

RESOLUCIÓN NÚMERO 000059

(11 DE JUNIO DE 2020)

Por la cual se adopta el Diccionario de Competencias Laborales Conductuales o interpersonales y se compilan los porcentajes mínimos de exigencia del nivel requerido para los procesos de selección en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN

En uso de las facultades legales y en especial las dispuestas en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el numeral 3 del artículo 6 del Decreto 4048 de 2008 y el capítulo VIII del Decreto 071 de 2020.

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004 establece los principios básicos que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública y define el perfil de competencias como parte del diseño de cada empleo.

Que el Decreto 071 de 2020 establece el nuevo sistema específico de carrera para la DIAN y en su artículo 56 define las competencias laborales como la capacidad de una persona para desarrollar en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo. Esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer, demostrar y mantener los empleados públicos de la DIAN.

Que el artículo 57 del mismo Decreto, define las competencias básicas u organizacionales como aquellas competencias mínimas que deben cumplir y acreditar las personas que aspiren a ingresar a la Entidad.

Que el artículo 59 del mismo Decreto, señala que las competencias conductuales o interpersonales hacen referencia al conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales y de relacionamiento.

Que el Decreto 071 de 2020, en el artículo 60 señala que la identificación, definición y aplicación de las competencias laborales deben verse reflejadas en la elaboración del Manual Específico de Requisitos y Funciones.

Que el Decreto 1083 de 2015, establece el procedimiento para la evaluación de las competencias laborales de quienes van a desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción en la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Que, en virtud de los cambios normativos, en la dinámica institucional y los nuevos retos que afronta la Entidad en el tema de evaluación y desarrollo de las competencias conductuales, se hace necesario identificar nuevas competencias laborales conductuales, definir las y nivelarlas.

Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta el Diccionario de Competencias Laborales Conductuales o interpersonales y se compilan los porcentajes mínimos de exigencia del nivel requerido para los procesos de selección en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.”

Que en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 8, numeral 8 de la Ley 1437 de 2011, el presente proyecto de resolución fue publicado en la página Web de la DIAN para comentarios y observaciones, determinando su pertinencia previa expedición de este acto administrativo.

Que, en mérito de lo expuesto, el Director General,

RESUELVE

ARTICULO 1º: Adoptar el Diccionario de Competencias Laborales Conductuales o interpersonales, el cual contendrá también las competencias básicas conductuales, incluidas sus definiciones, niveles y conductas observables. Este Diccionario formará parte integral de la presente resolución.

PARÁGRAFO: En las fichas del Manual Específico de Requisitos y Funciones de los empleos de la Entidad, se establecen los niveles de desarrollo requeridos para cada competencia laboral conductual o interpersonal en los diferentes empleos de la planta de personal de la DIAN, para efectos de adelantar lo pertinente en selección, evaluación de competencias, planes de desarrollo y evaluación del desempeño, entre otros.

ARTICULO 2º: Para los procesos de selección de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, el aspirante deberá cumplir con un mínimo porcentaje de exigencia del nivel requerido por cada competencia, según lo establecido en la ficha del empleo, así: para las competencias conductuales gerenciales el 71%, para las conductuales específicas el 68% del nivel requerido, de cada una de las competencias.

ARTICULO 3º: La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución 004 del 19 de enero de 2018.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 11 DE JUNIO DE 2020



Cfr
JOSÉ ANDRÉS ROMERO TARAZONA
Director General

Revisó: Hugo Antonio Álvarez Agudelo, Subdirector de Gestión de Procesos y Competencias Laborales *AA*

Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo, Subdirector de Gestión de Personal *JS*

Revisó: Carlos Alberto Altamar Neira – Asesor Dirección de Gestión de Recursos y Administración Económica *AAA*

Aprobó: Gabriela Barriga Lesmes, Directora de Gestión de Recursos y Administración Económica *Galle*

Liliana Andrea Forero Gómez, Directora de Gestión Jurídica *LF*

Revisó: Claudia Patricia Navarro Cardona – Inspector IV – Despacho Dirección General