

DIAN[®]

POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

COMUNICACIÓN DE INVOLUCRAMIENTO CoE



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



DIAN[®]

POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

COMUNICACIÓN DE INVOLUCRAMIENTO CoE



COMUNICACIÓN DE INVOLUCRAMIENTO

CoE



Lisandro Manuel Junco Riveira
Director General

Julio Fernando Lamprea Fernández
Director de Gestión de Impuestos

Luis Hernando Valero
Subdirector de Factura Electrónica y Soluciones Operativas
Dirección de Gestión de Impuestos

Mario José Marquez Olier
Asesor Factura Electrónica
Dirección de Gestión de Impuestos

Liliam Amparo Cubillos Vargas
Directora de Gestión Corporativa (E)

Clara Nieves Silva
Subdirectora de Asuntos Disciplinarios

Claudia Patricia Torres Montaña
Asesora Dirección de Gestión Corporativa

Fernando Flechas Hernández
Asesor externo Dirección de Gestión Corporativa

Julián Andrés Hernández Botina
Gestor Dirección de Gestión Corporativa

Olga Lucia González Pinzón
Inspector Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

María del Pilar Aquite Acevedo
Gestor Subdirección de Gestión del Empleo Público



Contenido

Carta compromiso

1. Resumen Ejecutivo

2. Justificación

3. Derechos humanos

4. Estándares Laborales

5. Medio ambiente

6. Anticorrupción

7. Conclusiones y recomendaciones

CARTA COMPROMISO

De mi mayor consideración:

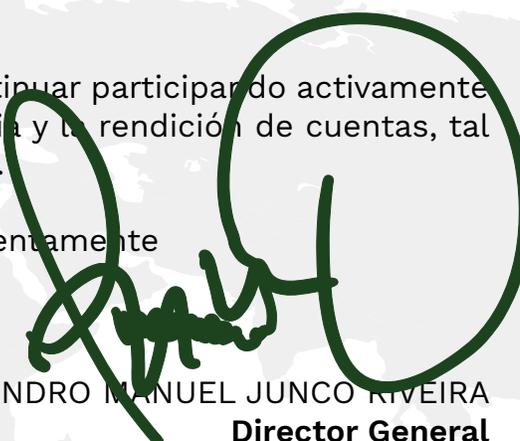
Con la presente comunicación hago saber que ratifico el apoyo de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia DIAN -adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público-, institución a la cual represento, a los Principios del Pacto Global de la Secretaría General de las Naciones Unidas.

Este compromiso conlleva promoción, difusión y lo más importante la puesta en práctica de los postulados de los principios del Pacto Global. En este sentido, nuestro trabajo procura el despliegue de acciones que contribuyan a la implementación de tales principios, con los cuales se vela por la defensa de los derechos humanos, la transparencia, los derechos laborales, la sustentabilidad, la igualdad de género, la protección del medio ambiente y las prácticas anticorrupción en el marco del rol que como entidad pública nos ha sido asignado, vale decir, ser columna vertebral de las finanzas del Estado.

Con nuestra Comunicación de Involucramiento (COE), mostraremos las acciones que hemos llevado a cabo durante el período 2019-2021 en pro de honrar el compromiso de adhesión al Pacto Global y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Me resta decir que es nuestro propósito continuar participando activamente con la promoción de la ética, la transparencia y la rendición de cuentas, tal como lo dispone el Pacto Mundial de la ONU.

Sin otro particular lo saluda a usted, muy atentamente



LISANDRO MANUEL JUNCO RIVEIRA
Director General

1. RESUMEN EJECUTIVO

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 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 dio una nueva reestructuración y se organizó 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 modificó 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. El 17 de julio de 2015 mediante Decreto 1292 se modifica parcialmente la estructura de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y mediante Decreto 071 del 2020, se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN. De igual forma, el decreto 1742 de 2020 por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

La DIAN tiene por decálogo de principios éticos los siguientes:

- El autocuidado
- El cuidado del otro
- Cuidado de la función pública
- Responsabilidad por elección
- Prevalencia del ser sobre el tener y representar
- Respeto por la existencia del otro
- Integridad
- Responsabilidad de la transformación
- Cuidado de la dignidad humana
- Deber de cuidar las virtudes éticas

2. JUSTIFICACIÓN

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, dado su carácter y naturaleza jurídica busca de forma constante y sostenida la mejora de cada uno de sus procesos y actuaciones para el alcance de la excelencia. Por tal motivo, la actual administración de la entidad entiende que el sector público puede y debe asumir papel protagónico como líder y motor de desarrollo de los principios del pacto global, por lo cual decidió reforzar en su gestión los criterios éticos, sociales y ambientales.

La alineación a los principios de Pacto Global refleja la acción integral de la Entidad, así como su compromiso y protagonismo desde el ejemplo para el sector público en temas de Derechos humanos, Estándares laborales, Medio ambiente y Lucha contra la corrupción.

En este sentido, nos hemos comprometido a: fortalecer nuestros comportamientos éticos, teniendo como principal carta de navegación nuestro código de ética; contar con el mejor talento humano del país bajo los más estrictos criterios de mérito, transparencia y acceso a la carrera; generar el marco legal que permita la masificación de la factura electrónica que además de ser una herramienta para avanzar en la lucha contra la evasión, también contribuye a la disminución de consumo de papel, así mismo nos comprometemos a afianzar las conductas que aseguren actuaciones respetuosas de la ética y la transparencia desde nuestros servidores públicos para la lucha contra la corrupción, garantizando además los derechos de los contribuyentes y demás relacionados en el actuar institucional.

DIAN[®]

POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

DERECHOS HUMANOS

COMUNICACIÓN DE INVOLUCRAMIENTO
CoE



3. DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1:

“Las organizaciones deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

PRINCIPIO 2:

“Las organizaciones deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

3.1 COMPROMISO

Diseñar e implementar un nuevo modelo de gestión ética, en el que se promocióne la libertad del servidor -en tanto ser humano-, para tomar decisiones, elegir un curso de acción determinado. Dicha libertad debe ser ilustrada, diserta, que resulte de la apropiación crítica, pensada, consciente, que cada persona realice sobre las normas que deben guiar su conducta, aunque no estén escritas o impuestas, pero que siempre tengan como derrotero lo que colectivamente se tiene por apropiado, bueno, correcto o aconsejable.

En este sentido, también se fortalece de igual manera la perspectiva de los derechos que los administrados por la DIAN poseen no sólo desde el punto de vista normativo sino en el relacionamiento, la conducta y el trato aún más cercano.

