

RESOLUCIÓN 107 DE 2014

(mayo 19)

Diario Oficial No. 49.158 de 21 de mayo de 2014

DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

Por la cual se adopta la Política Integral de Gestión del Talento Humano para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

EL DIRECTOR GENERAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES,

en ejercicio de sus facultades legales, en especial las previstas en el numeral 3 del artículo 6o del Decreto 4048 de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que el inciso 1o del artículo [209](#) de la Constitución Política, establece que la Función Administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), tiene a su cargo el servicio público fiscal, clasificado como esencial por el parágrafo del artículo 53 de la Ley 633 de 2000.

Que, en concordancia con lo anterior, la DIAN tiene como objeto coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias y la facilitación de las operaciones de comercio exterior en condiciones de equidad, transparencia y legalidad.

Que para el cumplimiento de su misión, la administración requiere de una adecuada gestión del talento humano, para que este se consolide en la búsqueda de objetivos comunes, fundamentados en la construcción de un plan de mejoramiento de acuerdo con las necesidades reales, que conlleven la calidad y el bienestar de los empleados.

Que el Proyecto de Inversión número 2011011000107, registrado ante el Departamento Nacional de Planeación y denominado “Diseño e Implementación del Modelo Integral de Gestión del Talento Humano a Nivel Nacional”, contempla la adopción de una política integral de gestión del talento humano.

Que la Administración de Personal de los servidores de la UAE DIAN se encuentra regulada, entre otras, por las siguientes normas, o aquellas que hagan sus veces:

-- Ley [909](#) de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

-- Decreto [1227](#) de 2005, reglamentario de la Ley [909](#) de 2004.

-- Decreto-ley [765](#) de 2005, “por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales,

DIAN”.

-- Decreto 1225 de 2005, reglamentario del Decreto-ley [765](#) de 2005.

-- **Decreto [760](#) de 2005** “por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”.

-- **Decreto-ley 1071 de 1999**, “por el cual se organiza la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales como una entidad con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal y se dictan otras disposiciones”.

-- **Decreto-ley 1072 de 1999**, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera de los servidores públicos de la contribución y se crea el Programa de Promoción e Incentivos al Desempeño de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), en lo vigente.

-- **Decreto 4048 de 2008**, “por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales”.

-- **Decreto 4049 de 2008**, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y se dictan otras disposiciones”.

-- **Decreto [1567](#) de 1998**, “por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

-- **Decreto [682](#) de 2001**, “por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos”.

-- **Decreto 2539 de 2005**, “por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley [770](#) y [785](#) de 2005”.

Que mediante Decreto 3622 del 10 de octubre de 2005, se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el Capítulo IV de la Ley [489](#) de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo y en el literal a), del artículo 7o, se hace énfasis en el Desarrollo del Talento Humano, orientado a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los Servidores Públicos y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función administrativa.

Que el Director General de la DIAN y los Directores de Gestión de la Entidad, en reunión del 4 de mayo de 2013, aprobaron la Política Integral de Gestión del Talento Humano, contenida en el anexo técnico de la presente Resolución.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Adoptar la Política Integral de Gestión del Talento Humano, contenida en el Anexo Técnico que forma parte integral de la presente Resolución, orientada a fortalecer la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Impuestos y Aduanas Nacionales (UAE DIAN), con servidores públicos comprometidos con la observancia de los principios de la función administrativa.

Se entienden incorporados a la Política Integral de Gestión del Talento Humano de la DIAN, los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, en la ejecución de los procesos que ella implica y que se definen sobre la base del Modelo Integral de Gestión del Talento Humano.



ARTÍCULO 2o. La Dirección de Gestión de Recursos y Administración Económica, la Subdirección de Gestión de Personal y la Subdirección de Gestión de Procesos y Competencias Laborales, o quien hagan sus veces, serán responsables de la implementación de la Política Integral de Gestión del Talento Humano.



ARTÍCULO 3o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 19 de mayo de 2014.

