



Al responder cite este número:

20212241180251

Bogotá D.C., 08-09-2021

Señor

LUIS RAMIRO TORRES LUQUERNA

Presidente

UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO - USTED

Correo: unionsidical.dian@gmail.com

Asunto: PETICION DE INFORMACION DE CONVOCATORIA 1461 DE 2020

Radicado: 20216001326172 del 10 de agosto de 2021

Respetado señor Torres:

En la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC se recibió la comunicación con el radicado de la referencia, mediante la cual manifiesta:

(...) 1. Las siguientes estadísticas:

- Total, definitivo de inscritos por OPEC, Cargo y Ciudad
- Descartados tras la verificación de requisitos mínimos por OPEC, Cargo y ciudad
- Personas que presentaron las pruebas por OPEC, Cargo y ciudad
- Número de personas que pasaron las pruebas en su orden: Competencias básicas, Competencias conductuales o interpersonales, prueba de integridad y competencias funcionales por OPEC, Cargo y ciudad.
- Informar si existe la posibilidad de que haya casos en los que teniendo más de 70 puntos en las pruebas se le diga al concursante que no continua en el concurso y en ese caso
- Reclamaciones recibidas y que dieron lugar a recalificación y la estadística de a cuantos concursantes por ciudad y cargo se le modifico al punto de continuar en el concurso, en el caso de los de dos fases. Y a cuantos concursantes la recalificación dio lugar al ingreso al listado de elegibles tras la reclamación, en el caso de los concursos de una sola fase. De igual manera solicito el número de reclamaciones que no dieron lugar a corrección de calificación por OPEC, Cargo y ciudad para ambos tipos de concurso (1 fase y 2 fases).
- Listado de funcionarios de la DIAN inscritos en el concurso por OPEC, Cargo y ciudad diferenciando entre de Carrera y provisionales. En caso de que exista algun impedimento para entregar el listado, entonces las cifras de esos funcionarios.
- Cifras de cuantos funcionarios se encuentran en los listados previos a la lista de elegibles tras los resultados de las pruebas escritas, tanto para los concursos de una fase como los de dos fases y el renglón en que se encuentran por OPEC, cargo y ciudad
- Resultados en cada una de las pruebas escritas para los funcionarios activos de la entidad por OPEC, Cargo y Ciudad y para quienes no son funcionarios de la entidad. Para los funcionarios, solicito la información separada entre los que son de Carrera y los que son Provisionales.

2. Información estadística promedia sobre los tramites de los concursos adelantados por la CNSC sobre las siguientes variables: promedio de concursantes sin incluir la DIAN en los concursos, descartados tras verificación de requisitos mínimos, VRM, eliminados tras las pruebas eliminatorias y separar cada una, puntos promedio que otorga el análisis de antecedentes, puntos promedio que otorgan las pruebas llamadas de confiabilidad y comportamentales. Porcentaje final promedio de concursantes respecto del los inscritos y porcentaje promedio de nombrados de las listas de elegibles como proporción tanto de los empleos

convocados como de los empleos vacantes en la entidad respectiva.

3. Solicito informar a esta organización sindical cuantos exámenes tipo fueron aplicados en las pruebas escritas efectuadas el 5 de julio de 2021 y si las preguntas fueron diferentes para cada nivel de empleo y rol de empleo. ¿En que fueron distintos los cuestionarios de los empleos misionales de los llamados de apoyo? Mostrar ejemplos.

4. Formula matemática desarrollada a través de la cual se obtuvieron los puntajes publicados el 5 de agosto de 2021, en la cual solamente se aborden los cálculos matemáticos, estadísticos y, en general, los procedimientos técnicos para obtener los resultados mencionados

5. Empleos vacantes en las entidades del Estado reportados ante la CNSC y empleos provistos en provisionalidad según la información que tenga la CNSC. Tras la realización de los concursos adelantados hasta la fecha por la CNSC cómo ha evolucionado la calidad del empleo en las entidades cuya cámara administrativa es administrada y vigilada por la CNSC.

