

**LA DIAN HACIA LA CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL Y LOS EFECTOS EN
LA DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DE
SOGAMOSO**

ARMANDO CACERES QUEVEDO

Director

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN GESTION PÚBLICA
SOGAMOSO**

2014

**LA DIAN HACIA LA CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL Y LOS EFECTOS EN
LA DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DE
SOGAMOSO**

ARMANDO CACERES QUEVEDO

Director

RICARDO ALBERTO PIRAJON PUENTES

Código: 9528809

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista
en Gestión Pública**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN GESTION PÚBLICA
SOGAMOSO**

DEDICATORIA

A mi vida mía de yo solito

A mis ángeles que me acompañan.

Ricardo

AGRADECIMIENTOS

Como primera medida, y sin duda alguna doy gracias totales a DIOS por toda su ayuda para con mi proyecto de vida, como segunda medida, gracias a mi esposa quien siempre esta a mi lado, junto a mis hijos...

Obviamente no dejo por fuera un agradecimiento muy especial a la UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA "UNAD" y a sus tutores, con los que siempre he contado irrestrictamente con su apoyo en temas académicos.

De igual manera, agradecer a mi director de trabajo; Armando Cáceres Quevedo quien siempre ha estado pendiente de todas las situaciones académicas y de elaboración del presente trabajo.

PÁGINA DE ACEPTACIÓN

Jurado

Jurado

Jurado

Sogamoso, Septiembre de 2014

RAE

Título de la investigación	<i>LA DIAN HACIA LA CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL Y LOS EFECTOS EN LA DIRECCIONSECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DE SOGAMOSO</i>
Nombres y apellidos del autor	Ricardo Alberto Pirajón Puentes
Año de la publicación	2014
Resumen de la investigación	<p>La gestión y administración del talento humano de las organizaciones públicas gubernamentales, está íntimamente relacionado con la vigencia y efectividad del sistema de carrera administrativa para la modernización del Estado.</p> <p>La existencia de sistemas burocráticos efectivos, fuertes y funcionales es la base para el funcionamiento de un estado fuerte y participativo, ahora bien, en la parte administrativa el mismo estado debe estar atento al capital humano que lo mueve, de esta manera fueron diseñados los sistemas de carrera administrativa en nuestro país, reglados estos por la misma constitución nacional, de la cual no me apartaré y en su ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.</p>
Palabras claves	Administración, gestión, régimen disciplinario, Dian, funcionarios, movilidad, carrera administrativa nombramiento.
Problema que aborda la investigación	La UAE-DIAN cuenta con servidores de carrera que se encuentran desempeñando empleos del nivel Asistencial y Técnico y que a pesar de contar con la Educación Formal necesaria para desempeñar un empleo del Nivel profesional en la entidad, no lo han podido hacer en razón a que el manual de funciones y requisitos vigente en la UAE-DIAN requiere experiencia profesional para los empleos Gestor II al IV como también para todos los empleos de Inspector, lo que genera de una parte, que la entidad no pueda prestar sus servicios con el personal que cuenta con la trayectoria y experiencia suficiente para

	hacerlo, y de otra, que los servidores con derechos de carrera de la UAE-DIAN no tengan posibilidades de acceder a empleos de mayor nivel jerárquico. (movilidad en carrera administrativa)
Objetivos de la investigación	<p>crear mecanismos para destrabar el normal ascenso de los funcionarios a cargos correspondientes con su nivel académico y su experiencia</p> <p>Mejorar la calidad en el servicio a los usuarios mediante motivación a los funcionarios</p>
Hipótesis planteadas por la investigación	Incentivar a los funcionarios para que les asignen un cargo de manera que los asciendan.
Metodología y estrategias seguidas por la investigación	Orientar los procesos de selección, evaluación, capacitación, planes de carrera y movilidad; para evaluar el ajuste del perfil del empleado y el perfil de rol; y para elaborar planes de mejoramiento individual y grupal.
Tesis principal del autor:	Como fundamento me permito citar lo previsto en las convocatorias actuales de comisionado en la CNSC y de docentes de la 136 a la 249 en proceso, donde claramente se evidencia el tratamiento justificadamente razonable para determinar la valoración de la experiencia y los estudios según su impacto en el cargo a proveer.
Argumentos expuestos por el autor:	Este trabajo lo apoyo reforzado en el espíritu de la Constitución Política de Colombia, la cual nos fijó como carta magna al pueblo de Colombia el aseguramiento del trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la participación democrática y pluralista, pero sobre todo el presupuesto más caro en materia del derecho positivo: LA CONSTITUCION ES NORMA DE NORMAS y en todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la Ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.
Conclusiones de la investigación:	<p>El sistema de carrera especial deseado seleccionaría a los funcionarios públicos al inicio de su vida profesional a través de un curso concurso basado en los principios de mérito y capacidad, por fuera de los lineamientos de la CNSC. Y administrado por la DIAN.</p> <p>Su vida profesional se desarrollaría, en principio, en la Administración. La entrada de personal externo estaría limitada a entrar por los cargos base de cada nivel y se daría una gran importancia a la carrera administrativa. Con ello se favorecería la existencia</p>

	de una conciencia de servicio público y de una cultura común muy fuerte.
Bibliografía citada por el autor:	<ul style="list-style-type: none">• USAID, <i>Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos Conceptuales y Manual pedagógico</i>, Bogotá, 2006.
Nombre y apellidos de quien hace este rae	Ricardo Alberto Pirajón Puentes
Fecha en que se elaboró este RAE	30/09/2014

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	13
2. JUSTIFICACION.....	17
3. DEFINICION DEL PROBLEMA	21
4. OBJETIVOS.....	22
4.1 GENERAL.....	22
4.2 ESPECÍFICOS.....	22
5. MARCO CONTEXTUAL	23
GENERALIDADES DE LA DIAN SOGAMOSO.....	23
6. ASPECTOS METODOLÓGICOS	26
PROBLEMAS EN LA APLICACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECÍFICA EN LA DIAN SOGAMOSO	33
7. RESULTADOS	34
7.1 ANALISIS DE LA SITUACION DE LOS FUNCIONARIOS TEMPORALES	37
7.2 SITUACION DE LOS FUNCIONARIOS FACILITADORES.....	41
7.3 SITUACION ACTUAL DE LOS FUNCIONARIOS ANALISTAS	43
8. DISCUSIÓN.....	46
PERSPECTIVAS Y EFECTO DE LA APLICACION DE NUEVOS ROLES EN DIAN SOGAMOSO.....	46
9. RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Nivel directivo	26
Tabla 2. Nivel asesor	27
Tabla 3. Nivel profesional	27
Tabla 4. Nivel Técnico	28
Tabla 5. Nivel Facilitador	28
Tabla 6. Denominación y Tipo	29
Tabla 7. Planta facilitadores DIAN Sogamoso	40
Tabla. 8 Planta Analistas DIAN Sogamoso	43

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Grafica 1. Estructura Orgánica – DIAN	25

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Antigüedad funcionarios temporales	36
Cuadro 2. Número de funcionarios temporales por división	37
Cuadro 3. Antigüedad funcionarios facilitadores DIAN Sogamoso	39
Cuadro 4. Antigüedad Funcionarios Analistas en la DIAN Sogamoso	42

1. INTRODUCCIÓN

La DIAN tiene como sus funciones, las descritas en el **decreto 4048 de Octubre de 2008** las siguientes:

- *La administración de los impuestos de renta y complementarios, de timbre nacional y sobre las ventas; los derechos de aduana y los demás impuestos internos del orden nacional cuya competencia no esté asignada a otras entidades del Estado, bien se trate de impuestos internos o al comercio exterior; así como la dirección y administración de la gestión aduanera, incluyendo la aprehensión, decomiso y declaración en abandono a favor de la Nación de mercancías y su administración y disposición.¹*
- *Igualmente, le corresponde el control y vigilancia sobre el cumplimiento del régimen cambiario en materia de importación y exportación de bienes y servicios, gastos asociados a las mismas, financiación en moneda extranjera de importaciones y exportaciones, y subfacturación y sobrefacturación de estas operaciones.*
- *La administración de los impuestos comprende su recaudación, fiscalización, liquidación, discusión, cobro, devolución, sanción y todos los demás aspectos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones tributarias.*
- *La administración de los derechos de aduana y demás impuestos al comercio exterior, comprende su recaudación, fiscalización, liquidación, discusión, cobro,*

¹ Artículo 3 decreto 4048 de Octubre de 2008

sanción y todos los demás aspectos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones aduaneras.