El Director General,

JUAN RICARDO ORTEGA LÓPEZ.

ANEXO TÉCNICO.

INTRODUCCIÓN

La Política Integral de Gestión Humana de la DIAN busca garantizar que la relación entre la organización y sus funcionarios, se enmarque bajo las condiciones necesarias para que la entidad preste a la Sociedad Colombiana el servicio y la misión constitucional, que le ha sido encomendada, así como asegurar unas prácticas estándar y homogéneas en toda la entidad en materia de Talento Humano. A su vez facilita la adopción de un Modelo Integral de Gestión del Talento Humano para la entidad y trasmite un mensaje de enfoque en la relación Entidad-servidor que orienta el cumplimiento del objetivo de desarrollar, de manera integral, a los funcionarios mediante un compromiso mutuo entre la Entidad y sus Servidores Públicos.

PILARES EN LOS QUE SE BASA LA POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA DE LA DIAN

- El servicio público es sagrado.
- Una entidad pública debe ofrecer siempre trabajo digno.
- El funcionario público debe ser integral.
- El Estado, debe asegurarse de ser atractivo, técnica y salarialmente, para vincular el mejor Talento Humano del país.
- La relación laboral deber ser mutuamente desarrolladora, tanto para el individuo como para la entidad.
- La Gestión del Talento Humano no solo la aplica el área especializada.
- El principal responsable del desarrollo profesional es el propio funcionario.
- La DIAN adopta un Modelo Gestión del Talento Humano que respalda la Política de Talento

Humano.

METODOLOGÍA DE CONSTRUCCIÓN

La política de Gestión Humana, de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), fue diseñada por un equipo de expertos internos y externos, orientados por los parámetros metodológicos adoptados en la última Carta Iberoamericana de la Función Pública y su alcance se define, sobre la base de los ocho subsistemas que conforman el Modelo Integral de Gestión del Talento Humano de la DIAN, los cuales se describen a continuación.

POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. Planificación de la Gestión de Personas:

Proporciona el Análisis y prospectiva de las necesidades y requerimientos de recursos humanos en la entidad, mediante el uso de herramientas y tecnologías de clase mundial^[1], posibilitando la definición previa de políticas coherentes en todos los restantes subsistemas con los que se conecta.

-- La DIAN, realiza un proceso de Planeación de Gestión Humana en concordancia con la Planeación Estratégica de la entidad.

-- La DIAN, dispone de tecnología de clase mundial que apoya la Gestión Integral de Talento Humano.

-- En la DIAN, los directivos del área de Gestión Humana, integran el equipo que planea estratégicamente a la entidad.

-- En la DIAN, en la Planeación Estratégica de la Gestión Humana, se incluyen indicadores teniendo en cuenta experiencias propias, nacionales o internacionales.

-- En la DIAN, el área de Gestión Humana, dentro de lo que le sea exigible en el marco de su competencia, garantiza que la entidad cuente con el número y cualificación de personas que se requieren para cumplir cabalmente su misión y su visión.

-- En la DIAN, todos los procesos de Gestión de Personas se realizan en concordancia con la Planeación de la Gestión Humana.

II. Organización Del Trabajo

Define el conjunto de prácticas de Gestión de Personas y establece las condiciones de idoneidad de las personas que deben desempeñarlas, mediante el diseño y descripción de los puestos de trabajo, diseño de perfiles de competencias, incidencia del diseño de puestos en la comprensión y valoración de la contribución esperada y la administración de la organización del trabajo.

-- La DIAN organiza su estructura, su Planta de Personal, su manual de Funciones, sus procesos, procedimientos y sus perfiles de cargos cumpliendo el régimen normativo que la Legislación determina para la entidad.

-- En la DIAN, la definición de perfiles se hace con base en el modelo de Gestión por competencias adoptado por la entidad.

