

RESOLUCIÓN 143 DE 2014

(julio 17)

Diario Oficial No. 49.219 de 21 de julio de 2014

DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016>

Por la cual se regula el Proceso Meritocrático para la provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción de la UAE – DIAN.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016, 'por la cual se regula el proceso para la provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)', publicada en el Diario Oficial No. 49.795 de 23 de febrero de 2016.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN),

en ejercicio de las facultades constitucionales y legales en especial las conferidas por el artículo [25](#) del Decreto-ley 765 de 2005, los artículos [47](#) y [48](#) de la Ley 909 de 2004, y el artículo 6o del Decreto 4048 de 2008, numerales 3, 22 y 32, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política en su artículo [125](#) establece como excepción a la carrera administrativa, los empleos de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo al artículo [5o](#) de la Ley 909 de 2004 se incluye dentro de esta categoría los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva, en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, con excepción de los señalados en el numeral 3 del artículo [47](#) de la citada ley, tienen el carácter de empleos de gerencia pública.

Igualmente, la citada ley incluye dentro de los cargos de libre nombramiento y remoción los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato, entre otros, de Directores de entidades descentralizadas del nivel nacional, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos.

Que según el Decreto-ley [770](#) de 2005 para el desempeño de los empleos de la Rama Ejecutiva del orden nacional se deben evaluar las competencias laborales que determine el Gobierno nacional.

Que en el Decreto 2539 de 2005 se establecieron las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos.

Que mediante las Resoluciones [2280](#) de 2006, modificada por las Resoluciones [10153](#) de 2008 y [0013](#) de 2012; [7635](#) de 2007 modificada por la Resolución [0012](#) de 2012 y [0037](#) del 27 de abril de 2012, se adoptaron las competencias institucionales, gerenciales y específicas en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

Que sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad en la facultad nominadora de los empleos de libre nombramiento y remoción, la competencia profesional es el criterio que debe prevalecer para el ingreso.

Que de conformidad con el artículo [1o](#) del Decreto 4567 de 2011 en la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales y éticas, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

Que de conformidad con el artículo [2o](#) del Decreto 4567 de 2011, la evaluación de las competencias de los candidatos podrá ser realizada por un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos.

Que en el Marco de la Mesa de Concertación Sindical del año 2014, materializado en el Acta Final del Acuerdo Colectivo - Acuerdo número 1 del 7 de mayo de 2014, la Administración de la DIAN se comprometió a impartir las instrucciones pertinentes a fin de adoptar el procedimiento de selección meritocrático para la provisión de empleos del nivel directivo, con evaluación de competencias laborales, gerenciales, técnicas, éticas y comportamentales, entre otras. Esto, con respeto de los principios y competencias constitucionales y legales y dadas las condiciones presupuestales que se requieran para el efecto.

Que el artículo [14](#) del Decreto 160 de 2014 dispone la obligatoriedad para la Administración de expedir los actos administrativos necesarios para el cumplimiento del Acuerdo Colectivo.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> La provisión de los empleos de naturaleza gerencial, del nivel asesor y en general para todos los de libre nombramiento y remoción de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) se realizará a través de procesos de selección que valoren las competencias profesionales y la capacidad del aspirante en relación con las funciones y responsabilidades del empleo, su probidad, ética, sin perjuicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora.



ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> En los procesos de selección para la provisión de empleos de naturaleza gerencial, del Nivel Asesor y en general de libre nombramiento y remoción se aplicarán los principios del mérito, la transparencia, moralidad, publicidad e igualdad y los demás señalados en el artículo [209](#) de la Constitución Política para la función pública, así como el de especialización de los órganos técnicos que los ejecutan, la confiabilidad y la validez de los instrumentos de selección.



ARTÍCULO 3o. ETAPAS. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> Los procesos de selección para la provisión de todos los empleos de libre nombramiento y remoción comprenden las siguientes etapas:

1. Identificación de los empleos a proveer.
2. Definición de candidato(s) propuesto(s) por el nominador a ser evaluado(s).
3. Definición de criterios a evaluar e instrumentos de selección.
4. Aplicación de instrumentos de selección y calificación.
5. Concepto técnico de resultados.
6. Selección de candidato.
7. Publicación de la hoja de vida del candidato.
8. Provisión del empleo.



ARTÍCULO 4o. ÓRGANO TÉCNICO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) contará el Órgano Técnico de Evaluación de Competencias Laborales, cuya integración, decisión y funciones se regula a continuación:

a) Integración. El Órgano Técnico de Evaluación de Competencias estará integrado por los siguientes servidores públicos, cuya participación será indelegable:

1. El Director de Gestión de Recursos y Administración Económica, quien lo presidirá.
2. El Jefe de la Oficina de Comunicaciones.
3. El Subdirector de Gestión de Personal.
4. Un experto en selección de personal, que podrá ser una persona natural o jurídica, que apoye al Órgano Técnico en el análisis objetivo de valoración de las competencias laborales gerenciales, específicas e institucionales, las dimensiones integrales del candidato, las competencias conductuales identificadas como prioritarias para desempeñar los cargos, entre otros aspectos. El profesional experto actuará en el Órgano Técnico de Evaluación de Competencias Laborales con voz pero sin voto.

