

RESOLUCIÓN 17 DE 2016

(febrero 19)

Diario Oficial No. 49.795 de 23 de febrero de 2016

DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

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).

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

en uso de las facultades legales, en especial las dispuestas por el artículo [25](#) del Decreto-ley 765 de 2005, los artículos [47](#) y [49](#) de la Ley 909 de 2004, los numerales 3, 22 y 32 el artículo 6o del Decreto 4048 de 2008, el artículo [14](#) del Decreto 160 de 2014, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [125](#) de la Constitución Política exceptúa de la carrera administrativa los cargos de libre nombramiento y remoción.

Que el artículo [6o](#) del Decreto-ley 765 de 2005 especifica los cargos de libre nombramiento y remoción de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, en concordancia con el artículo [5o](#) de la Ley 909 de 2004.

Que los artículos [5o](#) y [47](#) de la citada Ley 909 disponen que los cargos que conlleven el ejercicio de responsabilidad directiva en la Administración Pública del Orden Nacional, son empleos de gerencia pública.

Que adicional a los anteriores, se consideran empleos de libre nombramiento y remoción aquellos cuyo ejercicio implique especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato, entre otros, de los Directores de las Entidades Descentralizadas del Nivel Nacional y que se encuentren adscritos a sus Despachos.

Que el artículo [12](#) del Decreto-ley 770 de 2005 para el ejercicio de los empleos públicos deben acreditarse las competencias laborales definidas para estos.

Que el Título [IV](#) de la Parte Segunda del Decreto 1083 de 2015 establece las competencias laborales comunes a los empleos públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos.

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

Que mediante las Resoluciones [2280](#) de 2006, modificada por las Resoluciones [10153](#) de 2008 y [0013](#) de 2012; [7635](#) de 2007, modificada por las Resoluciones [0012](#) de 2012 y [0037](#) del 27 de abril de 2012, se adoptaron las competencias institucionales y gerenciales en la DIAN.

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 Entidad 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 mediante Resolución [143](#) del 17 de julio de 2014 se reguló el proceso de provisión por mérito de los empleos de libre nombramiento y remoción, en cuya aplicación se evidenciaron aspectos dignos de ajuste, a fin de lograr mayor efectividad en el logro del mérito y atender adecuadamente las necesidades del servicio de las diferentes áreas de la DIAN.

Que en la aplicación de la referida regulación, se han evidenciado una serie de vacíos normativos en procedimiento, pruebas a aplicar, responsables de las etapas, definición de conceptos, entre otros.

Que se hace necesario optimizar el proceso diseñado, a fin de que se cuente con herramientas efectivas que permitan la selección de personal con competencias adecuadas para ejercer las posiciones de mando medias de la organización, a través de herramientas técnicas adecuadas.

Que se hace necesario contar con un único cuerpo normativo que regule de manera integral el proceso de designación por mérito en mención.

Que se dio cumplimiento a la obligación de publicación prevista por el numeral 8 del artículo [80](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en relación con el proyecto que da origen a la presente resolución.

En virtud de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente resolución tiene por objeto regular el proceso de selección para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, el cual se realizará a través de un proceso integral, amplio, profundo y suficiente que evalúe las competencias profesionales y la capacidad del aspirante en relación con las funciones y responsabilidades del empleo, su probidad y ética, sin perjuicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora.



ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS. 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. ÓRGANO TÉCNICO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) contará con un Órgano Técnico de Evaluación de Competencias Laborales, responsable de adelantar el proceso que se establece en la presente resolución.

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

3.1.1. El Director de Gestión de Recursos y Administración Económica, quien lo presidirá;

3.1.2. El Subdirector de Gestión de Personal;

3.1.3. Un delegado del Director General, el cual deberá ser del Nivel Asesor;

3.1.4. Un experto en selección de personal, quien podrá ser una persona natural o jurídica, quien participará con voz pero sin voto. El experto apoyará 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. Esto sin perjuicio de que el Órgano Técnico adelante pruebas adicionales.

3.2. Secretaría. El órgano técnico de competencias designará libremente su secretario mediante acta.

3.3. 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.

