

## CAPÍTULO VI.

### PROCESO DE SELECCIÓN.

ARTÍCULO 2.2.18.6.1 CONVOCATORIA. <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil iniciar los procesos de selección mediante la suscripción de la convocatoria, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de los empleos definidos de acuerdo al Manual Especifico de Requisitos y Funciones.

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

1. Fecha de fijación y número de la convocatoria.
2. Identificación expresa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).
3. Clase de concurso.
4. Estructura del proceso.
5. Reclutamiento.
6. Citación a pruebas.
7. Oferta pública de empleos.
8. Pruebas.
9. Exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas.
10. Reclamaciones.
11. Publicación de resultados.
12. Lista de elegibles.
13. Período de prueba.

PARÁGRAFO 1o. <Ver Notas del Editor> El polígrafo establecido en el artículo 29 del Decreto-ley 071 de 2020, es una prueba de confiabilidad que tiene como propósito a través de la verificación de información, medir las reacciones fisiológicas que se producen en el organismo al ser estimulado psicológicamente a través de una serie de preguntas que permitirán evidenciar si las conductas o comportamientos relacionados con la experiencia previa del sujeto, se correlacionan con los requerimientos exigidos para desempeñarse en el empleo al cual se inscribió. Esta prueba se aplicará a los aspirantes inscritos en los empleos que la convocatoria determine.

Notas del Editor

2. En criterio del Editor, para la interpretación de este párrafo , se debe tener en cuenta que con la derogatoria del Decreto Ley 71 de 2020 por el artículo 152 del Decreto Ley 927 de 2023 -'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 administración y gestión de su talento humano', publicado en el Diario Oficial No. 52.419 de 7 de junio de 2023. Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial-; se eliminó el uso del polígrafo.

1. Destaca el editor el condicionamiento dado por la Corte Constitucional a la expresión 'polígrafo' contenida en el artículo 29 del Decreto Ley 71 de 2020, mediante Sentencia C-172-21 de 3 de junio de 2021, Magistrados Ponentes Drs. Diana Fajardo Rivera y Jorge Enrique Ibáñez Najjar, en el entendido de que la utilización de esta prueba no es de carácter eliminatorio, deberá contar con el consentimiento previo del concursante y practicarse conforme a los protocolos que garanticen el respeto y efectividad de los principios constitucionales entre ellos el de la dignidad humana, y en general los derechos humanos.

PARÁGRAFO 2o. <Ver Notas del Editor> Los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto-ley 071 de 2020, tienen por finalidad la acreditación por parte del aspirante de las cualidades físicas y psicológicas que se requieren para el desempeño del cargo y se conforman de: (i) valoración médica de aptitud física, y (ii) la evaluación de personalidad del aspirante, su aprobación es condición para integrar la lista de elegibles y el costo de este requisito habilitante estará a cargo de los aspirantes.

#### Notas del Editor

- Destaca el editor el condicionamiento dado por la Corte Constitucional al literal b del numeral 28.3 del art. 28 del Decreto Ley 71 de 2020, mediante Sentencia C-331-22 de 21 de septiembre de 2022, Magistrada Ponente Dra. Natalia Ángel Cabo, 'en el entendido de que la aprobación de los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas sólo puede exigirse cuando los candidatos hayan sido previa y debidamente advertidos acerca de ese requisito y esa exigencia tenga una relación con las funciones a desempeñar en el cargo en términos de razonabilidad y proporcionalidad'.

#### Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.

- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.

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

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

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

#### Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

**ARTÍCULO 2.2.18.6.2 RECLAMACIONES.** <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Las reclamaciones que se generen durante el proceso de selección deben ser presentadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil o ante la entidad que esta delegue, para ser resueltas en única instancia en los términos y condiciones establecidos en el Decreto-ley 760 de 2005.

