

ARTÍCULO 2.2.16.6. COMPROBACIÓN SELECTIVA DE VERACIDAD. Jefe de la unidad de personal, por lo menos una vez semestralmente, verificará la veracidad del contenido de las declaraciones e informes, mediante sistema de muestreo o selección al azar.

(Decreto 2232 de 1995, artículo [6o](#))

## TÍTULO 17.

### SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO: SIGEP.



ARTÍCULO 2.2.17.1 OBJETO. Por medio del presente Título se establecen los criterios y directrices para la operación del Sistema General de Información Administrativa del Sector Público de que trata la Ley [909](#) de 2004, que en adelante corresponderá a la denominación de Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

(Decreto 2842 de 2010, artículo [1o](#))



ARTÍCULO 2.2.17.2 CAMPO DE APLICACIÓN. El presente título se aplica a todos los organismos y las entidades del sector público de las Ramas del Poder Público, organismos de control, organización electoral, organismos autónomos, las corporaciones de investigación científica, las corporaciones autónomas regionales, tanto de los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal, el Banco de la República, la Autoridad Nacional de Televisión, la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás entidades u organismos que pertenezcan al sector público, independientemente del régimen jurídico que se les aplique.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [2o](#))



ARTÍCULO 2.2.17.3 OBJETIVOS DEL SIGEP. Los objetivos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) son: registrar y almacenar información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado; facilitar los procesos, seguimiento y evaluación de la organización institucional y de los recursos humanos al interior de cada entidad, consolidando la información que sirva de soporte para la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte del Gobierno nacional; igualmente, permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información en la normatividad que rige a los órganos y a las entidades del Sector Público, en cuanto a su creación, estructura, plantas de personal, entre otros.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [3o](#))



ARTÍCULO 2.2.17.4. DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP). El diseño, implementación, dirección y administración del SIGEP son responsabilidad del Departamento Administrativo de la Función Pública, para lo cual cumplirá con las siguientes funciones:

1. Desarrollar e implementar la infraestructura tecnológica que sea necesaria para el funcionamiento y mantenimiento del Sistema, SIGEP.
2. Establecer las etapas de despliegue necesarias para que los organismos y entidades del sector público se integren al SIGEP.

3. Diseñar y establecer los medios que permitan la operación, registro, actualización y gestión de la información requerida por el Sistema e impartir las directrices relacionadas con los usos y propósitos de la información.

4. Definir los procedimientos estándar que deberán ser utilizados por las diferentes entidades y organismos para la operación, registro, actualización y gestión de la información que requiera el Sistema en sus etapas de despliegue.

5. Establecer los procedimientos y protocolos de seguridad necesarios para garantizar la confiabilidad de la información, teniendo en cuenta aquellos datos que deben ser reservados, y establecer los roles y accesos para la utilización del Sistema.

6. Hacer seguimiento a la operabilidad del Sistema y al cumplimiento de las instituciones públicas en la operación, registro, actualización y gestión del SIGEP.

7. Reportar a los organismos de control, para lo de su competencia, el incumplimiento por parte de las instituciones públicas de las obligaciones contenidas en el presente título.

8. Garantizar y facilitar el acceso a la información a los ciudadanos, a los organismos de control, a los entes gubernamentales y, en general, a todas las partes interesadas en conocer los temas sobre empleo público y estructura del Estado, teniendo en cuenta los roles y accesos que se determinen para tal fin, así como las restricciones de reserva que impongan la Constitución Política y la ley.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [4o](#))



ARTÍCULO 2.2.17.5 USUARIOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP). Serán usuarios del SIGEP las instituciones públicas, los servidores públicos y los ciudadanos, teniendo en cuenta las restricciones de información y de acceso que sean establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [5o](#))



ARTÍCULO 2.2.17.6 SUBSISTEMAS. El SIGEP está organizado en los siguientes subsistemas:

1. Subsistema de Organización Institucional: Este Subsistema está integrado por los módulos que permiten gestionar los datos que identifican y caracterizan las entidades y los organismos del Sector Público, así como las normas de creación, estructuras, planta de personal, sistemas de clasificación de empleos y el régimen salarial y prestacional.