3.4. Funciones del órgano técnico de evaluación de competencias laborales. El Órgano Técnico de Evaluación de Competencias Laborales tendrá las siguientes funciones:

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

3.4.2. Definir los instrumentos o pruebas a ser aplicadas.

3.4.3. Aplicar las pruebas o instrumentos de selección a través del experto en selección de personal.

3.4.4. Informar al nominador, basado en el concepto técnico emitido por el profesional experto, si los candidatos propuestos cumplen con las competencias laborales requeridas para el ejercicio del empleo.

3.4.5. Expedir a través del experto en selección de personal la certificación de que trata el inciso 3 del artículo [3o](#) del Decreto 4567 de 2011.



ARTÍCULO 4o. ETAPAS. El procedimiento de 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. Así mismo, recolectar y validar en su entorno social aspectos de carácter formativo, social, económico y cultural informados por el candidato. Para el efecto, se adelantará como un proceso integral, amplio, profundo y suficiente y en cumplimiento de las siguientes etapas:

4.1. Identificación del empleo a proveer y del o los candidatos a evaluar. 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 Director General y al Órgano Técnico de Evaluación de Competencias Laborales.

Para la identificación de los candidatos a evaluar, se podrán recibir postulaciones de cualquier persona interesada en ocupar el cargo, así como por parte de los Directores de Gestión y Jefes de Oficina. Recibidas las postulaciones, el Subdirector de Gestión de Personal verificará el cumplimiento de los requisitos de experiencia y estudios exigidos por el Manual de Funciones de la Entidad para el ejercicio del empleo a proveer, así como del cumplimiento de los requisitos de designación establecidos por el artículo 6 del Decreto 4050 de 2008 o el que haga sus veces, en los casos en que el empleo deba ser provisto a través de esa figura.

Identificadas las personas que acrediten el cumplimiento de los requisitos mínimos, el Subdirector de Gestión de Personal pondrá a consideración del Director General sus hojas de vida, quien en ejercicio de su facultad discrecional determinará los candidatos a quienes les serán evaluadas sus competencias para el ejercicio del cargo por parte del Órgano Técnico de Competencias Laborales. Para el efecto, el Director General podrá escuchar, a discreción, el concepto de los Directores de Gestión y Jefes de Oficina de la Entidad.

PARÁGRAFO. Para la provisión de los empleos de Director Seccional se requerirá como mínimo un número de tres candidatos para ser sometidos al proceso de evaluación de competencias.

4.2. Definición de pruebas a aplicar. En concordancia con el perfil del empleo establecido en el Manual de Funciones de la Entidad, el Órgano Técnico definirá los instrumentos a aplicar para la evaluación de las competencias por parte del experto en selección. Dentro de las pruebas a aplicar podrán seleccionarse las siguientes:

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

4.2.2. Pruebas psicológicas grupales. Desarrolladas a través de actividades grupales de medición de competencias, que tienen como objetivo identificar y evaluar los comportamientos de un grupo de personas preseleccionadas para desempeñarse en un determinado puesto.

4.2.3. Prueba Psicofisiológica de Polígrafo (PPP). La prueba psicofisiológica 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.

La prueba psicofisiológica 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.

4.2.4. 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.

4.2.5. Verificación de antecedentes laborales, financieros, académicos, judiciales, de entorno personal, referencias personales, entre otros.

4.2.6. Las demás que se consideren adecuadas.

PARÁGRAFO 1o. Para la aplicación de la prueba con examen psicofisiológico de polígrafo se deberá en todo caso valorarla en conjunto y de forma integral con las demás que se apliquen, se deberá contar con el consentimiento previo, libre y espontáneo del evaluado y no podrá utilizarse su resultado de forma separada o para objeto distinto a la evaluación y selección.

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

De la misma manera, para el adelantamiento de la visita domiciliaria y la verificación de antecedentes deberá contarse con previa manifestación libre y espontánea de consentimiento por parte del candidato, en las temáticas que por ley deba efectuarse.

PARÁGRAFO 2o. Las pruebas que se determinen solo podrán ser aplicadas por el personal idóneo, según la especialidad de la prueba.

