

FONDO DIAN COLOMBIA
PROGRAMA APOYO A LA MODERNIZACIÓN DE LA
DIAN CONTRATO DE PRÉSTAMO BID 5148/OC-CO
INVITACIÓN A PRESENTAR EXPRESIONES DE
INTERÉS
Selección Basada en Calidad y Costo (SBCC) –
PAMD 413-CF-SBCC-25-P226837

EL FONDO DIAN PARA COLOMBIA (FDC) ha suscrito el Contrato de Préstamo BID 5148/OC-CO con el Banco Interamericano de Desarrollo – BID por un monto de US\$250.000.000 (Doscientos Cincuenta millones de dólares americanos). Estos recursos están dirigidos a financiar el Programa “Apoyo a la Modernización de la DIAN”, cuyo objetivo principal es mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión tributaria y aduanera de la Dirección de impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y los objetivos específicos de la primera operación del Programa son: (i) mejorar el modelo de gobernanza institucional que contribuya a la eficacia de la gestión tributaria y aduanera; y (ii) mejorar la eficiencia de la gestión tecnológica.

El programa comprende tres componentes:

1. Componente 1. Organización Institucional y Recursos Humanos
2. Componente 2. Control y cumplimiento tributario y aduanero
3. Componente 3. Plataforma Tecnológica, datos y seguridad de la información.

Para dar cumplimiento al objetivo del Programa, parte de los recursos del componente 1 serán destinados a iniciar un proceso integral de gestión del cambio organizacional, que conlleva una transformación en la cultura institucional, de las formas de trabajo y los mecanismos de comunicación en el marco del proceso de modernización de la Entidad.

Por lo anterior se hace necesario fortalecer el proceso de gestión del cambio organizacional mediante la contratación de una consultoría especializada en ciencias del comportamiento para la gestión del cambio y la transformación cultural de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales que genere una capacidad adaptativa y evolutiva en la entidad, que permita consolidar una cultura ágil, innovadora y alineada con los retos y desafíos presentes y futuros, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia, la camaradería y el liderazgo transformacional para garantizar resultados sostenibles y transcedentes en el tiempo.

El Fondo DIAN Colombia, en el marco del Programa BID 5148/OC-CO invita a los consultores elegibles a expresar su interés en prestar los servicios de consultoría, para conformar la lista corta sobre la cual se efectuará el proceso de selección mencionado, el cual se adelantará por el método: Calidad y Costo (SBCC) - indicado en las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el BID GN 2350-15. Solo podrán manifestar interés personas jurídicas de forma individual o en APCA (Asociación en Participación o Consorcio o Asociación).

CONDICIONES: Los consultores interesados deberán proporcionar información que indique que

están calificados y que cuentan con experiencia para desarrollar la consultoría (folletos, descripción de trabajos, experiencia en condiciones similares, etc.). Los consultores se podrán asociar con el fin de mejorar sus calificaciones formando una APCA: Asociación en Participación, Consorcio o Asociación o cualquier otra figura asociativa en la que se responda solidariamente por la ejecución del contrato.

Dichas personas jurídicas deberán presentar:

- Carta firmada por el representante legal de la firma expresando el interés de participar en el proceso de selección. (Anexo 1)
- Presentación de la firma (Anexo 2)
- Experiencia de la firma relacionada (Anexo 3).

Las firmas interesadas deberán contar con experiencia específica, de acuerdo con los siguientes requisitos:

La firma consultora deberá presentar mínimo tres (3) y máximo seis (6) certificados de contratos ejecutados y finalizados en los últimos siete (7) años, con entidades públicas y/o gubernamentales y/o privadas cuyo alcance y objeto esté relacionado con aplicación de enfoques de ciencias del comportamiento en contextos organizacionales para la gestión del cambio o transformación cultural y social, así como en el diseño de sistemas de seguimiento, monitoreo y medición de cambio conductual.