3.2 SISTEMAS

A partir del ejercicio de planeación estratégica de la actual administración, se estimó crucial para el logro y consolidación de todas las aspiraciones transformacionales, el diseño e implementación de un nuevo modelo de gestión ética, lo que supuso la revisión del que se tenía hasta ese momento, pues resultaba perentorio establecer sobre qué base había sido establecido, y a partir de esa precisión determinar cuál debía ser la orientación del nuevo modelo.

El estudio del anterior instrumento de gestión ética mostró que su expedición obedeció a un imperativo legal, concretamente el Decreto 1599 de 2005, por virtud del cual el Estado colombiano adoptó el Modelo Estándar de Control Interno en cuyo contenido se aprecia que la estructura de control conforme con los artículos 3º y 4º de la Ley 87 de 1993, estaría integrada entre otros por un Componente de Ambiente de Control y elementos que lo constituyen, a saber: Acuerdos, compromisos o protocolos éticos, Desarrollo del Talento Humano y Estilo de dirección.

Dicho instrumento constaba de dos partes, perfectamente diferenciadas: la primera de ellas dedicada al tema ético propiamente dicho, cuya cristalización recaía de manera preponderante en el servidor individualmente considerado, al paso que la segunda se ocupaba de la reseña de las políticas que gobiernan la actuación de la administración, esto es, que refieren a los derroteros por los cuales la Organización se guía como un todo.

El primer apartado del Código de Ética se ocupaba de la presentación y definición de los valores institucionales, y el segundo de la proclama de las pautas éticas, las cuales en estricto sentido se correspondían con deberes y prohibiciones fijados por el régimen disciplinario vigente, esto es, la Ley 734 de 2002, sólo que, presentados como una declaración, que no como un imperativo legal.

Determinado que la base del anterior instrumento de gestión ética residía en el cumplimiento del ordenamiento jurídico, y dado que de acuerdo con el direccionamiento estratégico se debía apuntar a un nuevo modelo, se arribó a la conclusión de que era necesario e inaplazable hacer una renovación del instrumento que se tenía desde el año 2008, el cual debía tener un fundamento diferente, capaz de crear una cultura distintiva en la Dian, en la cual el comportamiento ético se fortalezca y el antiético se identifique, logrando así que se genere una especie de censura frente a las conductas que se distancien o contraríen de lo que colectivamente consideramos adecuado. Por ello, se emprendió la tarea de generar los espacios y movilizar el talento humano organizacional para desarrollar el nuevo modelo-

3.3 ACTIVIDADES

Se buscó ejercitar la comprensión reflexiva sobre los mínimos éticos de conducta, una apropiación crítica de las normas de disciplina, que tengan la aptitud de llenar los espacios que los ordenamientos jurídicos regulatorios de comportamientos no alcanzan a cubrir, de tal modo que el servidor pueda siempre hacer una elección acertada del curso de acción que garantice su sano bienestar y a la vez proteja a todos los otros con quienes se relaciona, y mantenga a buen resguardo el debido ejercicio de la función pública, con lo cual se fortalece su conciencia ética.

Establecido que el ser sería el fundamento del nuevo modelo de gestión ética, se planteó la necesidad de que contara con un decálogo de principios superiores alusivos a la conciencia de la persona sobre sus roles, los cuales no se agotan en la condición de servidor público y se dispuso su separación del Código de Buen Gobierno.

Habida cuenta que, durante la construcción del nuevo modelo de gestión ética, por ministerio de la ley se debía adoptar el Código de Integridad del Servicio Público colombiano expedido por Función Pública en el año 2017, fue preciso adaptar nuestro propio instrumento de ética al concepto de ese código, y a ese propósito se incorporó los complementos que se consideró importantes para identificar al servidor público de la DIAN.

En ese sentido, hoy se cuenta no sólo con la base otorgada por el Código de Integridad del servicio público colombiano, sino con una propuesta enriquecida por un preámbulo que inspira el nuevo modelo de gestión ética para los servidores de la DIAN, unas definiciones conceptuales, un decálogo de principios, y unas pautas éticas de comportamiento adicionales asociadas a cada valor, así como un nuevo valor que es el de la innovación.

También trae un anexo que contiene la ratificación de nuestro juramento, con una fórmula que recoge nuestra acta de posesión y otros ingredientes que enriquecen los votos que hemos hecho por el servicio público.

Como nota especial, todo el código está escrito en un lenguaje actual, sencillo y comprensible para todas las generaciones que confluyen en una entidad tan grande como la DIAN.

Contenido:

PREÁMBULO. Libertad de decisión como pilar fundamental que nos permite elegir un determinado curso de acción.

JUSTIFICACIÓN: Necesidad de transformación para ser mejores

DEFINICIONES: Código, Pautas Éticas, Principios Éticos, Valores

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL SERVIDOR DE LA DIAN

1. El autocuidado
2. Cuidado del otro
3. Cuidado de la función pública
4. Responsabilidad por la elección
5. Prevalencia del ser sobre el tener y el representar
6. Respeto por la existencia del otro
7. Integridad
8. Responsabilidad de la transformación
9. Cuidado de la dignidad humana
10. Deber de cultivar las virtudes éticas

VALORES: Definición, lo que hago y lo que no hago (Pautas éticas)

1. Honestidad
2. Respeto
3. Compromiso
4. Diligencia
5. Justicia
6. Innovación

El resultado del diseño del nuevo modelo de Gestión Ética materializado en el Nuevo Código de Ética fue aprobado el 12 de agosto de 2020 en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño conformado por todos los miembros del equipo directivo.

Ahora bien, para asegurar el éxito del nuevo modelo como agente transformador, se consideró la realización de un proceso de validación que garantice su legitimidad, de tal forma que todos los funcionarios de la DIAN se apropien del mismo, proceso en el cual se estimó como condición ineludible su apropiación por parte de la alta administración, para que desde su ejemplo se permita su inserción en todas las dependencias.

Así fue como el 1 de marzo de 2021 se hizo el lanzamiento oficial del Nuevo Código de Ética para los funcionarios de la DIAN, al que siguió el de la Campaña de la estrategia de apropiación “*Está en tus manos*”, cuyo propósito es que toda la entidad, organizada por grupos realice un trabajo de estudio, familiarización y divulgación en sus respectivas sedes, de los contenidos asignados a cada equipo, por espacio de un mes, pero con un compromiso de atemporalidad, esto es, una experiencia que permanezca activa y genere valor al quehacer institucional.

