



DIAN



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIAN

**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 Publico
2025**

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
Título I - PLAN ANUAL DE VACANTES	7
OBJETIVO	8
OBJETIVO ESPECIFICO	8
ALCANCE	8
DEFINICIONES	9
SITUACIÓN ACTUAL PLANTA DE PERSONAL	10
• Oficio DIAN No. 10000202-01685 del 16 de agosto de 2024.	11
• Oficio DIAN No. 100202151- 444 del 12 de septiembre de 2024.	14
• Oficio DIAN No. 100202151- 00467 del 8 de octubre de 2024.	16
ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL	17
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	¡Error! Marcador no definido.
OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA	20
SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN	21
Título II - PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	22
METODOLOGÍA	23
OBJETIVO	24
OBJETIVO ESPECIFICO	24
DIAGNOSTICO PLANTA	25
FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	26
SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN	28
MARCO NORMATIVO	29

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 modificaciones, se encuentra 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 importante señalar que la Unidad Administrativa Especial – Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), es una entidad del orden nacional con carácter eminentemente técnico y especializado, con personería jurídica, autonomía

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.

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 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 regulado 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, señalando que una de las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, es:

³<https://www1.funccionpublica.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?i=1595866100756>

“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 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 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, quien junto a la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo son las áreas encargadas 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.”

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

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 2025.

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).

El Plan Anual de Vacantes gira en entorno a la oferta de los empleos en vacancia definitiva definidos en la planta de personal aprobada en la entidad, en dos sentidos:

- i) mediante la apertura de concurso de méritos cada año y
- ii) la utilización de listas de elegibles, dadas las necesidades institucionales y en beneficio de los objetivos estatales.

Al respecto, es importante tener en cuenta que la planta de la entidad se aumentó en 10.207 cargos a través del Decreto 419 de 2023, estableciendo que su provisión se realizaría **gradualmente** hasta el año 2026; razón por la cual la oferta de provisión de los empleos para el 2025, se realizará atendiendo la estructura, los planes, los programas, necesidades del servicio de la entidad, las disposiciones legales vigentes, y la disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal correspondiente, de conformidad con lo previsto en el

artículo 3 del citado decreto 419 de 2023, así como los lineamientos fijados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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. (Fuente: Artículo 19 de la Ley 909 de 2024)

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. (Fuente Artículo 3° del Decreto 770 de 2005)

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. (Fuente Artículo 27° del de la ley 909 de 2004)

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. (Fuente Artículo 4° del de la Ley 909 de 2004)

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 (1) un año contado a partir de su

firmeza y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Fuente: construcción propia basada en el Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015 y artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023)

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. (Fuente: Concepto 018881 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública)

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. (Fuente: Plan Anual de vacantes y previsión de empleos vigencia 2024- Departamento Administrativo de la Función Pública)

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.). (Fuente: Plan Anual de vacantes y previsión de empleos vigencia 2024- Departamento Administrativo de la Función Pública)

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. (Artículo 7° del Decreto Ley 927 de 2023)

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. (Artículo 7° del Decreto Ley 927 de 2023)

SITUACIÓN ACTUAL PLANTA DE PERSONAL

La DIAN de acuerdo con los actos administrativos mediante los cuales se estableció o modificó su planta de personal, determina las vacantes definitivas a proveer y con base en las necesidades del servicio detectadas y procederá a realizar 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 DIAN debe considerar las siguientes circunstancias internas y externas respecto a la provisión de los empleos en vacancia definitiva, así:

1. La DIAN y la CNSC, iniciaron el Proceso de Selección No. 2497 de 2022, el cual busca cubrir 4.700 vacantes definitivas.
2. El Gobierno Nacional mediante Decreto No. 419 de 2023, amplió la planta de personal de la DIAN en 10.207 vacantes nuevas.
3. Con posterioridad, el Gobierno Nacional expide el Decreto No. 927 de 2023 que modificó y adoptó un nuevo Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la DIAN.
4. Durante las vigencias 2023 y 2024, se realizó el uso de listas ante la CNSC, para cubrir las nuevas vacantes creadas por el Decreto No. 419 de 2023.
5. Durante la vigencia 2024, se inició el proceso de nombramiento y posesión de las listas de elegibles del Proceso de Selección No. 2467 de 2022, el cual se encuentra en ejecución.
6. Igualmente, en el mes de octubre de 2024, se dio apertura al Proceso de Selección DIAN No. 2667 de 2024, que busca la provisión de 1.100 vacantes definitivas.