Las reclamaciones contra las decisiones que afecten de manera individual, particular y concreta a quienes participen en la fase II del proceso de selección a que refiere el numeral 29.2 del artículo 29 del Decreto-ley 071 de 2020, serán resueltas en única instancia conforme las reglas y el

procedimiento previsto en el Decreto-ley 760 de 2005 o las normas que lo modifiquen o sustituyan, por la Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales o por la universidad o institución de educación superior contratada por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), para la realización del curso de formación.

#### Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.

- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.

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

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

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

#### Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

ARTÍCULO 2.2.18.6.3 NOMBRAMIENTO EN PERÍODO DE PRUEBA. <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Una vez en firme la lista de elegibles, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de

Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, en estricto orden de mérito, deberá efectuar el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad. Lo anterior, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 36 del Decreto-ley 071 de 2020.

#### Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.
- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.
- El artículo 19 del Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019- y su contenido no incluido en el nuevo decreto.
- En criterio del editor, para la interpretación de este Título debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN contenidos en los artículos 9, 10 y 11, así como apartes de los artículos 14, 15, 16, 35, 37, 38 y 48, fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

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

#### Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

ARTÍCULO 2.2.18.6.4 PERMANENCIA DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el

término de este, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de un empleo cuyo perfil sea distinto al indicado en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

#### Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.

- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.

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

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

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

#### Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

ARTÍCULO 2.2.18.6.5 INTERRUPCIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando por justa causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a veinte (20) días

continuos, este será prorrogado por igual término.

#### Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.
- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.
- El artículo 19 del Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019- y su contenido no incluido en el nuevo decreto.
- En criterio del editor, para la interpretación de este Título debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN contenidos en los artículos 9, 10 y 11, así como apartes de los artículos 14, 15, 16, 35, 37, 38 y 48, fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

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

#### Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

**ARTÍCULO 2.2.18.6.6 SITUACIÓN ESPECIAL DE EMBARAZO.** <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando una empleada en estado de embarazo se encuentre vinculada a un empleo en período de prueba, este período se suspenderá a partir de la fecha en que dé aviso por escrito a la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), del parto, aborto o parto prematuro no viable. El

período de prueba continuará al vencimiento de la respectiva licencia.

#### Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.
- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.
- El artículo 19 del Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019- y su contenido no incluido en el nuevo decreto.
- En criterio del editor, para la interpretación de este Título debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN contenidos en los artículos 9, 10 y 11, así como apartes de los artículos 14, 15, 16, 35, 37, 38 y 48, fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

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

#### Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

**ARTÍCULO 2.2.18.6.7 INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO PÚBLICO DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA.** <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Aprobado el período de prueba, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público Carrera del Sistema Específico de Carrera. Si el empleado no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.



## Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.

- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.

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

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

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

## Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

**ARTÍCULO 2.2.18.6.8 CONTENIDO Y ADMINISTRACIÓN DEL REGISTRO.** <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> La Comisión Nacional del Servicio Civil es la responsable de administrar, organizar y actualizar el Registro Público del Sistema Específico de Carrera de los empleados inscritos en carrera y de expedir las certificaciones correspondientes; dicho registro estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir en la carrera regulada por el Decreto-ley 071 de 2020.

En el registro deberán incluirse como mínimo los siguientes datos: nombres y apellidos del empleado, género, número de identificación, denominación del empleo, jornada, nombre de la entidad y tipo de inscripción. Además de los datos anteriormente señalados, el registro contendrá el número de folio y de orden y fechas en las cuales se presentó la novedad que se registra y la del registro mismo.

Adicionalmente, deberá contener las anotaciones a que hubiere lugar cuando un empleado se encuentre desempeñando un empleo de libre nombramiento y remoción o de período fijo, para el cual haya sido previamente comisionado, o cuando haya optado por la reincorporación en caso de supresión del empleo.

Estas anotaciones se mantendrán hasta que se reporten las situaciones administrativas que permitan la actualización del registro o su cancelación definitiva.

#### Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.

- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.