6. ¿Qué instrucciones ha dado la CNSC sobre la realización de la segunda fase de los concursos que se adelantan en desarrollo de la convocatoria 1461 de 2020? (...) (Sic)

En relación a lo informado mediante radicado de salida 20212241100621 del 24 de agosto de 2021, a continuación, me permito dar respuesta a cada una de sus solicitudes:

Respecto de la primera solicitud, en el archivo Excel adjunto encontrara la información relacionada con: "Total, definitivo de inscritos por OPEC, Cargo y Ciudad", "Descartados tras la verificación de requisitos mínimos por OPEC, Cargo y ciudad", "Personas que presentaron las pruebas por OPEC, Cargo y ciudad", y "Reclamaciones recibidas y que dieron lugar a recalificación y la estadística de a cuantos concursantes por ciudad y cargo se le modifico al punto de continuar en el concurso".

En cuanto a la cuarta solicitud del punto 1 de la petición, en la cual solicitan: "Número de personas que pasaron las pruebas en su orden: Competencias básicas, Competencias conductuales o interpersonales, prueba de integridad y competencias funcionales por OPEC, Cargo y ciudad", es menester mencionar que las pruebas sobre Competencias Conductuales o Interpersonales y la Prueba de Integridad son clasificatorias, y que por tanto no cuentan con un puntaje eliminatorio, de conformidad con el artículo 7 del Acuerdo No. 0285 de 2020, no es correcto afirmar que las personas aprobaron estas dos pruebas, en consecuencia, no es acertado contabilizar que personas aprobaron estas pruebas, por lo que no es posible suministrar dicha información.

Por otro lado, sobre la quinta solicitud del punto 1, donde se solicita: "Informar si existe la posibilidad de que haya casos en los que teniendo más de 70 puntos en las pruebas se le diga al concursante que no continua en el concurso y en ese caso" (sic) se debe indicar lo siguiente:

Se resalta que esto es posible frente a los puntajes de las pruebas eliminatorias, como es el caso de las pruebas sobre Competencias Básicas u Organizacionales y sobre Competencias Funcionales, en las cuales se requiere un puntaje Mínimo de 70.00 en cada una.

En este caso, lo que se encuentra es que a pesar de que un aspirante logre superar satisfactoriamente el puntaje mínimo requerido para las pruebas eliminatorias, si el aspirante no

logra superar el puntaje mínimo general o para la Fase según sea el caso (Empleos diferentes a los profesionales de procesos misionales o empleos profesionales de procesos misionales) no continuará en concurso, y, en consecuencia, aparecerá el mensaje "No continúa en concurso".

Cabe resaltar, que este puntaje se obtiene de ponderar los puntajes obtenidos en cada una de las Pruebas presentadas por el aspirante de acuerdo con el peso porcentual asignado para la etapa o la fase, y debe superar un mínimo de 70.00 puntos de conformidad con lo estipulado en el artículo 17 del Acuerdo No. 0285 de 2020 para que el aspirante pueda continuar en concurso.

Ahora bien, respecto de la solicitud 6 del primer punto, se informa que en el archivo de Excel adjunto en la pestaña denominada "1.6 reclamaciones" encontrara lo solicitada en relación a la etapa de VRM; sin embargo, se informa que, respecto de la etapa de Pruebas Escritas, que dicha etapa aún se encuentra en ejecución, por lo cual no se tienen los datos solicitados, entonces no es posible suministrar dicha información.

Por otro lado, respecto de las solicitudes 7, 8 y 9 del primer punto, se informa que esta CNSC no tiene competencia al respecto. Tenga en cuenta que la CNSC adelanta los procesos de selección sin conocer información laboral de los aspirantes para su participación.

Respecto de la segunda inquietud, a continuación, se ofrece la respuesta suministrada por la Dirección de Administración de Carrera Administrativa de esta CNSC:

Promedio de concursantes sin incluir la DIAN en los concursos: 77.179 aspirantes en promedio se inscriben por proceso de selección.

Descartados tras verificación de requisitos mínimos, VRM: de los inscritos, 20.819 aspirantes en promedio no superan la etapa de VRM.

Eliminados tras las pruebas eliminatorias y separar cada una: de los inscritos que superan la etapa de VRM, 40.500 aspirantes en promedio no superan las pruebas eliminatorias.

Puntos promedio que otorga el análisis de antecedentes: en la etapa de VA se tienen diversos aspectos a valorar según el acuerdo del proceso de selección, sin embargo, los siguientes factores son los más comunes:

- **Educación Formal:** en promedio se otorgan 34.72 puntos por este criterio, el rango de puntajes que se encuentran en los acuerdos para este factor es entre 20 y 40 puntos.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** en promedio se otorgan 12.25 puntos por este criterio, el rango de puntajes que se encuentran en los acuerdos para este factor es entre 5 y 25 puntos.
- **Educación Informal:** en promedio se otorgan 9.45 puntos por este criterio, el rango de puntajes que se encuentran en los acuerdos para este factor es entre 5 y 15 puntos.
- **Experiencia Profesional Relacionada** en promedio se otorgan 39.16 puntos por este criterio, el rango de puntajes que se encuentran en los acuerdos para este factor es entre 30 y 40 puntos.
- **Experiencia Profesional:** en promedio se otorgan 25.71 puntos por este criterio, el rango de puntajes que se encuentran en los acuerdos para este factor es entre 10 y 40 puntos.
- **Experiencia Relacionada:** en promedio se otorgan 38.88 puntos por este criterio, el rango de puntajes que se encuentran en los acuerdos para este factor es entre 30 y 40 puntos.

- **Experiencia Laboral:** en promedio se otorgan 21.3 puntos por este criterio, el rango de puntajes que se encuentran en los acuerdos para este factor es entre 10 y 40 puntos.

Porcentaje final promedio de concursantes respecto de los inscritos: en promedio el 20% de los inscritos llegan a conformar una lista de elegibles.

Porcentaje promedio de nombrados de las listas de elegibles como proporción tanto de los empleos convocados como de los empleos vacantes en la entidad respectiva: a la fecha en proporción a las vacantes y empleos convocados, 8% en promedio han sido nombrados

Adicionalmente, en el archivo Excel adjunto encontrara en la pestaña “punto 2” un cuadro consolidado con la información solicitada en este punto y el consolidado de los puntajes promedio que se señalan en los acuerdos de estos procesos de selección, recordando que los mismos hacen parte de la planeación que se lleva a cabo entre la CNSC y cada una de las entidades que hacen parte de estos procesos, las cuales responden a las características y necesidades propias de cada una de ellas.

Ahora bien, respecto de la tercera inquietud, el pasado 05 de Julio de 2021 la Unión Temporal Merito y Oportunidad DIAN 2020 como operador del proceso de selección, aplicó en las diferentes ciudades que se mencionan en el Acuerdo que rige el presente proceso de selección, cincuenta y tres (53) tipos de prueba diferentes y que a su vez agrupan la totalidad de los empleos ofertados para todos los aspirantes que aprobaron la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos; los 53 tipos de prueba diferentes que se aplicaron se clasificaron de la siguiente manera:

Una (1) prueba para todos los empleos de nivel Asistencial, quince (15) pruebas para los empleos de nivel Técnico y treinta y siete (37) pruebas para los empleos de nivel Profesional, las cuales a su vez se dividen en nueve (9) pruebas para los empleos de los procesos misionales y veintiocho (28) pruebas para los empleos de procesos no misionales.

Adicionalmente, en la pestaña “punto 3” del archivo Excel adjunto, encontrara una tabla que muestra el número de pruebas clasificadas según nivel, OPEC, denominación del empleo y grado.

Por otro lado, con respecto a la inquietud planteada acerca de sí las preguntas aplicadas fueron diferentes para cada nivel de empleo, es de mencionar que efectivamente la Unión Temporal contrató profesionales para las etapas de construcción, validación y validación doble ciego para la elaboración de ítems o preguntas bajo el formato de “Preguntas de Juicio Situacional – PJS” para cada uno de los niveles jerárquicos que contempla el Proceso de Selección No. 1461 de 2020 – DIAN.

Cabe aclarar que las preguntas se construyeron, validaron y aplicaron diferenciando entre los niveles jerárquicos de los empleos ofertados, correspondientes a Profesional, Técnico y Asistencial. Es decir, que, a pesar de compartir dominios temáticos entre niveles, las preguntas aplicadas a los aspirantes correspondían a un nivel de dificultad acorde al nivel jerárquico del empleo al cual iba dirigido. Por ejemplo, a pesar de haber evaluado en el nivel Asistencial y en el nivel Técnico el dominio temático denominado “DOCUMENTOS RESERVADOS Y

CLASIFICADOS” este contó con ítems o preguntas elaboradas con un enfoque específico, contando con preguntas acordes para cada uno de los niveles a evaluar.

Respecto a la aclaración requerida para la pregunta “¿En qué fueron distintos los cuestionarios de los empleos misionales de los llamados de apoyo?”, cabe aclarar que como se evidencia en el archivo Excel anexo en la pestaña denominada “punto 3”, las pruebas para los empleos Misionales únicamente correspondían y demandaban el nivel Profesional, así mismo, que estos empleos denominados Misionales contaron con pruebas únicas y específicas para ellos. Así las cosas, es importante resaltar que la estructura específica de las pruebas se encuentra señalada en el artículo 17 del Acuerdo No. 0285 de 2020, en donde se señala que para estos empleos se aplicaran únicamente las pruebas sobre Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y la Prueba de Integridad, a diferencia de los empleos no misionales en los cuales se evaluaron estas mismas pruebas mas una prueba sobre Competencias Funcionales.

Respecto del 4 punto, las Pruebas Escritas, se califican “a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa”, con parámetros previamente establecidos.

En cumplimiento del numeral 3 del Anexo que hace parte integral del Acuerdo del proceso de selección las Pruebas Escritas fueron calificadas en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados. Las pruebas eliminatorias sobre *Competencias Básicas u Organizacionales y Competencias Funcionales* se evaluaron en una sola prueba, y a los aspirantes que superaron el puntaje mínimo aprobatorio (70.00), definido para las mismas, y de conformidad con lo dispuesto en la Guía de Orientación al Aspirante para la presentación de las Pruebas Escritas, se les calificó y publicó el resultado de las pruebas de carácter clasificatorio: *Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad*. Los resultados obtenidos por los concursantes en cada una de estas pruebas se ponderaron por el respectivo peso porcentual, conforme las tablas 2 y 3 del Acuerdo No. 0285 de 2020.

El operador del proceso de selección dispuso de un grupo de expertos (psicólogos), con experiencia en construcción, validación de preguntas en concursos de méritos, para la verificación de la calidad técnica de las preguntas (ítems), constatando que las situaciones, enunciados y las opciones de respuesta estuvieran acordes con el formato de “*Juicio Situacional*”, que los enunciados correspondan a las opciones de respuesta eliminando los absurdos, que el contenido de los dominios temáticos sea acorde con la especificidad de la entidad y tenga en cuenta el contexto laboral de la misma.

Así pues, previo a la calificación, se realizó un análisis psicométrico para verificar que ninguna de las preguntas afectara la fiabilidad de los resultados obtenidos con las pruebas. Esto significa que el resultado final sólo incluyó las preguntas (ítems) que cumplieran con los criterios psicométricos que contribuyeron a la medición de las competencias requeridas.

Expuesta la particularidad de la entidad, las pruebas se construyeron teniendo en cuenta el contenido funcional de los empleos y en atención a la planta global y flexible de la entidad.

Teniendo claro que el puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas de carácter eliminatorio es de 70.00, se analizó la distribución de los puntajes para cada OPEC con el fin de elegir el escenario de calificación que permita identificar el nivel de competencia del aspirante.

Los escenarios fueron, la calificación mediante Puntaje Directo y mediante Puntaje Estandarizado Derivado.

La calificación mediante **Puntaje Directo** permite medir el desempeño global del aspirante en la prueba a partir de las respuestas acertadas, las cuales sirven como indicador de la competencia a evaluar, facilitando identificar a los aspirantes que presentan la competencia según el mínimo requerido, que para el caso de la DIAN el nivel de competencia mínimo es de 70.00 de 100.

La ecuación para obtener el puntaje por este método para las pruebas de Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales y Competencias Conductuales o Interpersonales corresponde a la siguiente:

$$PD = \frac{100 * x}{n}$$

PD: es la calificación obtenida para el aspirante en la prueba.

x: corresponde a la suma de aciertos de las preguntas definitivas del aspirante en la prueba.

n: corresponde al número total de preguntas definitivas que hacen parte de la prueba. Se excluyen las que por análisis psicométrico con cumplieron los parámetros de requeridos.

Por otro lado, la ecuación para obtener el puntaje por este método para las pruebas de Integridad corresponde a la siguiente:

$$PDI = \frac{100 * x}{3 * n}$$

PDI: es la calificación obtenida para el aspirante en la prueba.

x: corresponde a la suma de las respuestas de las preguntas definitivas del aspirante en la prueba.

n: corresponde al número total de preguntas definitivas que hacen parte de la prueba. Se excluyen las que por análisis psicométrico no cumplieron los parámetros requeridos.

Para este caso, *x* se calcula de la siguiente manera:

$$x = \sum_j^n RI$$

RI: corresponde al puntaje obtenido por el aspirante en cada ítem de la prueba de Integridad (1, 2, 3 dependiendo la opción de respuesta seleccionada o 0 en caso de omisión).

La calificación mediante **Puntaje Estandarizado Derivado** permite determinar el desempeño del aspirante en la prueba con relación a su grupo de referencia (aspirantes de la misma OPEC), facilitando así, la comparación del desempeño individual respecto del grupo que comparten características similares (aspirantes inscritos en la misma OPEC) y así determinar la

competencia mínima de la aspirante requerida, que para el caso de la DIAN el nivel de competencia mínimo es de 70.00 de 100.

La ecuación para obtener el puntaje por este método corresponde a la siguiente:

$$PED = 65 + ((X - \bar{X})/s) * 10$$

PED: es la calificación derivada obtenida para el aspirante en la prueba.

X: es la suma de aciertos de las preguntas definitivas que corresponden a la prueba.

$\bar{X}$: Es puntaje promedio de la OPEC.

s: Es la desviación estándar de los puntajes de la OPEC.

Desde un punto de vista técnico, es necesario que la calificación obtenida por un aspirante permita determinar la competencia que se pretende evaluar con el instrumento, para ello se determina un mínimo de competencia requerida y eso se logra a partir del desempeño del aspirante (respuestas acertadas) en la prueba teniendo en cuenta el máximo posible de respuestas o la comparación con un grupo de referencia.

Cabe anotar, que para la calificación del aspirante solo se tienen en cuenta las respuestas que cumplen con los parámetros psicométricos requeridos y por tanto las que no se eliminan y no hacen parte de la calificación.

Por otro lado, es de precisar que para los empleos misionales según lo dispuesto el artículo 17 del Acuerdo No. 0285 de 2020, se contemplan dos fases: la Fase I correspondiente a la aplicación de Pruebas Escritas y la Fase II a un Curso de Formación para los empleos diferentes a los del nivel Profesional de los procesos misionales.

Frente a las Pruebas de Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales y Competencias Conductuales o Interpersonales se utilizó el formato de *Juicio Situacional*, y para la Prueba de Integridad el formato de *Respuesta Graduada*, tal como lo estableció el numeral 3 de la Guía de Orientación al Aspirante para la Presentación de Pruebas Escritas:

(...) Para las Pruebas de Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales y Competencias Conductuales o Interpersonales se utilizará el formato de *Juicio Situacional*. Este formato de prueba permite evaluar a los aspirantes de manera coherente con las situaciones que pueden presentarse en los empleos públicos para los cuales concursan y, por consiguiente, son idóneas para predecir su desempeño laboral en dichos empleos.

Una pregunta con el formato de *Juicio Situacional* se caracteriza por derivarse de un Caso, frente al que se hace un planteamiento (*Enunciado*) y se presentan tres (3) *Opciones de Respuesta*, de las cuales una es la correcta, pues, es la única que presenta una solución efectiva al planteamiento descrito en el Enunciado (ver el acápite de "Definiciones" del numeral 2.2 de la presente Guía).

Para la Prueba de Integridad se utilizará el formato de *Respuesta Graduada*, el cual, a diferencia del formato anterior, no tiene una única respuesta correcta, sino que cada una de las *Opciones de Respuesta* se considerarán más o menos coincidentes con las conductas asociadas a los valores del servidor de la DIAN. Por ello, a cada una de las opciones, según el grado de coincidencia que tengan con tales valores, se otorgará un mayor o menor puntaje (entre 1 y 3). (...)

Así las cosas, las Pruebas Escritas del referido proceso de selección, guardan plena relación con el propósito y funciones de los empleos ofertados. En dichos empleos, los conocimientos

específicos relacionados con las competencias funcionales serán abordados en el Curso de Formación, mientras que en la Fase I solo se evaluaron aquellas competencias mínimas requeridas para que cada funcionario se desempeñe óptimamente tanto a nivel general en la DIAN como dentro del proceso y subproceso al cual pertenece cada empleo.

De igual manera, es pertinente señalar que en la Guía de Orientación al Aspirante para la Presentación de Pruebas Escritas, se encontraban los Dominios Temáticos con base en los cuales se estructuraron las Pruebas Escritas a aplicar a cada empleo en este proceso de selección, y podían ser consultados en el enlace http://cnscdian.com.co/consulta_dominios_dian/ ingresando con el número de inscripción.

Por otro lado, respecto de la solicitud 5 a continuación, se ofrece la respuesta suministrada por la Dirección de Administración de Carrera Administrativa de esta CNSC:

Empleos vacantes en las entidades del Estado reportados ante la CNSC: las vacantes convocadas de los procesos de selección objeto del análisis reportadas a la CNSC han sido 85.428.

Empleos provistos en provisionalidad según la información que tenga la CNSC: Los empleos provisto en provisionalidad de los procesos de selección objeto de los análisis reportados a la CNSC han sido 20.937.

Adicionalmente, sobre la segunda parte de la pregunta 5, consistente en: *"Tras la realización de los concursos adelantados hasta la fecha por la CNSC cómo ha evolucionado la calidad del empleo en las entidades cuya cámara administrativa es administrada y vigilada por la CNSC"*, en primer lugar, es importante precisar que la Comisión Nacional del Servicio Civil, como órgano independiente de las ramas y órganos del poder público, desde su inicio ha garantizado una selección de servidores públicos de carrera en el marco de los principios contemplados en la Ley, que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa.

En tal sentido, la CNSC ha desarrollado concursos de mérito objetivos, transparentes, especializados y confiables, a través de los cuales se ha efectuado la selección de servidores públicos idóneos para el ejercicio de los empleos del estado, esto en cumplimiento de objetivo de la carrera administrativa contemplado en el artículo 27 de la Ley 909 de 2004: *"La carrera administrativa es un 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(...)"*

Sobre el particular, vale la pena mencionar lo señalado en el **Compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa:** *(...) la vinculación, promoción y estabilidad en el empleo público no está condicionada por la filiación política de quien preste sus servicios a la administración, la ideología, las presiones clientelistas y toda apreciación subjetiva del nominador, el mérito es en consecuencia el principio rector, por ende, en la selección del personal debe tenerse en cuenta siempre el mérito, las aptitudes y la idoneidad profesional de los aspirantes a integrar la planta de empleos de las entidades y organismos estatales del orden nacional y territorial."*

Ahora bien, frente a la calidad del empleo es importante mencionar que el mérito y por supuesto la carrera administrativa no solo se refiere al ingreso a los cargos de la administración pública, sino que, a través de él, se reconocen el desempeño destacado de los funcionarios que prestan sus servicios al Estado, y es por ello que la calidad en empleo se manifiesta a través de:

1. El ascenso, pues a través de este se reconoce la superación personal de los servidores públicos de carrera, como quiera que mejora su posición en la escala de empleos, adquiriendo nuevos retos que le permiten adquirir mayores conocimientos y experiencias, y en consecuencia una remuneración salarial superior a la que venía devengando.
2. El encargo como derecho preferencial, contemplado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, situación administrativa mediante la cual se produce una promoción a empleos de grado o nivel superior, de manera temporal.
3. El derecho a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, con la consecuente mejora temporal en dichos cargos y por consiguiente una remuneración salarial superior.
4. El derecho a la capacitación con la cual se busca que los servidores públicos adquieran y actualicen conocimientos que les permitan fortalecer sus competencias para el mejor ejercicio en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como proporcionar a los servidores las herramientas y elementos necesarios para su desarrollo personal y profesional.
5. La posibilidad de obtener incentivos ya sea por el desempeño individual o por equipos de trabajo, con la intención de aumentar *“los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor”*.
6. La estabilidad como resultado de la Evaluación del desempeño laboral en nivel satisfactorio o superior.
7. El derecho preferencial de incorporación a la nueva planta de personal en caso de supresión del empleo.

En conclusión, todas estas manifestaciones de la carrera administrativa, que desde la creación de la CNSC se han venido materializando en las entidades administradas y vigiladas por esta Comisión, dan cuenta de la evolución en la calidad del empleo y específicamente en los empleos provistos a través de concurso de méritos.

Respecto de la última inquietud, es preciso traer a colación lo establecido en el artículo 29 del Decreto Ley 71 de 2020:

ARTÍCULO 29. Pruebas para la provisión de los empleos del nivel profesional de los procesos misionales de la DIAN bajo las modalidades de ingreso o ascenso. Para la provisión de los empleos bajo las modalidades de ingreso o ascenso, el proceso de selección comprenderá dos (2) fases independientes, a saber:

29.1 Fase I. La Fase I corresponde a la aplicación de competencias básicas para la DIAN y puede comprender pruebas de integridad, polígrafo y de competencias comportamentales, según el perfil y el nivel del cargo al que se aspira. Esta fase es de carácter eliminatorio y su mínimo aprobatorio se definirá en la convocatoria.

29.2 Fase II. A esta fase serán llamados, en estricto orden de puntaje, y en el número que defina la convocatoria pública, los concursantes que alcancen o superen el puntaje mínimo aprobatorio de la Fase I.

Esta fase se cumplirá con la realización de un curso de formación que, a discreción del Director de la DIAN, se podrá adelantar a través de:

a) La Escuela de Impuestos y Aduanas con programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN, o

b) Contratos o convenios interadministrativos, celebrados entre la DIAN y las universidades o instituciones de educación superior acreditadas ante el Ministerio de Educación, cuyo objeto será desarrollar el curso con base en programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN. En este evento, dichas universidades o instituciones de educación superior deben certificar que cuentan con programas en materia tributaria, aduanera y/o cambiaria, según corresponda, y demostrar que tienen la infraestructura y la capacidad logística para el desarrollo del curso.

En ambos escenarios, el curso de formación tendrá un número mínimo de ciento veinte (120) horas, que será definido en el acto de convocatoria, sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, según corresponda, en relación con las funciones del área funcional y la categoría del empleo, para cuya provisión se hubiere convocado el concurso.

En virtud del principio de especialidad y sin perjuicio de la planta global y flexible de la Entidad, los programas específicos del curso de formación solamente pueden circunscribirse al asunto tributario, aduanero y/o cambiario, según el proceso misional al cual pertenece el empleo a proveer. (Subraya fuera del texto)

Ahora bien, también resulta importante citar la siguiente disposición del Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre de 2020:

“ARTICULO 20. CURSO(S) DE FORMACION.

(...)

En los términos de la norma precitada, para cada una de las vacantes ofertadas de los empleos antes referidos, se van a llamar al respectivo *Curso de Formación* a los concursantes que, aprobando la Fase I, ocuparon los tres (3) primeros puestos en la misma, incluso en condiciones de empate en estas posiciones, según la relación que previamente haga de ellos la CNSC mediante acto administrativo, contra el cual no procederá ningún recurso (...).

Aunado a ello, es preciso traer a colación la siguiente disposición del Anexo del Acuerdo del proceso de selección, modificado mediante Acuerdo No. 0332 del 27 de noviembre de 2020 dispuso:

“4.1. Citación a la realización del Curso de Formación

La CNSC y/o la DIAN y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informará(n) en su página web sobre la fecha de inicio de estos Cursos de Formación, con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación de dicha fecha.

Se reitera que a estos Cursos de Formación solamente van a ser citados los aspirantes que ocuparon los tres (3) primeros puestos en la Fase I de este proceso de selección.

Todos los aspirantes citados a estos Cursos de Formación deben revisar la Guía de orientación para la realización de los mismos, la cual se va a publicar en los mismos medios indicados anteriormente.”

Así las cosas, de acuerdo con las anteriores disposiciones, la Fase II del proceso de selección será adelantada a discreción de la DIAN, en la que serán citados al *Curso de Formación* los concursantes que, aprobando la Fase I, ocuparon los tres (3) primeros puestos en la misma, para cada una de las vacantes ofertadas, es decir, que por cada vacante serán citados los tres (3) primeros aspirantes.

Finalmente, se le invita a consultar permanentemente el sitio web de la CNSC www.cnsc.gov.co, medio a través del cual se publican los avisos informativos relacionados con el desarrollo y fechas de las diferentes etapas de los concursos de méritos adelantados por esta Comisión Nacional, mecanismo oficial de publicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

Atentamente,



Richard Rosero Burbano

Gerente Proceso de Selección DIAN

Despacho Comisionado Jorge A. Ortega Cerón

Proyectó: Jennifer Andrea Mora Eslava – Contratista Convocatorias.