

DIAN

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



**Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y
Aduanas Nacionales**

**Dirección de Gestión Corporativa
Subdirección de Gestión del Empleo Público
Coordinación de Selección y Provisión de Empleo Público
2026**

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	6
Título I - PLAN ANUAL DE VACANTES	8
OBJETIVO	9
OBJETIVO ESPECIFICO	9
ALCANCE	9
DEFINICIONES	9
SITUACIÓN ACTUAL PLANTA DE PERSONAL.....	11
ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	12
SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN	16
Título II - PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.....	17
METODOLOGÍA.....	18
OBJETIVO	19
OBJETIVO ESPECIFICO	19
ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL	20
FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	21
SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN	22
MARCO NORMATIVO	24

INTRODUCCIÓN

El Congreso de Colombia en cumplimiento de sus funciones expidió la norma sobre empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública en el país, conocida como la Ley 909 de 2004¹; misma que concibió la provisión de los empleos públicos en Colombia en una gestión pública eficiente y una cultura orientada a resultados, modificando y homogenizando diversos procesos, entre ellos, la incorporación del talento humano a partir de una planeación estratégica, tal y como lo señala, su artículo 17.

En línea con lo expuesto y armonizado con el contenido del Decreto 1083 de 2015² y sus posteriores adicionales o modificaciones legales, el Capítulo No. 2 y No. 3 sobre las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

En tal sentido, algunos de los aspectos abordados en la dimensión del Talento Humano que trata MIPG son garantizar el principio del mérito dentro de la provisión de empleos de carrera administrativa en la planta de personal; fortalecer conocimientos y habilidades de los servidores públicos; programas de estímulos e incentivos a lo largo del ciclo laboral; promoción de la Política de Integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, así como, asegurar el dialogo social y la concertación.

“Decreto No. 1083 de 2015

ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. *Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

(...)

- 3. Plan Anual de Vacantes*
- 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos*
- 5. Plan Estratégico de Talento Humano*
- 6. Plan Institucional de Capacitación*
- 7. Plan de Incentivos Institucionales*

(...) ”

Conforme lo anterior, es importantísimo señalar que la Unidad Administrativa Especial – Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), es una entidad del orden nacional

¹ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

² Ley 1083 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

con carácter eminentemente técnico y especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal y con patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público; el cual 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, cambiarias, los derechos de explotación y gastos de administración sobre los juegos de suerte y azar explotados por entidades públicas del nivel nacional y la facilitación de las operaciones de comercio exterior en condiciones de equidad, transparencia y legalidad.

Para el cumplimiento de este propósito, la Entidad posee un Sistema Específico de Carrera Administrativa adoptado por el Decreto No. 927 de 2023, el cual es un régimen técnico de administración del talento humano que tiene por objeto garantizar el ingreso, la permanencia y el ascenso a los empleos de la DIAN en igualdad de condiciones, el desarrollo y la profesionalización en cada una de las fases de la relación laboral, legal o reglamentaria.

En términos del Decreto No. 927 de 2023, *“El Sistema Específico denominado Carrera Administrativa, de Administración y, Control Tributario, Aduanero y Cambiario, se estructura de acuerdo con las necesidades que imponga el cumplimiento de las metas, los objetivos estratégicos y la misión de la Entidad. Así mismo, el sistema justifica su especificidad en la necesidad de contar con empleados públicos que adquieran y aporten experiencia relacionada con los procesos tributarios, aduaneros y cambiarios, aspecto que debe ser determinante no sólo para el ingreso sino para el ascenso y, en general, el proceso de movilidad.”* (Subrayado por Fuera del Texto).

JUSTIFICACIÓN

El Departamento Administrativo de Función Pública -DAFP, en su “Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I”³; define el Plan Anual de Vacantes, así:

“El Plan Anual de Vacante (PAV) es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público, además, facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa (sin un titular con derechos de carrera) y no las vacantes temporales de carrera administrativa de la Rama Ejecutiva, tanto de orden nacional como territorial.” (Subrayado por Fuera del Texto)

El Plan Anual de Vacantes – PAV, se encuentra estipulado en el literal b, del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señalado que una de las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, es:

“Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizado para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.”

Como parte de lo preceptuado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se hace necesario proveer a la DIAN de personal competente, idóneo y que a su vez aporten las competencias, conocimientos y valores institucionales, para alcanzar los desafíos institucionales.