En consecuencia, la DIAN para el Plan Anual de Vacantes 2025, debe considerar las circunstancias del entorno respecto a las seis (6) variables 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.

De esta manera, es necesario, aportar una visión más extensa de lo analizado para el Plan Anual de Vacantes - PAV, por lo cual es necesario, complementar lo expuesto y señalar que en el marco de las mesas de trabajo desarrolladas con la CNSC para el cumplimiento de la Circular No. 2024RS096973 del 12 de julio de 2024, la exposición de motivos que garantiza una adecuada provisión del talento humano en la DIAN y que dio como resultado la radicación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil de tres (3) tres oficios que se presentan a continuación, así:

- **Oficio DIAN No. 10000202-01685 del 16 de agosto de 2024.**

La entidad expuso el estado de su planta de personal, identificando el estado de provisión de los empleos de carrera administrativa y la proyección de provisión de aquellas vacantes definitivas disponibles, en los siguientes términos:

Con la expedición del Decreto No. 419 de 2023, la planta de personal de la DIAN responde a 21.937 empleos, de los cuales, a fecha de realización del presente documento, respecto a carrera administrativa se encuentran en el siguiente estado de provisión:

Tipo de Provisión	Cantidad	Tipo de Vacancia	Total
Carrera Administrativa – LNR	7.583	No Vacante	7.583
Nombramiento Provisional	3.837	Definitiva	14.354
Encargos	1.439		
No Provistos	9.078		
Total	21.937		21.937

Fuente: Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

Ahora bien, respecto a las vacantes definitivas no provistas, se cuenta con la siguiente clasificación:

Estado de provisión	Cantidad
En provisión Convocatoria No. 2497 del 2022 ⁶	4.142
Otros procesos de provisión	406
Disponibles para provisión	4.530
Total	9.078

Fuente: Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

En consecuencia, la Entidad cuenta con un total de 4.530 vacantes definitivas disponibles para provisión, planteando un aprovisionamiento de los recursos para la provisión de la siguiente manera, evento que, sin lugar a duda, permitirá ampliar el margen de ciudadanos que opten por una vacante en cada anualidad en virtud del mérito y en cumplimiento de las normas de carrera administrativa propias que la rigen:

Estado de provisión	Cantidad
Oferta Convocatoria 2024	1.100
ULE Convocatoria 2497/2022 (Aprox.)	1.600
Convocatoria 2025 - ULE	1.830
Total	4.530

Fuente: Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

Respecto a la composición de la planta actual y la proyección en el corto plazo por la convocatoria 2497 de 2022, la proporcionalidad de empleos misionales y de apoyo, se encuentra en un 55% y 45% respectivamente, situación que, requiere una intervención inmediata por parte la Alta Dirección, en la medida que son los procesos y subprocesos misionales, quienes dada la naturaleza y la tecnicidad de la DIAN permiten orientar los esfuerzos de recaudo de cara a los usuarios naturales o jurídicos.

La DIAN, identificó la necesidad de fortalecer los procesos de inspección y control, gestión de cobro y de recaudo, atención al usuario, registro y la gestión de declaraciones y pagos, así como, la necesidad de mejorar la calidad del servicio para optimizar el desarrollo de todos los trámites y servicios tributarios, aduaneros y cambiarios y del orden internacional, aunado al uso de tecnologías que propenden el uso del principio de eficiencia y eficacia en el estado facilitando la comunicación positiva cercana y rápida con los usuarios, con impacto directo en la economía

⁶ La convocatoria DIAN No. 2497 del 2022 ofertó un total de 4700 vacantes, de las cuales se han efectuado cerca de 500 posesiones con corte 2 de agosto de 2024, encontrándose las demás en trámite o pendientes de expedición de listas de elegibles.

El direccionamiento estratégico actual tiene como propósito reducir la brecha tributaria, entre el recaudo potencial y el recaudo efectivo, por tal motivo es preciso contar con un talento humano cuyas capacidades técnicas le permitan a la Entidad atravesar los escenarios contemplados que le conduzcan a alcanzar este objetivo, y una herramienta idónea es el mérito, por medio de los procesos de selección que se vienen realizando anualmente.