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

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

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

#### Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

ARTÍCULO 2.2.18.6.9 CAPÍTULO ESPECIAL. <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> El Registro Público Especial del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), hará parte del Registro Público de Carrera Administrativa, como un Capítulo especial. El reporte de la correspondiente información se efectuará conforme con la reglamentación que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.
- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.
- El artículo 19 del Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019- y su contenido no incluido en el nuevo decreto.
- En criterio del editor, para la interpretación de este Título debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN contenidos en los artículos 9, 10 y 11, así como apartes de los artículos 14, 15, 16, 35, 37, 38 y 48, fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

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

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

ARTÍCULO 2.2.18.6.10 CALIDAD DE INSCRITOS. Para todos los efectos se consideran como empleados de carrera del Sistema Específico quienes estén inscritos en el Registro Especial del Sistema Específico de Carrera y, a quienes habiendo superado satisfactoriamente el período de prueba, aún no se encuentren inscritos en este.

Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.

- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.

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

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

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

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

## CAPÍTULO VII.

### CARGOS NACIONALES.

**ARTÍCULO 2.2.18.7.1 CARGOS NACIONALES Y SU UBICACIÓN.** <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) 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.

#### Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.
- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.
- El artículo 19 del Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019- y su contenido no incluido en el nuevo decreto.
- En criterio del editor, para la interpretación de este Título debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN contenidos en los artículos 9, 10 y 11, así como apartes de los artículos 14, 15, 16, 35, 37, 38 y 48, fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

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

Ley 765 de 2005.'

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

ARTÍCULO 2.2.18.7.2 TÉRMINO PARA LA TOMA DE POSESIÓN POR REUBICACIÓN DE LOS SERVIDORES VINCULADOS A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN). <Artículo subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> El servidor público que sea reubicado en otra dependencia dentro del mismo municipio deberá tomar posesión para asumir sus funciones a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de comunicación, tiempo durante el cual estará en la obligación de continuar prestando el servicio.

Cuando la nueva ubicación conlleve cambio de municipio dicho término podrá ser prorrogado por el Director General hasta por treinta (30) días calendario y el funcionario tendrá derecho a los gastos generados por la nueva ubicación.

El incumplimiento de los términos aquí señalados conllevará a la declaratoria de abandono del cargo.

El Director General será competente para ubicar a los funcionarios, pero podrá delegar esta facultad.

Notas de Vigencia

- Título subrogado por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, 'por el cual se sustituye el [Título 18](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.734 de 13 de julio de 2021.
- El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado nuevamente por el derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 71 de 2020, 'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 51.206 de 24 de enero 2020.
- El artículo 19 del Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamentó, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019- y su contenido no incluido en el nuevo decreto.
- En criterio del editor, para la interpretación de este Título debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal

a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN contenidos en los artículos 9, 10 y 11, así como apartes de los artículos 14, 15, 16, 35, 37, 38 y 48, fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

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

#### Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1081 de 2015:

<Consultar el texto original de este Título en 'Legislación Anterior' bajo el epígrafe del [Título](#)>

#### TÍTULO 19.

#### DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA DE LAS SUPERINTENDENCIAS.

#### CAPÍTULO 1.

#### PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.

ARTÍCULO 2.2.19.1.1. ORDEN EN LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS. La provisión definitiva de los empleos del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias se realizará teniendo en cuenta el siguiente orden, siempre que se cumpla con los requisitos y el perfil correspondiente al cargo específico:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias y cuyo reintegro haya sido ordenado por la jurisdicción de lo contencioso administrativo.
2. Con el personal del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser incorporado a empleos equivalentes.
3. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia, en los términos de la Ley [387](#) de 1997, y que cumpla con los requisitos para el ejercicio del empleo, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Tendrán preferencia los empleados de carrera del sistema específico de las Superintendencias que demuestren su condición de desplazados por razones de violencia.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente de concurso abierto realizado por la Superintendencia donde se produce la vacante, para empleos iguales o equivalentes.