El DAFP expidió el documento denominado “Planeación de los Recursos Humanos – Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación”, donde establece las pautas para la entidades públicas, en lo relacionado con la Gestión del Recursos Humano, por lo anterior, es importante que la Planeación Organizacional (objetivos, misión y visión) se logre con el trabajo del personal que la integra, por tal razón, es necesario resaltar la Gestión de los Recursos Humanos, para la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo parámetros eficiencia, eficacia y responsabilidad, para el logro de los objetivos trazados.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la DIAN, debe responder a la provisión de su planta de personal respecto a la organización de los diferentes procesos internos de acuerdo con su modelo de alineación.⁴

Con el propósito de cubrir las vacantes de carrera administrativa, la DIAN cuenta con un sistema de información y monitoreo que le permite administrar, actualizar información y

³<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Documento+par%C3%A1metro+para+la+planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano.pdf/b4f15987-5d90-ab4a-2205-cd4096f0de8c?t=1595866100756>

⁴ <https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvalInstitucional/7-Plan-Estrategico-Institucional-2024.pdf>

validar de manera permanente la situación actual de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva con ocasión de la dinámica propia de los ingresos y rotación de personal.

En consonancia, para el cumplimiento cabal de sus funciones, La DIAN desarrolla la prestación del servicio a través de la Planta de Personal establecida en por el Decreto No. 4051 de 2008, el Decreto No. 4953 de 2011, el Decreto No. 2393 de 2015, el Decreto No. 2394 de 2015, el Decreto No. 2153 de 2017, el Decreto No. 419 de 2023 y Decreto 146 de 2024.

La dependencia encargada de velar, administrar y gestionar el ciclo del talento humano al interior de la DIAN, es la Subdirección de Gestión del Empleo Público, acompañada de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo son las áreas representantes de cumplir lo señalado especialmente en el numeral No. 1 del artículo No. 36 del Decreto No. 1742 del 2020, el cual señala:

“ARTÍCULO 36. Subdirección de Gestión del Empleo Público. Son funciones de la Subdirección de Gestión del Empleo Público las siguientes:

1. Diseñar y ejecutar las estrategias, planes y programas para la aplicación de las políticas de gestión del talento humano de la Entidad.”

DIAN

Título I - PLAN ANUAL DE VACANTES

El Decreto No. 927 de 2023 el cual establece el Sistema Específico denominado Carrera Administrativa, señala que el ingreso y el ascenso en los empleos públicos de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público.

“El concurso se realizará para la provisión de empleos dentro de la planta global y flexible de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. No obstante, en las reglas del proceso de selección se podrán establecer criterios objetivos de prelación para determinar la ubicación de los empleos.”

En consecuencia, la DIAN diagnóstica las necesidades en materia de talento humano (Plan Anual de Vacantes) en las diferentes dependencias establecidas dentro de la estructura de la Entidad, el resultado de este análisis es definir la cantidad de vacantes necesarias para cubrir en carrera administrativa a través del mérito, cumpliendo la normatividad vigente y la Planeación Estratégica, siempre orientada al cumplimiento de la misionalidad.

El Plan Anual de Vacantes de la DIAN, dará la guía para el cumplimiento de lo establecido en la Ley No. 909 de 2004, la Ley No. 1960 de 2019, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 927 de 2023, y demás normas que regulan la carrera administrativa y que establecen como deben proveerse los empleos públicos; que en Nuestro caso particular es pertinente citar el artículo No. 34 del decreto que establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, así:

“ARTÍCULO 34. Periodicidad de los concursos. Cada año se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva de los empleos de la planta de personal de la Entidad.” (Subrayado por Fuera del Texto)

El DAFP hace participe a las entidades estatales, respecto a la planeación de su recurso humano, como también de la adecuada gestión de éste respecto a las necesidades del servicio y a las metas establecidas a nivel de entidad, a nivel sector, en congruencia al cumplimiento de las Políticas del Plan Nacional del Desarrollo, por lo cual, es importante traer a colación un apartado del “Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I”⁵; así:

“En efecto, la planeación estratégica del talento humano debe responder a los tiempos y necesidades institucionales, que varían de acuerdo con el nivel de complejidad de la política, sector, servicio o naturaleza de la entidad. Así las cosas, es importante tener en cuenta que la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano está basada en algunos de los principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y

⁵ Ibidem

Gestión (MIPG), los cuales se convierten en elementos fundamentales para este proceso de preparación.”

En consonancia con lo acá expuesto, debe considerarse los principios que orientan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, como lo son:

“3.1 Alineación de los requerimientos y necesidades para la administración pública, y la implementación del marco nacional de cualificaciones - MNC para el sector público, desde su conceptualización, estructura, institucionalidad y gobernanza.

3.2 Mérito, igualdad, especialidad y libre concurrencia en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera.”

OBJETIVO

Identificar los empleos en vacancia definitiva que serán objeto de la oferta pública de carrera del concurso de méritos, en cumplimiento del artículo 34 del Decreto No. 927 de 2023 para la DIAN.

OBJETIVO ESPECIFICO

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la DIAN, con el propósito de planificar el reporte de estos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para la anualidad 2026.

ALCANCE

EL Plan Anual de Vacantes para la DIAN, se encuentra determinado para el corto plazo en cumplimiento del artículo del Decreto No. 927 de 2023; el cual a su vez refleja la identificación de los empleos en vacancia definitiva, necesarios por la Entidad y que son sujeto(s) del proceso(s) de concurso(s) meritocrático(s).

