

**PROGRAMA DE APOYO A LA MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y
ADUANAS NACIONALES – DIAN**

CONTRATO DE PRÉSTAMO BID 5148/OC-CO

ESTUDIO DE MERCADO

**DISEÑAR Y APLICAR UNA PRUEBA PARA MEDIR LAS COMPETENCIAS LABORALES
CONDUCTUALES O INTERPERSONALES, A LOS SERVIDORES PÚBLICOS LA
DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN.**

OCTUBRE DE 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	2
1.1 Objetivo	2
1.2 Cronograma	2
1.3 Forma de presentación	2
2. Antecedentes.....	3
3. Actividades y resultados esperados.....	5
3.3. Equipo de Trabajo.....	5
3.5.1. Equipo fijo.....	5
3.5.2. Equipo variable.....	7
4. Respuestas al Estudio de Mercado.....	7
4.1. Información del interesado	7
4.2. Estimación de costos.....	7

1. Introducción

1.1 Objetivo

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN está interesada en realizar un estudio de mercado con el fin de determinar los valores asociados al desarrollo de un contrato que tiene por objeto medir las competencias laborales conductuales o interpersonales, a los servidores públicos de la UAE- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN con el fin de: (i) establecer el nivel de competencias laborales que se encuentran cada uno de los servidores público que conforman la DIAN; (ii) realizar un análisis en cada uno de los cargos de acuerdo a los establecido en el manual de funciones de las competencias conductuales e interpersonales que le correspondan y; (iii) verificar e instaurar un proceso para realizar el cierre de brechas en cada uno de los funcionarios.

Para lograr este objetivo, la DIAN envía a los interesados en participar en el eventual proceso de contratación, el siguiente documento de Estudio de Mercado para recibir la información que consideren pertinente, así como valores asociados.

Aunque se recomienda a los interesados en participar que diligencien el cuadro de precios y las observaciones y se aclara que las respuestas recibidas no tendrán ningún tipo de relación o vínculo con el proceso de contratación.

1.2 Cronograma

A continuación, las fechas previstas para la presentación del Documento:

- Fecha de lanzamiento del Estudio de Mercado: 25 de octubre de 2021
- Fecha máxima para realizar preguntas: 27 de octubre de 2021
- Fecha y hora límite para envío de respuestas: 2 de noviembre de 2021 a las 17:00

La DIAN se reserva el derecho de analizar las respuestas de los interesados al Documento y de solicitar las aclaraciones que a su juicio se requieran.

1.3 Forma de presentación

Este documento se remitirá a través del correo electrónico adquisiciones@fondodian.gov.co y será publicado en el sitio web <https://www.dian.gov.co/dian/Paginas/Fondo-DIAN.aspx> que es gestionado por la Unidad de Coordinación del Programa de Apoyo a la Modernización de la DIAN, de tal manera que se centralice la información. Todas las interacciones entre la DIAN y los interesados en participar en el presente estudio se deben realizar utilizando el correo mencionado. No se aceptarán respuestas que se entreguen por un medio diferente o que se entreguen en papel en las dependencias de la DIAN.

Para realizar las preguntas, en el término establecido para el efecto, o enviar la respuesta al estudio de mercado, se deberá indicar en el asunto del correo – antes de cualquier referencia – la siguiente denominación: Estudio de Mercado – Medición de competencias laborales

2. Antecedentes

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales es 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 Público. El objeto de la Entidad consiste en coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, y la facilitación de las operaciones de comercio exterior en condiciones de equidad, transparencia y legalidad.

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – UAE-DIAN, cumple funciones esenciales para el Estado Colombiano y sus propósitos de progreso, dado que busca garantizar la sostenibilidad fiscal del mismo a través de la administración de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, adicional tiene el objetivo de facilitar las operaciones de comercio exterior esenciales para la economía del país y la seguridad nacional.

La responsabilidad de la DIAN con Colombia exige una constante evolución y adaptación organizacional a las dinámicas que generan las economías globalizadas, en términos de facilitación, control, por tanto, sus procesos también deben ser dinámicos para que sean efectivos buscando siempre la eficiencia de los recursos públicos y propendiendo por el cumplimiento de los principios de la Función Pública.

En esta línea, la ley 1819 de 2016¹ facultó a la DIAN para adelantar un proceso de modernización orientado a dotar al país de una administración tributaria y aduanera eficiente que le permitiera cumplir sus metas de recaudo tributario y facilitar el cumplimiento de obligaciones tributarias y aduaneras. En el marco de este proceso, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad², con el objetivo de fortalecer la capacidad técnica e institucional de la DIAN, creó el patrimonio autónomo denominado Fondo DIAN para Colombia (FDC)³ como un instrumento financiero público innovador para administrar y gestionar un plan de modernización para la entidad. Asimismo, y para el desarrollo de su propósito, estableció la potestad del patrimonio autónomo de celebrar operaciones de financiamiento interno o externo, a nombre de este.