Los equipos fueron conformados agrupando diferentes seccionales y dependencias del Nivel Central, con el objetivo de incentivar el trabajo en equipo, la comunicación, las capacidades de aprendizaje y de negociación, la orientación al logro, la creatividad y la innovación.

En la actualidad tres (3) de los ocho (8) equipos ya han cumplido con su compromiso y los restantes lo irán haciendo en cuanto les corresponda el turno asignado.

Al final del año se presentará un ejercicio que muestre los resultados de cada uno de los grupos, como cierre de esta campaña.

Simultáneo al ejercicio de cada grupo, como parte de la estrategia se presentan por el canal de comunicaciones, podcast y videos que abordan los diferentes elementos del Nuevo Código de Ética, como dinámica para generar recordación y familiarización de los funcionarios con este nuevo modelo.

3.4 INDICADORES

Actividades Ejecutadas por Equipo dentro del periodo	4	100%
Actividades programadas por Equipos dentro del Periodo	3	

No. De Dirección de Gestión y Seccionales Participantes con actividades ejecutadas dentro del periodo	23	100%
No. De Dirección de Gestión y Seccionales Participantes proyectadas dentro del periodo	23	

No. de Videoclips Equipo Directivo Realizados	5	71%
No. de Videoclips Equipo Directivo Proyectaos	7	

DIAN[®]

POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

ESTÁNDARES LABORALES

COMUNICACIÓN DE
INVOLUCRAMIENTO
CoE



4. ESTÁNDARES LABORALES

PRINCIPIO 3:

“Las organizaciones deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

PRINCIPIO 4:

“Las organizaciones deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

PRINCIPIO 5:

“Las organizaciones deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

PRINCIPIO 6:

“Las organizaciones deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.

4.1 COMPROMISO

En referencia al principio 6, la Entidad dispuso como estrategia en 2019 y 2020, la realización de un Concurso de Méritos para ingreso y ascenso DIAN con el objetivo de proveer 6800 vacantes a nivel nacional durante los años 2020, 2021 y 2022 (distribuidas así: 1500 en 2020 y las 5300 restantes para las vigencias siguientes), a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil en adelante CNSC, quien a través de un trabajo mancomunado con la DIAN establecieron los mecanismos para la selección de personal altamente calificado que ingresara al sistema específico de carrera administrativa en la planta de personal.

4.2 SISTEMAS

El sistema se compone de las normas e instrumentos de gestión encargados de garantizar el ingreso y ascenso a través de concursos y/o procesos de selección; cuyo origen es el principio de estabilidad como garantía de imparcialidad en el ejercicio de las funciones del empleo público; la promoción y movilidad que obedezca a la necesidad de profesionalización y la adquisición y desarrollo de las competencias laborales.

El concurso de méritos se rige por los principios establecidos en el artículo 3º del Decreto Ley 071 de 2020, así:

4.2.1 Mérito, igualdad, especialidad y libre concurrencia en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera.

4.2.2 Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias y de los procedimientos de evaluación del desempeño; y en la identificación, evaluación y acreditación de competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

4.2.3 Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN, para ejecutar los procesos de selección.

4.2.4 La eficacia y eficiencia en la manera de organizar los empleos públicos, de tal forma que los perfiles profesionales se adecuen correctamente a las funciones y competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

4.2.5 La racionalidad en la asignación de las tareas, garantizando en todo momento que éstas obedezcan a la posición jerárquica que el empleado de carrera ocupa en la Entidad y a la necesidad de adquirir nuevas habilidades laborales con el desempeño de las funciones.

4.2.6 La profesionalización traducida en una correcta identificación, definición, normalización y evaluación de competencias, que permitan el desarrollo o movilidad de los servidores de la DIAN.

4.2.7 La coordinación y cooperación constante entre los órganos encargados de regular, administrar, vigilar y gestionar el empleo público.

De acuerdo con lo anterior el concurso está basado en la siguiente normativa:

NORMA	ARTICULO O NUMERAL	EPIGRAFE	ASUNTO
Decreto Ley 071 de 2020	Capítulo VIII	Por el cual se establecen las competencias laborales para los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	Se establecieron los diferentes tipos de competencias para la entidad.
Decreto Ley 071 de 2020	Art 24	Obligatoriedad de los concursos	El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público.
Decreto Ley 071 de 2020	Art 28	Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso.	de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a carrera en período de prueba.
Decreto Ley 071 de 2020	Art 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: <i>29.1 Fase 1.</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

			<p>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.</p> <p>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 1.</p>
Resolución 059 de 2020		Por la cual se adoptó el Diccionario de competencias conductuales para los funcionarios de la entidad.	Establece las competencias conductuales básicas, específicas, Gerenciales y de teletrabajo para los Servidores públicos de la DIAN.
Resolución 061 de 2020		Por la cual se establecen los requisitos mínimos requeridos para el desempeño de las funciones.	Adoptar los requisitos para los empleos públicos de la Dian.
Decreto 1742 de 2020.		Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial	Modifica la estructura orgánica de la DIAN
Acuerdo 0285 de la CNSC del 10 de septiembre de 2020		Por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección para proveer empleos en la DIAN	

Elaboración: Fuente propia

4.3 ACTIVIDADES

En aplicación de esta norma, se desarrollaron las siguientes actividades para la fase de planeación de la convocatoria en asocio entre la entidad y la CNSC:

1. Definición del Número de vacantes a convocar.
2. Definición de pruebas a aplicar de acuerdo con procesos misionales y no misionales y de acuerdo con las competencias a evaluar, básicas, funcionales y conductuales, así como la prueba de integridad.
3. Registro de Vacantes en el SIMO para posterior apertura de convocatoria a través de las diferentes OPEC

El resultado de esta etapa de planeación se visualiza en el Acuerdo 0285 y sus modificatorios, definiendo el tipo de pruebas a aplicar, sus pesos y el carácter de dichas pruebas tanto para los procesos misionales como no misionales

A continuación, se ilustra de manera general como quedaron definidas las vacantes y las diferentes etapas del proceso de selección.

Fueron definidos para el primer año de concurso, los cargos de carrera administrativa que se encontraban en vacancia definitiva, de forma tal que, para la vigencia 2020 fueron 1500 vacantes a proveer, en tanto que, para la cantidad restante (5300) la Alta Gerencia definirá las distribuciones para las vigencias 2021 y 2022 de conformidad a la disponibilidad presupuestal y las necesidades del servicio.

OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DIAN

Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	Cantidad de Empleos	Cantidad de Vacantes
Profesional	Gestor I	301	1	10	296
	Gestor II	302	2	10	183
	Gestor III	303	3	18	772
	Gestor IV	304	4	12	90
	Inspector I	305	5	7	31
	Inspector II	306	6	5	20
	Inspector III	307	7	5	13
	Inspector IV	308	8	2	5
Total Nivel Profesional				69	1410
Técnico	Analista I	201	1	6	10

	Analista II	202	2	5	16
	Analista III	203	3	6	17
	Analista IV	204	4	5	13
	Analista V	205	5	3	9
Total Nivel Técnico				25	65
Asistencial	Facilitador III	103	3	1	16
	Facilitador IV	104	4	1	9
Total Nivel Asistencial				2	25
Total General				96	1500

Elaboración: Acuerdo 0285 de 2020 CNSC

Respecto de los primeros cargos a proveer, estos se definieron basados en dos variables a contemplar: i) modificación de características dispuestas por la CNSC vigentes que hacen alusión al lugar de ejecución del cargo (en el pasado el candidato elegía la plaza donde deseaba participar, en la actualidad se dispuso una bolsa donde coinciden vacantes del mismo perfil, pero el lugar será definido a través de audiencia pública) y ii) optimización presupuestal en la convocatoria (cargos con varias vacantes a nivel nacional).

Pruebas a aplicar proceso de selección ingreso DIAN para empleos del nivel profesional, procesos Misionales

FASE	PRUEBAS	CARACTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA
Fase I	Prueba de competencias básicas u organizacionales	Eliminatoria	10 %	70 %	70%	70 %
	Prueba de competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20 %	NO APLICA		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	15 %	NO APLICA		
Fase II	Curso de Formación		55%	70 %	70%	
TOTAL			100 %			

Elaboración: Acuerdo 0285 de 2020 CNSC

Pruebas a aplicar proceso de selección ingreso DIAN para empleos diferentes a los del nivel profesional, de los procesos Misionales.

FASE	PRUEBAS	CARACTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA
Fase I	Prueba de competencias básicas u organizacionales	Eliminatoria	15 %	70 %	70%	70 %
	Prueba de Competencias funcionales	Eliminatoria	30%	70 %	70 %	
	Prueba de competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	40 %	NO APLICA	No aplica	
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	15 %	NO APLICA	No aplica	
TOTAL			100 %			

Elaboración: Acuerdo 0285 de 2020 CNSC

Los candidatos admitidos, presentaron las pruebas definidas el pasado 5 de julio de 2021, en las diferentes ciudades a nivel nacional, en cumplimiento al convenio y a las normas de bioseguridad requeridas, ocasionadas por la situación de emergencia sanitaria generada las altas tasas de contagio por efectos del COVID 19 evidenciadas para estos últimos meses en el país.

Los cursos de formación de la Fase II se desarrollarán en modalidad virtual, con una intensidad mínima de ciento cuarenta (140) horas y hasta ciento sesenta y ocho (168) horas, sobre conocimientos específicos en relación con las funciones que correspondan al área funcional y a la categoría del empleo, para cuya provisión se hubiere convocado el concurso; y dos (2) pruebas parciales virtuales y una (1) Evaluación Final en modalidad presencial. El curso de formación está dirigido a los aspirantes que hayan alcanzado y/o superado el puntaje mínimo aprobatorio de la Fase I y ocupen las tres (3) primeras posiciones en estricto orden de puntaje, por cada vacante.

La Fase II del Proceso de Selección se adelantará a través de contrato suscrito con Universidades o Instituciones de educación superior públicas o privadas acreditadas ante el Ministerio de Educación, cuyo objeto será desarrollar los cursos de formación con base en programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (artículo 29, Decreto Ley 071 de 2020) y con la participación de la DIAN.

Dicho contratista deberá certificar que cuenta con programas o asignaturas (pregrado - postgrado) en materia tributaria, aduanera y cambiaria y demostrar que cuenta con la

infraestructura y la capacidad logística para el desarrollo de los Cursos de Formación TACI, aspectos que constituyen condiciones de selección.

De conformidad con el Acuerdo 0285 de 2020, el contratista debe garantizar que la realización de los cursos de formación, incluida la entrega formal a la CNSC de las respectivas calificaciones de los aspirantes que los cursaron, no exceda de tres (3) meses y quince (15) días calendario; esto con el fin de cumplir con las disposiciones del artículo 31 del Decreto Ley 071 de 2020.

La contratación se hace con el fin de adelantar el Proceso de Selección No. 1461 DIAN 2020 en su Fase II del concurso con el fin de proveer mil veintitrés (1.023) vacantes definitivas, que corresponden a diecisiete (17) empleos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de los empleados públicos de la DIAN.

Contrato No. 00-098-2021 suscrito con la Universidad Sergio Arboleda, cuyo objeto consiste en “Diseñar, virtualizar, desarrollar y evaluar los cursos de formación en conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y cambiarios, que constituyen la fase II del Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, para la provisión de empleos de nivel profesional de los procesos misionales de la DIAN.”

Cursos de Formación TACI - Fase II

Núm.	Cursos	Horas
1	ADMINISTRACIÓN DE CARTERA, RECAUDO Y DEVOLUCIONES	146
2	FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA, ADUANERA, CAMBIARIA E INTERNACIONAL -TACI	168
3	GESTIÓN DE RIESGOS Y PROGRAMAS	140

El objetivo general de los Cursos de Formación TACI es el de transmitir información y capacitar, a través de la modalidad virtual, a los aspirantes convocados a la Fase II, en conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios de acuerdo con el Artículo 29 del Decreto Ley 071 de 2020, con el fin de desarrollar las competencias funcionales que corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del empleo para el cual concursan.