La Secretaría será ejercida por el Subdirector de Gestión de Personal.

b) Quórum deliberatorio y decisorio. El Órgano Técnico de Evaluación de Competencias Laborales deliberará con la asistencia de la mayoría simple de sus miembros. Las decisiones se adoptarán con el voto favorable de la mayoría simple de los asistentes.

c) Funciones del Órgano Técnico de Evaluación de Competencias Laborales. El Órgano Técnico de Evaluación de Competencias Laborales tendrá las siguientes funciones:

1. Definir los criterios a evaluar, en los que debe incluir, como mínimo, tres (3) competencias laborales, la cuales deben estar comprendidas en el manual de funciones del cargo a proveer.

2. Definir los instrumentos o pruebas adicionales a ser aplicadas, sin perjuicio de lo cual, como mínimo deben incluirse las que en este acto administrativo se definen como obligatorias.
3. Aplicar las pruebas o instrumentos de selección a través del experto de que trata el numeral 4 del artículo [4o](#) de la presente resolución.
4. Informar al nominador, basado en el concepto técnico emitido por el profesional experto, si los candidatos propuestos cumplen con las competencias laborales requeridas según lo establecido en las Resoluciones [12](#) y [13](#) de 2012, los parámetros éticos, y si se ajustan al perfil del cargo.
5. Expedir a través de su Secretario la certificación de que trata el inciso 3o del artículo [3o](#) del Decreto 4567 de 2011.



ARTÍCULO 5o. IDENTIFICACIÓN DE EMPLEOS VACANTES. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> Corresponde al Subdirector de Gestión de Personal identificar los empleos de naturaleza gerencial, del Nivel Asesor y en general de libre nombramiento y remoción a proveer, e informar de tal novedad al Nominador y al Órgano Técnico de Evaluación de Competencias Laborales.



ARTÍCULO 6o. CANDIDATOS. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> El Director General, en su carácter de nominador, aprobará el o los candidatos a evaluar en el caso de Asesores, Directores de Gestión, Jefes de Oficina, Subdirectores y Directores seccionales, así como profesionales, analistas y facilitadores de libre nombramiento y remoción.

Para la conformación de la lista de candidatos a evaluar para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, que debe ser efectuada con empleados de carrera administrativa de la UAE-DIAN, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 6o del Decreto 4050 de 2008, los funcionarios podrán postularse ante la Subdirección de Gestión de Personal, con el fin de que esta efectúe una preselección, teniendo en cuenta, los requisitos de formación y experiencia exigidos para el cargo, la trayectoria en los procesos de la entidad relacionados con las responsabilidades del cargo al que aspira, que cuenten experiencia en manejo de grupos de trabajo y con la manifestación expresa del candidato de trasladarse a prestar servicios en el sitio de la geografía nacional donde se le requiera.

A partir de la revisión efectuada, y previa la identificación de los empleos vacantes, la Subdirección de Gestión de Personal someterá a la aprobación del Director General el o los servidores postulados.



ARTÍCULO 7o. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> La evaluación de competencias debe permitir ubicar al aspirante en sus diferentes escenarios de vida, en los que se evidencien comportamientos que resalten competencias como liderazgo, trabajo en equipo, actitud de servicio y recursividad. Asimismo, recolectar y validar en su entorno social aspectos de carácter formativo, social, económico y cultural informados por el candidato.



ARTÍCULO 8o. INSTRUMENTOS Y PRUEBAS. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> Para la medición de las competencias y demás aspectos a evaluar, sin

perjuicio de la utilización de otros, se deberán aplicar los siguientes instrumentos y pruebas:

a) Pruebas individuales. Consistente en la realización de entrevista psicológica, más entrevista por competencias, con la aplicación e interpretación de pruebas psicotécnicas por persona.

b) Prueba grupal. El Assessment Center o Entrevista Interactiva Grupal (EIG) tiene como objetivo identificar y evaluar los comportamientos de un grupo de personas preseleccionadas para desempeñarse en un determinado puesto. En sí mismo es un dispositivo de trabajo particular y claramente diferenciado de otras técnicas, cuyas principales características consisten en: a) La utilización de ejercicios lúdicos de simulación, discusiones de casos, juegos de roles, entre otras actividades, en las que se reproducen las tareas propias del puesto a cubrir; b) El registro minucioso y la ponderación de los comportamientos de los participantes en interacción con otros, mediante la técnica de observación directa.

c) Prueba individual con examen psicofisiológico de polígrafo. El examen psicofisiológico de polígrafo es un instrumento tecnológico que permite determinar rasgos de confiabilidad, y una medición objetiva y estandarizada de una muestra de comportamientos, que se utiliza para evaluar el conocimiento, las capacidades, habilidades y otras características de un individuo en relación con otros.