2. Subsistema de Recursos Humanos: Este Subsistema contiene la información sobre los servidores públicos y contratistas que prestan servicios personales a las instituciones, desde su vinculación, permanencia y retiro, independiente de la fuente de financiación: presupuesto de inversión, de funcionamiento o aportes en virtud de los convenios suscritos con organismos internacionales.

3. Subsistema de Servicio al Cliente: Este Subsistema permite el registro y control de las solicitudes o peticiones y respuestas a la ciudadanía en materia de organización institucional y recursos humanos, igualmente, crea un espacio de interacción con las instituciones públicas, los

servidores, los ciudadanos, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SIGEP. La definición de los módulos que componen cada uno de los subsistemas del SIGEP, su alcance, funcionalidad y operación serán definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [6o](#))



**ARTÍCULO 2.2.17.7. RESPONSABILIDADES DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE SE INTEGREN AL SIGEP Y DE LOS JEFES DE CONTROL INTERNO.** Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio.

Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable.

Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, como responsables en el acompañamiento en la gestión institucional, deben realizar un seguimiento permanente para que la respectiva entidad cumpla con las obligaciones derivadas del presente título, en los términos y las condiciones en él establecidos y de acuerdo con las instrucciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [7o](#))



**ARTÍCULO 2.2.17.8. FASES PARA LA OPERACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO, SIGEP.** Las fases de despliegue del Sistema, por instituciones y por módulos, serán definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Una vez las entidades y organismos sean convocadas a integrarse al SIGEP deberán hacerlo de manera obligatoria, en los términos y condiciones dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para ese efecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública brindará la asesoría, capacitación y acompañamiento que sean requeridos por las instituciones públicas.

**PARÁGRAFO 1o.** El despliegue que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública tendrá en cuenta que la integración al Sistema por instituciones se realizará en primer lugar con las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional. Posteriormente, se vincularán las Ramas Legislativa y Judicial y las demás instituciones públicas del orden nacional. La fase final incluirá las instituciones del orden territorial.

**PARÁGRAFO 2o.** Para la asesoría, capacitación y acompañamiento que se realice durante las etapas de despliegue del SIGEP y en cualquier momento de operación del Sistema, la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, prestará al Departamento Administrativo de la Función Pública el apoyo que se requiera.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [8o](#))



**ARTÍCULO 2.2.17.9. LICENCIAMIENTO.** El licenciamiento para la operación del SIGEP

fue adquirido por el Estado colombiano y cubre todas las entidades y organismos que integran el sector público, independientemente de su régimen jurídico. En consecuencia, las instituciones que se vinculen al Sistema no correrán con costos de uso y/o licenciamiento.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, las instituciones públicas deberán contar con los requerimientos técnicos necesarios para operar el Sistema, de acuerdo con las especificaciones que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [9o](#))



**ARTÍCULO 2.2.17.10 FORMATO DE HOJA DE VIDA.** El formato único de hoja de vida es el instrumento para la obtención estandarizada de datos sobre el personal que presta sus servicios a las entidades y a los organismos del sector público, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Están obligados a diligenciar el formato único de hoja de vida, con excepción de quienes ostenten la calidad de miembros de las Corporaciones Públicas:

1. Los empleados públicos que ocupen cargos de elección popular y que no pertenezcan a Corporaciones Públicas, de período fijo, de carrera y de libre nombramiento y remoción, previamente a la posesión.
2. Los trabajadores oficiales.
3. Los contratistas de prestación de servicios, previamente a la celebración del contrato.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [10](#))



**ARTÍCULO 2.2.17.11. GUARDA Y CUSTODIA DE LAS HOJAS DE VIDA Y LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS.** Continuará la obligación de mantener en la unidad de personal o de contratos o en las que hagan sus veces la información de hoja de vida y de bienes y rentas, según corresponda, aun después del retiro o terminación del contrato, y su custodia será responsabilidad del jefe de la unidad respectiva, siguiendo los lineamientos dados en las normas vigentes sobre la materia.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [12](#))



**ARTÍCULO 2.2.17.12. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN.** Mientras las entidades y organismos son integrados al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) según las fases de despliegue dispuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, continuará para estas la obligación de reportar al Sistema Único de Información de Personal (SUIP) en los términos y condiciones establecidas en las normas pertinentes.