Ante esta atmósfera, la Dirección General, a través de la Dirección de Gestión Corporativa emprendió un plan estratégico que permitirá gestar una incorporación del personal necesario para la solución de los problemas más urgentes de la entidad basado en el uso de listas y en las convocatorias de méritos desarrolladas anualmente. de forma tal que, se dispusieron los siguientes criterios para la distribución óptima de los empleos a proveer:

1. Cumplimiento de la meta de recaudo de la vigencia.
2. Conformación de la planta actual.
3. Generación del recaudo por Dirección Seccional, incluida la Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes.
4. Fortalecimiento de los procesos.
5. Conformación de una planta mínima de personal por Dirección Seccional.
6. Distribución de los empleos por niveles y grados para facilitar la movilidad horizontal y vertical.
7. Capacidad instalada de las diferentes áreas respecto a: infraestructura física, puestos de trabajo, equipos de cómputo y licencias y talento humano.
8. Presupuesto asignado para los gastos de personal y generales (Adquisición de Bienes y Servicios)
9. Concurso de méritos en curso.
10. Uso de listas de elegibles.
11. Cualificación del talento humano a incorporar.

En este sentido, la provisión de las vacantes se realiza, para soportar los procesos que aportan de forma directa a la reducción de la brecha tributaria y para la definición de una planta mínima que de soporte al cumplimiento de las funciones asignadas a las direcciones seccionales. por consiguiente, la estrategia implementada está orientada a fortalecer las direcciones donde se concentra el mayor recaudo, tomando como primer insumo el recaudo obtenido en el año 2022, en el que la participación de la Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes fue del 50,76%, seguida por la Dirección Seccional de Impuestos de Bogotá con el 14,07% y la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Buenaventura con el 7,19%.

Por lo anterior, se tendrán en cuenta las competencias funcionales asignadas a cada una de las sedes de trabajo, y su participación en los procesos misionales y de apoyo.; de esta manera la asignación del número de empleos estará regulada por las siguientes variables: clasificación, ubicación geográfica, complejidad de los procesos, la delegación funcional, movilidad horizontal y vertical, las cuales tendrán impacto en aspectos tales como: políticas, programas, proyectos, procesos y competencias previstas por temas legales o económicos proyectados desde el Gobierno Nacional.

En consecuencia, y de acuerdo con el “Estudio técnico para el fortalecimiento de la planta de personal de la UAE - DIAN” adelantado por la firma McLatam, soporte para la expedición del Decreto No. 419 del 2023, se determinó que la ampliación de la planta de personal debía componerse por un 22,99% de los empleos no misionales en proceso de apoyo, mientras que el 77,01% restante se deberá orientar a la estrategia, misionalidad y evaluación y control.⁷

- **Oficio DIAN No. 100202151- 444 del 12 de septiembre de 2024.**

Para la vigencia 2024, atendiendo lo dispuesto en el párrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023, se indicó que, luego de provistos los empleos ofertados en el proceso de selección DIAN 2497 de 2022, en el marco de la planeación, resulta procedente adelantar uso de listas de elegibles para proveer alrededor de **1.600 empleos, con perfiles de los procesos misionales**, primordialmente, y de manera secundaria algunos de procesos no misionales que apoyarán a la cadena de valor misional.

En consecuencia, las **1830** vacantes señaladas en el ítem “Convocatoria 2025 – ULE” se distribuirán y destinarán para la provisión de perfiles de empleos misionales, bien sea con la realización de una nueva convocatoria o mediante el uso de las listas de elegibles de la convocatoria que dará inicio en la presente vigencia 2024, cuyo enfoque principal serán los procesos misionales.

Lo anterior, de manera paralela **converge con lo contenido en el oficio 10000202 – 01685 del 16 de agosto de 2024**, esto es: para alcanzar y mantener las metas y los fines del estado, la provisión de empleos de la DIAN en vacancia definitiva no provistos y creados mediante el Decreto 0419 de 2023 deberá enfocarse principalmente en los empleos misionales, con miras a aumentar el porcentaje de empleos de esta naturaleza en la planta, esperando un aumento del 55% al 70%, no siendo procedente, ni necesario requerir el uso de listas de elegibles de empleos no misionales no señalados en este documento. Dichas listas de elegibles seguirán siendo utilizadas para las eventuales recomposiciones y novedades que se generen sobre las vacantes ofertadas o de aquellas que se consideren estrictamente necesarias durante su vigencia.

En tal sentido, con el propósito de iniciar las gestiones para la autorización de listas de elegibles del Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022, la Entidad encuentra procedente requerir el uso de las listas de elegibles para realizar la distribución de los empleos creados mediante el Decreto No. 419 de 2023, en la siguiente cantidad de empleos adicionales que serán objeto de provisión:

Subproceso	OPEC	Ficha	Cargo	Número de vacantes uso de listas de elegibles
	198291	CT-CR-3003	Inspector II	4

⁷ El Estudio Técnico presenta el análisis de las cargas de trabajo de la DIAN que permite identificar la relación entre las metas de gestión previstas para cada uno de sus procesos, subprocesos y procedimientos de trabajo, en relación a los tiempos estándares que son requeridos para la ejecución con calidad de las actividades que los integra.