El examen psicofisiológico de polígrafo deberá realizarse mediante un instrumento científico altamente sensible que medirá los cambios en la presión sanguínea, respiración y conductancia galvánica de la piel, entre otras. En su aplicación se deberán seguir los lineamientos establecidos en la Resolución 02593 del 11 de diciembre de 2003, proferida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

El examen psicofisiológico de polígrafo es una prueba complementaria de las demás pruebas, para la cual se debe contar con el consentimiento previo, libre y espontáneo del evaluado, su valoración debe hacerse de manera integral con las demás pruebas aplicadas, no podrá utilizarse su resultado de manera separada ni para objeto distinto de la evaluación y selección de los candidatos a los empleos de libre nombramiento y remoción. En caso de que el evaluado no otorgue consentimiento para la práctica de esta prueba, será excluido del proceso de selección.

Los resultados del examen psicofisiológico de polígrafo gozarán de reserva en términos de ley, y estarán sujetos a cadena de custodia.

d) Diligencia de visita domiciliaria. Verificación de sesión única de entrevista entre el experto en selección de personal para el acopio de información, con el evaluado y/o hasta su primer entorno local inmediato de influencia socioeconómica.

En cada caso, se evaluará la necesidad de la diligencia de visita domiciliaria y se dejará constancia de la decisión adoptada por el Órgano técnico.

Verificación de antecedentes laborales, financieros, académicos, judiciales, de entorno personal, referencias personales, entre otros. Para esta verificación, deberá realizar previa manifestación libre y espontánea de consentimiento por parte del candidato, en las temáticas que por ley deba efectuarse. En caso de que el evaluado no otorgue consentimiento para el adelantamiento de esta verificación, será excluido del proceso de selección.

e) Pruebas técnicas. Estas pruebas serán construidas entre el Director de Gestión líder del proceso en el que se ubica el empleo y la Subdirección de Gestión de Personal- Coordinación de Escuela,

quienes entregarán el resultado de la misma al Órgano Técnico de Evaluación de Competencias.

En cada caso, se evaluará la necesidad de efectuar la prueba técnica y se dejará constancia de la decisión adoptada por el Órgano Técnico.

El experto en selección de personal deberá presentar al órgano Técnico de Evaluación de Competencias, un informe integral de los resultados del proceso de cada uno de los candidatos, señalando las fortalezas que deben ser aprovechadas para el desempeño del empleo para el que se candidatizó así, como las brechas en las que cada candidato tenga oportunidades de mejora.



ARTÍCULO 9o. CONCEPTO TÉCNICO. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> Con base en el informe rendido por el experto en selección de personal, el Órgano Técnico de Evaluación de Competencias, informará al Director general, si los candidatos propuestos cumplen con las competencias laborales requeridas según lo establecido en las Resoluciones [12](#) y [13](#) de 2012, los parámetros éticos, y si se ajustan al perfil del cargo.



ARTÍCULO 10. SELECCIÓN DEL CANDIDATO. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> El Director General de la UAE DIAN, en ejercicio de la facultad discrecional, seleccionará el candidato para la provisión del empleo entre el o los evaluados por el Órgano Técnico.

Dentro de la facultad discrecional podrá seleccionar candidatos evaluados que hayan resultado idóneos en otros procesos, siempre y cuando la evaluación tenga una vigencia no superior a un año y corresponda al mismo nivel jerárquico del empleo que se pretenda proveer.

La participación en un proceso de selección para la provisión de un cargo de libre nombramiento y remoción no resulta vinculante para el nominador, ni crea derecho alguno para el participante.



ARTÍCULO 11. PUBLICACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> Corresponde a la Dirección de Gestión de Recursos y Administración Económica y a la Subdirección de Gestión de Personal publicar la hoja de vida del candidato seleccionado, en los términos del Decreto [4567](#) de 2011 o de las normas que lo adicionen o lo modifiquen.



ARTÍCULO 12. PROVISIÓN. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> Una vez se efectúe la publicación en los términos del Decreto [4567](#) de 2011 y previa evaluación y verificación, si a ello hubiere lugar, de las observaciones formuladas, el Director General proveerá el empleo mediante nombramiento ordinario o designación en jefatura, según corresponda.



ARTÍCULO 13. OTRAS DISPOSICIONES. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> En los eventos en que un servidor público que esté ejerciendo un empleo de libre nombramiento sea candidatizado para otro cargo de similar naturaleza, deberá someterse nuevamente al proceso de evaluación de competencias laborales, aquí establecido.

Igualmente serán sometidos a este proceso de evaluación de competencias, los servidores de la entidad que participen en la dirección o coordinación de proyectos señalados como estratégicos por el Director General.



ARTÍCULO 14. TRANSMISIÓN DE MEJORES PRÁCTICAS. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> El proceso de selección aquí reglado debe garantizar la rotación de servidores públicos en el territorio nacional, como mecanismo de transmisión de mejores prácticas, integración y transparencia.



ARTÍCULO 15. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. <Resolución derogada por el artículo [9](#) de la Resolución 17 de 2016> La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga en su totalidad la Resoluciones números [00014](#) del 22 de febrero de 2012 y [00091](#) del 31 de marzo de 2014.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 17 de julio de 2014.

El Director General,

JUAN RICARDO ORTEGA LÓPEZ.



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