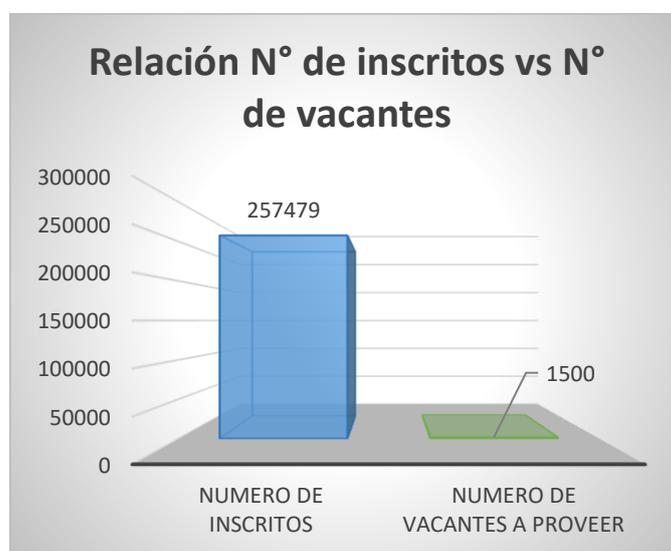
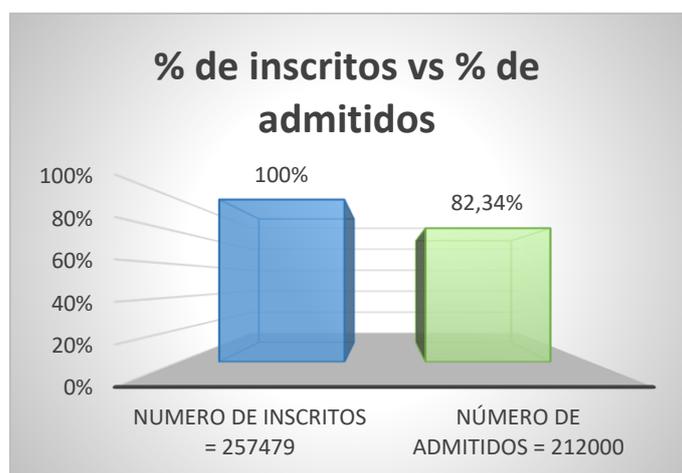
El mínimo aprobatorio exigido obedece al CONPES 3993 del 12 de junio de 2020, que indica que los concursos deben permitir el ingreso y la promoción de funcionarios con mayor mérito, de tal manera que sean seleccionados los aspirantes que cursaron y aprobaron satisfactoriamente el curso de formación demostrando un nivel óptimo de competencias funcionales en los temas misionales de la Entidad. Así, se garantiza que la inversión realizada en esta fase se refleje en la selección del personal más competente, como parte del proceso de transformación del talento humano de la DIAN.

4.4 INDICADORES

Para ilustrar un poco mejor la evolución del concurso, mostramos a continuación los indicadores que a la fecha hemos obtenido de acuerdo con las etapas adelantadas:

Proceso de Selección DIAN Sistema para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad – SIMO		Total aspirantes inscritos	Admitidos	No admitidos
Variables	Indicadores			
		257.479	212000	45479
% de admisión	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de Admitidos} \times 100 = 212000 \times 100}{\text{N}^\circ \text{ total de inscritos } 257479}$	100%	82.33%	17.67%
% de participación	$\frac{\text{No de inscritos} \times 100 = 257479 \times 100}{\text{No de vacantes definitivas a proveer } 1500}$	17.165.26	En proceso	-

Elaboración: Fuente propia





DIAN[®]
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

DIAN[®]
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

MEDIO AMBIENTE

COMUNICACIÓN DE
INVOLUCRAMIENTO
CoE

5. MEDIO AMBIENTE

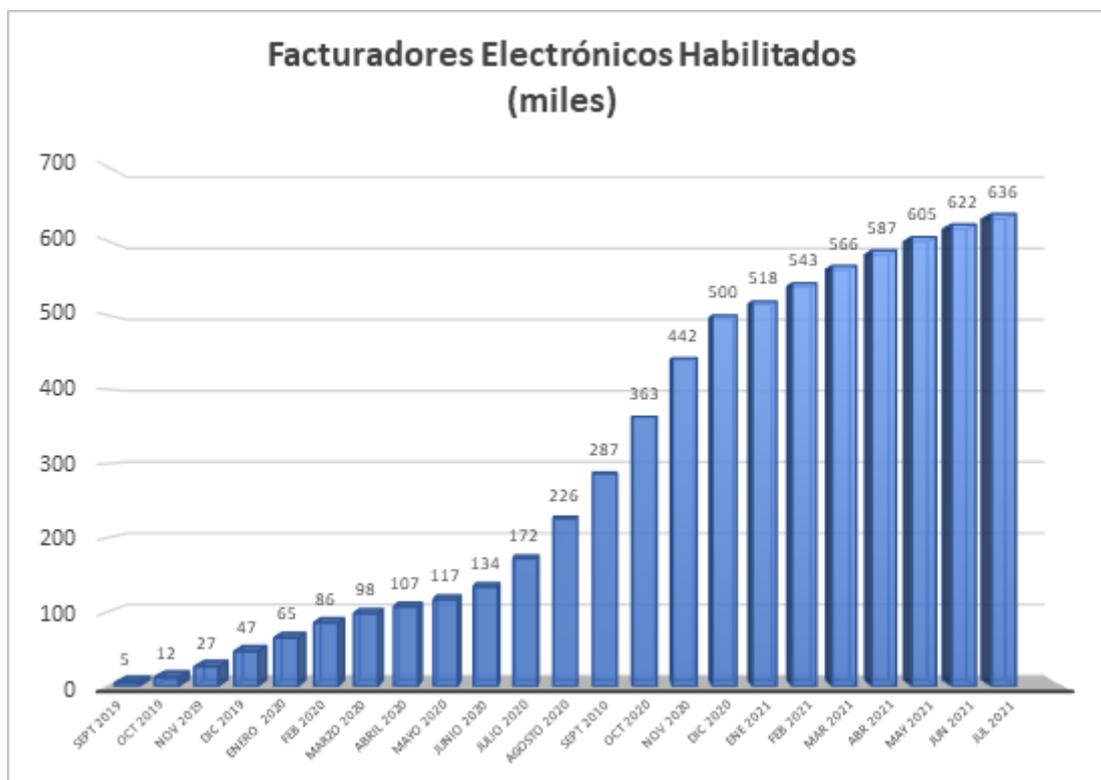
Antecedentes

Durante el año 2018 estaba vigente la versión de factura electrónica con validación posterior, una versión que se venía desarrollando desde el año 2015 con la expedición del decreto 2242, esta versión no había logrado un nivel significativo de masificación y teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1819 de 2016, que definió que la factura electrónica tenía que ser con validación previa, por parte de la Administración Tributaria, se procedió a desarrollar ese mandato legal con la definición de las condiciones tecnológicas, legales y operacionales que debía tener una versión de validación previa de factura electrónica .

Lo planteado por la Ley 1819 fue ratificado por la Ley 1943 de 2018 y durante la vigencia de esta última ley se expedieron las regulaciones tendientes a la masificación de la factura electrónica de venta con validación previa y se desarrollaron los pilotos respectivos, con la participación de facturadores, proveedores tecnológicos y gremios.