En consecuencia, el 24 de diciembre de 2020, el Fondo DIAN para Colombia y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), suscribieron el Contrato de Préstamo BID 5148/OC-CO, con el objeto de contribuir a la financiación y ejecución de la primera operación de un programa multifase de Apoyo a la Modernización de la DIAN. El objetivo general del Programa es mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión tributaria y aduanera de la DIAN y sus objetivos específicos se han orientado a:

¹ Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones.

² Ley 1955 de 2019.

³ Artículo 55. Fondo Dian para Colombia

- (i) mejorar el modelo de gobernanza institucional para el fortalecimiento de la planificación estratégica y la estructura institucional y la actualización del modelo de gestión de talento humano
- (ii) optimizar procesos de gestión tributaria y aduanera para el aumento de su eficiencia en términos de mayor recaudo y mejor gestión de riesgo y
- (iii) mejorar la eficiencia de la gestión tecnológica, los datos y la seguridad de la información para optimizar la toma de decisiones y proteger la información.

Para alcanzar los objetivos indicados, el Programa comprende tres componentes: 1.) Organización Institucional y Recursos Humanos (RR.HH.); 2) Control y cumplimiento tributario y aduanero; y 3) Plataforma Tecnológica (PT), datos y seguridad de la información.

Para dar cumplimiento a las actividades establecidas en el componente 1 y en virtud y para dar cumplimiento a las funciones Dirección de Gestión Corporativa, dependencia que tiene a cargo dentro de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1742 de 2020, en el Artículo 34, numeral 6 *“Liderar la elaboración y actualización de los manuales específicos de funciones y competencias laborales de la DIAN, en concordancia con las directivas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás órganos competentes..”*, y las funciones a cargo de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, establecidas en el artículo 37 Numeral 11 *“Orientar el establecimiento de las competencias conductuales y técnicas requeridas por la entidad en cada una de las áreas, para el desempeño eficiente de las funciones descritas en el manual de funciones.”* y Numeral 12 *“Liderar las diferentes iniciativas con el fin de diagnosticar en los funcionarios, el nivel de cada una de las competencias conductuales y técnicas requeridas, para el desempeño de las funciones y así mismo, establecer en conjunto con las diferentes áreas de la entidad los planes de acción para el cierre de brechas frente al nivel esperado.”*, por lo anterior se hace necesario adelantar una medición de las competencias laborales conductuales o interpersonales, a los servidores públicos de la UAE- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

Por otra parte, y en concordancia, el Decreto Ley 071 de 2020, *“Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN,”* especifica lo concerniente a la provisión de empleo, los procesos de selección, la profesionalización del talento humano e incentivar el desarrollo profesional., por consiguiente en su capítulo VIII “Competencias laborales” estableció las competencias y la forma de evaluar estas, en su artículo 61 determino **“Evaluación de competencias laborales. Las competencias básicas u organizacionales se evaluarán al momento del ingreso a la Entidad. Por su parte, las competencias funcionales y las conductuales o interpersonales formarán parte de la Evaluación de Desempeño”** y en su artículo 62 *“Procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias”* definió en los siguientes numerales los parámetros para esta *“62.1 Los procedimientos de identificación, evaluación y acreditación de competencias deben recaer sobre todos los servidores de la DIAN.;62.3 Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias se deben realizar con una periodicidad de dos (2) años. De igual modo, puede hacerse por fuera de este período cuando responda a las necesidades de movilidad horizontal o vertical;.62.5 Los parámetros de acreditación de competencias laborales deberán estar acordes con aquellos reconocidos internacionalmente, con*

*el fin de hacer posible el cumplimiento de compromisos que el Estado colombiano ha adquirido en materia tributaria, aduanera y/o cambiaria.*⁴

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN- para dar cumplimiento a sus actividades, cuenta con aproximadamente 11000 Servidores Públicos vinculados principalmente a través de tres modalidades; Carrera Administrativa, Provisionales, Libre Nombramiento y Remoción, distribuidos, en las siguientes sedes de trabajo o lugares administrativos:

- Una (1) Sede de Nivel Central, Ubicada en Bogotá
- Cuarenta y Cinco (45) Sedes de Nivel Local, Ubicados en el territorio nacional
- Cinco (5) Sedes de Nivel Delegado, Ubicados en el territorio nacional

3. Actividades y resultados esperados

Con el desarrollo de la consultoría se espera:

1. Cronograma de actividades para el desarrollo de la medición de las competencias laborales conductuales o interpersonales
2. Proponer la metodología para medir las competencias laborales conductuales o interpersonales
3. Diseñar la prueba para medir las competencias laborales conductuales o interpersonales
4. Realizar la aplicación de las pruebas para medir las competencias laborales conductuales o interpersonales
5. Dar soporte técnico y tecnológico a la plataforma en la cual se mide las competencias laborales conductuales o interpersonales
6. Realizar las entregas de los resultados de las pruebas aplicadas mensualmente
7. Atender las reclamaciones que se generen por los resultados de las pruebas
8. Entrega de informe final con análisis de resultados

3.3. Equipo de Trabajo

La conformación del equipo de trabajo está constituida por dos grandes grupos, un equipo fijo que es el mínimo requerido y que debe permanecer a lo largo de todo el proyecto y un equipo variable que podrá ser propuesto por el interesado.