- La DIAN cuenta con una Planta de Cargos, técnicamente denominada, descrita y actualizada.
- En los Manuales de Funciones se describe con claridad lo que debe realizar y entregar cada servidor público y los indicadores que se utilizan para evaluar su contribución a la Entidad y a sus funciones.
- En la DIAN se aplica el criterio de profesionalización del Servicio Público.
- En la DIAN se busca un equilibrio entre nivel del cargo, funciones del cargo, perfil del cargo y perfil del servidor público.
- La forma y metodología en la redacción de procesos, procedimientos y manuales orientan de manera explícita el desempeño de los servidores públicos.
- Los procesos, procedimientos, manuales y perfiles son revisados de manera permanente.

III. Gestión del empleo

Incorpora los criterios destinados a gestionar los flujos de las personas dentro de la entidad (Ingreso, Permanencia y Retiro), gestionando el Reclutamiento y Selección, Concurso, Vinculación y seguimiento interno, la aplicación de los mecanismos de igualdad y mérito en el acceso y acenso, finalizando con las actividades propias de la desvinculación, que en este contexto es asumida como el proceso de pensión y relevo generacional.

- La DIAN ofrece siempre un empleo digno y vigila que esto se cumpla en toda relación laboral.
- En la DIAN, la vinculación de personas, se realiza cumpliendo estrictamente la normatividad que rige a la entidad.
- En la DIAN, la vinculación de personas, se realiza con base en los principios de Transparencia, Oportunidad, Excelencia, Cobertura, Equidad y Eficiencia.
- En la DIAN, la vinculación de personas, prevalece la realización de concursos y para ello utiliza recursos y metodologías de clase mundial que contribuyen a vincular el mejor Talento Humano a la entidad.
- En la DIAN, la vinculación de personas, se basa en la Planificación de Gestión de Personas, los procesos, procedimientos, manuales, perfiles, valores y principios institucionales.
- La DIAN realiza un proceso de inducción, tanto a la entidad como al cargo, a todo servidor público vinculado. Nadie atiende público o desarrolla sus funciones sin haber participado previamente en el proceso de Inducción.
- La DIAN cuenta con procedimientos y recursos que facilitan la movilidad funcional y geográfica, lo que permite a su vez, atender con eficiencia necesidades del servicio.
- La DIAN cuenta con mecanismos, recursos, procesos, planes, programas, valores y principios, que orientan el desempeño ético de sus servidores públicos.
- En la DIAN, la Gestión de Personas en todos sus procesos se orienta por el principio de meritocracia.
- La DIAN favorece la vinculación de personas en situación de discapacidad o en condición de

vulnerabilidad asegurando el cumplimiento de estándares de servicio a la comunidad.

IV. Gestión del rendimiento

Define la armonización del rendimiento de las personas en el trabajo y lo alinea con las prioridades de la Organización, permitiendo la planificación, seguimiento y evaluación del desempeño, además de su Administración y Gestión.

-- La DIAN planea el desempeño de sus servidores. Esta es una responsabilidad de todos los funcionarios que tengan personal a cargo.

-- La DIAN adopta el enfoque de Gestión del Rendimiento, que implica planear, seguir, evaluar y reconocer el desempeño de los funcionarios de la entidad aplicando metodologías y recursos de clase mundial.

-- La DIAN tiene un proceso claro, técnico y eficiente para gestionar y evaluar el desempeño de sus funcionarios.

-- En la DIAN, el proceso de Gestión del Rendimiento es asumido con responsabilidad, por todos sus líderes, como una forma de avanzar en el logro de los resultados organizacionales, de la entidad y de los resultados personales, de sus trabajadores.

V. Gestión de la compensación

Facilita la aplicación de estrategias de compensación, sobre postulados de Equidad y Eficacia, permitiendo la administración de las Formas de retribuciones monetarias y no monetarias.

-- La DIAN, en la compensación de sus funcionarios, se rige por la normatividad vigente en esta materia para el servicio público.

-- La DIAN, dispone de mecanismos, procesos, planes y recursos con los cuales todos los funcionarios tienen claridad acerca de las novedades que determinan sus pagos laborales.

-- En la DIAN la estructura salarial es coherente con la estructura organizacional.