Cada contrato presentado deberá incluir como mínimo dos (2) actividades de las relacionadas a continuación para que sea fácil identificación la aplicabilidad de la experiencia:

1. Levantamiento y análisis conductual organizacional basado en ciencias del comportamiento.

Se requiere experiencia comprobada en levantamiento y análisis detallado de información organizacional, acreditando capacidad de identificar comportamientos, normas sociales, estilos de poder y barreras culturales y organizacionales mediante metodologías propias de las ciencias del comportamiento. Se requiere que haya aplicado marcos como COM-B, MINDSPACE, EAST o equivalentes para diagnosticar capacidades, oportunidades, motivaciones, sesgos entre otros, generando insumos para intervenciones cultural-conductuales a la medida.

2. Diseño, prototipado e implementación inicial de intervenciones conductuales

Se requiere experiencia comprobada en: diseño de intervenciones conductuales y cognitivas contextualizadas orientadas a remover barreras, activar nuevas narrativas y promover hábitos y comportamientos nuevos alineados con procesos de transformación organizacional y cultural; igualmente, la firma deberá evidenciar experiencia en prototipado de soluciones incluyendo el diseño, experimentación y refinamiento de soluciones; documentación de aprendizajes y escalabilidad de prácticas exitosas, así como en la creación de narrativas de storytelling que movilicen emocional y cognitivamente a los equipos.

3. Creación de capacidades institucionales y transferencia metodológica

Se requiere experiencia comprobada en: diseño y ejecución de procesos formativos en ciencias del comportamiento, diseño centrado en las personas, cambio organizacional y cultural dirigidos y ajustados a diferentes segmentos; diseño de experiencias presenciales y/o virtuales lúdicas y de aprendizaje basado en retos, así como en la generación de capacidades para sostener, adaptar y escalar procesos de cambio; transferencia de metodologías Besci aplicados a retos reales, diseño de kits de intervención, herramientas de facilitación y esquemas de acompañamiento experto.

4. Institucionalización, monitoreo conductual y evaluación de impacto

Se requiere experiencia comprobada en creación de sistemas de monitoreo conductual, indicadores de comportamiento y mecanismos de análisis comparativo por grupo objetivo; creación de manuales, protocolos y herramientas de autoevaluación, orientadas a que los equipos internos puedan gestionar y monitorear cambios propios; evaluación de impacto del cambio conductual y cultural, aplicando análisis estadístico, métodos cualitativos y narrativas basadas en datos.

Diligenciar para cada contrato la ficha del Anexo 3. Se debe indicar la información relacionada con cada una de las fases descritas. Para cada contrato se debe indicar el país, región o ciudad donde se implementó la estrategia o proyecto, así como el tiempo de ejecución y el dato de la población objetivo total.

Se deja a discrecionalidad del interesado que los contratos presentados correspondan a los de mayor relevancia en términos de cuantía, resultados, estrategia innovadora y similitud con lo requerido en la DIAN.

Nota 1: la DIAN se reserva el derecho de verificar la información correspondiente a las experiencias referidas por las firmas en esta sección.

Para la experiencia se tendrá en cuenta:

- La experiencia ejecutada por la firma que se presenta (no filiales).
- Si la firma que se presenta es una sucursal, se podrá tener en cuenta la experiencia de la casa matriz.
- Si la firma que se presenta corresponde a una filial o equivalente, no se tendrá en cuenta la experiencia de la casa matriz.

La manifestación de interés deberá acompañarse con la copia de los documentos de existencia o constitución del proponente, vigentes, que permitan acreditar su objeto social, su duración, su representante legal y las facultades de este. Para el caso de APCAS cada uno de sus miembros deberá presentar la documentación anteriormente solicitada.

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

La DIAN busca generar una capacidad adaptativa y evolutiva en la entidad que permita consolidar una cultura ágil, innovadora y alineada con los retos y desafíos del presente y futuro, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la camaradería y el liderazgo transformacional para garantizar resultados sostenibles y trascendentales en el tiempo. Tomando como insumo las lecciones aprendidas del proceso de diseño e implementación.

Para lograr este propósito es importante considerar a las personas como el centro de la estrategia organizacional y acompañar los proyectos de transformación digital e iniciativas de cambio que surjan en la entidad, para garantizar que se aborden las resistencias e impactos derivados de su implementación.