3.5.1. Equipo fijo

El **consultor** deberá contar con un equipo mínimo que asegure la continuidad y base de conocimiento del proyecto, este equipo estará compuesto por:

Cargo	Perfil	Experiencia	Dedicación Mínima
	Título de formación profesional en el núcleo básico del conocimiento en el área de: Ingeniería	Experiencia profesional específica en el rol de gerente o coordinador,	

⁴ Decreto 071 Capítulo VIII

Cargo	Perfil	Experiencia	Dedicación Mínima
Gerente (1)	Administración Psicología Ciencias Sociales y Humanas Título de formación avanzada (Especialización o maestría) en áreas afines con las actividades a adelantar.	de mínimo cinco (5) años o tres (3) proyectos de medición de competencias laborales conductuales o interpersonales	50%
Coordinador – Líder (1)	Título de formación profesional en el núcleo básico del conocimiento en el área de: Ciencias de la Comunicación Psicología Ingeniería Administración Ciencias Sociales y Humanas Título de formación avanzada (Especialización o maestría) en áreas de diseño y desarrollo de proyectos.	Experiencia profesional específica mínima de tres (3) años en procesos de medición de competencias laborales conductuales o interpersonales	100%
Experto competencias laborales (1)	Título de formación profesional en el núcleo básico del conocimiento en cualquier área de: Ciencias Sociales Ingeniería Psicología Administración Ciencias de la Comunicación Ciencias Sociales y Humanas Título de formación avanzada (Especialización o maestría) en áreas afines con las actividades a adelantar.	Experiencia profesional específica mínima de dos (2) años en procesos de medición de competencias laborales conductuales o interpersonales	Debe proponerse
Expertos en Sistemas apoyo y programación (2)	Título de formación profesional. Ingeniería de sistemas Título de formación avanzada (Especialización o maestría).	Experiencia profesional específica mínima de tres (3) años en manejo de pruebas y sistemas de medición	50%

Las personas que integren este equipo desde el inicio del proyecto permanecerán durante la vigencia de este y no podrá ser modificado unilateralmente por el **PROVEEDOR**. En caso de que el **PROVEEDOR** quiera realizar un cambio de persona o de rol deberá contar con la autorización expresa de la **DIAN**, debiendo acreditar, además de la formación y la experiencia requerida, la forma en que será transferido el conocimiento de la persona saliente a la persona entrante.

La **DIAN** podrá solicitar el cambio de persona o rol en cualquier momento del proyecto cuando a su juicio, el desempeño, comportamiento, acciones u omisiones de la persona o rol estén afectando el desarrollo del proyecto, esto sin perjuicio de otras acciones establecidas en el contrato y en la legislación.

3.5.2. Equipo variable

Proponer el equipo variable en el Anexo 3. Par el efecto deberá incluir los profesionales que considera deben ser incluidos dentro del equipo para la ejecución del contrato.

4. Respuestas al Estudio de Mercado

Para responde a este estudio, deberá diligenciarse la siguiente información:

4.1. Información del interesado

- 4.1.1. Nombre (razón social) _____
- 4.1.2. Identificación _____
- 4.1.3. Dirección/ciudad/país _____
- 4.1.4. Actividad principal _____
- 4.1.5. Número de empleados _____
- 4.1.6. ¿Tiene oficinas o representación en Colombia? (Si/No) _____
- 4.1.7. Número de empleados en Colombia _____
- 4.1.8. Describa bajo cuál figura jurídica se presentaría a un eventual proceso de contratación en Colombia (directamente, unión temporal, consorcio, otra): _____
- 4.1.9. Datos de la persona de contacto
 - Nombre _____
 - Cargo _____
 - Teléfono _____
 - e-mail _____
- 4.1.11 Plantee las recomendaciones, sugerencias sobre la forma que usted propondría para adelantar el objeto del contrato en la DIAN o si advierte que lo establecido puede ser diferente o mejorado y cómo.

- 4.1.12 En el marco de lo detallado en este documento, en cuanto proyecta el plazo de ejecución para el cumplimiento del objeto del contrato _____

4.2. Estimación de costos

- 4.2.1. Costo proyectado Anexo 1
- 4.2.2. Valores equipo de trabajo Anexo 3