4.3. Aplicación de pruebas y factores de evaluación. Definidos los instrumentos de selección por parte del Órgano Técnico estos serán aplicados por el experto en selección de personal para lo cual deberá cumplir en su integralidad con el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo establecido por la Ley 1090 de 2006 o la que haga sus veces.

4.4. Concepto técnico. Aplicadas las pruebas, el experto en selección presentará un concepto técnico a partir del cual 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 se ajustan al perfil del cargo.

En cuanto al certificado de que trata el inciso 3 del artículo [3o](#) del Decreto 4567 de 2011 será expedido por el experto en selección de personal.

4.5. Determinación del candidato seleccionado. Recibido el informe del Órgano Técnico, el Director General en ejercicio de su facultad discrecional determinará la persona con la cual será provisto el empleo, para lo cual podrá oír el concepto de los Directores de Gestión y Jefes de Oficina, si a bien lo tiene.

4.6. Publicación. 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 el que haga sus veces.

4.7. Provisión del empleo. Una vez se efectúe la publicación, 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 5o. OTRAS DISPOSICIONES.

5.1. En los eventos en que un servidor público que esté ejerciendo un empleo de libre nombramiento sea candidatizado para ser nombrado o designado en otro cargo de similar naturaleza, deberá someterse nuevamente al proceso de evaluación de competencias laborales, aquí establecido.

Se exceptúa de lo anterior cuando el empleo a proveer sea del mismo nivel jerárquico, código y grado salarial, que permita la comunicación de otro perfil de rol directivo, siempre y cuando el nombramiento inicial haya sido efectuado dentro del año inmediatamente anterior.

5.2. Igualmente, se podrá proveer el empleo con 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.

5.3. 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.

5.4. Los servidores de la entidad que participen en la dirección o coordinación de proyectos señalados como estratégicos por el Director General podrán ser sometidos a este proceso de evaluación de competencias, cuando así se considere necesario.



ARTÍCULO 6o. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN. Los procedimientos de designación por mérito iniciados en vigencia de la Resolución [143](#) de 2014, deberán surtir la etapa indicada en el numeral 4.1. de la presente resolución. En caso de haberse aplicado pruebas, los resultados serán tenidos en cuenta, sin tener que repetir las mismas. Para la selección de Directores Seccionales, en caso que se excluya un candidato que disminuya a menos de tres las personas a evaluar, se deberá reiniciar completamente el procedimiento acorde con las reglas de la presente resolución. Aquellos procedimientos en los cuales no se haya iniciado la evaluación de competencias deberán ajustarse a la totalidad de los supuestos de la presente resolución.



ARTÍCULO 7o. RESERVA Y CUSTODIA DE LA DOCUMENTACIÓN. Las pruebas con sus respectivos resultados, los informes del experto en selección y las actas del Órgano Técnico gozarán de reserva, por tratarse de asuntos clasificados por estar relacionados con la privacidad e intimidad de las personas, esto en concordancia con el artículo [24](#) numeral 3 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el artículo [18](#) de la Ley 1712 de 2014 y el Decreto [103](#) de 2015.

Así mismo, se deberá conformar expediente por cada procedimiento adelantado, el cual se archivará siguiendo las directrices existentes por parte del Archivo General de la Nación para la conservación de documentación reservada. Igualmente, se incluirán los tipos documentales respectivos en el Índice de Documentos Reservados y Clasificados de la DIAN.

Los resultados de las pruebas aplicadas y los informes del experto en selección estarán sujetos a cadena de custodia.

Solo se remitirán a la Historia Laboral del funcionario el acto administrativo de provisión, los documentos que soporten el cumplimiento de los requisitos de experiencia y estudios, la certificación de evaluación de competencias y las constancias de publicación de hoja de vida.



ARTÍCULO 8o. TRANSMISIÓN DE MEJORES PRÁCTICAS. El procedimiento de designación aquí reglado debe garantizar la rotación de servidores públicos en el territorio nacional, como mecanismo de transmisión de mejores prácticas, integración y transparencia.



ARTÍCULO 9o. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y sustituye en su totalidad la Resolución [143](#) del 17 de julio de 2014.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 19 de febrero de 2016.

El Director General,

SANTIAGO ROJAS ARROYO.



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