Por lo anterior, este plan institucional y estratégico gira en entorno a los empleos en vacancia definitiva ofertados por medio de concurso de méritos, teniendo en cuenta que no se podrá exceder el monto de la disponibilidad presupuestada de la vigencia del año 2026 y la provisión escalonada señalada en el Decreto No. 419 del 2023.

DEFINICIONES

Empleo Público: Es el núcleo básico de la estructura de la función pública. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Niveles Jerárquicos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, *los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran clasificados* en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Carrera Administrativa: Sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Sistemas específicos de carrera administrativa: Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

Sistema de planta global: La DIAN tendrá un sistema de planta global y flexible consistente en un banco de cargos para todo el territorio nacional, que serán distribuidos por el Director General entre las distintas dependencias de la Entidad, atendiendo a las necesidades del servicio.

Cargos nacionales y su ubicación: Los empleados públicos de la Entidad son nombrados para todo el territorio nacional, sin embargo, para el ejercicio de sus funciones serán ubicados, dependiendo de las necesidades de los procesos y del servicio, en una dependencia o municipio específico a criterio del Director General de la Entidad.

SITUACIÓN ACTUAL PLANTA DE PERSONAL

La DIAN de conformidad con la estructura de su planta de personal, analizara y determinara las vacantes definitivas a proveer, con base en las necesidades del servicio detectadas para el año 2026, información con la cual realizara el cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, en la plataforma establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

De otra parte, el Plan Anual de Vacantes – PAV para la vigencia del 2026 DIAN debe considerar las siguientes circunstancias internas y externas respecto a la provisión de los empleos en vacancia definitiva, así:

1. Inexequibilidad del inciso final del párrafo transitorio del artículo 36 del Decreto No. 927 del 2023 (Sentencia de la Corte Constitucional No. C-197 del 2025).
2. En el mes de octubre de 2025, la CNSC empezó a expedir las listas de elegibles del Proceso de Selección DIAN No. 2667 de 2024, que busca la provisión de 1.100 vacantes definitivas, situación que continuará durante el año 2026, y que la DIAN dará el trámite respectivo para el proceso de nombramiento y posesión.
3. Durante la vigencia 2025 se realizó la provisión de las vacantes definitivas por Uso de Lista de Elegibles del Proceso de Selección DIAN No. 2467 de 2022, quedando pendiente para el año 2026 continuar con esta actividad, debido a la cantidad de empleos reportados y autorizados por la CNSC, en cumplimiento de múltiples decisiones judiciales y la Sentencia de la Corte Constitucional No. C-197 del 2025.
4. Igualmente, en el mes de noviembre de 2025, se dio apertura al Proceso de Selección DIAN No. 2676 de 2025, que busca la provisión de 1.990 vacantes definitivas.

En consecuencia, la DIAN para el Plan Anual de Vacantes 2026, debe considerar las circunstancias del entorno respecto a las cuatro (4) variantes relacionadas en párrafo anterior, mismas que han determinado la toma de decisiones por parte de la Alta Dirección en torno a la planeación y provisión de personal durante un cuatrienio en virtud del Decreto No. 419 de 2023.

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

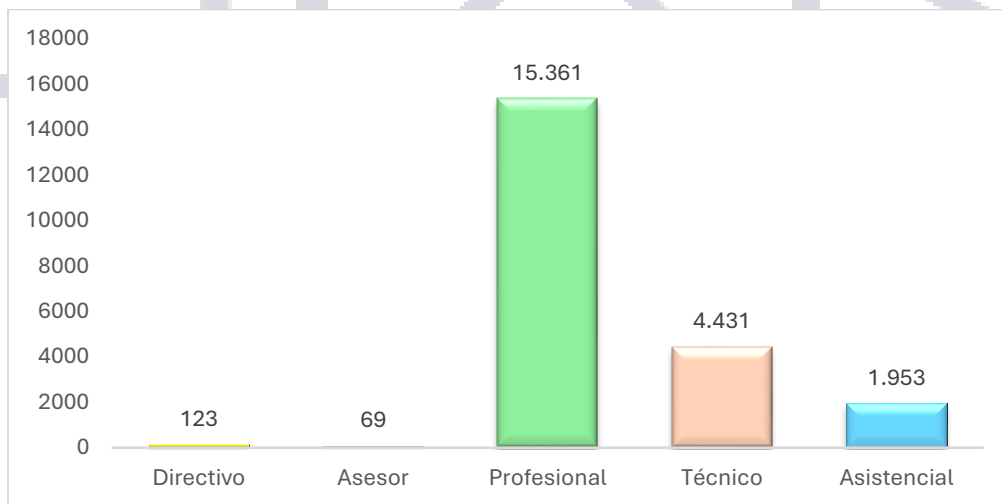
Mediante el Decreto No. 4051 de 2008, el Decreto No. 4953 de 2011, el Decreto No. 2393 de 2015, el Decreto No. 2394 de 2015, el Decreto No. 2153 de 2017, el Decreto No. 419 de 2023 y el Decreto No. 142 de 2024, el Gobierno Nacional establece para el cumplimiento de las funciones propias de la DIAN la siguiente planta de personal:

Tabla 1 – Distribución planta por niveles Jerárquicos y Porcentaje

Niveles	Cantidad	Porcentaje
Directivo	123	1%
Asesor	69	0%
Profesional	15.361	70%
Técnico	4.431	20%
Asistencial	1.953	9%
Total	21.937	100%

Fuente: Elaboración propia Subdirección Gestión del Empleo Público

Gráfica 1 - Distribución Planta DIAN por niveles jerárquicos



Fuente: Elaboración propia Subdirección Gestión del Empleo Público

De acuerdo con lo anterior, la fuerza laboral de la DIAN se encuentra principalmente en los servidores públicos ubicados en el nivel profesional y técnico, con una sumatoria del 90% respecto a los otros niveles jerárquicos.

A continuación, se presenta la relación detallada de la planta de personal asignada a la DIAN, conforme su conformación por niveles, así:

DENOMINACIÓN	Código	Grado	LNR	Carrera Administrativa
NIVEL DIRECTIVO				
DIRECTOR GENERAL	510	07	1	0
DEFENSOR DEL CONTRIBUYENTE Y USUARIO ADUANERO	508	06	1	0
DIRECTOR	509	06	8	0
DIRECTOR OPERATIVO DE GRANDES CONTRIBUYENTES			1	0
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	507	05	1	0
OFICINA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION	507	05	1	0
JEFE DE OFICINA DE TRIBUTACION INTERNACIONAL	507	05	1	0
JEFE DE OFICINA DE COMUNICACIONES	507	04	1	0
SUBDIRECTOR II	506		36	0
SUBDIRECTOR I	506		11	0
DEFENSOR DEL CONTRIBUYENTE Y USUARIO ADUANERO DELEGADO	505	04	6	0
DIRECTOR SECCIONAL III	504	04	14	0
DIRECTOR SECCIONAL II	503	03	14	0
DIRECTOR SECCIONAL I	502	02	17	0
DIRECTOR SECCIONAL DELEGADO	501	01	10	0
NIVEL ASESOR				
ASESOR IV	404	04	6	0
ASESOR III	403	03	21	0
ASESOR II	402	02	19	0
ASESOR I	401	01	21	0
ASESOR	400	01	2	0
NIVEL PROFESIONAL				
INSPECTOR IV	308	08	4	239
INSPECTOR III	307	07	0	210
INSPECTOR II	306	06	0	494
INSPECTOR I	305	05	0	323
GESTOR IV	304	04	0	1422
GESTOR III	303	03	2	4122
GESTOR II	302	02	2	4883

DENOMINACIÓN	Código	Grado	LNR	Carrera Administrativa
GESTOR I	301	01	2	3644
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 17	2028	17	0	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 16	2028	16	0	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 15	2028	15	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 11	2044	11	0	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 05	2044	05	0	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	2044	02	0	1
NIVEL TECNICO				
ANALISTA V	205	05	1	570
ANALISTA IV	204	04	2	809
ANALISTA III	203	03	4	1010
ANALISTA II	202	02	12	1140
ANALISTA I	201	01	0	876
TECNICO ADMINISTRATIVO 16	3124	16	0	7
NIVEL ASISTENCIAL				
FACILITADOR IV	104	04	2	524
FACILITADOR III	103	03	5	852
FACILITADOR II	102	02	0	462
FACILITADOR I	101	01	0	96
SECRETARIO EJECUTIVO 20	4210	20	0	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 15	4044	15	0	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 13	4044	13	0	3
SUBTOTAL			228	21709
TOTAL DE EMPLEOS			21937	

Fuente: Decretos Planta DIAN

Cabe precisar que los empleos que pertenecían a la planta de personal del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo que fueron incorporados y creados en la planta de personal de la DIAN debido a los Decreto No. 4952 y 4253 del 2011, y que vayan quedando en vacancia definitiva, es decir, sin servidor que ostente derechos de carrera administrativa; serán objeto de estudio técnico para suprimir dichos empleos de la planta de personal de Nuestra Entidad.

OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA

Hace referencia a las vacantes definitivas que requiere cubrir la DIAN, el cual haya su fundamento en el Manual Especifico de Requisitos y Funciones - MERF de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados como vacantes ante CNSC, en el aplicativo SIMO 4.0.

En la actualidad, la oferta pública de empleos de carrera vigente para la DIAN es la está en proceso meritocrático, debidamente divulgada en la página WEB de la CNSC, en el enlace Proceso de Selección, conocida o denominada **Convocatoria DIAN No. 2676 de 2025**.

Este proceso de selección es fruto de las mesas de trabajo entre la Entidad y la CNSC, en cumplimiento de la normatividad vigente, es decir, el artículo 34 del Decreto No. 927 de 2023, en esta convocatoria se ofertaron una cantidad 1.990 vacantes definitiva en empleos de carrera administrativa en modalidad mixta (ascenso – ingreso).

Dicha oferta hará parte del Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2026, respecto del cual tenemos la siguiente distribución:

			Modalidad Ascenso		Modalidad Ascenso Discapitados		Modalidad Ingreso		Modalidad Ingreso Discapitados			
Denominación	Código	Grado	Cant. Empleos	Cant. Vacantes	Cant. Empleos	Cant. Vacantes	Cant. Empleos	Cant. Vacantes	Cant. Empleos	Cant. Vacantes	Total Empleos	Total Vacantes
NIVEL JERARQUICO: PROFESIONAL												
Inspector IV	308	8	2	2	2	2	0	0	0	0	4	4
Inspector III	307	7	8	9	2	2	2	2	0	0	12	13
Inspector II	306	6	6	9	2	2	4	4	0	0	12	15
Inspector I	305	5	8	13	1	2	2	2	0	0	11	17
Gestor IV	304	4	9	13	5	8	15	23	0	0	29	44
Gestor III	303	3	13	151	7	10	23	180	8	14	51	355
Gestor II	302	2	21	184	4	7	20	318	12	25	57	534
Gestor I	301	1	15	89	2	8	15	226	2	15	34	338
Subtotal Empleos y Vacantes			82	470	25	41	81	755	22	54	210	1320
NIVEL JERARQUICO: TECNICO												
Analista V	205	5	10	20	0	0	6	23	0	0	16	43
Analista IV	204	4	12	61	1	2	10	55	1	3	24	121
Analista III	203	3	8	60	3	4	9	68	2	5	22	137
Analista II	202	2	8	80	3	5	8	100	2	9	21	194
Analista I	201	1	8	37	1	1	7	28	1	1	17	67

Subdirección de Gestión del Empleo Público

Carrera 7 # 6C-54. Piso 8. Edificio Sendas | (601) 7428973

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

Subtotal Empleos y Vacantes			46	258	8	12	40	274	6	18	100	562
NIVEL JERARQUICO: ASISTENCIAL												
Facilitador IV	104	4	1	7	1	1	1	16	1	5	4	29
Facilitador III	103	3	1	8	2	2	2	40	2	5	7	55
Facilitador II	102	2	0	0	0	0	1	19	1	2	2	21
Facilitador I	101	1	0	0	0	0	1	3	0	0	1	3
Subtotal Empleos y Vacantes			2	15	3	3	5	78	4	12	14	108
TOTAL EMPLEOS Y VACANTES			130	743	36	56	126	1107	32	84	324	1990

En concordancia con el régimen de carrera de la DIAN, el Plan Anual de Vacantes para el año 2026 y posteriores girará en entorno a la provisión de los empleos en vacancia definitiva en tres sentidos:

- Mediante la apertura de concurso de méritos cada año y
- La utilización de listas de elegibles,
- Aplicación de la Sentencia de la Corte Constitucional No. C-197 del 2025.

Cabe precisar que la oferta de provisión de los empleos se efectuará sin exceder el monto de la disponibilidad presupuestal en la vigencia del año 2026.

SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación al Plan Anual de Empleos Vacantes de la DIAN se realizará por medio de los siguientes reportes o informes:

- ✓ Reporte de cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – **OPEC** en el aplicativo definido por la CNSC. (cumplimiento de la convocatoria-uso de lista-circular CNSC)
- ✓ Reporte permanente de la planta de personal en el aplicativo KACTUS, para la toma de decisiones de la alta gerencia.
- ✓ Informes requeridos por la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la Republica
- ✓ Informes a la Oficina de Control Interno y Planeación Institucional
- ✓ Informes de Mesa Estratégica de Nivel Directivo

INDICADOR DEL RESULTADO

Planes Institucionales asociados	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018				
	Formulación Cualitativa		Formulación Cuantitativa		
	Objetivos específicos	Actividad	Nombre del Indicador	Fórmula Indicador	Meta
Plan Anual de Vacantes (PAV)	Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la DIAN, con el propósito de planificar la provisión de los cargos para la anualidad 2026.	Realizar el reporte en el SIMO de las vacantes definitivas que serán convocadas durante el desarrollo del proceso de selección DIAN 2026, de conformidad con el presupuesto asignado.	Reporte de vacantes definitivas para proceso de selección DIAN 2026	No. Vacantes reportadas/ No. Vacantes proyectadas * 100	90% (200 empleos reportados)

Título II - PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Este plan constituye una estrategia de gestión del Talento Humano que permite predecir de manera cuantitativa y cualitativa las necesidades de personal de la DIAN, para el cumplimiento eficiente de los objetivos estratégicos e institucionales para el año 2025, en armonía con una planificación eficiente del presupuesto asignado.

Así las cosas, la Entidad en cumplimiento de las obligaciones legislativas y constitucionales, prescritas en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, ejecuta sus planes anuales basada en:

- “a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación”;*
- c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado (...).”*

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se realiza para establecer la cantidad y forma de proveer vacantes durante el año 2026, teniendo como referencia las necesidades de personal, y articulando a estos cinco ejes o circunstancias:

- Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2025 (# de empleos provistos y # vacantes por proveer);
- Finalización Provisión del Uso de Listas de Elegibles de la Convocatoria No. 2497 del 2022,
- Provisión Vacantes Ofertadas en la Convocatoria No. 2667 del 2024,
- Disponibilidad presupuestal aprobada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP, respecto al ítems de funcionamiento.

RACIONALIZACIÓN

Con el propósito de optimizar los trámites administrativos y la gestión interna de la Entidad, la disminución de costos y tiempo para vincular personal de carrera administrativa, la DIAN gestionara la provisión y previsión de su talento humano por medio de la realización de concurso de méritos anualmente y a su vez la utilización de listas de elegibles vigentes de los empleos que sean necesarios y aporten en la cadena de valor propuesta en el mapa de alineación, condicionados al cumplimiento de los perfiles del Manual Especifico de Requisitos y Funciones – MERF requeridos.

En este sentido, con el objetivo de disminuir la brecha entre la provisión transitoria de empleos mediante la figura de provisionalidad y la realizada a través del mérito para acceder a la carrera administrativa de manera definitiva, desde el año 2020 se puso en marcha la estrategia de oferta de empleos de carrera administrativa convocados a través de la CNSC mediante la realización de cinco (5) procesos de selección para las vigencias 2020 (Convocatoria 1461 en la modalidad de ingreso), 2021 (Convocatoria 2238 en la modalidad de ascenso), 2022 (Convocatoria 2497 en modalidad mixta: ingreso y ascenso), 2024 (Convocatoria 2667 en modalidad mixta: ingreso y ascenso) y 2025 (Convocatoria 2676 en modalidad mixta: ingreso y ascenso).

Procesos de Selección DIAN

Convocatoria	Tipo	Cantidad de empleos ofertados
Convocatoria No. 1461 de 2020	Abierta	1,500
Convocatoria No. 2238 de 2021	Ascenso	622
Convocatoria No. 2497 de 2022	Abierta y Ascenso	4,700
Convocatoria No. 2667 de 2024	Abierta y Ascenso	1,100
Convocatoria No. 2676 del 2025	Abierta y Ascenso	1,990
Total		9,912

Fuente: Elaboración propia

Convocatoria	Tipo	Cantidad de empleos Autorizados para Uso de Listas de Elegibles
Uso de Listas de Elegibles - Convocatoria No. 1461 de 2020 y Convocatoria No. 2238 de 2021	Abierta y Ascenso	2,248
Uso de Listas de Elegibles - Convocatoria No. 2497 de 2022	Abierta y Ascenso	3,721
Total		5,969
Total Empleos utilizados para provisión meritocrática		15,881

Fuente: Elaboración propia

En tal sentido, se informa que a la fecha se encuentran en desarrollo tres formas de provisión de empleos vacantes de carrera administrativa, a través de la CNSC:

- 1) Uso de Listas de Elegibles del Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022: que finalizará con la expedición de los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles autorizados por la CNSC en la vigencia 2025, producto del reporte de vacantes adicionales en cumplimiento de la Sentencia de la Corte Constitucional No. C-197 del 2025.
- 2) Proceso de Selección DIAN No. 2667 de 2024: expedición de listas de elegibles por parte de la CNSC durante el transcurso del 2026 y terminara con el proceso de nombramiento en periodo de prueba para los elegibles que ocuparon posiciones meritorias; la Entidad analizará y solicitará de ser susceptible la autorización de uso de lista de este proceso meritocrático.
- 3) Proceso de Selección DIAN No. 2676 de 2025: empezará a surtir las fases reglamentadas en el Acuerdo de convocatoria que dio origen al concurso público de méritos de ingreso o ascenso, y finalizara con la expedición de nombramientos.

OBJETIVO

Gestionar la provisión de vacantes definitivas o temporales en la planta de personal de la DIAN, teniendo en cuenta las necesidades de personal cuantitativa y cualitativamente para la vigencia del año 2026, en cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales, atendiendo la normatividad vigente y disponibilidad presupuestal.

OBJETIVO ESPECIFICO

1. Efectuar los nombramientos pendientes de los elegibles autorizados por la CNSC, por el uso de listas de elegibles del Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022, en cumplimiento de la Sentencia de la Corte Constitucional No. C-197 del 2025.
2. Efectuar los nombramientos de los elegibles en posición de mérito, del Proceso de Selección DIAN No. 2667 de 2024.
3. Realizar la planeación del concurso de méritos de la DIAN para el año 2026, en cumplimiento del Decreto No. 927 de 2023.

ANALISIS PLANTA DE PERSONAL

Para el 31 de diciembre de 2025, la DIAN finalizo el año con una vinculación total de 16.011 servidores, distribuidos entre libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad.

TABLA: Tipo de Provisión DIAN y Porcentaje

Tipo de Provisión	Julio de 2023	% Año 2023	Diciembre de 2024	% Año 2024	Diciembre de 2025	% Año 2025	% Crecimiento Acumulado
Provisionales	5657	51.44%	5159	37.6%	4351	27.2%	-23.1%
LNR	97	0.88%	103	0.75%	116	0.72%	19.59%
Carrera Administrativa	5243	47.68%	8468	61.68%	11544	72.10%	120.18%
Total	10997	100	13730	100	16011	100	-----

Fuente: Elaboración propia

Podemos observar que la franja de carrera administrativa a julio de 2023 tenía 5.243 funcionarios pasando a diciembre de 2025 a tener 11.544, representando un crecimiento acumulado del 120,18%. Por otro lado, el comportamiento de los servidores de libre nombramiento y remoción presento un aumento acumulado del 19,59% pasando de contar con 97 a julio del 2023 a finalizar diciembre del 2025 con 116. De otra parte, los funcionarios con vinculación transitoria en provisionalidad reportaron una reducción acumulada del 23.1%, pasando de 5.657 funcionarios en julio de 2023 a 4.351 en diciembre de 2025.

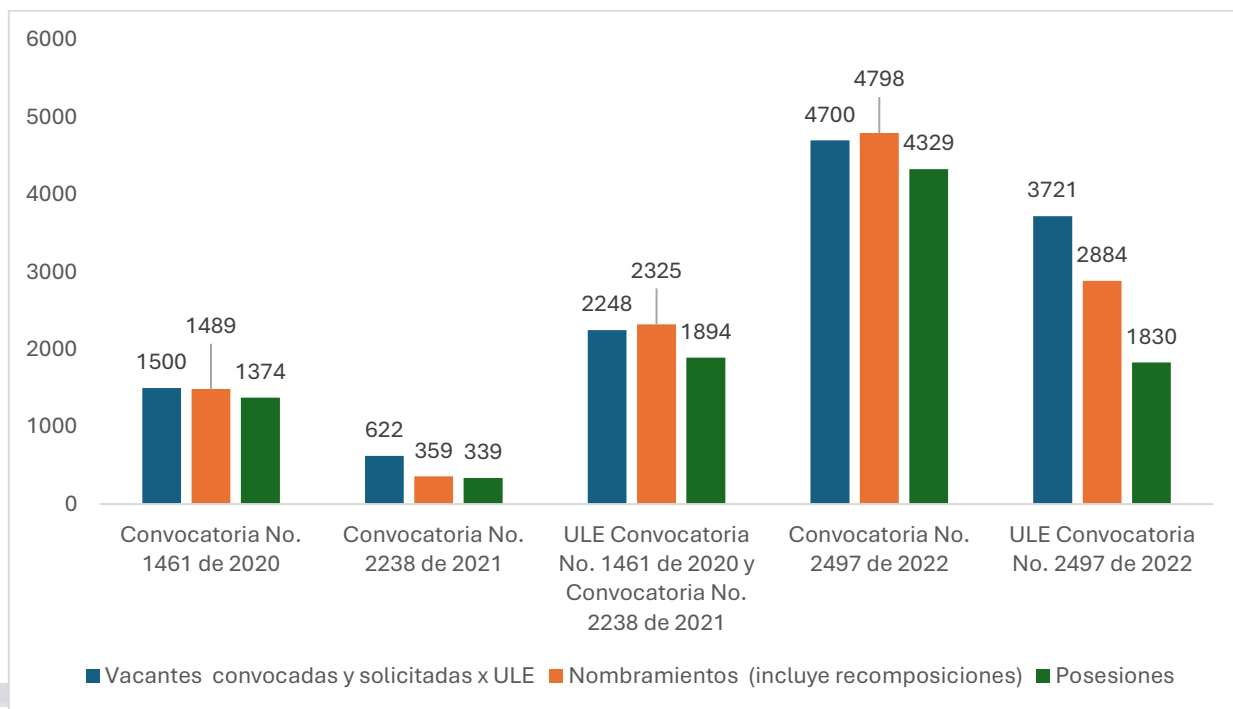
Igualmente, cabe señalar que con la realización de varios procesos de convocatoria la DIAN a ofertado más de diez mil empleos de carrera desde el año 2020, lo que refleja su papel como garante del mérito y su esfuerzo para cumplir los retos propuestos.

TABLA: Convocatorias en el Tiempo

Proceso	Vacantes convocadas y solicitadas x ULE	Nombramientos (incluye recomposiciones)	Posesiones	Efectividad
Convocatoria No. 1461 de 2020	1.500	1.489	1.374	92%
Convocatoria No. 2238 de 2021	622	359	339	94%
ULE Convocatoria No. 1461 de 2020 y Convocatoria No. 2238 de 2021	2.248	2.325	1.894	81%
Convocatoria No. 2497 de 2022	4.700	4.798	4.329	90%
ULE Convocatoria No. 2497 de 2022	3.721	2.884	1.830	63%
Totales	12.791	11.855	9.766	82%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2 – Provisión planta por Convocatorias y Uso de Listas de Elegibles



Fuente: Elaboración propia

FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta global y estructurada de la DIAN, que se tenía para el año, era de 11.741 empleos, la cual tuvo un incremento del ochenta y siete por ciento (87%) al crear 10.207 empleos, con el Decreto No. 419 de 2023, para un total de 21.950 empleos lo cual se traduce en un crecimiento del setenta y dos por ciento (72,26%); posteriormente se le creó 2 empleos del nivel asesor suprimiendo 13 de los empleos incorporados a la DIAN de los provenientes del Ministerio de Comercio Industria y Turismo, quedando así para una cifra total de 21.937.

La Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, expidió certificado de viabilidad presupuestal para los efectos del Decreto No. 419 de 2023 y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República mediante concepto OFI23-00020703 del 8 de febrero de 2023 señaló que era necesario fortalecer la DIAN con un número de personal suficiente que pueda incrementar los resultados de las metas de recaudo.

En consecuencia, la planta de personal de la DIAN se encuentra amparada financieramente, y acá es importante señalar que la provisión de esta se realizara sin exceder el monto de la disponibilidad presupuestal de la vigencia en la cual se encuentren, es decir, el presupuesto de funcionamiento asignado para el año 2026.


Los costos de personal estimados con ocasión para cubrir los ingresos por concurso de méritos y uso de listas de elegibles, como los ocasionados por los retiros de provisionales derivados de los concursos de méritos, también se encuentran cubiertos en el prepuesto de funcionamiento del año 2026. (En el anteproyecto de presupuesto no se consideró esta está condición por las restricciones presupuestales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sobre el tema de financiamiento del nuevo concurso y uso de listo)

SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación al Plan de Previsión de Talento Humano de la DIAN se realizará por medio de los siguientes informes y matrices:

- ✓ Informe On-Boarding – Matriz Cuadro de Mando “Dashboard”.
- ✓ Informe KACTUS, con la caracterización e identificación de la Planta de personal global y grupos internos de trabajo, identificación de tipos de vinculación, nivel, código, grado de los empleos distribuidos en las diferentes dependencias, marcación de los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles, y caracterización de la población que integra la planta de personal de la DIAN.
- ✓ Matriz denominada Planta de Personal, como herramienta para identificar información respecto a los empleos, distribución, vinculaciones, novedades entre otros, la cual se actualiza y se le hace seguimiento con periodicidad para registrar y lograr que la información entregada siempre sea en tiempo real.

INDICADOR DEL RESULTADO

 PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018					
Planes Institucionales asociados	Formulación Cualitativa		Formulación Cuantitativa		
	Objetivos específicos	Actividad	Nombre del Indicador	Fórmula Indicador	Meta
Plan de Previsión (PP)	Realizar la provisión de la planta de personal de la DIAN, para la correcta prestación del servicio, de acuerdo con la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal.	Proveer los empleos de planta de personal mediante el uso de listas de elegibles para vacantes convocadas y no convocadas.	Planta Provista	Total planta provista / 17.046 *100	Al 2026 posee una planta de 17.046 funcionarios

DIAN

MARCO NORMATIVO

El marco normativo para los empleos que pertenecen a la planta de personal de la DIAN y que hacen o harán parte del Plan Anual de Vacantes - PAV y del Plan de Previsión estará enmarcado así:

NORMA	TITULO O NOMBRE	ARTICULO
LEY 909 DE 2004 (Septiembre 23)	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Literal b) artículo 15, el cual establece "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".
LEY 1960 DE 2019 (Junio 27)	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Integral
DECRETO 927 DE 2023 (Junio 07)	Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano	Integral
DECRETO 1083 DE 2015 (Mayo 26)	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Artículo 2.2.22.3.14. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".
DECRETO 648 DE 2017 (Abril 19)	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública	Integral
DECRETO 051 DE 2018 (Abril 19)	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009	Integral

NORMA	TITULO O NOMBRE	ARTICULO
DECRETO 612 DE 2018 (Abril 4)	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3) Plan Anual de Vacantes.
DECRETO 1742 (Diciembre 22)	Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.	Integral
Cartilla de comisiones de personal 2020. Expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.	Relacionada con los lineamientos principales en el marco de las Comisiones de Personal	Integral

DIAN