- *La dirección y administración de la gestión aduanera comprende el servicio y apoyo a las operaciones de comercio exterior, la aprehensión, decomiso o declaración en abandono de mercancías a favor de la Nación, su administración, control y disposición, así como la administración y control de los Sistemas Especiales de Importación-Exportación, Zonas Francas, Zonas Económicas Especiales de Exportación y las Sociedades de Comercialización Internacional, de conformidad con la política que formule el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en la materia, para estos últimos, con excepción de los contratos relacionados con las Zonas Francas.*
- *Le compete actuar como autoridad doctrinaria y estadística en materia tributaria, aduanera, de control de cambios en relación con los asuntos de su competencia, así como los atinentes a los Sistemas Especiales de Importación-Exportación, Zonas Francas, Zonas Económicas Especiales de Exportación y las Sociedades de Comercialización Internacional.*
- *La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales desarrollará todas las actuaciones administrativas necesarias para cumplir con las funciones de su competencia.*

Para cumplir con esta multiplicidad de tareas, la DIAN a nivel nacional cuenta actualmente con una planta global de 9060 funcionarios de los cuales 6050 son de planta, en carrera administrativa y 3010 son funcionarios Temporales, es decir, con contrato de trabajo a tres años.

Constitucionalmente y debido a la singularidad y especificidad de las funciones desarrolladas por estos órganos, la DIAN junto al DAS (desaparecido), **El Inpec, El Sistema Nacional De Ciencia Y Tecnología, Los Empleados De Las Superintendencias, El Departamento Administrativo De La Presidencia Y La Aeronáutica Civil**, cuentan con un sistema de carrera administrativa de tipo “especifico” pero siempre sujeto y vigilado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.²

Dados los continuos y persistentes problemas en la aplicación y funcionalidad de la carrera administrativa en la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES “DIAN” y a pesar de contar con un sistema “especifico” ha sido bastante lenta, por no decir estática y traumática su aplicación para la DIAN, a tal punto, que en los últimos veinte años, solo ha tenido tres procesos de selección, llegando a límites tales que en la convocatoria 108 de 2009, hasta ahora en 2014 se están ejecutando los nombramientos y la utilización de las listas de elegibles.

Esta situación ha desencadenado en que la nómina de funcionarios temporales (no en carrera) de la entidad alcance el 50% del total de funcionarios a nivel nacional, como también que funcionarios de los niveles facilitador y analista, se encuentren desempeñando roles y funciones que son potestativos de funcionarios de nivel gestor, aun cuando todos estos funcionarios facilitadores y analistas cumplan con los requisitos de ser profesionales e inclusive de tener posgrados, esto ha provocado que todos los funcionarios tengan diferentes niveles de inconformismo, desánimo e insatisfacción que poco a poco están llevando a deficiencias en el servicio, estancamiento laboral y

²Constitución Política colombiana, artículos 125, 130 y 150

demoras en los procesos ya que como lo asevera la Administradora Civil del estado Español, Dra.CARMEN BLANCO GAZTAÑAGA en su escrito publicado por la Oficina de Presupuesto y Gasto Publico del Instituto de Estudios Fiscales, que en uno de sus apartes dice: *“Desde la perspectiva del funcionario, la carrera tiene un triple enfoque: **económico, de seguridad y de reconocimiento**. Los ascensos en la carrera deben tener una repercusión económica. Pero este incremento salarial no siempre es suficiente para motivar al trabajador, que también ansía una mayor seguridad ante eventuales ceses y un mejor estatus. Siguiendo la pirámide de necesidades de Maslow, la carrera influiría en los dos niveles inferiores por aportar mayor retribución y seguridad y en el cuarto, al incidir sobre el reconocimiento de la organización, incluso, podría considerarse que afecta al tercer nivel, el de los afectos, en cuanto incide sobre el sentimiento de pertenencia a una organización.”*³

En esta monografía trataré de exponer los posibles cambios que se darían con el solo cambio del sistema de carrera actual de específico a un sistema de carrera administrativa especial, elevándolo a rango constitucional ello teniendo en cuenta que una de las principales funciones de la DIAN es preservar la seguridad fiscal del estado Colombiano, enfocados principalmente al efecto que causaría en el movimiento de personal en la DIAN Sogamoso.

³CARMEN BLANCO GAZTAÑAGA, Administradora civil del Estado Instituto de Estudios Fiscales, España 2006

2. JUSTIFICACIÓN

La gestión y administración del talento humano de las organizaciones públicas gubernamentales, está íntimamente relacionado con la vigencia y efectividad del sistema de carrera administrativa para la modernización del Estado.

La existencia de sistemas burocráticos efectivos, fuertes y funcionales es la base para el funcionamiento de un estado fuerte y participativo, ahora bien, en la parte administrativa el mismo estado debe estar atento al capital humano que lo mueve, de esta manera fueron diseñados los sistemas de carrera administrativa en nuestro país, reglados estos por la misma constitución nacional, de la cual no me apartaré y en su **ARTICULO 125**. *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

ARTÍCULO 122. *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.*

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.

Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.”

ARTICULO 123. *Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

Citando al Comisionado Nacional del Servicio civil Dr. Pedro Alfonso Hernández, quien define la provisión de empleos del estado como: *...”Un verdadero sistema de provisión de empleos de carrera debe caracterizarse por la consonancia que exista entre el diseño normativo y la aplicación práctica que de él se haga, pues poco será el aporte de un conjunto regulatorio armónico, coherente, ágil y moderno en esta materia si la realidad administrativa no concuerda con tales postulados.”*

De esta forma el estado diseña los sistemas de carrera administrativa que son en si los sistemas técnicos de administración de personal que tienen por objeto, garantizar la eficiencia de la administración pública y garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Estos sistemas deben estar regidos por principios fundamentales los cuales son: IGUALDAD, MERITO, MORALIDAD, EFICACIA, ECONOMIA, IMPARCIALIDAD, TRANSPARENCIA, CELERIDAD Y PUBLICIDAD. De estos principios rectores cabe destacar los de MERITO e IGUALDAD ya que estos se constituyen en los pilares del todo proceso de selección de personal debido a que el MERITO está determinado por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia, el buen desempeño laboral, y la observancia de buena conducta de los empleados de carrera y de los aspirantes a esta.

De la misma manera la IGUALDAD está dada en equidad de oportunidades sin discriminación de Raza, Religión o Sexo, para que todos participen bajo las mismas condiciones en todo el proceso del concurso.

Para efectos del Sistema Específico de la Carrera Administrativa, el empleo público en la DIAN, se define por su perfil del rol, es decir por los objetivos, mediciones y metas de la posición del empleo, provenientes de las estrategias de la organización, el mapa de ejecución de la función, las habilidades técnicas, los conocimientos que deben cumplirse para lograr estas metas y los comportamientos que se requieren para crear una cultura de excelencia en el desempeño. El perfil de rol se tiene en cuenta entre otros aspectos para: Orientar los procesos de selección, evaluación, capacitación, planes de carrera y movilidad; para evaluar el ajuste del perfil del empleado y el perfil del rol; y para elaborar planes de mejoramiento individual y grupal.

3. DEFINICION DEL PROBLEMA

Creo importante que la denominación de la carrera administrativa de la DIAN sea de carácter especial y no específica, dado que nada impide legal y constitucionalmente que esto sea así y de cualquier forma si entrega una diferencia de los actuales sistemas específicos, además de marcar un importante y simbólico distanciamiento de lo que hoy existe.; es decir, para qué un nuevo sistema si se llama igual, pudiendo hacer la diferencia con un nuevo proyecto

Así pues,

¿Se pueden crear mecanismos para destrabar el normal ascenso de los funcionarios a cargos correspondientes con su nivel académico y su experiencia?

¿Se pueden crear estrategias para que los funcionarios temporales puedan ser nombrados para cargos fijos y ascender a los que ya se encuentran fijos?

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

- crear mecanismos para destrabar el sistema de carrera “especifico” de la DIAN y lograr el normal ascenso de los funcionarios a cargos correspondientes con su nivel académico y su experiencia.

4.2 ESPECÍFICOS

- Promover la realización de concursos de méritos: Concurso abierto: es aquel en el cual pueden participar todas las personas que cumplan los requisitos del empleo y posean el perfil del rol exigido para el desempeño del Funcionario.
- Mejorar la calidad en el servicio a los usuarios mediante motivación a los funcionarios tanto temporales como fijos.
- Proponer acciones tendientes a destrabar el actual sistema de carrera especifica cambiándolo por un sistema de carrera Especial.

5. MARCO CONTEXTUAL

La norma en la cual se basa este estudio corresponde al decreto 4048 de 2008 el cual da una estructura de funcionamiento a la DIAN y normatiza su funcionamiento, dándole a la entidad presencia en 49 ciudades de Colombia: Arauca, Armenia, Barrancabermeja, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Buenaventura, Cali, Cartagena, Cartago, Cúcuta, Florencia, Girardot, Ibagué, Inírida, Ipiales, Leticia, Maicao, Manizales, Medellín, Mitú, Montería, Neiva, Palmira, Pamplona, Pasto, Pereira, Popayán, Puerto Asís, Puerto Carreño, Riohacha, Santa Marta, San Andrés, San José del Guaviare, Sincelejo, Sogamoso, Tumaco, Tunja, Tuluá, Urabá, Quibdó, Valledupar, Villavicencio, Yopal. Mediante puntos de contacto en Pitalito, Ocaña, Magangue, la Dorada y Buga

GENERALIDADES DE LA DIAN SOGAMOSO

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) se constituyó como Unidad Administrativa Especial, mediante Decreto 2117 de 1992, cuando el 1º de junio del año 1993 se fusionó la Dirección de Impuestos Nacionales (DIN) con la Dirección de Aduanas Nacionales (DAN).

Mediante el Decreto 1071 de 1999 se da una nueva reestructuración y se organiza la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). De igual manera, el 22 de octubre de 2008, por medio del Decreto 4048 se

modifica la estructura de la Unidad Administrativa Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. El 26 de abril de 2011 mediante el Decreto 1321 se modificó y adicionó el Decreto 4048 de 2008, relacionado con la estructura de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

La DIAN está organizada como una Unidad Administrativa Especial del orden nacional de carácter eminentemente técnico y especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal y con patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público⁴.

A su vez el decreto 4048 de 2008 en su Artículo 4º define los NIVELES DE LA ESTRUCTURA INTERNA. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, desarrolla sus funciones en tres niveles, así:

1. NIVEL CENTRAL.

2. NIVEL LOCAL:

- DIRECCIONES SECCIONALES DE IMPUESTOS
- DIRECCIONES SECCIONALES DE ADUANAS
- Y DIRECCIONES SECCIONALES DE IMPUESTOS Y ADUANAS.

3. NIVEL DELEGADO: DIRECCIONES SECCIONALES DELEGADAS DE IMPUESTOS Y ADUANAS.

⁴<http://www.dian.gov.co/DIAN/12SobreD.nsf/pages/Laentidad?OpenDocument>

El mismo decreto 4048 (de reestructuración) en su Capítulo IV llamado FUNCIONES DEL NIVEL LOCAL describe en el Artículo 39°: DIRECCIONES SECCIONALES DE IMPUESTOS, DIRECCIONES SECCIONALES DE ADUANAS Y DIRECCIONES SECCIONALES DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES. Conforme a las políticas e instrucciones del Nivel Central y de acuerdo con la naturaleza de cada Dirección Seccional, son funciones de las Direcciones Seccionales las siguientes:

1. Responder en lo de su competencia, por la ejecución del Plan Estratégico Institucional y proponer los ajustes necesarios;
2. Dirigir, coordinar y supervisar la elaboración y ejecución de los planes operativos de las dependencias a su cargo;
3. Responder por la ejecución del Plan de Capacitación de los empleados públicos de la Dirección Seccional de la DIAN;
4. Ejercer las funciones de superior técnico y jerárquico administrativo de las dependencias a su cargo y superior técnico en materias de su competencia, del nivel delegado;
5. Dirigir, supervisar y evaluar la gestión de las áreas en las Direcciones Seccionales;
6. Orientar y apoyar en los aspectos normativos y procedimentales a los empleados públicos de la DIAN que laboren en los Puntos de Atención al Cliente;
7. Participar en el desarrollo e implementación del modelo de gestión institucional; de acuerdo con los requerimientos del mismo;
8. Mantener actualizada la información requerida por los servicios informáticos, apoyo de los procesos y de la gestión propia y transversal de la DIAN;

9. Responder por la implantación y funcionamiento del Sistema de Control Interno en la administración a su cargo;
10. Dirimir los conflictos de competencia que se presenten entre las dependencias de su respectiva Dirección Seccional;
11. Responder por los resultados de la gestión técnica y administrativa de las dependencias bajo su cargo.

6. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Específicamente la DIRECCION SECCIONAL DIAN SOGAMOSO tiene la siguiente estructura: (ver grafica 1)

Grafica 1. Estructura Orgánica – DIAN



Fuente: DIAN

De la misma forma, la provisión de cargos en la DIAN esta normada por la resolución 0013 del 4 de Noviembre de 2008 y la cual establece la siguiente estructura general

Tabla 1. Nivel directivo

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	REQUISITOS
Director General	510	07	Título profesional, título de post grado (Especialización o Maestría o Doctorado) y tres (3) años de experiencia.
Directores	509	06	Título profesional, título de post grado (Especialización o Maestría o Doctorado) y dos (2) años de experiencia.
Defensor del contribuyente y del usuario aduanero	508	06	
Jefe de Oficina de Control Interno	507	05	Título profesional, título de Especialización y tres (3) años de experiencia.
Jefe de Oficina de Comunicaciones	507	04	
Subdirector	506	04	
Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero Delegado	505	04	
Director Seccional III	504	04	
Director Seccional II	503	03	Título profesional, título de Especialización y un (1) año de experiencia.
Director Seccional I	502	02	Título profesional y dos (2) años de

			experiencia.
Director Seccional Delegado	501	01	Título profesional y un (1) año de experiencia.

Fuente: DIAN

Tabla 2. Nivel asesor

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	REQUISITOS
Asesor III	403	03	Título profesional, título de post grado (Especialización o Maestría o Doctorado) y tres (3) años de experiencia.
Asesor II	402	02	Título profesional, título de post grado (Especialización o Maestría o Doctorado) y dos (2) años de experiencia.
Asesor I	401	01	Título profesional, título de post grado (Especialización o Maestría o Doctorado) y un (1) año de experiencia.

Fuente: DIAN

Tabla 3. Nivel profesional

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	REQUISITOS
Inspector IV	308	08	Título profesional, título de post grado (Especialización o Maestría o Doctorado) y tres (3) años de experiencia.

Inspector III	307	07	Título profesional, título de post grado (Especialización o Maestría o Doctorado) y dos (2) años de experiencia.
Inspector II	306	06	Título profesional, título de postgrado (Especialización o Maestría o Doctorado) y un (1) año de experiencia.
Inspector I	305	05	Título profesional y título de postgrado
Gestor IV	304	04	Título profesional y tres (3) años de experiencia.
Gestor III	303	03	Título profesional y dos (2) años de experiencia.
Gestor II	302	02	Título profesional y un (1) año de experiencia.
Gestor I	301	01	Título profesional

Fuente: DIAN

Tabla 4. Nivel Técnico

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	REQUISITOS
Analista V	203	035	Título de formación tecnológica o cuatro años de estudios profesionales, o terminación de estudios tecnológicos y un año de experiencia, o título de formación técnica y tres (3) años de experiencia.

Analista IV	204	04	Título de formación tecnológica o cuatro años de estudios profesionales, o terminación de estudios tecnológicos y un año de experiencia, o título de formación técnica y tres (3) años de experiencia.
Analista III	203	03	Terminación y aprobación de tres (3) años de estudios profesionales o terminación de estudios tecnológicos, o título de formación técnica y dos (2) años de experiencia.
Analista II	202	02	Terminación y aprobación de tres (3) años de estudios profesionales o terminación de estudios tecnológicos, o título de formación técnica y un (1) año de experiencia.
Analista I	201	01	Terminación y aprobación de dos (2) años de estudios profesionales o terminación de estudios tecnológicos, o título de formación técnica

Fuente: DIAN

Tabla 5. Nivel Facilitador

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	REQUISITOS
Facilitador IV	104	04	Título de Bachiller
Facilitador III	103	03	Terminación de cuatro (4) años de bachillerato y un (1) año de experiencia
Facilitador II	102	02	Aprobación de tres (3) años de bachillerato

Facilitador I	101	01	Aprobación de dos (2) años de bachillerato
---------------	-----	----	--------------------------------------------

Fuente: DIAN

De acuerdo al decreto 4050 de Octubre de 2008 que en el párrafo único del artículo 5 especifica los tipos de direcciones seccionales de la siguiente manera:

Tabla 6. Denominación y Tipo

DENOMINACION	TIPO
Dirección Seccional de Impuestos de: Barranquilla, Bogotá, Cali, Grandes Contribuyentes y Medellín, Dirección Seccional de Aduanas de: Barranquilla, Bogotá, Cali, Cúcuta, Cartagena, Medellín y Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Bucaramanga, Buenaventura y Pereira	III
Dirección Seccional de Impuestos de: Cartagena y Cúcuta y Dirección seccional de Impuestos y Aduanas de: Armenia, Ibagué, Neiva, Manizales, Montería, Palmira, Pasto, Popayán, Riohacha, Santa marta, Tunja y Villavicencio	II
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de: Arauca, Barrancabermeja, Florencia, Girardot, Ipiales, Leticia, Maicao, Quibdó, San Andrés, Sincelejo, Sogamoso, Tulua, Uraba, Valledupar y Yopal	I

Fuente: DIAN

Así pues, de esta manera, para la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas Nacionales de Sogamoso operan los siguientes empleos base:

- Del nivel directivo: Director Seccional I 502 02
- Del nivel asesor: No Aplica
- Del nivel profesional:
 - a. Inspector I 305 05

- b. Gestor IV 304 04
 - c. Gestor III 303 03
 - d. Gestor II 302 02
 - e. Gestor I 301 01
- Del Nivel Analista:
 - a. Analista V 205 05
 - b. Analista IV 204 04
 - c. Analista III 203 03
 - d. Analista II 202 02
 - e. Analista I 201 02

 - Del nivel Facilitador:
 - a. Facilitador IV 104 04
 - b. Facilitador III 103 03
 - c. Facilitador II 102 02
 - d. Facilitador I 101 01

Es de anotar que en el artículo 6 numeral 5 del mismo decreto 4050 se especifican los requisitos para ser Director Seccional, los cuales son: *Las jefaturas de la Dirección Seccional I y de las Direcciones Seccionales Delegadas, así como la de División de la Dirección Seccional III y la del Grupo Interno de Trabajo del Nivel Central, solo podrán ser desempeñadas por el empleado público de la DIAN del sistema específico de carrera nombrado desde el grado 01 del nivel profesional (Gestor).*

PROBLEMAS EN LA APLICACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECÍFICA EN LA DIAN SOGAMOSO

Actualmente, la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas Nacionales de Sogamoso, de acuerdo al ya mencionado Decreto 4050 de 2008, se encuentra catalogada como una Dirección seccional de impuestos y aduanas tipo I, es decir, que tiene jurisdicción tributaria y aduanera, En el artículo 25 de la Resolución 0007 del 04 de noviembre de 2008 encontramos la competencia de la DIAN SOGAMOSO: “comprende el territorio de los municipios de: Sogamoso, Aquitania, Belén, Betétiva, Boavita, Busbanzá, Cerinza, Corrales, Cuítiva, Covarachía, Chiscas, Chita, Duitama, El Cocuy, ElEspino, Firavitoba, Floresta, Gámeza, Guacamayas, Guicán, Iza, Jericó, Labranzagrande, La Uvita, Mongua, Monguí, Nobsa, Paipa, Pajarito, Panqueva, Paya, Paz del Río, Pesca, Pisba, San Mateo, Santa Rosa de Viterbo, Sativanorte, Sativasur, Soatá, Socotá, Socha, Susacón, Tasco, Tibasosa, Tipacoque, Tópaga, Tota y Tutazá; se exceptúa el municipio de Cubará.”⁵

Con esta cobertura media, La DIAN Sogamoso cuenta actualmente con una planta global de 69 funcionarios, de los cuales 58 son de planta (en carrera) y 11 son funcionarios con nombramiento Temporal.

Como ya mencioné anteriormente, la carrera administrativa específica y su aplicación ha traído serios traumatismos en el movimiento de personal y en la normal promoción que este debería tener al interior de la organización, tanto como en la movilidad e incentivo personal como para cubrir posibles vacantes que se llegaran a

⁵Resolución 0007 del 04 de noviembre de 2008

presentar, con la multiplicidad de tareas a desarrollar y la estructura ya expuesta, se potencializan inconvenientes ya que si bien, hoy en día la entidad está trabajando ya en un proyecto de diseño e implementación de un sistema de carrera administrativa especial, también hay que tener en cuenta que para efectos del Sistema Específico de la Carrera Administrativa, el empleo público en la DIAN, se define por su perfil del rol, es decir por los objetivos, mediciones y metas de la posición del empleo, provenientes de las estrategias de la organización, el mapa de ejecución de la función, las habilidades técnicas, los conocimientos que deben cumplirse para lograr estas metas y los comportamientos que se requieren para crear una cultura de excelencia en el desempeño.

Debo recordar que el perfil de rol se tiene en cuenta entre otros aspectos para: Orientar los procesos de selección, evaluación, capacitación, planes de carrera y movilidad; para evaluar el ajuste del perfil del empleado y el perfil del rol; y para elaborar planes de mejoramiento individual y grupal.

7. RESULTADOS

De esta manera surge el interrogante de **¿Cómo se lleva a cabo la promoción del personal en la DIAN?**

La DIAN en su documento de Políticas del Buen Gobierno menciona que “El Sistema Específico de carrera de la DIAN, ofrece igualdad de oportunidades para el

ingreso a los cargos de la entidad, garantiza la promoción y permanencia en los mismos con base en el mérito, regula los mecanismos de retiro, y promueve la formación y capacitación para el desarrollo personal y para el mejor desempeño del puesto de trabajo. Para la provisión definitiva de los cargos del Sistema Específico de Carrera será obligatorio adelantar concursos de méritos: **Concurso abierto**: es aquel en el cual pueden participar todas las personas que cumplan los requisitos del empleo y posean el perfil del rol exigido para el desempeño de este. La DIAN tiene un sistema de planta global y flexible consistente en un banco de cargos para todo el territorio nacional, que serán distribuidos por el Director General entre las distintas dependencias de la entidad, atendiendo a las necesidades del servicio”⁶.

La DIAN en su documento POLITICAS DEL BUEN GOBIERNO, específicamente en el punto 3.4 sobre POLITICAS DE GESTION Y EL TALENTO HUMANO numeral 3.4.1.1

Sobre el conocimiento:

“Los empleados públicos de la DIAN se caracterizarán por su idoneidad y calificación, serán protagonistas de su autodesarrollo, a través de condiciones institucionales que posibiliten la generación y administración del conocimiento que redunde en el crecimiento personal, el quehacer de la entidad así como en la integridad de sus procesos y procedimientos.

⁶http://www.dian.gov.co/dian/12sobred.nsf/pages/Servicio_Publico

Generar todas las condiciones legales y presupuestales para que la carrera administrativa e incentivos laborales operen plenamente.

Diseñar e implementar la estrategia para gestionar el conocimiento y cimentar las mejores prácticas internacionales en la administración tributaria, aduanera y de comercio exterior.

3.4.1.1.1 Sobre el Desempeño:

Promover en los empleados públicos el cumplimiento del marco legal y el código de buen gobierno de la entidad.

Propender por el desarrollo integral de las personas vinculadas a la entidad.

En los procesos de selección, permanencia, movilidad desvinculación y en general de desempeño de los empleados públicos de la DIAN prevalecerán los requisitos técnicos y de competencias de cada empleo en cada proceso; igualmente la valoración del desempeño responderá a criterios medibles que permitan reconocer el cumplimiento, el aporte personal e institucional así como las necesidades individuales de mejoramiento.

La DIAN contará con los líderes cuya visión y proyección le permita a la entidad aprovechar las competencias y calidades de las personas, la construcción del conocimiento individual y colectivo, propiciar relaciones interpersonales e interinstitucionales asertivas así como administrar los recursos de manera óptima, todo orientado a aseguramiento de la misión, al logro de los objetivos estratégicos, al

desarrollo y administración de las personas a su cargo y al favorecimiento del clima laboral.”⁷

En cuanto las anteriores políticas frente al desarrollo administrativo planteadas por la DIAN en el manual del buen gobierno, cabe resaltar que por la inoperancia del sistema de carrera específico, estas se convirtieron literalmente en letra muerta, esta situación se presenta y se manifiesta tangiblemente con los funcionarios de los niveles ANALISTA Y FACILITADOR de la DIAN de Sogamoso ya que estos funcionarios, movidos por su espíritu de superación, han superado hace tiempo y con creces los niveles en los cuales se encuentran clasificados nominalmente, tanto por experiencia como por nivel académico, pero, aun se encuentran dentro del nivel Facilitador o Analista desempeñando funciones y roles de trabajos de Profesional (gestor) ésta situación ha generado trabas y reclamaciones al punto que se creó un movimiento a nivel nacional llamado: LOS INDIGNADOS DE LA DIAN.

7.1 ANALISIS DE LA SITUACION DE LOS FUNCIONARIOS TEMPORALES

Como primera medida debo aclarar que los nombramientos temporales son aquellos empleos que de acuerdo con las necesidades de la Entidad se podrán contemplar excepcionalmente en la planta de personal, para cumplir funciones que no realice el personal de planta como parte de las actividades permanentes, desarrollar programas o proyectos de duración determinada, suplir necesidades de personal por

⁷Políticas del buen gobierno documento DIAN 2012

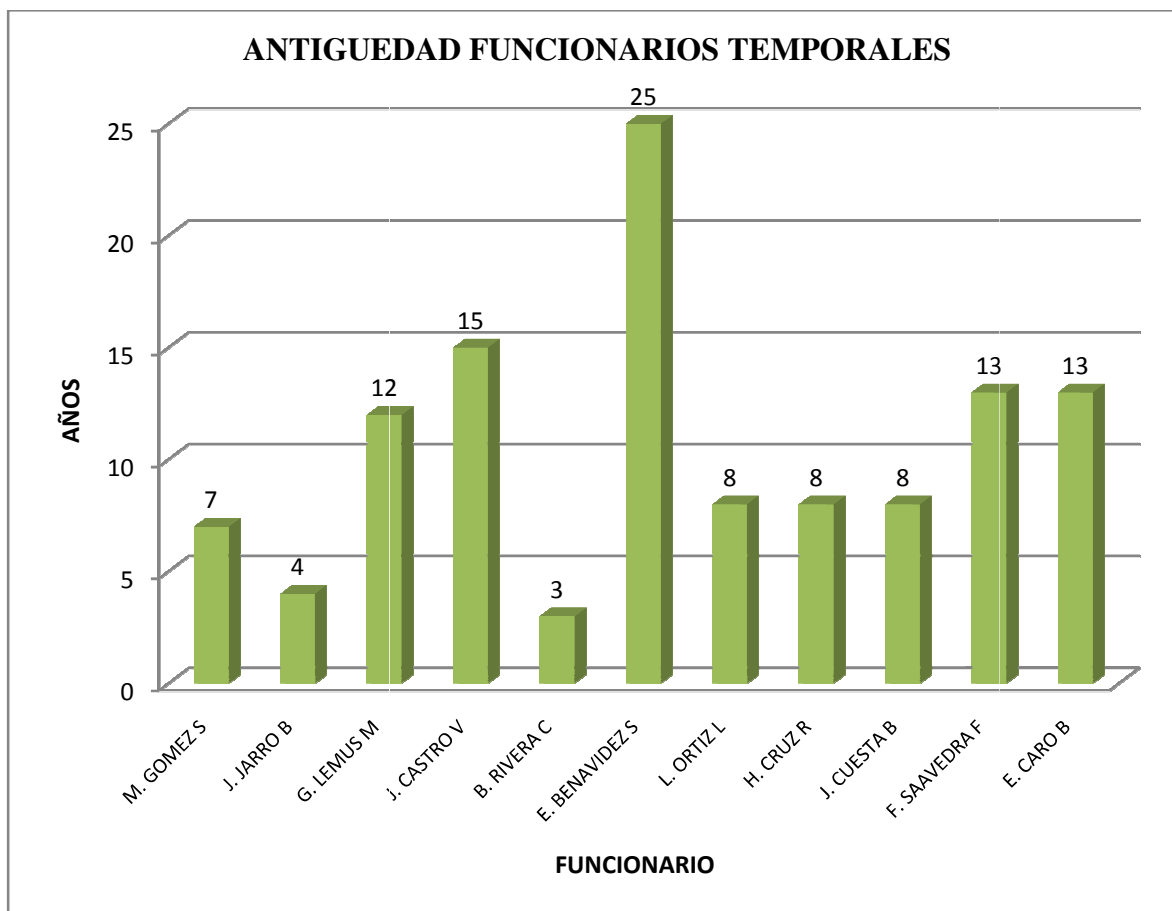
sobrecarga de trabajo por hechos excepcionales y desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional.

Estos funcionarios inicialmente fueron vinculados con un nombramiento de supernumerario, el cual por la naturaleza del mismo estaba únicamente destinado con el fin de suplir o atender necesidades del servicio, para apoyar la lucha contra la evasión y el contrabando, para el ejercicio de actividades transitorias, y para vincular personas a procesos de selección dentro de los concursos abiertos cuando estos se realicen bajo la modalidad de concurso-curso.

Esa diferencia en la destinación de la vinculación de estos funcionarios dio como resultado el cambio de tipo de vinculación, de supernumerario a temporal y con ello se amplió su “accionar” laboral dentro de la entidad, haciendo énfasis en que su vinculación se hace indicando específicamente las labores a realizar por parte de cada uno de ellos.

Hoy en día estos 11 funcionarios tienen una antigüedad promedio de 10.5 años de experiencia en la entidad, esto les da un conocimiento y experiencia tal, que se convierten en un apoyo imprescindible en el trabajo diario de las labores misionales de la DIAN (Ver cuadro 1).

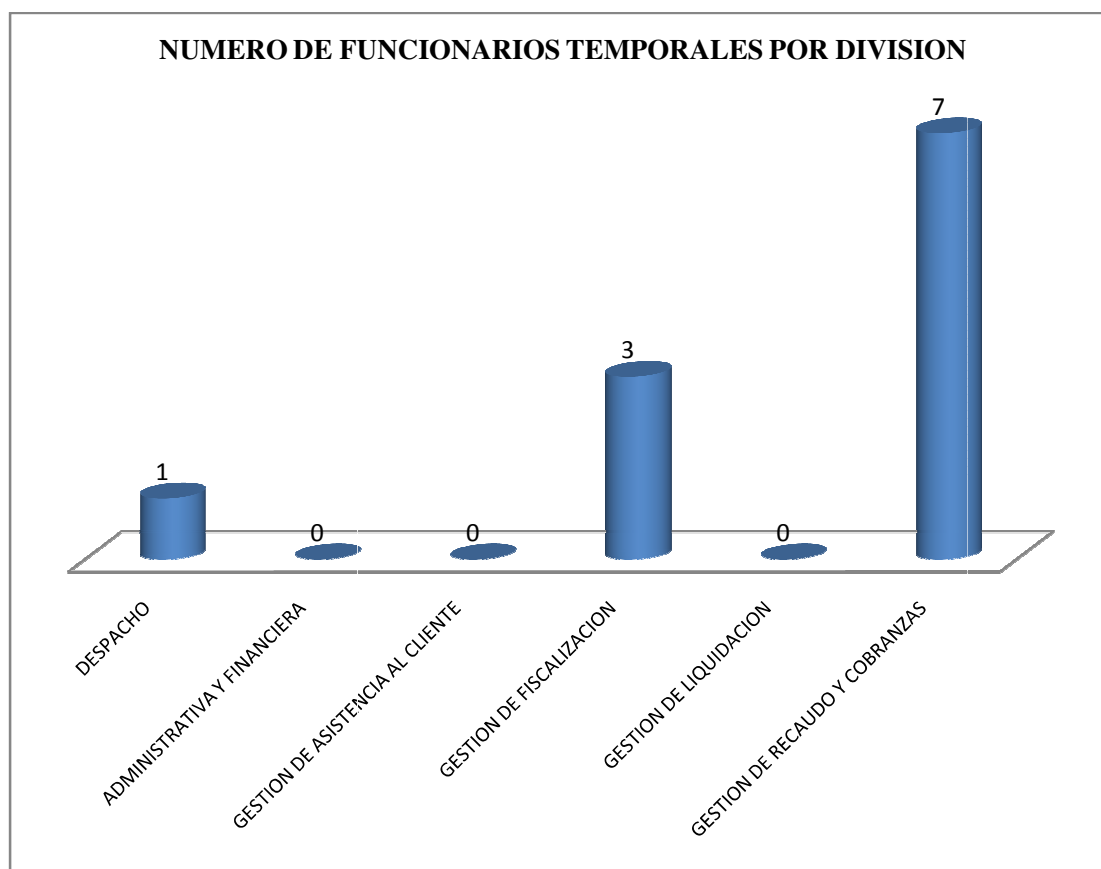
Cuadro 1. Antigüedad funcionarios temporales



Fuente: Oficina de Personal DIAN Sogamoso

De acuerdo a la naturaleza de su nombramiento, estos funcionarios temporales se encuentran distribuidos en las áreas misionales de la entidad de la siguiente manera: (ver cuadro 2).

Cuadro 2. Número de funcionarios temporales por división



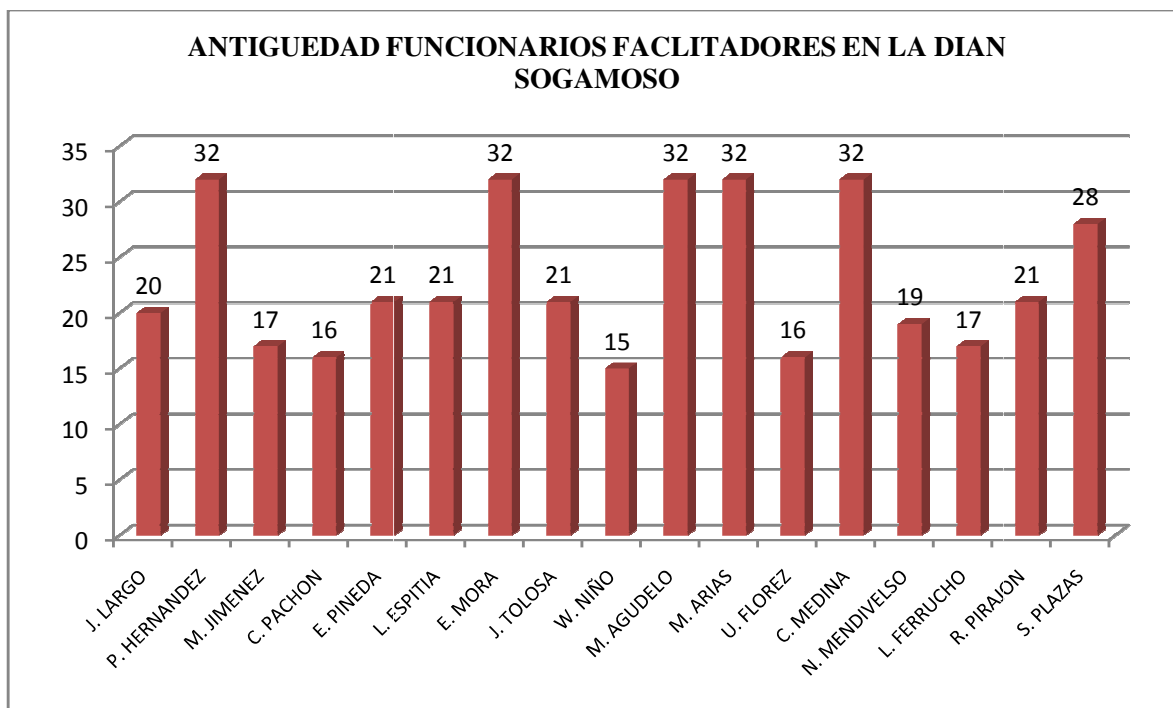
Fuente: Oficina de Personal DIAN Sogamoso

Ahora bien, la situación de llevar tantos años con un nombramiento temporal, sintiéndose sin estabilidad laboral y aunado al hecho de estar en total incertidumbre cuando se lleva a cabo el proceso de renovación del contrato, crea en estos funcionarios ciertos niveles de insatisfacción y de falta de compromiso con la entidad, los cuales pueden llegar a ser motivos para generar casos de corrupción o de fuga de información reservada de la entidad.

7.2 SITUACION DE LOS FUNCIONARIOS FACILITADORES

Es en este nivel donde se concentra casi toda la “desigualdad” generada por la inoperancia del actual sistema de carrera específico de la DIAN, pues los funcionarios que ingresamos a la entidad por este nivel, hemos estado en proceso de constante superación, tanto académicamente como de forma personal, a tal punto que en este momento se superan con creces las exigencias para cada uno de los cargos desempeñados por cada uno de nosotros. En cuanto a la antigüedad de servicio en la DIAN en lo que respecta a funcionarios del Nivel Facilitador nos encontramos con un promedio de antigüedad de 23 años, lo que constituye un nivel de experiencia y conocimientos TAC de niveles envidiables.

Cuadro3. Antigüedad funcionarios facilitadores DIAN Sogamoso



Fuente: Oficina de Personal DIAN Sogamoso

En cuanto a lo académico, de los 17 Funcionarios Facilitadores, 9 de ellos tienen educación técnica aprobada, lo cual los clasificaría en el rango de Analistas dentro de la escala laboral de la DIAN.

A su vez de estos funcionarios facilitadores, 8 de ellos tienen educación superior aprobada, clasificándolos de esta manera dentro del rango de Gestores (profesionales) en la citada escala laboral de la DIAN.

Finalmente, 4 de estos Facilitadores tienen nivel académico de posgrado ya aprobado(ver cuadro anexo) este nivel los clasificaría dentro del rango de Inspector.

Tabla 7. Planta facilitadores DIAN Sogamoso

PLANTA FACILITADORES DIAN SOGAMOSO					
No	NOMBRE	EXPER	EST TECN	EST UNIV	POSGRADO
1	J. LARGO	20	X	X	X
2	P. HERNANDEZ	32	NO	NO	NO
3	M. JIMENEZ	17	X	X	X
4	C. PACHON	16	X	NO	NO
5	E. PINEDA	21	NO	NO	NO
6	L. ESPITIA	21	NO	NO	NO
7	E. MORA	32	NO	NO	NO

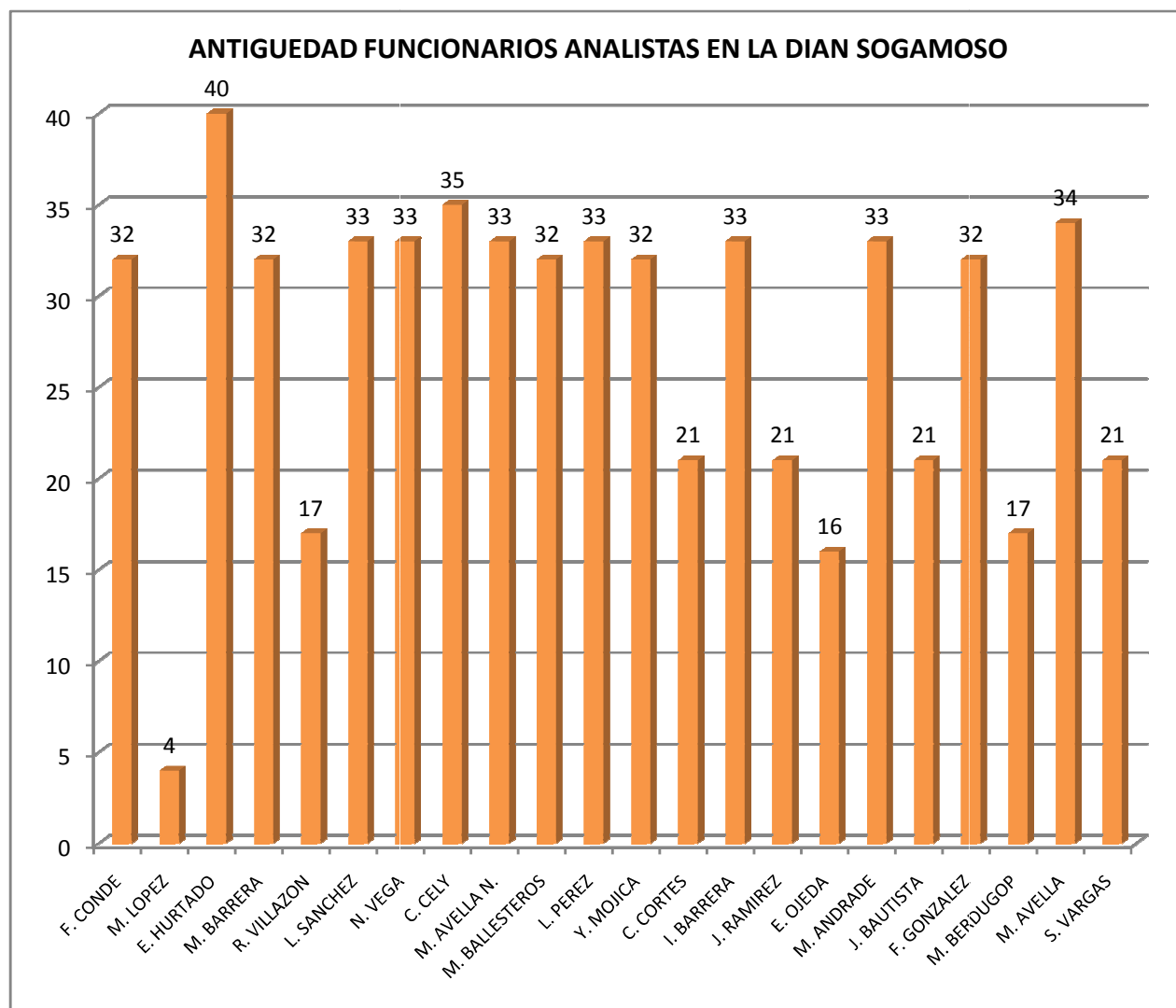
8	J. TOLOSA	21	NO	X	X
9	W. NIÑO	15	X	NO	NO
10	M. AGUDELO	32	X	X	NO
11	M. ARIAS	32	NO	NO	NO
12	U. FLOREZ	16	NO	X	X
13	C. MEDINA	32	NO	NO	NO
14	N. MENDIVELSO	19	X	X	X
15	L. FERRUCHO	17	X	NO	NO
16	R. PIRAJON	21	X	X	NO
17	S. PLAZAS	28	X	X	NO

Fuente: Oficina de Personal DIAN Sogamoso

7.3 SITUACION ACTUAL DE LOS FUNCIONARIOS ANALISTAS

En cuanto a la situación laboral de los funcionarios analistas, ésta no es menos complicada, pues, al igual que los funcionarios del nivel facilitador, cuentan también con niveles académicos suficientes y bastante experiencia laboral lo que los hace altamente calificados para los temas tributarios, aduaneros y cambiarios desarrollados por esta Dirección Seccional.

Cuadro 4. Antigüedad Funcionarios Analistas en la DIAN Sogamoso



Fuente: Oficina de Personal DIAN Sogamoso

El promedio de antigüedad de los funcionarios analistas de la DIAN Sogamoso está actualmente en 27.5 años de servicio, esta antigüedad los hace altamente especializados en los procesos aduaneros, tributarios y cambiarios propios de su gestión.

Tabla. 8 Planta Analistas DIAN Sogamoso

PLANTA ANALISTAS DIAN SOGAMOSO					
No	NOMBRE	EXPER	EST TECN	EST UNIV	POSGRADO
1	M. CONDE	32	X	X	NO
2	M. LOPEZ	4	X	NO	NO
3	E. HURTADO	40	NO	NO	NO
4	M. BARRERA	32	X	NO	NO
5	R. VILLAZON	17	X	X	X
6	L. SANCHEZ	33	NO	NO	NO
7	N. VEGA	33	X	X	NO
8	C. CELY	35	X	X	NO
9	M. AVELLA N.	33	NO	NO	NO
10	M. BALLESTEROS	32	NO	NO	NO
11	L. PEREZ	33	NO	NO	NO
12	Y. MOJICA	32	NO	NO	NO
13	C. CORTES	21	X	NO	NO
14	I. BARRERA	33	NO	NO	NO
15	J. RAMIREZ	21	X	X	X
16	E. OJEDA	16	X	X	X
17	M. ANDRADE	33	X	X	NO
18	J. BAUTISTA	21	X	NO	NO
19	F. GONZALEZ	32	NO	NO	NO
20	M. BERDUGOP	17	X	X	NO
21	M. AVELLA	34	X	X	NO
22	S. VARGAS	21	X	X	X

Fuente: Oficina de Personal DIAN Sogamoso

En cuanto a la parte académica de los Analistas, la situación presenta el mismo fenómeno, se constituyen al igual que los Facilitadores en personal sobre capacitado para el cargo y la remuneración que devengan.

8. DISCUSIÓN

PERSPECTIVAS Y EFECTO DE LA APLICACION DE NUEVOS ROLES EN DIAN SOGAMOSO

Si bien la Constitución Política define que todos los cargos son de carrera como regla general, establece a título de excepción, entre otros, los que defina el legislador; y dado que el legislador en sus facultades le asiste la posibilidad de definirlo, propongo que se defina la estructura de los cargos en la DIAN como:

- A. Cargos de Libre Nombramiento y Remoción.
- B. Cargos de Carrera Especial Fiscal
- C. Cargos de Carrera Administrativa

Con dicha diferenciación en su naturaleza, es posible implementar un esquema de ingreso por los cargos de carrera administrativa vía ordinaria y una re categorización en los cargos de carrera especial fiscal sujeto a reglas propias y especialísimas de la entidad, como por ejemplo verificación de antecedentes con valoración especial de funciones propias de la DIAN, del servicio Público en general, de ejercicio en el nivel y de experiencia en el cargo inmediatamente anterior, entre otros.

Así las cosas los procesos de selección estarán bajo reglas diferentes, en el caso de los concursos abiertos para los grados iniciales de cada nivel y la re categorización previo cumplimiento de requisitos propios de experiencia, formación académica, conocimiento y ejecución.

Como sustentación me permito citar el Decreto Ley 274 de 2000, en donde se diferencia claramente la naturaleza de los cargos en dicha carrera especial de origen legal; así mismo cito el Decreto Ley 1278 de 1994 que rige el sistema específico de carrera en el INPEC, y finalmente citar el Decreto Ley 1272 de 2002 del sistema especial de carrera docente.

Actualmente el perfil del rol en indebida técnica de especificación de funciones, sesga la adquisición de la experiencia del funcionario Dian. En la medida que los roles se construyeron de manera casuística, especialísima a cada actividad y procedimiento Dian, impide en cumplimiento de las directrices del DAFP, que un funcionario aspire a un movimiento oblicuo en la entidad, o inclusive un movimiento horizontal.

El desarrollo del perfil del rol, como manual de funciones desconoce la realidad de los mismos frente a otras entidades del sector público. Tenemos por ejemplo que no hay entidad en pública en la que el manual de funciones sea determinado tan minuciosamente y restrictivamente como en la DIAN.

De la mano con las medidas antes propuestas, la valoración de la experiencia debe ser diferente en nuestro caso y claramente dar valores ponderados según sea el ejercicio del trabajo o empleo. Así las cosas propongo que se contemple en los procesos de selección, la experiencia obtenida en la DIAN como doble valor frente a la privada y dos terceras partes frente a la pública en cualquier entidad.

Como fundamento me permito citar lo previsto en las convocatorias actuales de comisionado en la CNSC y de docentes de la 136 a la 249 en proceso, donde claramente se evidencia el tratamiento justificadamente razonable para determinar la valoración de la experiencia y los estudios según su impacto en el cargo a proveer.

De esta manera, con la aplicación de algunas opciones, es posible superar los obstáculos que actualmente detienen el movimiento en ascenso de los funcionarios de la DIAN Sogamoso, ellas son:

Opción 1: diseñar un nuevo manual de funciones por áreas de conocimiento y afines, tal y como opera en la Carrera Docente. (Convocatorias de la 136 a 249 CNSC).

Opción 2: Definición legal como profesión del “Profesional en Gestión Pública, Tributaria, Aduanera y Cambiaria” cuya formación la imparta la escuela DIAN y sea incluida en todos los manuales de funciones. Como antecedentes citamos la Ley 1310 de 2009, declarada exequible por la Corte Constitucional ante las objeciones presidenciales.

Opción 3: Convenio interadministrativo de homologación y validación ante la ESAP (universidad de lo público por excelencia) y otras Universidades, de nuestros conocimientos académicos, títulos de formación y años de experiencia, a efectos de ser

considerados como Administradores Públicos, que es una disciplina académica incluida actualmente en los manuales de funciones.

Ahora bien, Para que los facilitadores, analistas y gestores que tienen dificultades prácticas de ejercer funciones especiales dado su cargo titular, propongo que en el proyecto de ley se establezca como situación administrativa adicional a las existentes, la denominada **“En designación Profesional de Gestor Público, Tributario, Aduanero y Cambiario”**, cuya referenciación conlleva el ejercicio de funciones profesionales y el pago de la diferencia salarial.

Mediante esta figura administrativa se puede entonces referenciar a los analistas y facilitadores al Grado 01 del Nivel Gestor y a los gestores especializados al Grado 01 del Nivel Inspector. La propuesta está encaminada a superar la disfunción de la totalidad de facilitadores y analistas, y a movilizar no menos del 50% de gestores con especialización definiendo criterios de asignación de dicha figura.

Artículo XX. DESIGNACIÓN COMO PROFESIONAL EN GESTIÓN PÚBLICA, TRIBUTARIA, ADUANERA Y CAMBIARIA. *Es la situación administrativa por medio de la cual los servidores públicos de carrera, desempeñan las funciones de profesionales de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y de las diferentes dependencias en que se encuentra organizada dicha Entidad.*

Le corresponderá al Director General de la Entidad la designación contenida en el presente artículo.

Para poder iniciar su desempeño como profesional designado se requiere que el servidor público preste el juramento correspondiente.

La designación se hará en forma indefinida pero terminará cuando sea revocada expresamente por el funcionario competente para efectuarla o por desvinculación del funcionario de carrera de la entidad.

El funcionario designado, mientras permanezca en dicha situación, tendrá derecho a devengar la diferencia salarial entre la asignación básica del cargo del cual es titular y la asignación básica del cargo de referencia que en todo caso corresponde al primer grado de cada nivel según sea la designación.

Durante el término de la designación conservará todas las prerrogativas del sistema de carrera de la entidad.

Al cesar la designación el funcionario se reintegrará automáticamente al cargo de carrera del que es titular y continuará devengando la respectiva asignación básica, sin que ello implique desmejoramiento salarial en ningún caso.

Artículo XX. REQUISITOS PARA SER DESIGNADO COMO PROFESIONAL EN GESTION PÚBLICA, TRIBUTARIA, ADUANERA Y CAMBIARIA. *Para ser designado se requiere:*

- a) Empleado inscrito en carrera.*
- b) Cumplir los requisitos mínimos correspondiente a los primeros grados de cada nivel*
- c) Evaluación del desempeño Sobresaliente*

Artículo XX. ACTOS Y ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS DE DESIGNADOS COMO PROFESIONAL EN GESTION PÚBLICA, TRIBUTARIA, ADUANERA Y CAMBIARIA. *En todo caso, y para todos los efectos legales, quienes estén designados como Profesionales en Gestión Pública, Tributaria, Aduanera y Cambiaria, se identificarán como tales en la respectiva dependencia.*

Actualmente, muchos de los procesos misionales de la entidad son desarrollados por personal del nivel técnico y asistencial con muy buenos índices de cumplimiento y excelentes calificaciones en su evaluación de funciones, por orden de la CNSC es imperativo que cada funcionario desarrolle únicamente las actividades y funciones dispuestas para el cargo que ostenta, de esta manera, la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas Nacionales de Sogamoso tiene que trabajar mancomunadamente con el Nivel Central de la entidad con el fin de impulsar y lograr la aprobación de un proyecto de carrera administrativa especial, para con ello lograr destrabar el estancamiento existente en la movilidad, lograr mejorar el clima laboral con tan solo ofrecerle al funcionario perspectivas de superación laboral y un mejor futuro.

De tenerse en cuenta estas observaciones en el sistema de carrera administrativa y aunada al hecho de tener un sistema de carrera administrativa especial, en la DIAN Sogamoso se verían cambios sustanciales en los métodos y procesos propios de cada división y en los resultados de los procesos misionales de la entidad.

9. RECOMENDACIONES

El sistema de carrera especial deseado seleccionaría a los funcionarios públicos al inicio de su vida profesional a través de un curso concurso basado en los principios de mérito y capacidad, por fuera de los lineamientos de la CNSC. Y administrado por la DIAN.

Su vida profesional se desarrollaría, en principio, en la Administración. La entrada de personal externo estaría limitada a entrar por los cargos base de cada nivel y se daría una gran importancia a la carrera administrativa. Con ello se favorecería la existencia de una conciencia de servicio público y de una cultura común muy fuerte.

Este modelo rige actualmente en Francia y, con algunas modificaciones, en España, Italia, Alemania, Portugal y en la República Checa. El concepto de estabilidad en la condición de funcionario se encuentra muy arraigado. Esta estabilidad garantiza una independencia frente al poder político y la continuidad del funcionamiento de la Administración.

La carrera estaría estructurada mediante el ascenso por grados y categorías que se van adquiriendo de una manera progresiva a lo largo de toda la vida profesional, certificando estudios y capacidades. La carrera es el mecanismo fundamental de motivación de los empleados en este sistema; los funcionarios tienen unas expectativas

de carrera al ingresar en la Administración las que se van cumpliendo en función de su desempeño y de la antigüedad.

La falta de rendimiento generalmente se evidencia con la evaluación del desempeño reflejaría en una ausencia de promoción. En Francia, líder actual del sistema cerrado, existen dos mecanismos de carrera: el primero desarrollado dentro de la entidad y basado en la antigüedad, y un segundo que permite ser nombrado en los puestos directivos en virtud del principio de mérito y de las competencias personales así de esta manera, simultáneamente, se fomenta la movilidad interna.

Por supuesto que este trabajo lo apoyo reforzado en el espíritu de la Constitución Política de Colombia, la cual nos fijó como carta magna al pueblo de Colombia el aseguramiento del trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la participación democrática y pluralista, pero sobre todo el presupuesto más caro en materia del derecho positivo: **LA CONSTITUCION ES NORMA DE NORMAS** y en todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la Ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.

De allí que mi proyección sobre la aplicación de un sistema de carrera administrativa especial insista en la aplicación del artículo 125 de la carta magna:

“ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

PARÁGRAFO. *Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en remplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.”*

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Acuerdo 017 del 22 de enero de 2008.** Señala los criterios legales y se establecen las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba.
- **Acuerdo 018 del 22 de enero de 2008.** Establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba.
- **Circular 100-003 de febrero de 2009** del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **CLAD**, *Carta Iberoamericana de Participación Ciudadana en la Gestión Pública*, Lisboa, Portugal, 25 y 26 de junio de 2009.
- **Constitución Política de Colombia**, 1991.
- **Decreto 1227 de 1995.** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- **Decreto 2539 de 2005.** Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos.
- **Decreto 2772 del 10 de agosto de 2005.** Establece las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 3626 de 2005** “Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 765/2005
- **Decreto 4048 del 22 de octubre de 2008.** Modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

- **Decreto 4049 del 22 de octubre de 2008.** Establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 4050 del 22 de octubre de 2008** Fija disposiciones en materia salarial para la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales.
- **Decreto 4665 de 2007.** Adopta la actualización del Plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
- **Decreto 770 de 2005.** Establece el sistema de funciones y requisitos generales.
- **Decreto Ley 765 de 2005** “Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la DIAN”.
- **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales –DIAN-**, *Diseño de una estrategia educativa y comunicativa que promueva la transformación cultural de la contribución en el país entre contribuyentes, servidores públicos, niños y jóvenes*”. Bogotá, 2008.
- **Ley 190 de 1995.** Estatuto Anticorrupción.
- **Ley 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Orden Administrativa 000007 de 2009.** Desarrolla los procedimientos para la planeación y evaluación de la gestión institucional de la DIAN.
- **Orden Administrativa 002 de 2009.** Desarrolla el procedimiento para definir y/o modificar procedimientos dentro de los procesos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.
- **Orden administrativa 15 de 2009.** Desarrolla los procedimientos de competencias laborales.

- **Resolución 0011 de 2008.** Crea Grupos Internos de Trabajo y se asignan funciones en DIAN.
- **Resolución 0013 de 2008.** Adopta los requisitos mínimos para la provisión de los empleos en la DIAN.
- **Resolución 008 de 2008.** Distribuye divisiones y se organiza la estructura interna de la DIAN.
- **Resolución 009 de 2008.** Crea Divisiones y se asignan funciones en la DIAN.
- **Resolución 05805 de 2009.** Actualiza el Manual Específico de Funciones y se estructuran los Perfiles de Rol de los empleos de la DIAN.
- **Resolución 101153 de 2008.** Define las competencias institucionales en la DIAN.
- **Resolución 10621 de 2008.** Adopta el Código de Buen Gobierno, el Código de Ética, los Valores institucionales y el Mapa de procesos de la DIAN
- **Resolución 1131 del 4 de diciembre de 2008.** Adopta y define el Sistema de Gestión de Calidad y Control Interno en la DIAN.
- **Resolución 1228 de 2008.** Adopta el Manual de Calidad versión 1.0 para la DIAN.
- **Resolución 1276 de 2008** Adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera y en periodo de Prueba de la DIAN”.
- **Resolución 2280 de 2006.** Establece las Competencias institucionales en la DIAN.
- **Resolución 7635 de 2007.** Adopta competencias gerenciales en la DIAN.
- **Resolución 8859 de 2006.** Reglamenta la capacitación, la inducción y la reinducción en la DIAN.
- **Resolución CSNC 029 de 2008.** Aprueba el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de los empleados de carrera y en periodo de prueba de la DIAN”.

- **Resolución CSNC 1085 de 2010.** Por la cual se prorroga el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral a la DIAN”
- **Resolución No. 00457 de 2008.** Establece los criterios para la definición de procedimientos dentro de los procesos de la DIAN y la estandarización y normalización de los documentos soporte de los mismos.
- **USAID,** *Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos Conceptuales y Manual pedagógico,* Bogotá, 2006.