-- En la DIAN la compensación es coherente con la Planeación Estratégica y con la Planificación de Gestión de Personas de la entidad.

-- La DIAN cuenta e implementa mecanismos de incentivación monetaria y no monetaria de sus servidores con base en criterios de productividad.

-- La DIAN, cuenta con herramientas tecnológicas de última tecnología para la administración de la compensación de sus trabajadores.

VI. Gestión del desarrollo

Suministra las formas de gestionar el crecimiento profesional de las personas, de acuerdo con su potencial, sobre la base de la Calidad del diseño de Carrera, la gestión y la calidad de la Formación, y la gestión del conocimiento y la Innovación.

-- La DIAN, acata y aplica las normas que en materia del Sistema de Carrera Administrativa específica le rigen bajo los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.

-- La DIAN busca que la administración esté conformada por personas competentes e íntegras

considerando las dimensiones del Ser, Saber y Hacer y para ello su programa de capacitación y formación se basa en las necesidades de la Entidad y el cierre de las brechas detectadas técnicamente.

-- En la DIAN, la capacitación y el aprendizaje continuo se consideran como factores estratégicos para el desarrollo integral de sus servidores, para ello implementa líneas de conocimiento y ruta de aprendizaje, a través de la Escuela de la DIAN, dirigidos al incremento de la competitividad Gerencial, técnica y comportamental para el alcance de los objetivos organizacionales y personales del trabajador.

-- En la DIAN se implementan planes permanentes y sistemáticos que aseguran el relevo de los servidores que se retiren y que realizan funciones críticas para la Entidad, con el fin de asegurar la continuidad de la gestión Institucional.

-- En la DIAN se lleva a cabo un acompañamiento y apoyo a los servidores que se retiran del servicio, para el disfrute de una pensión mediante planes y programas permanentes y sistemáticos.

-- La DIAN considera el bilingüismo como uno de los requisitos para ocupar los cargos en que se considere necesario y diseña programas de capacitación para que los servidores vinculados con la Entidad tengan la opción de serlo.

-- En la DIAN, la gestión del conocimiento es considerada como un factor estratégico y por ello posee mecanismos para crear espacios y condiciones para capturar, aplicar, compartir y transferir experiencia y conocimiento.

-- En la DIAN los Gerentes Públicos y los demás servidores con personal a cargo reciben formación para el desarrollo de competencias gerenciales y busca identificar y desarrollar las mismas en otros servidores.

-- En la DIAN, los planes y programas de formación, capacitación, entrenamiento y nuevos aprendizajes que se requieran en sus diferentes dependencias se realizarán a través de la Escuela de la Entidad.

-- La DIAN, se lleva a cabo la evaluación de la inversión en capacitación y formación.

-- La DIAN, cuenta con una red nacional de ambientes de aprendizaje, que garantiza el dinamismo del proceso enseñanza aprendizaje en la entidad.

VII. Gestión de las relaciones humanas

Fija los criterios para gestionar las relaciones que se establecen entre la institución y los trabajadores en torno a las políticas y prácticas de personal cuando, por razones diversas, estas adquieren, una dimensión colectiva, posibilitando con ello la gestión del Clima laboral, de la Cultura Organizacional, de la comunicación interna, de las relaciones laborales y Sindicales; de la salud, bienestar, higiene y seguridad laboral, de la Calidad de Vida Laboral y de la Responsabilidad Familiar Empresarial.

-- La DIAN, desarrolla un Modelo Sistémico de Gestión del Talento Humano, revisando constantemente nuevas tendencias y las mejores prácticas que permita contar con servidores íntegros, competentes, motivados, con actitud de servicio y comprometidos con el logro de los objetivos institucionales y personales.

- La DIAN, implementa programas estructurados de Bienestar Laboral que propician el desarrollo integral de las personas, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, logrando identificación con la misión, visión y objetivos de la Entidad y con la premisa del compromiso recíproco.
- La DIAN, reconoce permanentemente su Cultura organizacional y el Clima Laboral llevando a cabo el seguimiento, la evaluación y medición respectivamente, mediante el uso de instrumentos fiables, con el fin de revisar y mejorar la gestión humana.
- La DIAN, identifica la conformación demográfica de todos los servidores, con el fin de revisar y mejorar la gestión de todos los subsistemas de talento Humano.
- La DIAN, identifica los empleados que por sus méritos, son merecedores de beneficios y estímulos enmarcados dentro de los programas de bienestar social.
- La DIAN, cuenta con una comunicación interna abierta, clara, oportuna y coherente y dispone de mecanismos que favorecen el flujo de información tanto vertical como horizontal altamente efectivo e integrado a la Planeación estratégica de la Entidad.
- La DIAN, reconoce y respeta el derecho de los servidores públicos de crear sindicatos y afiliarse libremente al de su elección y brinda la libertad de organizarse y asociarse plenamente.
- La DIAN, cuenta con programas y prácticas diseñadas para prevenir, diagnosticar y promover la higiene, la seguridad y salud laboral de las personas.
- La DIAN, genera condiciones seguras y saludables y estimula la generación del Cuidado y Responsabilidad por las condiciones de riesgo en cada servidor.
- En la DIAN existen mecanismos eficaces de seguimiento y control que canalizan las quejas sobre actuaciones que atenten contra la dignidad y el bienestar integral de las personas, así como la aplicación de medidas correctivas ante estos hechos.
- La DIAN provee espacios de encuentro con el fin de que los servidores realicen actividades de construcción participativa en todas las dependencias llevando a la identificación con la misión, visión y objetivos de la Entidad.

VIII. Organización y funcionamiento del área de gestión de personas

Se proporcionan los criterios que permitan la administración del sistema, garantiza la coherencia del diseño del área y su estructura, para responder a las demandas y objetivos de la entidad, lo que permite la autonomía del Área de Gestión de Personas, el diseño estructural y procesos, la formación y experiencia de los responsables del Área, y la Valoración de la contribución del Área en la entidad.

- En la DIAN, las dependencias de Gestión del Talento Humano, tanto central como seccionales tienen un marco de actuación y decisión basadas en la revisión constantemente de las normas, nuevas tendencias, mejores prácticas, unidad de criterio, análisis de casos para que respondan a las necesidades de desarrollo que la Entidad, para ello se capacita de manera permanente y sistemática a las personas que componen dichas dependencias.
- La DIAN, explora permanentemente el nivel de competitividad y el desarrollo de las competencias de las personas que llevan adelante los procesos de Talento Humano realizando

acciones de cierre de brechas.

-- Las áreas de Gestión del Talento Humano seccionales de la DIAN funcionan desconcentradamente participando en la planeación, ejecución, evaluación y mejoramiento de todos los procesos de Talento Humano, considerando cada cultura e idiosincrasia de la región en donde se encuentra.

-- En la DIAN, las áreas de Gestión Humana, pueden realizar alianzas estratégicas con dependencias internas y organizaciones externas a la Entidad permitiendo responder con efectividad, flexibilidad y rapidez a los desafíos y demandas institucionales.

-- La DIAN prepara permanentemente a los servidores que cumplen funciones de jefes o coordinación de equipos de trabajo para que sean gestores de Talento humano en sus dependencias.

-- En la DIAN, las áreas de Gestión Humana realizan mediciones permanentes para conocer la percepción de los clientes/as internos/as, con respecto al grado de valor que agrega el área a la institución.

-- La DIAN considera que la ubicación del área de Gestión del Talento Humano dentro de la estructura orgánica debe ser en la alta dirección alineada con la estrategia institucional y con autonomía para desarrollar sus roles y responsabilidades.

* * *

1. Metodologías, herramientas y recursos de clase mundial, son aquellas que reflejan los avances de última generación a nivel global en relación con la gestión del talento humano en una organización y que muestran excelentes resultados comprobables en la mejora permanente de la productividad, la competitividad y el desarrollo integral de los trabajadores.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