En este sentido, el acompañamiento incorporará estrategias de neutralización de resistencias, abordando los sesgos cognitivos, creencias, comportamientos y normas sociales que limitan la adopción y la comprensión del cambio. Este enfoque permitirá anticipar comportamientos que generan inercia institucional y diseñar intervenciones que promuevan nuevas formas de pensar y actuar, mediante la identificación de sesgos como el statu quo, la aversión a la pérdida o la sobre confianza, y la activación de normas sociales y hábitos positivos que refuercen la colaboración, la confianza y el sentido de propósito compartido.

El proceso de gestión del cambio busca acompañar a todos los colaboradores de la DIAN, pues serán los principales impactados por el Programa de Apoyo a la Modernización, por lo que las intervenciones diseñadas acogerán todas las regiones del país en donde la DIAN tenga presencia.

A continuación, se detallan las actividades generales que se esperan desarrollar para la gestión efectiva del cambio organizacional desde el modelo interno.

Actividades:

- Fortalecimiento e implementación de la línea de servicio de acompañamiento a proyectos
- Fortalecimiento e implementación de la línea de servicio de gestión de personas
- Implementación del plan piloto con los proyectos priorizados por el programa de modernización.
- Acompañamiento y seguimiento al plan de acción de gestión de resistencias de los proyectos priorizados
- Ejecución del plan estratégico de comunicaciones para la gestión del cambio y cultura en cabeza de la Oficina de Comunicaciones Institucionales
- Medición y evaluación de resultados de intervención del acompañamiento a los proyectos y las personas.

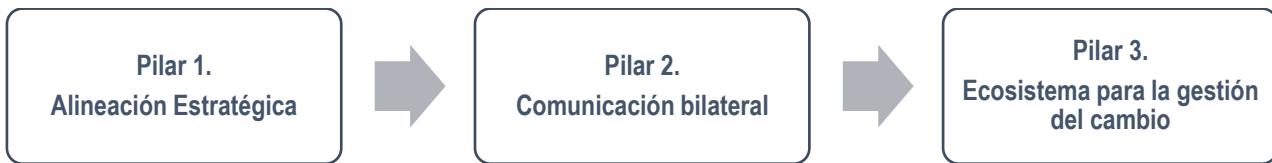
A continuación, se plantean los pilares estratégicos para la gestión del cambio, alineados con la estrategia institucional.

Pilares estratégicos para la implementación del modelo de gestión del cambio y cultura organizacional

Como se ha venido mencionando a lo largo del documento la gestión del cambio es estratégica y transversal a la entidad, haciéndose necesaria para la consolidación de cualquier proceso de transformación, el cual acompañado de una adecuada movilización de la cultura permite alcanzar las metas planteadas. Con el fin de lograr los resultados, es fundamental alinear los pilares que dejó una consultoría anterior al contexto actual de la entidad y su nueva plataforma estratégica publicada en enero de 2025, la cual se basa en el modelo de alineación total y se proyecta mantener a 2026.

Para la DIAN es claro que la gestión del cambio debe tener un fuerte enfoque en las personas y que no se trata de un modelo sino de una disciplina que debe estar al servicio de los proyectos y las transformaciones que se dan a nivel organizacional, lo cual brinda la posibilidad de anticiparse a las necesidades de los servidores y habilitar las condiciones para su adaptación a las nuevas realidades.

Los pilares que posibilitan este entendimiento son:



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se describe cada uno:

Pilar 1. Alineación Estratégica: La gestión del cambio debe estar completamente alineada con los objetivos y prioridades de la DIAN. Esto significa que cualquier iniciativa de cambio debe contribuir directamente a la visión y misión de la entidad, fortaleciendo su capacidad para cumplir con metas clave, como la modernización o la mejora del servicio al ciudadano. La alineación asegura que todos los esfuerzos estén enfocados en generar valor para la organización, evitando acciones dispersas o desconectadas de los resultados deseados.

Tomando como referencia el modelo estratégico actual de la entidad. El pilar 1, se conecta con los siguientes lineamientos estratégicos contenidos en el mapa de alineación total:

1. Consolidar la modernización de la entidad
2. Priorizar los procesos misionales
3. La DIAN una entidad apreciada por los grupos de valor e interés.