Debido a la declaratoria de inexecutable de la Ley 1943 todas las resoluciones expedidas durante el año 2019 fueron igualmente ineficaces, por tanto, sólo hasta que se expidió la Ley 2010 de 2019, se generó el actual marco legal que ha permitido la masificación de la factura electrónica de venta presentando el desempeño que refleja la gráfica siguiente:

5.1 Masificación de la factura electrónica



Fuente: SIE Factura electrónica. Fecha de Corte 31 de julio de 2021

Se ha venido consolidado el proceso de implementación del modelo de facturación electrónica con validación previa, generando avances significativos desde los frentes técnico, procedimental y normativo, lo que se ve reflejado en el número de facturadores electrónicos habilitados. Lo anterior representa beneficios para el país, tales como: (i) Incremento del recaudo fiscal, (ii) Formalización de la economía, (iii) Fuente de información para análisis y toma de decisiones en tiempo real, (iv) Ahorro para los empresarios con la posibilidad de hacer uso del servicio gratuito de facturación de la DIAN.

Objetivo

Además de los beneficios expuestos en el párrafo anterior, se ha masificado la factura electrónica de manera acelerada en el país con el propósito de lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales entre otros beneficios para los usuarios, la DIAN ha impulsado con el desarrollo tecnológico y la cobertura del internet, que se transforme la gestión documental para las personas y las empresas, minimizando los procesos basados en papel e incrementando la interoperabilidad entre los actores.

Por esta razón, se ha dispuesto la implementación de los sistemas de facturación electrónica, que es un ecosistema que incluye la desmaterialización de los soportes fiscales volviéndolos

electrónicos, tales como: La factura electrónica de venta, el documento soporte de pago de nómina, de adquisiciones con no obligados a facturar, de importación, los documentos equivalentes a la factura de venta, entre otros. Los cuales son enviados para validación en los sistemas informáticos de la DIAN.

El objetivo principal es fomentar a través de diferentes mecanismos, la implementación de la factura electrónica y los diferentes documentos relacionados, promoviendo que los responsables desarrollen soluciones de generación de documentos electrónicos incorporando tecnologías para el intercambio de documentos XML y criptografía, que potencialice la estructuración e intercambio de otros documentos adicionales a factura, que permitan minimizar el uso del papel y otros insumos, e incrementen la eficiencia en los procesos empresariales y genere un impacto positivo en el medioambiente.

Impacto

El impacto relacionado con la implementación de la factura electrónica es diverso y comprende desde la disminución de costos para los empresarios, acceso a financiación para micro, pequeños y medianos empresarios, optimización de procesos productivos con incorporación de nuevas tecnologías, y la protección del medio ambiente.

De acuerdo con un estudio realizado por el Centro Interamericano de Administraciones Tributarias, facturar electrónicamente trae a los empresarios ahorros de hasta el 79% respecto de lo que se gasta para gestionar los documentos en papel, durante toda la cadena de valor desde la generación hasta el archivo y conservación.

Con esta buena práctica se busca lograr que las empresas, realicen un uso eficiente de los recursos naturales, a través de la eliminación de facturas de papel y adopción de la factura electrónica lo cual, permitirá administrativamente reducir el uso de papel situación que implica tener una gestión más sostenible en las empresas que desarrollen su actividad económica en el país.

Regulación

El proyecto se ha desarrollado con el fin de permitir a la entidad avanzar significativamente en su lucha contra la evasión fiscal y además generar mayor facilidad y ahorro de costos a los empresarios desde varios aspectos, administrativo, regulatorio, tecnológico y de cercanía al ciudadano.

Administrativamente se ha generado el ahorro de costos directos al disminuir el uso de **papel**, de impresión (tintas y máquinas de impresión), almacenamiento y distribución y/o entrega.

Por ello, se definió el modelo de negocio para la operación del sistema de facturación electrónica, con los roles que desempeñan cada uno de los actores como los responsables de

generar los documentos, compradores o adquirentes, la DIAN, proveedores tecnológicos y desarrolladores de soluciones de facturación.

Desde el punto de vista regulatorio fue necesario gestionar la expedición de normas para introducir aspectos técnicos establecidos en el modelo de negocio para la generación, transmisión, validación de los documentos que hacen parte de los sistemas de facturación electrónica, desde Leyes como la 1819 de 2016, 1943 de 2018 y 2010 de 2019, Decretos como el 358 de 2020, resoluciones 00042 de 2020, 0012, 0013, 00015 de 2021.

Tecnológicamente fue necesario hacer la especificación, desarrollo e implementación de los servicios informáticos necesarios para la administración de la transaccionalidad de la factura electrónica y demás documentos que hacen parte del ecosistema, como son: el registro de responsables, habilitación del software, habilitación de proveedores tecnológicos, validación de facturas, servicio de facturación gratuita DIAN.

Por lo anterior, de un lado, el proyecto de factura electrónica va encaminado a modernizar los sistemas de la entidad y de otro, el de los empresarios al realizar su facturación electrónicamente mediante las plataformas tecnológicas.

Factura electrónica y medio ambiente

Son múltiples los beneficios que ha traído consigo la factura electrónica y los diferentes documentos pertenecientes al ecosistema de del proyecto.

La desmaterialización de diferentes documentos, como consecuencia de la implementación de la factura electrónica y todo lo relacionado con ella, ha traído beneficios que trascienden lo micro y lo macroeconómico, ya que han generado externalidades positivas que favorecen el medio ambiente.

La disminución en el consumo de papel ha sido significativa debido a que el sistema de facturación electrónica se desarrolla a través de medios digitales. Hecho de gran importancia puesto que la fabricación de papel tiene un impacto medioambiental negativo. Su proceso de fabricación, distribución y consumo involucra la explotación de recursos naturales que son desfavorables para la naturaleza.

La industria de la fabricación de papel representa una enorme fuente de contaminación. Para la obtención de papel se lleva a cabo el consumo de grandes cantidades de madera, algo que conlleva directamente a la tala indiscriminada de árboles, lo que implica la destrucción de la flora de zonas específicas e influye directamente en el hábitat de la fauna que habita esos lugares. Es una de las mayores industrias contaminantes del agua y del aire, generando emisión de gases efecto invernadero, que según estudios¹ genera de cerca de 3,3 Kg de CO2 por cada kilo de papel, y es la industria que más agua utiliza por cada tonelada producida. Adicionalmente, se trata de una industria que hace un uso intensivo de los medios de transporte, lo que deja una elevada huella de carbono, entendida esta como el iidcador de la cantidad de Emisiones de Gases Efecto Invernadero.