De no darse las circunstancias señaladas en el presente artículo, se realizará el concurso o

proceso de selección, de conformidad con lo establecido en este decreto.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.19.1.2. ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES. Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos del sistema específico de carrera, el superintendente podrá efectuar encargos o nombramientos provisionales de conformidad con lo establecido en el Decreto-ley 775 de 2005.

Jurisprudencia Concordante

- Consejo de Estado, Sección Segunda, Expediente No. 25000-23-42-000-2013-05770-01([4458-18](#)) de 17 de febrero de 2022, C.P. Dr. Carmelo Perdomo Cuéter.

De manera excepcional el superintendente podrá efectuar encargos o nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, por estrictas necesidades del servicio expresamente justificadas en el respectivo acto administrativo. En este evento el encargo o el nombramiento provisional no podrá, en ningún caso, superar el término de ocho (8) meses, período dentro del cual se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva del empleo.

El Superintendente podrá efectuar encargos y nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, por razones de reestructuración, fusión, transformación o liquidación de la superintendencia. En un término no mayor de 12 meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la planta, deberá convocarse a concurso para la provisión definitiva de dichos cargos.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 2o)

## CAPÍTULO 2.

### PROCESOS DE SELECCIÓN.



ARTÍCULO 2.2.19.2.1. COMPETENCIA PARA ADELANTAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN. Los procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional de Servicio Civil directamente o a través de contratos o convenios suscritos con universidades públicas o privadas, instituciones de educación superior o entidades especializadas que demuestren su competencia técnica, capacidad logística y cuenten con personal con experiencia en procesos de selección. Asimismo, se podrán suscribir convenios interadministrativos para la realización de los procesos de selección, elaboración y aplicación de pruebas y apoyo logístico.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 3o)



ARTÍCULO 2.2.19.2.2. MODALIDADES DE CONCURSOS. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria.

Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto de convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

Cualquiera sea la modalidad del concurso, podrán participar todas las personas que acrediten los



requisitos y el perfil para el desempeño de los empleos.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.19.2.3. CRITERIOS PARA LA CONVOCATORIA. Antes de suscribir la convocatoria a los concurso para proveer cargos vacantes, se deberá verificar que, además de los requisitos mínimos exigidos, el perfil de los mismos se haya diseñado para atender necesidades específicas de la Superintendencia y que las pruebas, su ponderación y calificación, conducirán a seleccionar el mejor candidato con ese perfil particular.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 5o)



ARTÍCULO 2.2.19.2.4 EMPLEO EQUIVALENTE. Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, cumplan funciones iguales o similares; para su desempeño se exijan los mismos o similares requisitos de experiencia y estudios e igual o similar perfil ocupacional y tengan grado salarial igual.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 6o)



ARTÍCULO 2.2.19.2.5 CONTENIDO DE LA CONVOCATORIA. La convocatoria para los concursos de las superintendencias deberá contener, como mínimo:

1. Fecha de fijación y número de la convocatoria.
2. Medios de divulgación.
3. Identificación del empleo: Denominación, código, grado salarial, asignación básica, clase de concurso general o específico, ubicación orgánica y geográfica, perfil y funciones; disciplinas académicas requeridas para el cargo que se convoca, de las establecidas en el respectivo manual de funciones y requisitos.
4. Requisitos de estudio y experiencia establecidos en el respectivo manual y en la ley.
5. Sobre las inscripciones: Fecha, hora y lugar de recepción y fecha de publicación de la lista de admitidos.
6. Sobre las pruebas a aplicar: Clase de pruebas; carácter eliminatorio o clasificatorio; puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias; valor porcentual dentro del concurso, fecha, hora y lugar de aplicación de la primera prueba y fecha de resultados.
7. Duración del período de prueba.
8. Instancias y términos para el trámite de las reclamaciones que se presenten en el desarrollo del proceso.
9. Si el concurso es general indicando la duración de la lista de elegibles.
10. Los mecanismos de acreditación de los requisitos de estudio y experiencia.

PARÁGRAFO. Cada Superintendente determinará si exige la documentación que soporta el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia al momento de la inscripción o previo a

la expedición del acto de nombramiento.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 7o)



ARTÍCULO 2.2.19.2.6. PUBLICACIÓN DE LA LISTA DE INSCRITOS. La lista de inscritos en cada convocatoria se deberá publicar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento de la inscripción, en un lugar visible de público acceso en la Superintendencia así como en la respectiva página electrónica de la entidad.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 8o)



ARTÍCULO 2.2.19.2.7. AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE INSCRIPCIONES. Cuando en los concursos del sistema específico de carrera no se inscriban candidatos o ninguno de los inscritos cumpla los requisitos, deberá ampliarse el plazo de inscripciones por un término adicional no inferior a cinco (5) días y el correspondiente aviso deberá publicarse y divulgarse de acuerdo con lo establecido en el Decreto-ley 775 de 2005. Si agotado el procedimiento anterior no se inscribiere ningún aspirante, el concurso será declarado desierto.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 9o)



ARTÍCULO 2.2.19.2.8. LISTA DE ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS. Recibidos los formularios de inscripción, se verificará que los aspirantes cumplan los requisitos mínimos señalados en la convocatoria y se elaborará la lista de admitidos y no admitidos, indicando en este último caso los motivos, que no podrán ser otros que la falta de los requisitos exigidos en la convocatoria.

Esta lista deberá ser fijada en lugar visible de público acceso en la superintendencia convocante y en la respectiva página electrónica, en la fecha prevista para el efecto en la convocatoria y permanecerá allí hasta la fecha de aplicación de la primera prueba.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 10)



ARTÍCULO 2.2.19.2.9. ACTA DE CONCURSO. De cada concurso el Secretario General remitirá al Superintendente, un acta en la que conste:

1. Número, fecha de convocatoria y empleo a proveer.
2. Nombres de las personas inscritas, admitidas y no admitidas, anotando en éste último caso la razón del rechazo.
3. Informe sobre las reclamaciones que se presentaron durante el concurso, su respectivo trámite y resultado.
4. Informe del resultado de las pruebas.
5. Relación de los participantes con indicación de las calificaciones obtenidas y de quienes no se presentaron.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 11)



#### ARTÍCULO 2.2.19.2.10. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS Y LISTA DE ELEGIBLES.

Las pruebas se valorarán en una escala de 0 a 100 puntos, cuyos resultados se ponderarán de acuerdo al peso que se le haya asignado a cada prueba dentro del proceso de selección. La lista de elegibles se conformará, en estricto orden de méritos, con los aspirantes que hayan obtenido un puntaje ponderado igual o superior a 80 puntos.

La lista de elegibles que se conforme como resultado de un concurso general tendrá una vigencia de hasta dieciocho (18) meses, según se disponga al momento de suscribir la convocatoria y, siempre y cuando se cumplan los requisitos y exigencias de los empleos a proveer, se podrá utilizar para proveer vacantes en otros cargos que sean iguales o equivalentes de acuerdo con el perfil del empleo.

Los nombramientos para cargos iguales o equivalentes se efectuarán con los candidatos que sigan en estricto orden descendente en la lista de elegibles.

Quien sea nombrado y tome posesión del empleo para el cual concursó, o para uno igual o equivalente se entenderá retirado de la lista de elegibles, como también aquel que sin justa causa no acepte el nombramiento.

PARÁGRAFO. Una vez provisto el cargo objeto de concurso, las listas de elegibles resultado de un concurso general, conformadas en procesos de selección adelantados por cualquier superintendencia, podrán ser utilizadas por las demás, para proveer cargos de carrera equivalentes. En estos casos será potestativo de cada superintendente utilizar las listas de elegibles conformadas por otras superintendencias.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 12)



ARTÍCULO 2.2.19.2.11 ARCHIVO DE LOS CONCURSOS. De todos los concursos que se realicen, el jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, de conformidad con las normas legales y reglamentarias sobre conservación y archivo de documentos, deberá llevar un archivo que contenga por lo menos:

1. La convocatoria.
2. Constancia de los medios de divulgación empleados.
3. Lista de admitidos y no admitidos.
4. Informe sobre cada prueba practicada. De todas las pruebas aplicadas y sus resultados se dejará un informe firmado por quienes las hayan ejecutado, en la cual conste el objeto de evaluación, las normas y los parámetros de construcción, los temas evaluados y sus pesos porcentuales así como las normas y los patrones de calificación utilizados.
5. Informe sobre los puntajes obtenidos por cada uno de los participantes, firmado por quienes actuaron como jurados de dichas pruebas.
6. Grabación de las entrevistas.
7. Acta del concurso.
8. Lista de elegibles.

9. Documentación relacionada con las reclamaciones, su trámite y decisión.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 13)

### CAPÍTULO 3.

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.



ARTÍCULO 2.2.19.3.1. EVENTOS DE EVALUACIÓN. Los empleados que deban evaluar y calificar el desempeño laboral de los empleados de carrera y de período de prueba de las superintendencias, tendrán la obligación de hacerlo en las siguientes fechas y circunstancias:

1. Por período semestral: Comprendido entre el 1o de enero y el último día del primer semestre y entre el 1o de julio y el 31 de diciembre. Las evaluaciones del primer semestre se realizarán en agosto y las del segundo semestre en febrero. Cuando el empleado no haya servido la totalidad del semestre objeto de la evaluación se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días calendario; los períodos inferiores a ese lapso, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

El primer período semestral de evaluación inició el 1o de enero de 2006.

2. Evaluación extraordinaria: Cuando así lo ordene por escrito el Superintendente, en caso de recibir información de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos dos (2) meses de efectuada la última evaluación y deberá comprender todo el período no calificado, hasta el momento de la orden.

3. Evaluaciones parciales: Se entenderá por evaluaciones parciales las que deben ser efectuadas a los empleados del sistema específico de carrera administrativa en los siguientes casos:

1. Por cambio de jefe.

2. Por cambio de dependencia.

3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión, comisión para el desempeño de un empleo en otra entidad, pasantía, programa de estímulos, o con ocasión de licencia o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días hábiles.

4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período a calificar.

5. Evaluaciones durante los encargos: Los empleados escalafonados en el sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias que desempeñen por encargo otro cargo del sistema específico de carrera, deberán ser evaluados en los términos indicados en el presente artículo. En caso de obtener calificación no satisfactoria el encargo deberá ser terminado y el empleado regresará al cargo de carrera del cual es titular.

Las evaluaciones parciales, por sí solas, no constituyen causal de retiro en los términos del artículo 42 del Decreto-ley 775 de 2005, deberán realizarse dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, excepto por cambio de jefe, caso en el cual la evaluación será inmediata.

Contra las evaluaciones parciales no procederá recurso alguno.

El resultado de la evaluación semestral será el promedio ponderado de todas las evaluaciones parciales.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 14)



ARTÍCULO 2.2.19.3.2 CALIFICACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y se le efectuará la calificación definitiva de servicios, de conformidad con el instrumento que para el efecto establezca cada superintendencia.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 15)



ARTÍCULO 2.2.19.3.3 EVALUACIONES PARCIALES DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba se surtirán evaluaciones, parciales en los siguientes casos:

1. Por cambio de evaluador.
2. Por interrupción de dicho período en término igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.
3. Por el lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período.

PARÁGRAFO. La evaluación parcial comprenderá la totalidad del término de la situación que la genera.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 16)



ARTÍCULO 2.2.19.3.4. NOTIFICACIÓN. La calificación del período de prueba y las evaluaciones parciales del mismo serán notificadas y comunicadas de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 Decreto-ley 775 de 2005 y contra ella procederán los recursos en los términos previstos en el artículo 40 del citado decreto-ley.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 17)



ARTÍCULO 2.2.19.3.5. IMPEDIMENTOS. Los empleados que deban evaluar y calificar el desempeño laboral están sometidos al régimen de impedimentos establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Los impedimentos o recusaciones que se presenten en el proceso de evaluación del desempeño serán tramitados de conformidad con lo establecido en dicho Código.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 18)

#### CAPÍTULO 4.

#### COMPETENCIAS LABORALES.



ARTÍCULO 2.2.19.4.1. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. La evaluación de competencias laborales se realizará a todos los empleados escalafonados, por lo menos cada 3 años, sin perjuicio de que el Superintendente establezca, de manera general, períodos de evaluación más cortos; deberá versar sobre todos los aspectos que definen el perfil del cargo y las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que cada empleado deberá demostrar en el ejercicio de su empleo.

La adecuación de las competencias del empleado al perfil y requisitos del cargo se evaluará mediante las pruebas que el Superintendente indique, de acuerdo con la normatividad aplicable.

En cada semestre del año se evaluará a todos los empleados que cumplieron 3 años en el semestre anterior o el período inferior que hubiere señalado el Superintendente y a aquellos cuyos resultados no se ajustaron al perfil del cargo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Decreto-ley 775 de 2005 o a las habilidades, destrezas, aptitudes y actividades correspondientes.

Cuando una Superintendencia modifique el perfil de un cargo, deberá programar, durante el semestre siguiente, actividades de capacitación y adiestramiento adicionales a las establecidas en el programa institucional de capacitación, que permitan que los empleados que ocupen los respectivos cargos se actualicen en los requerimientos que demanda el nuevo perfil. En estos eventos, la evaluación de competencias solo podrá efectuarse en el semestre siguiente a aquel en que se realice la actividad de capacitación y adiestramiento.

El Superintendente establecerá, mediante resolución, la metodología para la evaluación de las competencias, los responsables de evaluar, los factores a evaluar, los rangos de puntuación y el peso porcentual de cada uno de ellos.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 19)



ARTÍCULO 2.2.19.4.2 EFECTOS DE LA EVALUACIÓN. Si una vez evaluadas las competencias de un empleado se determina que no se ajusta al perfil del cargo, o a las habilidades, destrezas, aptitudes y actividades esperadas, éste tendrá un plazo de seis (6) meses para acreditarlas, contados a partir de la comunicación del resultado, sometiéndose a un nuevo proceso de evaluación.

Si la evaluación insatisfactoria se mantiene, el Superintendente procederá a retirar del servicio al empleado mediante acto administrativo motivado, contra el cual procede el recurso de reposición.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 20)

## CAPÍTULO 5.

### RETIRO DEL SERVICIO.



ARTÍCULO 2.2.19.5.1. INDEMNIZACIÓN POR SUPRESIÓN DEL CARGO. La indemnización por supresión de cargo de empleados del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias se liquidará con base en el salario promedio causado durante el último año de servicios, teniendo en cuenta los siguientes factores:

1. Asignación básica mensual devengada a la fecha de supresión del cargo.
2. Prima técnica cuando constituya factor salarial.
3. Dominicales y festivos.
4. Auxilios de alimentación y de transporte.
5. Prima de navidad.
6. Bonificación por servicios prestados.
7. Prima de servicios.
8. Prima de vacaciones.
9. Prima de antigüedad.
10. Horas extras.
11. Los demás que constituyan factor de salario.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 21)



ARTÍCULO 2.2.19.5.2. RETIRO POR SUPRESIÓN DEL EMPLEO. El retiro del servicio con indemnización por supresión del cargo de un empleado del sistema específico de carrera de las Superintendencias no será impedimento para que el empleado desvinculado pueda acceder nuevamente a empleos públicos.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 22)

## CAPÍTULO 6.

### CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR.



ARTÍCULO 2.2.19.6.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA CAPACITACIÓN. Las Superintendencias administrarán la capacitación formal y no formal con base en los siguientes principios:

1. Objetividad: Debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de la respectiva superintendencia, previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos adecuados.
2. Interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán exclusivamente a las necesidades de la Superintendencia en el propósito de cumplir los objetivos, funciones y facultades expresamente previstas en la ley.
3. Generación de recursos para reinversión: Los recursos que obtengan las superintendencias por programas externos de capacitación deben ser reinvertidos en el Programa Institucional de Capacitación.
4. Economía: Los planes y programas deberán ser desarrollados teniendo en cuenta la relación costo beneficio, con el fin de garantizar la mejor utilización de los recursos disponibles para

formación por presupuesto e inversión.

5. Producción y circulación de conocimiento: Los planes y programas deberán estimular en los empleados la producción y circulación de conocimientos, tanto al interior de la superintendencia como en el sector vigilado.

6. Modernización: La inversión en formación deberá promover la actualización de los contenidos y las prácticas institucionales, el desarrollo de las competencias laborales, el mejoramiento institucional y el fortalecimiento de los conocimientos, con el fin de lograr la armonía de la gestión institucional con estándares de calidad reconocidos propios de los sectores vigilados y las organizaciones internacionales de referencia para cada Superintendencia.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 23)



**ARTÍCULO 2.2.19.6.2 CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DE CAPACITACIÓN.** El empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la superintendencia el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 24)



**ARTÍCULO 2.2.19.6.3. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS.** Los programas de capacitación de cada Superintendencia podrán incluir actividades de inducción, reinducción y de actualización de competencias laborales.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 25)



**ARTÍCULO 2.2.19.6.4. PROGRAMAS ESPECIALES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE SUPERVISORES E INSPECTORES.** Las Superintendencias deberán implementar programas especiales de capacitación de acuerdo a las necesidades y formación para los empleados que desempeñan directamente las funciones de inspección, vigilancia y control.

Para el diseño, formulación, implementación y seguimiento de los programas de formación de los supervisores e inspectores las superintendencias tendrán como orientación los siguientes parámetros:

1. Impacto sobre la función de supervisión: Los programas de formación desarrollarán competencias técnicas claramente identificadas y definidas tomando como base los propósitos fundamentales de cada Superintendencia; las características de la supervisión que se ejerce; los agentes o sectores sobre los cuales se interviene; los estándares y compromisos internacionales, y los planes de gestión.

2. Producción y difusión del conocimiento: El conocimiento generado en el proceso formativo debe ser aplicado en el desarrollo de las funciones y difundido a los demás empleados que lo requieran.



3. Medición y evaluación continuas: Los programas formativos que se diseñen e implementen deben contener instrumentos que permitan medir y evaluar el grado de aprendizaje de los empleados y evidenciar su aplicabilidad en el desempeño laboral.
4. Compromiso: El proceso formativo de los supervisores e inspectores de las superintendencias contará con el compromiso de todos los niveles de la organización para garantizar que el mismo cuente con el apoyo técnico en su formulación, recursos en los presupuestos y disponibilidad de tiempo para su realización.
5. Uso racional. Las Superintendencias deberán propender por el uso óptimo de los recursos destinados al proceso formativo de los supervisores e inspectores, privilegiando las alianzas estratégicas con universidades y otras entidades públicas y privadas que garanticen el desarrollo de acciones conjuntas aprovechando sus fortalezas en las diferentes áreas.
6. Cooperación entre superintendencias: Se deberán crear los mecanismos de apoyo entre las superintendencias, que permitan la realización de programas de capacitación conjuntos, el intercambio de docentes internos, préstamos de equipos didácticos e instalaciones, así como la utilización de bibliotecas, archivos y acceso por Internet a los mismos. El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública prestará su colaboración para que esta cooperación se dé y se mantenga en el tiempo.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 26)



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