Administración de cartera, Recaudo Devoluciones	198277	CT-CR-3004	Inspector I	1
	198290	CT-CR-3005	Gestor IV	6
	198370	CT-CR-3005	Gestor IV	1
	198292	CT-CR-3006	Gestor III	42
	198371	CT-CR-3006	Gestor III	2
	198279	CT-CR-3007	Gestor II	6
	198304	CT-CR-3007	Gestor II	163
	198296	CT-CR-2010	Analista IV	21
	198303	CT-CR-2013	Analista I	18
Fiscalización y Liquidación	198225	AT-FL-3009	Inspector IV	2
	198221	AT-FL-3010	Inspector III	2
	198236	AT-FL-3011	Inspector II	2
	198344	AT-FL-3003	Inspector II	11
	198239	AT-FL-3012	Inspector I	2
	198342	AT-FL-3004	Inspector I	4
	198240	AT-FL-3013	Gestor IV	2
	198241	AT-FL-3014	Gestor III	7
	198346	AT-FL-3006	Gestor III	45
	198218	AT-FL-3007	Gestor II	69
	198463	AT-FL-2012	Analista II	32
	198481	AT-FL-2013	Analista I	30
	Operación aduanera	198392	AT-OP3001	Inspector IV
198390		AT-OP3003	Inspector III	5
198475		AT-OP3005	Inspector II	1
198433		AT-OP3007	Inspector I	8
198469		AT-OP3007	Inspector I	1
198403		AT-OP3032	Gestor IV	1
198422		AT-OP3009	Gestor IV	7
198460		AT-OP3009	Gestor IV	1
200679		AT-OP3031	Gestor IV	2
198490		AT-OP3011	Gestor III	26
200676		AT-OP3034	Gestor III	1
200677		AT-OP3035	Gestor III	2
198466		AT-OP3037	Gestor II	1
198468		AT-OP3013	Gestor II	171
198300		AT-OP2030	Analista II	48
198307		AT-OP2032	Analista II	10
198301		AT-OP2031	Analista I	39
Asistencia al usuario		198267	CC-AU3005	Gestor IV
	198423	CC-AU3006	Gestor III	2
Gestión jurídica	198395	PC-GJ-3001	Inspector IV	18
	198440	PC-GJ-3005	Gestor IV	29
	198473	PC-GJ-3005	Gestor IV	119
	198427	PC-GJ-3006	Gestor III	8
	198419	PC-GJ-3008	Gestor II	160
Todos los subprocesos	198336	TP-DE-3002	Inspector III	43
	198362	TP-DE-3007	Gestor II	150
	198360	TP-DE-1017	Facilitador I	42
Recursos administrativos, operación logística,	198493	AF-LF-3004	Gestor IV	13
	198409	AF-LF-3005	Gestor III	9
	198359	AF-LF-3006	Gestor II	78
	198412	AF-LF-2008	Analista V	21
	200709	AF-RA3004	Gestor II	46
TOTAL EMPLEOS SOLICITADOS AUTORIZACIÓN USO DE LISTAS DE ELEGIBLES				1551

Fuente: Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

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

En virtud de lo expuesto, se precisa enfatizar en que la DIAN no desconoce la vigencia y las demás listas de procesos no misionales y misionales no incluidas en la solicitud hecha a la CNSC, sino que, centrará sus esfuerzos en el cumplimiento de los ordenamientos estatales para garantizar la seguridad fiscal del Estado, por tanto, las *listas de elegibles de empleos no relacionados en el Oficio No. 100202151- 444 del 2024* **servirán** para cubrir las vacantes ofertadas no provistas por efectos de derogatorias, abstenciones, renunciaciones y retiros generando movilizaciones de listas por el término de su vigencia, como aquellas que determinen como necesarias, atendiendo lo establecido en el Acuerdo CNSC No. 019 de 2024.

La DIAN no requerirá ni solicitará el uso de listas de elegibles no incluidas en el Oficio No. 100202151- 444 del 2024, ni aquellas que no aporten en esta etapa a la cadena de valor misional en materia de recaudo, cartera, fiscalización, liquidación y operación aduanera.

También, es importante indicar que la cantidad de vacantes de los perfiles de procesos de asistencia al usuario, jurídica, recursos administrativos y de todos los procesos señalados en el oficio en comento, se circunscriben estrictamente a las cantidades que han sido identificadas, debido a que estos empleos apoyarán directamente la cadena de valor de los procesos misionales en diferentes dependencias de la entidad.

Dado que las listas de elegibles de otros procesos, subprocesos, y fichas de empleos no detalladas en la solicitud dirigida a la CNSC, cuentan con la suficiente provisión en la planta de personal de la DIAN para atender los procesos no misionales de la Entidad.

- **Oficio DIAN No. 100202151- 00467 del 8 de octubre de 2024.**

De otra parte, dado la dinámica de la planta de personal de la DIAN, y de las necesidades que desarrollan alrededor de la provisión de la Convocatoria No. 2497 de 2022, y de las revisiones conjuntas adelantadas con el acompañamiento de la CNSC en la etapa de planeación del proceso de selección DIAN No. 2667 de 2024, se solicitó a la CNSC, ajustar algunos usos de listas de elegibles en las siguientes OPEC y en las cantidades señaladas, así:

Subproceso	OPEC	Ficha	Cargo	Cantidad de vacantes Solicitudes Iniciales	Ajuste Vacantes	Cantidad de Vacantes con el Ajuste
Administración de cartera,	198370	CT-CR-3005	Gestor IV	1	+ 1	2
Recaudo Devoluciones	198296	CT-CR-2010	Analista IV	21	- 10	11
Recursos administrativos, operación	198412	AF-LF-2008	Analista V	21	- 3	18

logística, compras contratos	y					
Función Pagadora	200680	AF-FP-3008	Gestor II	0	+ 8	8
Recursos Administrativos	198288	AF-RA-3003	Gestor III	0	+ 3	3

Fuente: Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

De este modo, la solicitud de Uso de Listas de Elegibles se ajusta a un total de 1.550 vacantes definitivas; las cuales se enmarcan en el plan propuesto de acuerdo con las necesidades institucionales de la DIAN plasmadas en el Oficio No. 100000202-01865 del 16 de agosto de 2024, donde se buscó priorizar la provisión de los empleos mediante uso de listas de elegibles para el fortalecimiento de los procesos críticos de la Entidad, sustentado en necesidades del servicio identificadas previamente.

Para esta solicitud de ajuste en específico, la necesidad de efectuar la vinculación adicional de un perfil del proceso financiero – función pagadora, así como de un perfil del proceso administrativo, encaminados a la profesionalización de los servidores que desempeñan estos procesos (Empleo denominado Gestor, pertenece al nivel profesional).

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

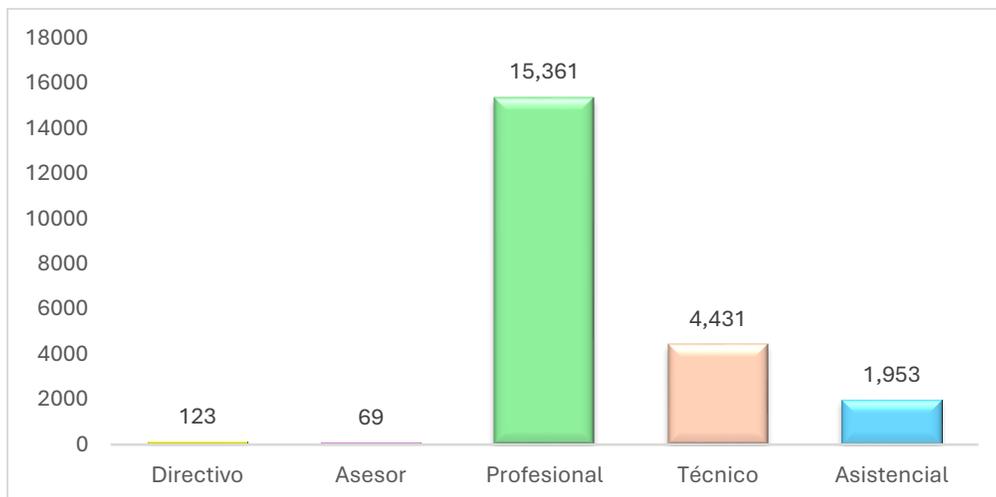
Mediante el Decreto No. 4051 de 2008, el Decreto No. 4953 de 2011, el Decreto No. 2393 de 2015, el Decreto No. 2394 de 2015, el Decreto No. 2153 de 2017, el Decreto No. 419 de 2023 y el Decreto No. 146 de 2024, el Gobierno Nacional establece para el cumplimiento de las funciones propias de la DIAN la siguiente planta de personal:

Distribución planta por niveles Jerárquicos y Porcentaje

Niveles	Cantidad	%
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 - Distribución planta DIAN por niveles



Fuente: Construcción 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

DENOMINACIÓN	Código	Grado	LNR	Carrera Administrativa
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
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				

DENOMINACIÓN	Código	Grado	LNR	Carrera Administrativa
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: Coordinación Selección y Provisión.

OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA

Hace referencia a las vacantes definitivas que requiere cubrir la DIAN, en concordancia con 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 la CNSC, en el aplicativo SIMO 4.0.

En la actualidad, la oferta pública de empleos de carrera vigente para la DIAN y concurso meritocrático se encuentra debidamente divulgado en la página WEB de la CNSC, en el enlace Proceso de Selección, conocida o denominada **Convocatoria DIAN No. 2667 de 2024**.

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 de 1.100 vacantes definitivas de carrera administrativa, en modalidad mixta (ascenso – ingreso).

Dicha oferta hace parte del Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2025, respecto del cual tenemos la siguiente distribución:

Denominación	Código	Grado	Vacantes X Conc. Ascenso	Vacantes X Conc. Abierto	Total
PROFESIONAL					
Inspector IV	308	08	4	2	6
Inspector III	307	07	2	2	4
Inspector II	306	06	16	4	20
Inspector I	305	05	20	0	20
Gestor IV	304	04	40	23	63
Gestor III	303	03	149	162	311
Gestor II	302	02	198	261	459

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

Gestor I	301	01	0	0	0
TECNICO					
Analista V	205	05	9	42	51
Analista IV	204	04	0	0	0
Analista III	203	03	0	0	0
Analista II	202	02	0	0	0
Analista I	201	01	2	44	46
AUXILIAR					
Facilitador IV	104	04	0	0	0
Facilitador III	103	03	0	0	0
Facilitador II	102	02	0	105	105
Facilitador I	101	01	0	15	15
TOTAL			440	660	1100

Fuente: Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

Así mismo de conformidad con lo previsto en el artículo 34 del Decreto 927 de 2023, “Cada año se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva de los empleos de la planta de personal de la Entidad.”, a partir de lo cual en la presente vigencia deberá adelantarse la planeación y expedición del acto de convocatoria de un nuevo concurso, en donde se ofertará los cargos vacantes definitivos que para el momento se requieran para el cumplimiento de la misionalidad de la DIAN.

Es preciso señalar que en los términos del artículo 36 del citado Decreto 927 de 2023, frente a vacancias definitivas generadas y en la medida en que existan listas de elegibles vigentes, se proveerá haciendo uso de las mismas, permitiendo su provisión en forma meritocrática.

En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes para el año 2025 y posteriormente para el año 2026 girará en entorno a la provisión de los empleos en vacancia definitiva en dos sentidos:

- i) Mediante la apertura de concurso de méritos cada año y
- ii) La utilización de listas de elegibles, basado en las necesidades institucionales y en beneficio de los objetivos estatales.

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 DECRETO 612 DE 2018				
Planes Institucionales asociados	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 2025.	Realizar el reporte en el SIMO de las vacantes definitivas que serán convocadas durante el desarrollo del proceso de selección DIAN 2025, de conformidad con el presupuesto asignado.	Reporte de vacantes definitivas para proceso de selección DIAN 2025	$\frac{\text{No. Vacantes reportadas/ No. Vacantes proyectadas} * 100}{}$	90%

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, 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 2025, teniendo como referencia las necesidades de personal, y articulando a estos cinco ejes o circunstancias:

- a) Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2024 (# de empleos provistos y # vacantes por proveer);
- b) Decreto No. 419 de 2023, respecto a la provisión de los empleos creados;
- c) Decreto No. 927 de 2023, rediseña la carrera administrativa de los servidores de la DIAN y dicta nuevas normas al respecto;
- d) Listas de elegibles vigentes resultantes de concursos de méritos anteriores, y
- e) 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 cuatro (4) 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) y 2024 (Convocatoria 2667 en modalidad mixta: ingreso y ascenso).