Según American Forest & Paper Association de un cubo de madera de 2 metros se produciría 10.000 folios de 80gr. Se calcula que para producir una tonelada de papel se necesitan aproximadamente de 15 árboles, y que un kilo de papel son cerca de 200 hojas din A-4 de 80 gr. Es decir, que para producir 200.000 facturas de papel se necesita la tala de cerca de 15 árboles.

A la fecha, la DIAN ha recibido cerca de 1.607 millones de facturas, lo que quiere decir que, gracias a la implementación y masificación de la factura electrónica en el país, se ha evitado la producción de aproximadamente 8.035 toneladas de papel, que ha significado la protección de alrededor de 120.505 árboles.

Por otro lado, se espera que anualmente se emitan cerca de 1.700 millones de facturas, lo que equivaldría a salvaguardar cerca de 127.500 árboles al año, cifra bastante importante en cuanto a la conservación del medio ambiente se refiere.

Agregado a lo anterior, gracias a la factura electrónica se puede evitar el uso de todo lo relacionado con la impresión de los documentos, donde intervienen energía, tóner y otros componentes contaminantes. Según estimaciones se necesitan 4 litros de petróleo por cartucho producido, lo que amplifica el daño ambiental que deja la generación de facturas físicas.

La implementación del sistema de facturación electrónica se ha convertido en un elemento transformador no solo a nivel empresarial y a nivel país, sino que se ha convertido en una opción para reducir la huella ecológica y generar impactos positivos en el medio ambiente.

Bibliografía

- <https://ovacen.com/impacto-medioambiental-papel/>
- <http://archivo-es.greenpeace.org/espana/Global/espana/report/other/el-papel-y-el-medioambiente.pdf>
- <http://archivo-es.greenpeace.org/espana/Global/espana/report/other/el-papel.pdf>



DIAN
DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y AEROPUERTOS

DIAN[®]

POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

ANTICORRUPCIÓN

COMUNICACIÓN DE
INVOLUCRAMIENTO
CoE

6. ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10:

“Las organizaciones deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.

6.1 COMPROMISO

Fortalecer en los servidores de la DIAN los principios y valores institucionales, a través de un programa académico integral, como camino para afianzar conductas que aseguren actuaciones respetuosas de la ética y la transparencia, así como del cuidado de los recursos públicos denominado “Gestión del Cambio: Una transformación del Ser para el Hacer”.

6.2 SISTEMAS

Desde la planeación estratégica la Entidad se ha impartido lineamiento y un lugar preponderante al eje ético, dada la importancia que tiene para el éxito de los diferentes procesos que ejecuta en desarrollo de su quehacer misional y su visión organizacional; por esta razón fijó como objetivos de contribución para el objetivo estratégico: “Diseñar e implementar el nuevo modelo ético del talento humano” en el plan 2019 -2022 y “Consolidar una cultura basada en liderazgo ético en el plan 2020 -2022”.

Desde dicha plataforma y en atención al impacto que el desarrollo ético tiene el interior de la DIAN, el proceso en su primera fase contó con el Código de Ética y Buen Gobierno, como herramienta principal y referente y, en una segunda fase con el nuevo Código de Ética a partir de su lanzamiento en el 2021.

En conjunto la Subdirección de Asuntos Disciplinarios y la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales bajo la coordinación de la Dirección de Gestión de Recursos y Administración Económica, hoy Dirección de Gestión Corporativa, determinaron los parámetros esenciales desde el punto de vista técnico, pedagógico y didáctico necesarios para el desarrollo

del programa académico conducente al fortalecimiento de los principios y valores institucionales de la DIAN en los servidores públicos, los cuales fueron incorporados a la actividad académica.

6.3 ACTIVIDADES

La construcción de un programa académico como ha sido el Diplomado en “Gestión del cambio: transformación del ser para el hacer”, requirió la visión de la administración a través de la Dirección de Gestión Corporativa, así como la experiencia y participación de dos de las áreas involucradas en la prevención y formación de la entidad, la Subdirección de Asuntos Disciplinarios y la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales, a fin de establecer los ejes principales de desarrollo, las competencias a desarrollar, los descriptores mínimos esenciales de conocimientos a trabajar desde el punto de vista humano, procedimental y legal, así como las herramientas y técnicas didácticas más apropiadas a fin de motivar e inspirar a los servidores públicos a vivir, sentir y actuar bajo los lineamientos éticos establecidos por la entidad.

De igual forma, fue necesario seleccionar el mejor aliado estratégico para la evaluación de la propuesta académica inicial de la Entidad, a fin de ser complementada, profundizada y adecuada a la realidad del país y los trabajos internacionales sobre el tema, así como la ejecución del mismo con el equipo docente mejor calificado a fin de proporcionar a través de la metodología seleccionada los conocimientos las herramientas y métodos de reflexión necesarios para lograr el objetivo propuesto por la administración.

Resultado de las sesiones de trabajo para la construcción del programa académico se obtuvo el siguiente contenido programático del diplomado para ser puesto a prueba en su primera versión y evaluar su eficacia e impacto.

Objetivo General

Contribuir con la transformación del talento humano de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, desde un enfoque interdisciplinario y contextual, mediante una reflexión orientada a fortalecer la conciencia ética de los servidores públicos y promover la apropiación crítica de las normas en busca de una mayor coherencia personal expresada a través de las propias acciones.

Temáticas tratadas



Módulo 1: Las acciones del servidor público de la DIAN y la toma de decisiones La acción humana y la forja del carácter

- La propia conducta como referente moral
- La deliberación en la toma de decisiones prudentes y justas
- El buen trato, el cuidado de sí y el cuidado de lo otro
- El enfoque diferencial y el enfoque de género
- Introducción a la metodología del marco lógico (plataforma)

Módulo 2: Contexto para el ejercicio de la función pública en la DIAN

- El sistema fiscal y aduanero en la historia de Colombia
- La participación en la construcción de sociedades equitativas
- La legitimidad de las instituciones en una sociedad democrática
- La vocación del servidor público de la DIAN
- Los fines de la DIAN y la justicia distributiva
- Construcción del árbol de problemas (plataforma)

Módulo 3: Derechos Humanos, normatividad y orden público económico en Colombia

- El derecho y su relación con otros órdenes normativos
- El orden político y las bases constitucionales del servicio público
- El orden público económico y los Derechos Humanos
- La DIAN y la seguridad fiscal de la nación

- El compromiso de la DIAN con la transparencia y la honestidad
- Construcción del árbol de objetivos (plataforma)