(Decreto 2842 de 2010, artículo [13](#))

## TÍTULO 18.

**DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, DIAN.**

## CAPÍTULO 1.

### EMPLEO Y PERFIL DEL ROL.



ARTÍCULO 2.2.18.1.1. DE LAS FUNCIONES Y DE LOS PERFILES DEL ROL DE LOS EMPLEOS. <Ver Notas del Editor> La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN a través de La Subsecretaría de Desarrollo Humano o quien haga sus veces, en coordinación con las áreas funcionales de operación y de apoyo definirá y actualizará las funciones y responsabilidades de los empleos; el perfil del rol y las agrupaciones de los mismos según su nivel de complejidad; y su consecuente ubicación en las áreas funcionales y procesos del Sistema Específico de Carrera, los cuales serán adoptados por el Director General mediante acto administrativo.

Para la actualización de los perfiles se tendrán en cuenta los cambios tecnológicos, legales, administrativos, estructurales o de los procesos de la entidad.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 1o)

#### Notas del Editor

2. El artículo [19](#) del Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019- y su contenido no incluido en el nuevo decreto.

1. En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN contenidos en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'

#### Concordancias

Resolución DIAN [135](#) de 2015  
Resolución DIAN [29](#) de 2015  
Resolución DIAN [28](#) de 2015  
Resolución DIAN [47](#) de 2013  
Resolución DIAN [13](#) de 2013  
Resolución DIAN [11](#) de 2013  
Resolución DIAN [94](#) de 2012  
Resolución DIAN [37](#) de 2012  
Resolución DIAN [31](#) de 2012  
Resolución DIAN [13](#) de 2012  
Resolución DIAN [12](#) de 2012  
Resolución DIAN [5278](#) de 2011  
Resolución DIAN [11289](#) de 2010  
Resolución DIAN [12867](#) de 2009  
Resolución DIAN [5805](#) de 2009  
Resolución DIAN [1229](#) de 2008  
Resolución DIAN [10153](#) de 2008  
Resolución DIAN [7635](#) de 2007  
Resolución DIAN [2398](#) de 2006  
Resolución DIAN [2280](#) de 2006



ARTÍCULO 2.2.18.1.2. DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DEL ROL. <Ver Notas del Editor>El perfil del rol, constituye uno de los componentes del empleo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN. De conformidad con el artículo [19](#) del Decreto-ley 765 de 2005, el perfil del rol incluirá en su descripción los siguientes aspectos:

1. Comportamientos que se requieren para crear una cultura de excelencia en el desempeño.

Se refieren a las competencias que habilitan al individuo para su desempeño en el empleo.

2. Habilidades técnicas y conocimientos para lograr las metas. Se refieren a la naturaleza de los conocimientos y aplicación de los mismos, que exige el desempeño del empleo.

3. Requisitos de estudio y experiencia. Se entiende como las exigencias adicionales que se

requieran para el desempeño del empleo.

4. Objetivos, metas y mediciones de la posición del empleo. Entendido s como la desagregación cuantitativa a nivel de cada empleo, según su nivel de complejidad y responsabilidad, de las metas y objetivos estratégicos de la entidad.

5. Indicadores verificables. Referidos a los indicadores de gestión, impacto y resultado que evidencien de una manera objetiva, el cumplimiento de la finalidad o productos esperados del empleo.

6. Impacto del empleo. Referido a la incidencia e implicaciones, cuantitativas o cualitativas que tiene el mismo en los resultados de la entidad.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 2o)

#### Notas del Editor

1. El artículo [19](#) del Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019- y su contenido no incluido en el nuevo decreto.

#### Concordancias

Resolución DIAN [13](#) de 2012

Resolución DIAN [10153](#) de 2008

Resolución DIAN [2280](#) de 2006



ARTÍCULO 2.2.18.1.3 APLICACIÓN DEL PERFIL DEL ROL. <Ver Notas del Editor> El perfil del rol de los empleos se tendrá en cuenta, entre otros aspectos, para:

1. Orientar los procesos de selección, evaluación, capacitación, planes de carrera y movilidad.
2. Evaluar el ajuste entre el perfil del empleado y el perfil del rol.
3. Elaborar planes de mejoramiento individual y grupal.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 3o)

#### Notas del Editor

1. El artículo [19](#) del Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019- y su contenido no incluido en el nuevo decreto.



ARTÍCULO 2.2.18.1.4 EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS. La Subsecretaría de

Desarrollo Humano o quien haga sus veces, deberá diseñar un sistema de evaluación permanente de las competencias de los empleados frente a los cargos de los cuales sean titulares, de tal forma que se permita identificar el grado de ajuste entre los perfiles del rol y el de los empleados, así como determinar su potencial para el desempeño de otros empleos.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.18.1.5 PROCESOS DE LAS ÁREAS DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA. Los procesos que forman parte de las áreas funcionales que integran el Sistema Específico de Carrera, son los siguientes:

1. Para el área funcional de la operación:

1.1 Recaudación.

1.2 Gestión Masiva.

1.3 Asistencia al Cliente.

1.4 Operación Aduanera.

1.5 Fiscalización y Liquidación.

1.6 Administración de Cartera, y

1.7 Gestión Jurídica.

2. Para el área funcional de apoyo:

2.1 Desarrollo Corporativo que incluye: Gestión Humana, Inteligencia Corporativa, Servicios Informáticos, Investigación Disciplinaria y Control Interno, y

2.2 Recursos y Administración Económica que incluye: Recursos Físicos, Recursos Financieros y Comercialización.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 5o)

## CAPÍTULO 2.

### PROVISIÓN DEL EMPLEO.



ARTÍCULO 2.2.18.2.1. ENCARGOS Y PROVISIONALIDADES. De conformidad con el Decreto-ley [765](#) de 2005, mientras se surte el proceso de selección para proveer en forma definitiva la vacante, los empleados pertenecientes al Sistema Específico de Carrera, tendrán derecho a ser encargados para ocupar dicha vacante, previa acreditación del perfil del rol.

Antes de cumplirse el término de duración del encargo, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

PARÁGRAFO. Se podrán autorizar encargos y nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, cuando por razones de reestructuración, fusión o transformación de la entidad o por razones de estricta necesidad del servicio se justifique. En estos casos el encargo o

el nombramiento provisional no podrán exceder los seis (6) meses, término dentro del cual se deberá convocar el empleo a concurso. El nombramiento provisional procederá de manera excepcional cuando no haya personal que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 6o)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar el Decreto 1144 de 2019 sobre las nuevas disposiciones sobre el tema.

### CAPÍTULO 3.

#### PROCESOS DE SELECCIÓN.



ARTÍCULO 2.2.18.3.1. SOLICITUD DE LISTA DE ENTIDADES IDÓNEAS PARA ADELANTAR LOS CONCURSOS. <Ver Notas del Editor> Cuando se trate de adelantar los procesos de selección mediante convenios interadministrativos o contratos con universidades que se encuentren debidamente acreditadas conforme a las reglas del sistema general de carrera administrativa, la Subsecretaría de Desarrollo Humano o quien haga sus veces, deberá solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la lista de tales instituciones y el respectivo concepto sobre el buen desempeño, debidamente verificado que hayan tenido respecto de los procesos de selección que se hubieren adelantado en el Sistema General de Carrera Administrativa y no será necesario exigirles requisito adicional alguno.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 7o)

Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'

ARTÍCULO 2.2.18.3.2. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE VINCULACIÓN. <Ver Notas del Editor> En los concursos de ascenso o abiertos, podrán participar todos los empleados que pertenezcan a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, y los aspirantes externos que reúnan los requisitos y el perfil del rol para el empleo, en los términos previstos por el Decreto-ley [765](#) de 2005.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 8o)

Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'

ARTÍCULO 2.2.18.3.3. ETAPAS. El proceso de selección o concurso comprende: La convocatoria, la divulgación, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 9o)

ARTÍCULO 2.2.18.3.4. CONTENIDO DE LA CONVOCATORIA. <Ver Notas del Editor> Corresponde al Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, iniciar el proceso de apertura mediante la suscripción de la convocatoria, con base en las funciones, los requisitos y el perfil del rol de los empleos definidos, de acuerdo al manual específico de funciones y de requisitos.

La convocatoria es la norma reguladora de todo concurso y obliga a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, a la entidad o firma especializada que efectúa el concurso, a los participantes y deberá contener mínimo la siguiente información:

1. Fecha de fijación y número de la convocatoria.
2. Identificación expresa de la entidad.
3. Clase de concurso.
4. Municipio y departamento de ubicación o la indicación de que se trata de una vacante a ser provista en cualquier parte del territorio nacional.

5. Identificación de la entidad o firma especializada que realiza el concurso, si es del caso.
6. Medios de divulgación.
7. Identificación del empleo: Denominación, nivel y grado, asignación básica, número de vacantes por proveer, ubicación y descripción del perfil del rol requerido.
8. Fecha, hora, lugar y medios para la inscripción.
9. Lugar y fecha de entrega de documentos.
10. Fecha y sitio de publicación de la lista de admitidos y no admitidos.
11. Clase de pruebas, carácter eliminatorio o clasificatorio, puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias, valor de cada prueba dentro del concurso, fecha, hora y lugar de aplicación y fecha y lugar de publicación de los resultados.
12. Duración de la inducción.
13. Duración del período de prueba.
14. Indicación de la dependencia o entidad competente para resolver las reclamaciones que se presenten en desarrollo del proceso.
15. Número de cupos cuando se programe concurso-curso.
16. Firma del Director General.

PARÁGRAFO. Además de los términos establecidos en este decreto para cada una de las etapas del proceso de selección, en la convocatoria deberá preverse que las reclamaciones, su trámite y decisión se efectuarán, de conformidad con lo señalado en las normas que rijan la materia.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 13)

#### Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



ARTÍCULO 2.2.18.3.5. CONVOCATORIAS ESPECIALES. <Ver Notas del Editor> El

Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, será el competente para autorizar la convocatoria especial. Tal convocatoria se sujetará a las mismas reglas de los procesos de selección de la entidad. En estos procesos podrán presentarse empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos Nacionales, DIAN, y ciudadanos externos a la entidad.

Los aspectos a incluir en la convocatoria serán los pertinentes a la etapa de reclutamiento en los concursos de ascenso o abiertos.

Sin embargo, en toda convocatoria especial deberá advertirse que se trata de una etapa de reclutamiento general de aspirantes. En el momento en que se presente una vacante podrá continuarse el proceso de selección con los aspirantes reclutados siempre y cuando respecto del empleo a proveer no existan listas de elegibles vigentes por concurso de ascenso o abierto que previamente se hubiesen realizado.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 14)

Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



ARTÍCULO 2.2.18.3.6. MODIFICACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS. <Ver Notas del Editor> Antes de iniciarse las inscripciones, la convocatoria podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, lo cual deberá ser divulgado directamente por la Subsecretaría de Desarrollo Humano o quien haga sus veces o por la entidad o firma especializada que adelanta el proceso de selección.

Iniciadas las inscripciones, la convocatoria solo podrá modificarse en cuanto al sitio, fecha y hora de práctica de cada una de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente en la convocatoria.

Las modificaciones respecto de la fecha de las inscripciones se divulgarán por los mismos medios utilizados para la divulgación de la convocatoria, por lo menos con dos (2) días hábiles de anticipación a la fecha de iniciación del periodo adicional.

Las modificaciones relacionadas con fechas o lugares de aplicación de las pruebas, deberán publicarse por los medios que determine la entidad o firma especializada que adelanta el

concurso incluida su página Web y, en todo caso, con dos (2) días de anticipación a la fecha inicialmente prevista para la aplicación de las pruebas.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 15)

Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



ARTÍCULO 2.2.18.3.7. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. <Ver Notas del Editor> La divulgación de la convocatoria se llevará a cabo por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, a través de su página Web, en un periódico de amplia circulación nacional, en las entidades o firmas especializadas contratadas, en las universidades y centros educativos o en cualquier otro medio que se considere idóneo. Igualmente deberá utilizar las páginas Web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y del Departamento Administrativo de la Función Pública.

A través de los medios seleccionados para la divulgación, se dará la información básica del concurso y se informará a los aspirantes los sitios en donde se fijarán o publicarán las convocatorias y quien adelantará el proceso de selección.

En todo caso, la divulgación de la convocatoria de los concursos, debe llevarse a cabo con un término no inferior a cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de inicio de inscripción de aspirantes.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 16)

Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



ARTÍCULO 2.2.18.3.8. FIJACIÓN PÚBLICA DE LA CONVOCATORIA. <Ver Notas del Editor> La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, fijará en sus instalaciones en un lugar visible al público, el texto íntegro de la convocatoria, por un término no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha de inicio de inscripciones.

Cuando el proceso de selección lo adelante una entidad o empresa diferente a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, esta podrá publicar en su página Web la totalidad del texto de la convocatoria y/o fijarla en sus instalaciones, sin perjuicio de la publicación obligatoria prevista en el inciso 1o del presente artículo.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 17)

Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



ARTÍCULO 2.2.18.3.9. INSCRIPCIONES. <Ver Notas del Editor> Las inscripciones a los concursos se efectuarán ante la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, a través de la página Web, personalmente o vía fax, o ante las

entidades o firmas especializadas que se hayan contratado para adelantarlos, dentro del término previsto en la convocatoria o en su modificación si la hubiere, utilizando el formato establecido para este fin, el cual será el único documento válido de inscripción.

Cuando la inscripción se realice a través de la página Web, la prueba de la misma será el número que arroje el sistema al momento del envío del formato de inscripción.

El término de las inscripciones se determinará en la convocatoria, el cual no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles. El formato de inscripción, estará disponible en la página Web de la entidad y en los sitios previstos en la convocatoria.

PARÁGRAFO. en los concursos no se inscriban candidatos o ninguno de los inscritos acredite los requisitos, deberá ampliarse el plazo de inscripciones por un término igual al inicialmente previsto y el correspondiente aviso deberá publicarse y divulgarse de acuerdo con lo establecido en el presente título. Si agotado el procedimiento anterior no se inscribiere ningún aspirante, el concurso se declarará desierto por el Director General, caso en el cual se convocará un nuevo concurso dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 18)

#### Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



ARTÍCULO 2.2.18.3.10. CAUSALES DE NO ADMISIÓN AL CONCURSO. <Ver Notas del Editor> Sin perjuicio de lo previsto en otras disposiciones legales, serán causales de no admisión al concurso las siguientes:

1. No entregar los documentos soportes en la fecha prevista en la convocatoria.
2. Haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la inscripción.
3. Presentar documentos soportes ilegibles.
4. Incumplimiento de alguno de los requisitos mínimos del empleo.
5. No cumplir el mínimo aprobatorio en la evaluación del desempeño.

6. Sanción en el ejercicio profesional que lo inhabilite para ejercer la profesión, que esté vigente al momento de la inscripción.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 19)

Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



ARTÍCULO 2.2.18.3.11. ENTREGA Y VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS. <Ver Notas del Editor> Los documentos que respalden el cumplimiento de los requisitos de estudios, experiencia y los demás que acrediten el perfil del rol si fuere el caso, se allegarán en la etapa del concurso que se determine en la convocatoria, en todo caso antes de la elaboración de la lista de elegibles.

La comprobación del incumplimiento de los requisitos previstos en la convocatoria será causal de no admisión o retiro del aspirante del proceso de selección aun cuando éste ya se haya iniciado.

Cuando se exija experiencia relacionada, los certificados que la acrediten deberán contener la descripción de las funciones de los cargos desempeñados.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 20)

Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos [9](#), [10](#) y [11](#), así como apartes de los artículos [14](#), [15](#), [16](#), [35](#), [37](#), [38](#) y [48](#), fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores  
ISSN 2256-1633  
Última actualización: 31 de julio de 2019