Procesos de Selección DIAN

Convocatoria	Tipo	Cantidad de empleos ofertados
Convocatoria 1461 de 2020	Abierta	1.500
Convocatoria 2238 de 2021	Ascenso	622
ULE - Convocatoria 1461 de 2020 y Convocatoria 2238 de 2021	Abierta y Ascenso	2248

Convocatoria 2497 de 2022	Abierta y Ascenso	4.700
ULE - Convocatoria 2497 de 2022	Abierta y Ascenso	1.775
Convocatoria 2667 de 2024	Abierta y Ascenso	1.100
Total		11.945

Fuente: *Elaboración propia*

En virtud de lo anterior, la Dirección General definió a través de Oficio No. 100000202-01685 del 16 de agosto de 2024 a la CNSC, la forma como sería provista la planta permanente de la DIAN en virtud del artículo 3 del Decreto No. 419 de 2023 respecto a las vacantes convocadas (*ofertadas mediante concurso*) y no convocadas (*solicitud uso de lista de elegibles*), de acuerdo con las necesidades institucionales y vigencia de las listas de elegibles.

En tal sentido, se informa que a la fecha se encuentran en desarrollo dos concursos de méritos ante la CNSC:

- 1) Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022: finalizará los nombramientos en periodo de prueba (de vacantes convocadas y no convocadas) durante la vigencia 2025.
- 2) Proceso de Selección DIAN No. 2667 de 2024: empezará a surtir las fases reglamentadas en el Acuerdo de convocatoria que dio origen al concurso público de méritos de ingreso o ascenso, y finalizar, este proceso de provisión, la Entidad solicitará a la CNSC la autorización de uso de lista de este proceso meritocrático.

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 2025, 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, con ocasión del Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 en vacantes convocadas y no convocadas en virtud de las necesidades del servicio.
2. Preparar los criterios técnicos idóneos respecto a la expedición de los actos administrativos del Proceso de Selección DIAN No. 2667 de 2024.
3. Realizar la planeación del concurso de méritos de la DIAN para el año 2025, en cumplimiento del Decreto No. 927 de 2023.

ANALISIS PLANTA DE PERSONAL

Para el 31 de diciembre de 2024, la DIAN finalizó el año con una vinculación total de 13.730 servidores, distribuidos entre libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad.

TABLA: Tipo de Provisión DIAN y Porcentaje

Tipo de Provisión	Julio de 2023	%	Mayo de 2024	%	Diciembre de 2024	%
Provisionales	5.657	51,4	5.414	44,7	5.159	37,6
LNR	97	0,9	105	0,9	103	0,8
Carrera Administrativa	5.243	47,7	6.596	54,4	8.468	61,7
Total	10.997	100	12.115	100	13.730	100

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la carrera administrativa, se evidencia que a julio de 2023 existían 5.243 funcionarios que ostentaban derechos en carrera pasando a diciembre de 2024 a 8.468, representando un aumento del 14% al finalizar diciembre de 2024. Por otro lado, el comportamiento de los servidores de libre nombramiento y remoción tuvo una reducción del 0.1% pasando del 0.9% en julio del 2023 al 0.8% en diciembre de 2024. De igual forma, los funcionarios con vinculación en provisionalidad reportaron una reducción del 13.8% a diciembre de 2024, pasando de 5.657 funcionarios en julio de 2023 a 5.414 en mayo de 2024 y a 5.159 en diciembre de 2024.

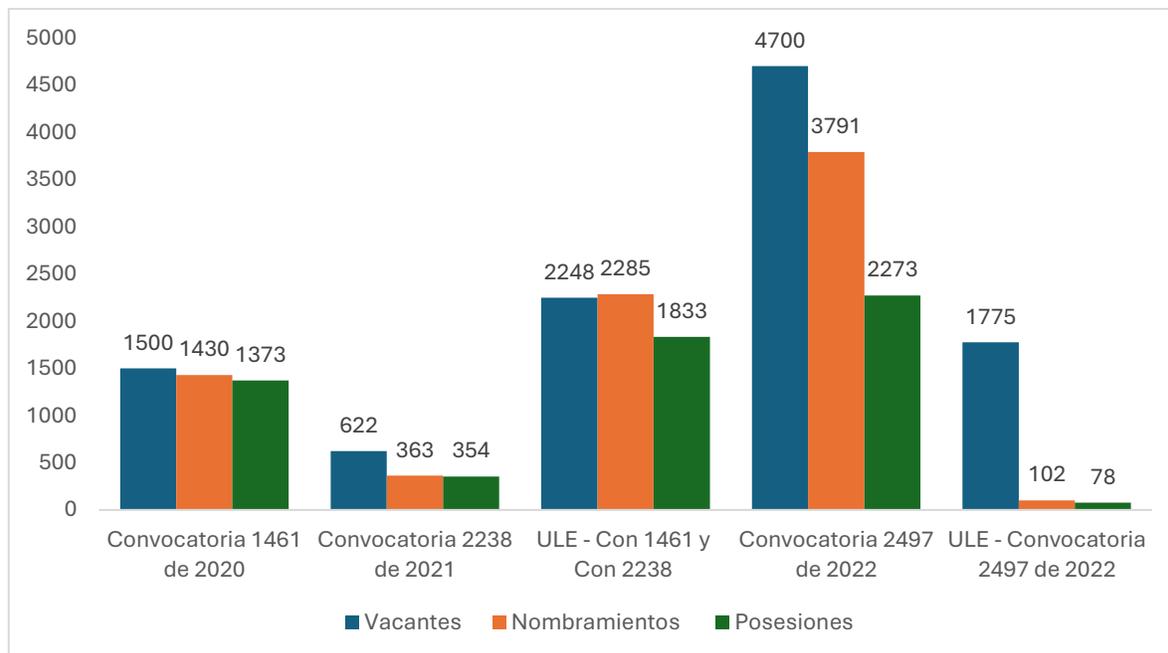
Igualmente, cabe señalar que con la realización de los varios procesos de convocatoria la DIAN a ofertado más de diez mil empleos de carrera desde el año 2020, lo que refleja su papel como garante del mérito y su esfuerzo para cumplir los retos propuestos.

TABLA: Convocatorias en el Tiempo

Proceso	Vacantes	Nombramientos	Poseiones
Convocatoria 1461 de 2020	1500	1430	1373
Convocatoria 2238 de 2021	622	363	354
ULE - Con 1461 y Con 2238	2248	2285	1833
Convocatoria 2497 de 2022	4700	3791	2273
ULE - Convocatoria 2497 de 2022	1775	102	78
Totales	10845	7971	5911

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1 - Distribución planta DIAN por niveles



Fuente: Elaboración propia

PLAN DE PROVISION DE LOS CARGOS 2025

Teniendo en cuenta el análisis anterior efectuado para el plan de Previsión y de vacantes, en la cual se establecen en otras los aspectos de orden legal, técnico, administrativo a tener en cuenta para la provisión de la planta de personal, a continuación, se presenta la proyección de la provisión de cargos para la vigencia 2025:



PROYECCION PROVISION	Tiempos	CANTIDAD
Convocatoria 2497/2022	2025-I	2339*
Uso de listas de elegibles concursos 2022	2025	1697
Convocatoria 2024	2025-II a 2026-I	1100
Uso de listas de elegibles concursos 2024	2026	2895
TOTAL		8031

* Cantidad de posesiones pendientes y nombramientos

Es preciso aclarar que el cumplimiento de la proyección realizada se encuentra sujeta a factores externos, tales como fallos judiciales que se instauren dentro de acciones de tutelas instauradas por aspirantes que impacten la planeación.

Así mismo es preciso tener en cuenta que frente al uso de listas de elegibles del concurso 2022, estas esta enfocadas a procesos misionales dadas las necesidades identificadas por parte de la entidad para el cumplimiento de las metas fijadas por el gobierno nacional.

FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta global y estructurada de la DIAN, que se tenía para el año 2023, era de 11.741 empleos, la cual tuvo un incremento cercano al ochenta y siete por ciento (87%) al crear 10.207 empleos, con el Decreto No. 419 de 2023, quedando un total en la planta de 21.950 empleos; posteriormente se crearon 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 la planta en una cifra total de 21.937 cargos.

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 realizará 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 2025.

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 presupuesto de funcionamiento del año 2025.

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 / 16000 *100	Al 2025 posee una planta de 16.000 funcionarios
-------------------------------	---	--	-----------------	------------------------------------	---

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

<p>DECRETO 1083 DE 2015 (mayo 26)</p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública</p>	<p>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".</p>
<p>DECRETO 648 DE 2017 (abril 19)</p>	<p>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública</p>	<p>Integral</p>
<p>DECRETO 051 DE 2018 (abril 19)</p>	<p>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</p>	<p>Integral</p>
<p>DECRETO 612 DE 2018 (abril 4)</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>DECRETO 1742 (diciembre 22)</p>	<p>Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.</p>	<p>Integral</p>
<p>Cartilla de comisiones de personal 2020. Expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.</p>	<p>Relacionada con los lineamientos principales en el marco de las Comisiones de Personal</p>	<p>Integral</p>