Así mismo, este pilar apalanca la visión a 2026 de la DIAN que busca: “Ser reconocida como una administración tributaria y aduanera modelo, caracterizada por su modernización permanente, innovación y excelencia, que genera confianza y seguridad en la ciudadanía, mediante la aplicación de los principios

de honestidad, transparencia, legitimidad y eficiencia en todas nuestras actuaciones".¹

Pilar 2. Comunicación Bilateral: La comunicación es el puente que conecta a todas las partes interesadas con el proceso de cambio. Una comunicación clara, transparente y en doble vía no solo informa, sino que también involucra a los servidores, disminuye la incertidumbre y construye confianza.

De igual forma explicar el "por qué" del cambio y cómo afecta a cada nivel de la organización es fundamental para reducir resistencias y asegurar el compromiso activo de los equipos. La clave está en hacer que el mensaje llegue de manera efectiva a través de diversos canales, contenidos innovadores, formatos creativos y adaptados a las audiencias, pero también en la capacidad de generar espacios de conversación con las personas y equipos para que manifiesten abiertamente sus preocupaciones, miedos y resistencias.

Pilar 3. Ecosistema para la gestión del cambio: Para garantizar que el proceso de gestión del cambio y nueva cultura se pueda incorporar en el ADN de la entidad, es necesario crear un ambiente de colaboración y conexión entre los diferentes actores organizacionales para conectar recursos, ideas, estrategia y puntos de vista en torno a la consolidación de la modernización de la entidad y abordarla de manera sistémica y estratégica.

Así mismo, se plantean las actividades transversales y generales para impulsar la gestión del cambio desde el punto de vista del proceso actual que está en construcción.

1. Actividades transversales y permanentes para la gestión del cambio

Además de contar con un proceso de gestión del cambio que operará bajo el esquema de BPM, es importante tejer las bases para la sostenibilidad de las transformaciones a nivel organizacional. Por ello, se plantean las siguientes acciones transversales para la gestión del cambio.

Consolidación de un ecosistema para la gestión del cambio y cultura.

Para garantizar que el proceso de gestión del cambio y nueva cultura se pueda incorporar en el ADN de la entidad, es necesario crear un ecosistema vivo de colaboración y conexión entre los diferentes actores organizacionales para conectar recursos, ideas, estrategia y puntos de vista en torno a la consolidación de la modernización de la entidad y abordarla de manera sistémica y estratégica.

La importancia de tejer redes en el marco de la gestión del cambio radica en que permite superar las estructuras jerárquicas tradicionales para crear sistemas colaborativos más flexibles y adaptados a las necesidades actuales. Trabajar en red facilita la comunicación abierta, el intercambio de conocimientos y la creación de liderazgos naturales, lo cual es esencial para implementar cambios culturales sostenibles. Según Cristian Figueroa, director de TejeRedes, las redes colaborativas ayudan a las organizaciones a abandonar modelos unidireccionales y adoptar enfoques más horizontales, promoviendo relaciones de confianza y un entorno de innovación.

¹ Modelo de alineación total - Mapa de alineación total – Subdirección de Planeación y Cumplimiento

La metodología TejeRedes, por ejemplo, plantea que estas redes no solo conectan personas, sino que generan valor social y económico al fomentar sistemas basados en la cooperación y el entendimiento común. Además, Sonia Abadí destaca que trabajar en red permite reconocer a los demás como fuentes de inspiración, eliminando percepciones de competencia o conflicto. Este enfoque genera un flujo constante de ideas y soluciones, esencial para el éxito de cualquier estrategia de gestión del cambio.²

En este sentido se propone la creación de un rol por cada dependencia de la DIAN con el objetivo de generar una red de cooperación que coadyuve a la gestión del cambio y a la movilización de rasgos culturales a nivel nacional. Para este caso se propone que este rol cuente con una ficha de cargo específica en la entidad que posibilite la dedicación completa y la preparación necesaria para accionar los planes planteados.

Profesional que tenga habilidades para:

- ◆ Transmitir ideas de forma clara y efectiva.
- ◆ Escuchar activamente y entender las preocupaciones de los demás.
- ◆ Inspirar, motivar a los demás y resolver conflictos.
- ◆ Trabajar colaborativamente
- ◆ Leer contextos y proponer estrategias a mediano y largo plazo.
- ◆ Adaptarse a nuevos desafíos y situaciones cambiantes.
- ◆ Aprender de los fracasos y persistir.
- ◆ Abordar las situaciones de forma positiva y propositiva

Implementación de acciones comunicativas para la gestión del cambio y dinamización de cultura organizacional

Diseñar campañas disruptivas con enfoques de innovación es esencial para movilizar la cultura organizacional, ya que permiten desafiar paradigmas establecidos y conectar emocionalmente con los servidores, promoviendo un cambio real en actitudes y comportamientos. Apostar exclusivamente por estrategias basadas en piezas de comunicación es ineficaz, ya que suelen limitarse a informar, sin tener en cuenta los efectos derivados del cambio, como la resistencia, los sesgos y las dinámicas sociales al interior de la DIAN.

Incorporar la innovación pública en estas campañas facilita la promoción de una mentalidad flexible, experimental y adaptable, al emplear metodologías participativas y experimentales que integran a los servidores en el diseño y ejecución de las soluciones. Este enfoque no solo fomenta el sentido de pertenencia, sino que también actúa como un catalizador para gestionar resistencias, al involucrar activamente a las personas en la transformación.

2. Actividades específicas y permanentes para la gestión del cambio

Considerando que la gestión del cambio es dinámica, iterativa y que es una disciplina al servicio de las necesidades y proyectos de la entidad, la DIAN se vio enfrentada a la decisión de plasmar la gestión del

² <https://creabinars.org/2020/11/30/tejer-redes-construir-el-cambio/>

cambio como un proceso que debe ejecutarse de manera permanente y constante en la organización y vincularlo al ejercicio de modelamiento de procesos bajo la metodología de BPM que está adelantando la Subdirección de Procesos, como una oportunidad clave para visibilizar la importancia estratégica de la gestión del cambio en el marco de la modernización de la DIAN y su contribución a una cultura más adaptativa y ágil.

ALCANCE DE LA CONSULTORÍA

Se espera que el proceso interno de gestión del cambio se articule de manera armoniosa con las fases planteadas a desarrollar por la firma, pues estarían estrechamente relacionadas con la línea de gestión de personas que busca facilitar y acompañar a los funcionarios de la DIAN en la transición hacia una nueva realidad y cultura organizacional.

FASES

Fase 1. Levantamiento y análisis conductual organizacional basado en ciencias del comportamiento.

En esta fase, el consultor deberá realizar un diagnóstico que combine información cualitativa y cuantitativa para comprender los comportamientos, estilos de relación, normas sociales, estructuras de poder y creencias, presentes en la DIAN, usando metodologías y marcos de las ciencias del comportamiento. Así mismo se espera que identifique brechas, motivaciones, oportunidades y patrones que condicionan la adopción del cambio en el contexto organizacional. Este análisis permitirá formular hipótesis conductuales y rutas preliminares de acción que definan la transformación necesaria por la entidad.

De manera participativa con líderes y servidores públicos, el consultor deberá validar los hallazgos, priorizar los comportamientos críticos que requieren intervención y documentar las decisiones adoptadas. Esta fase sienta las bases conceptuales, metodológicas y estratégicas para el diseño de las intervenciones de cambio, asegurando que respondan al contexto real y a las dinámicas específicas de cada población.

Fase 2. Diseño, prototipado e implementación inicial de intervenciones conductuales

En esta fase, el consultor diseñará planes de acción conductual por población, co creados con los equipos, que integren dimensiones emocionales, cognitivas y relaciones del cambio. Las intervenciones deberán ser tangibles, simbólicas y contextualizadas a las narrativas locales, promoviendo capacidades adaptativas y alineando los comportamientos críticos identificados con los objetivos de la DIAN, logrando convertirlas en hábitos y un nuevo lenguaje a nivel interno.

Además, el consultor implementará laboratorios o espacios de prototipado de cambio para experimentar, probar y refinar soluciones conductuales usando metodologías iterativas de diseño. Estas experiencias deberán documentarse sistemáticamente, así como los aprendizajes, resistencias y facilitadores que emergen. La fase concluye con el despliegue progresivo de las intervenciones, la transferencia inicial de capacidades al equipo de gestión del cambio y la consolidación de prototipos y aprendizajes en un portafolio de soluciones que permitan a nivel interno escalar las metodologías e

intervenciones a nivel nacional.

Fase 3. Creación de capacidades institucionales y transferencia metodológica

En esta fase, el consultor diseñará e implementará experiencias formativas híbridas y prácticas dirigidas a líderes, equipos de cambio y movilizadores internos y otros que se prioricen, enfocadas en metodologías actuales de cambio conductual, toma de decisiones basadas en datos, y storytelling.

Estas experiencias deberán integrar casos reales de la DIAN, dinámicas activas y ejercicios que fortalezcan el aprendizaje experiencial - basado en retos y la reflexión sobre comportamientos y toma de decisiones.

El consultor también desarrollará un proceso estructurado de transferencia metodológica con kits, guías, protocolos de evaluación y herramientas de facilitación que permitan a los equipos internos aplicar de manera autónoma los marcos conductuales trabajados. Esta fase incluye sesiones de mentoring y asesoría especializada para resolver retos reales y consolidar capacidades.

Fase 4. Institucionalización, monitoreo conductual y evaluación de Impacto

En esta fase, el consultor deberá consolidar una estrategia integral de sostenibilidad que articule los avances obtenidos con marcos de trabajo, flujos de operación, gobernanza y el modelo interno de la DIAN, asegurando continuidad y escalabilidad. Esta estrategia deberá fortalecer la apropiación institucional del cambio y su alineación con la modernización.

Asimismo, el consultor diseñará e implementará un sistema de monitoreo conductual que permita observar la evolución del cambio por población en tiempo real mediante dashboards, encuestas breves, grupos focales e indicadores de percepción y comportamiento. También deberá aplicar un esquema de evaluación de impacto que combine análisis estadístico, evidencia cualitativa y narrativas visuales para comunicar resultados y aprendizajes de manera clara y accionable. La fase se cierra con un informe de sistematización final y una presentación ejecutiva que integre la ruta de cambio, los impactos alcanzados y recomendaciones estratégicas para la sostenibilidad futura.

DURACIÓN: La duración del contrato contempla las 4 fases del proyecto, desde el análisis conductual hasta la institucionalización, monitoreo y evaluación de impacto y se debe desarrollar en un período máximo estipulado de veintidós 22 meses sin exceder el 30 de septiembre de 2028.

PRESUPUESTO: El valor del contrato a ejecutar se estima en la cantidad de **CUATRO MIL CIENTO CINCUENTA Y TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS PESOS M/CTE. (\$4.153.952.200)** Incluido IVA, incluidos todos los costos directos e indirectos y los impuestos, tasas y contribuciones

Las firmas interesadas deberán tener en cuenta las causales de conflicto de interés, y elegibilidades establecidas en las políticas del BID, las cuales podrán ser consultadas en la página Web:<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=774399>

Nota 2: En ningún caso se revisarán hojas de vida de profesionales presentados con la expresión de interés.

Nota 3: No se aceptan asociaciones entre personas naturales y jurídicas.

Nota 4. La publicación del presente aviso y la posterior presentación de Expresiones de Interés no configuran ningún derecho para los interesados, ni ninguna obligación para adelantar el o los procesos de contratación por parte del FDC.

Nota 5. Todos los documentos que hagan parte de la expresión de interés del interesado deberán diligenciararse y enviarse en idioma español.

Nota 6. La utilización de los anexos descritos en cada uno de los apartados es de carácter obligatorio.

Nota 7. Ninguno de los documentos adjuntos puede venir cifrado.

Nota 8. No se recibirán documentos que deban ser descargados desde otro lugar, por ejemplo: weTransfer, Sharepoint, Onedrive, etc. En caso de remitir varios correos electrónicos, en el asunto deberá indicar el número de correo remitido (Correo 1 - , Correo 2 - , Correo 3 - , etc..) y el número del proceso.

Los consultores interesados en este proceso pueden obtener más información en la siguiente dirección electrónica: adquisiciones@fondodian.gov.co indicando claramente el número del Proceso PAMD-413-CF-SBCC-25 – P226837.

Se recibirán las expresiones de interés a más tardar el 25 de febrero de 2026 hasta las 11:59 p.m hora Colombia, para lo cual la documentación y manifestación de interés debe remitirse al correo:

adquisiciones@fondodian.gov.co

Solamente deben utilizar este medio de envío.

ANEXO 1
CARTA DE MANIFESTACIÓN DE INTERÉS

Ciudad, dd/mm/aaaa

A: FONDO DIAN COLOMBIA

Señoras/Señores:

El abajo firmante, legalmente autorizado para actuar en nombre de la firma “.....”, expreso el interés en prestar

los siguientes servicios de consultoría para “XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX”

Esta manifestación de interés no implica ningún compromiso contractual.

Para el efecto declaro, que estoy debidamente facultado para firmar la manifestación de Interés.

Autorizamos expresamente a la DIAN como entidad ejecutora del FDC para verificar toda la información incluida en ella.

Atentamente,

Nombre de la

firma:

Nombre del representante legal:

Dirección de correo:

Correo
electrónico:

Telefax:

Ciudad y país:

Firma del representante legal, Sr./Sra.

ANEXO 2
DATOS Y ANTECEDENTES GENERALES DE LA FIRMA

INFORMACIÓN BÁSICA	
Nombre de la firma consultora	
NIT	
Nombre del representante legal	
Nombre de la persona de contacto	
E-mail de la persona de contacto	
Ciudad y país	
Dirección	
Teléfono	
Principales productos y servicios	
Años de experiencia general	
Años de experiencia específica en proyectos de cambio conductual	
Certificaciones relevantes	
Alianzas tecnológicas relevantes	

Las firmas o APCAs pueden adjuntar la documentación que consideren pertinente ([copias simples](#))

ANEXO 3

Ficha de contratos realizados por la firma relacionados

Utilizando el formato que sigue, proporcionar información sobre cada uno (*diligenciar una ficha por cada contrato de la experiencia solicitada*) de los trabajos para los que la firma fue contratada legalmente, como persona jurídica, o como una de las principales firmas integrantes de una asociación. Todos los campos son de obligatorio diligenciamiento.

Es un proyecto de cambio conductual con aplicación de metodologías y marcos de las ciencias del comportamiento Si No	
Es un proyecto de análisis y diseño de intervenciones conductuales para cambios de comportamientos y generación de hábitos. Si No	
Es un proyecto que Incluyó otros temas, ¿cuáles?	
País:	
N.º del contrato:	
Tiempo total de implementación:	
Nombre de la entidad o empresa contratante:	
Correo electrónico del contratante:	
Teléfono de la Entidad:	
Fecha de inicio de operación del proyecto de cambio conductual (MM/AAAA) o fecha en la cual estuvo en operación desde (MM/AAAA) hasta (MM/AAAA):	¿Número de personas a las que se le realizó el diagnóstico e intervención conductual?
Valor aproximado del contrato en dólares de los Estados Unidos de América (a la firma del contrato, incluir TRM si el contrato no se suscribió en esta moneda):	
Descripción general del proyecto:	



PLAN
Fase



Implementado	Equivalente	Descripción corta de metodologías y su implementación	Describa las actividades por cada fase
--------------	-------------	---	--

EXPERIENCIA EN CADA FASE DE LA ESTRATEGIA

Levantamiento y análisis conductual organizacional basado en ciencias del comportamiento.	SI <input type="checkbox"/> NO	Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál?		
Diseño, prototipado e implementación inicial de intervenciones conductuales	SI <input type="checkbox"/> NO	Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál?		
Creación de capacidades institucionales y transferencia metodológica	SI <input type="checkbox"/> NO	Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál?		
Institucionalización, monitoreo conductual y evaluación de Impacto	SI <input type="checkbox"/> NO	Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál?		

- **Nota 1:** Adjuntar en idioma español el contrato, certificación, plan de trabajo, diagrama, inventario, documentos soporte o los apartes del contrato, u otros documentos donde se evidencie la inclusión de los aspectos exigidos y marcados como SI.
- **Nota 2:** No se debe modificar los títulos, el orden, no incluir columnas ni filas al presente formato.