Módulo 4: La lucha por la transparencia y la honestidad en la DIAN

- Los intereses individuales y la búsqueda del bien común
- Las prácticas de corrupción blanda y su relación con la corrupción estructural
- La cultura de la legalidad y la prevención de la corrupción
- Los conflictos de interés y la defensa ética contra el soborno
- La política anticorrupción y el fortalecimiento institucional de la DIAN
- Construcción de la estructura analítica de la propuesta (plataforma)

Módulo 5: Referentes éticos para la incidencia en el ejercicio de la función pública en la DIAN

- Los deberes morales y el desarrollo de la autonomía
- El ejercicio responsable de la libertad y la promoción del bienestar social
- La empatía, los sentimientos morales y la comunicación asertiva
- La perspectiva de los bienes comunes
- La construcción de confianza y la ciudadanía activa
- Construcción de la matriz de marco lógico (plataforma)

Módulo 6: Transformaciones del ejercicio de la función pública en la DIAN La capacidad personal de incidencia en las transformaciones

- La motivación y los mecanismos para el cambio
- La adaptación y la resistencia frente al cambio
- El cambio y la transformación de los conflictos
- Presentación de las estrategias para el cambio (posters)

En el año 2019, se adelantó la prueba piloto del programa académico con una intensidad de 120 horas y con la participación de 100 servidores públicos a nivel nacional como muestra representativa, efectuándose el programa en modalidad presencial. Resultado de la práctica anterior, se realizó el ajuste académico al programa en términos de la Intensidad horaria definitiva y el enfoque conceptual y pedagógico de los contenidos a abordar en el mismo para las siguientes vigencias.

Durante lo corrido del año 2020 y 2021, se han realizado los procesos de inscripción al programa formativo a nivel nacional, siendo el principal reto el ajuste metodológico a la metodología b-learning del programa para hacer frente al coyuntura del Covid -19 y así, evitar detener el proceso de aprendizaje y formulación de propuestas de los servidores públicos a nivel nacional como parte del equipo de Gestores del Cambio.

La clausura como cierre del diplomado en el 2020 estuvo a cargo de directivos tanto de la DIAN como de la Universidad Javeriana, así como la participación de conferencistas internacionales.

6.4 INDICADORES

DIPLOMADO GESTION DEL CAMBIO: UNA TRANSFORMACION DEL SER PARA EL HACER			
Año	N.º Participantes	Dependencias	Estado
2019	100	Nivel Central de la administración	Finalizado
2020	1210	Nivel Central y local	Finalizado
2021	1280	Nivel Central y Local	En ejecución

Realizada la prueba piloto con 100 líderes de la entidad en 2019, para el año 2020 se programó realizar el diplomado 2020 en el cual hubo participación de 1280 funcionarios de todo el territorio nacional, funcionarios que fueron postulados para el diplomado tanto por las Direcciones de Gestión del Nivel central como por la Direcciones Seccionales en general ubicadas en cada una de las capitales de los 32 departamentos del país. Finalizado el diplomado la universidad javeriana concedió insignias a los mejores 65 funcionarios de los 1210 participantes en el diplomado y otorgo certificado a 1186 funcionarios es decir un 98.02% de los participantes en el diplomado.

Como ejercicio académico final del diplomado se elaboraron por equipos de 5 participantes alrededor de 240 proyectos que conllevaran la aplicación de los conocimientos adquiridos para ser una práctica cotidiana en el entorno del funcionario en sus dependencias en relación con la transformación del ser para el hacer.

En cuanto a la evaluación del desarrollo del diplomado respecto del cumplimiento del programa ofrecido, el equipo de conferencistas y la secuencia de temas tratados respondiendo al objetivo general del programa fue evaluado con 4.86/5.00 La evaluación de docentes y conferencistas tuvo 4.84/5.00

En el diplomado 2021 Gestión del Cambio: Una Transformación del Ser para el Hacer, se invitó por la Dirección de la DIAN a participar a los funcionarios postulados para el diplomado en el Webinar “Ética y Valores en lo público: Lo que queremos y debemos”. El diplomado 2021 con su lanzamiento e inicio el 5 de junio y finalización el 30 de octubre de 2021, se encuentra en ejecución y está programado para atender a 1280 funcionarios del espectro nacional de la DIAN, incluyendo participantes tanto de las direcciones de Gestión del Nivel Central como de las Direcciones Seccionales ubicadas en los 32 departamentos del país.

Como cierre del ejercicio académico del diplomado, así como en las versiones anteriores será elaborado un proyecto por equipos de 5 participantes, asociado a la transformación del ser para el hacer y aplicable en el entorno de la dependencia del funcionario. En adición la universidad además de certificar a los funcionarios que atiendan el diplomado, otorgará insignias a los funcionarios más destacados durante su atención al diplomado.



 **DGRAE** para todos |  **DIAN**[®] POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

**Tercer Diplomado en
Gestión del Cambio:**

**“Una transformación
del ser para el Hacer,”**

**Acompáñanos
en el evento
de lanzamiento**

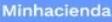
**Este
sábado 5 de
junio, a las
8:00 a. m.**



**¡Si yo puedo ser
Gestor del Cambio,
todos podemos!**

Conéctate a través de  Microsoft Teams

AQUÍ 

 **El emprendimiento
es de todos**  **Minhacienda**

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El compromiso integral de la Entidad, nos consolida como una organización que busca la excelencia en lo técnico, humano y ambiental para el fortalecimiento de la imagen institucional.
- Las iniciativas expuestas en el presente informe han movilizado a la organización a ver más allá de sus actividades cotidianas y de esta forma, incorporar elementos clave en su gestión cotidiana fortaleciendo la confianza de la ciudadanía.
- Los lineamientos normativos pueden ser pensados y ejecutados con una visión de impacto ambiental y así ser ejemplo desde la acción de la responsabilidad compartida que se tiene en su cuidado y la sostenibilidad.
- La lucha contra la corrupción requiere reflexiones activas y acciones claves desde el involucramiento del talento humano de las entidades públicas, fortaleciendo el criterio en la toma de decisiones.

Recomendaciones

- Identificar campos que requieren nuevos compromisos alineados a los principios de pacto global, encaminados al alcance de la excelencia de forma integral.
- Continuar adelantando acciones derivadas de las iniciativas expuestas para los casos en los que se requiere se incorporen de forma natural a la cultura organizacional

DIAN[®]

POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

COMUNICACIÓN DE INVOLUCRAMIENTO CoE



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda