

**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

**CONSULTORÍA PARA EL FORTALECIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO
DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - EDUCACIÓN CORPORATIVA DE LA
ESCUELA DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y
ADUANAS NACIONALES - DIAN DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA.**

ABRIL DE 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	2
1.1 Objetivo	2
1.2 Cronograma	3
1.3 Forma de presentación.....	3
2. Antecedentes y Justificación	4
3. Actividades y resultados esperados.....	9
3.1. Equipo de Trabajo Mínimo Requerido.....	13
3.2. Equipo variable	21
4. Respuestas al Estudio de Mercado.....	21
4.1. Información del interesado	21
4.2. Estimación de costos	22

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 realizar una consultoría para el fortalecimiento e implementación del modelo de gestión del conocimiento- Educación Corporativa de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN de la República de Colombia, en el marco de los siguientes objetivos específicos:

- (i) Fortalecer e implementar el Modelo de Gestión de Conocimiento articulado con la Educación Corporativa de manera que permita a la Entidad, gestionar el conocimiento altamente especializado en materia Tributaria, Aduanera, Cambiaria e internacional - TACI
- (ii) Implementar acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, valorar, difundir y preservar el conocimiento de los servidores públicos de la DIAN, de manera que se faciliten los procesos de innovación y mejora en la prestación de servicios a sus grupos de valor.
- (iii) Apoyar la elaboración y articulación del modelo de gestión de conocimiento en el marco del proyecto educativo institucional con herramientas y metodologías que estructuren los procesos, procedimientos y modernización tecnológica requerida para los ambientes de enseñanza y aprendizaje.

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

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	19 de abril de 2022
Fecha máxima para realizar preguntas	26 de abril de 2022
Fecha y hora límite para envío de respuestas	2 de mayo de 2022 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

Las observaciones y cotizaciones tendrán que ser remitidas al correo electrónico adquisiciones@fondodian.gov.co, 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.

El presente estudio de mercado será publicado en el sitio web <https://www.dian.gov.co/dian/Paginas/Fondo-DIAN.aspx>.

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: Gestión de conocimiento y Educación Corporativa DIAN.

2. Antecedentes y Justificación

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, adicionalmente 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,

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.

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:

- (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 se ha identificado la necesidad de contratar una **consultoría para el fortalecimiento e implementación del modelo de gestión del conocimiento- Educación Corporativa**

³ Artículo 55. Fondo Dian para Colombia

de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN de la República de Colombia.

En este contexto, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales como autoridad doctrinaria y como líder natural de la gestión del conocimiento tributario, aduanero y cambiario en el país, ha venido haciendo una apuesta al futuro a través de la maduración del concepto de educación que se ha desarrollado por más de 30 años en la Entidad, como respuesta a las exigencias del entorno socioeconómico cambiante, el cual demanda de la administración, mayor eficiencia operativa y táctica, modernización tecnológica, modernización de procesos, así como personal idóneo y competente con conocimientos especializados en sus áreas de desempeño.

La evolución institucional, ha permitido que se avance en la generación de conocimiento tácito y explícito que es propio del capital intelectual con el que cuenta la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales en sus colaboradores.

Para que este conocimiento teórico y práctico se pueda consolidar, transmitir, utilizar y transferir de manera ordenada, es importante, consolidar una propuesta educativa que sea vértice de la gestión misional y parte fundamental de desarrollo en los campos del saber, donde el aprendizaje organizacional sea constituido por el conjunto de procesos que la organización planea, construye y ejecuta, para que el conocimiento que se tiene, se pueda aprovechar como el activo intangible que es, logrando conseguir un mejor rendimiento institucional, eficiencia en los equipos de trabajo, creación de nuevo conocimiento, cultura del aprendizaje, contribuyendo directamente con el desarrollo técnico, tecnológico e innovador de la DIAN.

Así las cosas, contar con un modelo de gestión de conocimiento que integre y articule los procesos educativos se constituye en un recurso clave para conocer e interpretar el entorno y el actuar que parte de las personas (capital intelectual) y optimiza las condiciones organizacionales para que circule mejor dicho conocimiento a través de modelos de enseñanza-aprendizaje incorporados a la educación institucional mediante

su proyecto educativo institucional, lo cual redundará en mejores oportunidades para la gestión organizacional y contribuirá a los servidores públicos en adquirir competencias del ser, del saber, del saber hacer y del convivir, aportando al cliente interno y externo mejores niveles de servicio y desde luego esto contribuirá en el desarrollo social.

De ahí que se tenga el interés institucional de fortalecer, proponer, construir y desarrollar un modelo de gestión de conocimiento que articule e integre los procesos de educación corporativos para trazar el horizonte estratégico de la formación altamente especializada en temáticas tributarias aduaneras, cambiarias e internacionales; los sistemas de gestión (Calidad, Ambiental, SGSST y otros), el reconocimiento, socialización y consolidación de buenas prácticas así como lo concerniente a los planes de mejora y las lecciones aprendidas que en armonía con los activos de información y la gestión de los mismos consoliden el modelo; lo cual nos debe llevar a alineación de propósitos y metas institucionales, optimización tecnológica, implementación de mecanismos que permitan mitigar la fuga de conocimiento, mejorar herramientas de gestión, fortalecimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje, transversalización del conocimiento necesario a los servidores, promoción de la investigación y el fomento de la innovación al interior de la entidad.

Esta integración propicia e invita a la generación y construcción de conocimiento como proceso de formación y capacitación sólido; lo cual permite un escenario para el desarrollo no solo de los servidores públicos de la DIAN, sino que también se constituye en una plataforma efectiva de comunicación e interacción entre autoridades académicas, empresarios, gremios, asociaciones, usuarios aduaneros, entidades públicas y ciudadanía en general para la discusión, argumentación y creación de conocimientos Tributarios, Aduaneros y Cambiarios (TAC), lo que es favorable al fortalecimiento de la ética y corresponsabilidad en el cumplimiento efectivo de la contribución.

El modelo de gestión de conocimiento debe recoger e integrar el proyecto educativo institucional, lo cual facilitará la consolidación de un modelo de Educación Corporativa

que sea referente como espacio de construcción pedagógico y académico en materia tributaria, aduanera y cambiaria a nivel nacional a partir de su propuesta educativa, la cual se construye en respuesta a las necesidades de formación del talento humano y de incrementar la productividad y competitividad en contextos sociales, políticos y económicos dinámicos y cambiantes, de ahí la importancia de la formación porque apalanca la estrategia del negocio, cultivando y mejorando talento humano para responder a las metas propuestas en el mediano y largo plazo en la entidad.

Ahora bien, no es ajena la necesidad de implementar esquemas de gestión del conocimiento a través de la Educación Corporativa, lo cual está en boga y lo demanda el contexto estratégico de las instituciones que exige identificar el potencial en los colaboradores, incentivando la búsqueda de conocimiento e innovación, por ende la consultoría debe profundizar en los modelos de educación existentes en el ámbito corporativo para evitar una fragmentación entre los modelos tradicionales de capacitación y las tendencias que buscan dirigirse hacia la formalización de la educación, camino hacia el cual estamos orientando nuestra propuesta de educación.

El ejercicio debe conducir a orientar los procesos de gestión que faciliten el aprendizaje a través de las plataformas virtuales (ambientes y objetos virtuales de aprendizaje), clasificar y organizar los activos de información para direccionar de manera adecuada el saber de las personas hacia el proceso productivo y crear las condiciones necesarias para la implementación del modelo de educación.

El modelo de gestión del conocimiento articulado a la Educación Corporativa debe trascender los métodos de capacitación tradicionales y valerse del proyecto educativo institucional como vehículo para que los conocimientos organizacionales (tácitos y explícitos) sean incorporados en los procesos organizacionales e involucren diversos grupos de interés, lo que exige que se trascienda de los planes internos de enseñanza, a partir de identificar el valor de la información y su utilidad para la institución.

De ahí que la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales tenga interés en la formulación e implementación del modelo de gestión de conocimiento y operacionalización del proyecto educativo institucional que integra y consolida las iniciativas de educación que se imparten a través de la Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales, como claustro de la educación institucional; en aras de lograr mejor conocimiento de sus propios procesos, y formar un talento humano idóneo y competente con estándares de clase mundial, así como establecer los mecanismos, herramientas, métodos, técnicas y tácticas que operacionalicen el modelo de gestión del conocimiento, para mitigar el impacto de fuga de capital, incentive la investigación y la innovación.

3. Actividades y resultados esperados

Con el desarrollo de la consultoría para cada una de las fases se espera y sin limitarse a los siguientes productos:

Fase 1 – Preparación del Proyecto
<p>La fase de preparación del proyecto está relacionada con la planeación de las actividades requeridas para la contextualización, entendimiento y configuración del proyecto para efectos de recursos, plan de trabajo, cronograma, aspectos metodológicos, coordinaciones, equipo de trabajo y otros aspectos que aseguren la efectiva ejecución del proyecto.</p>
Actividades
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lanzamiento del proyecto. Identificación y presentación de los equipos de trabajo, definición de un comité estratégico y técnico responsable de la supervisión general del proyecto y la resolución de eventuales dificultades. Acuerdos básicos de funcionamiento, tales como procedimientos para solicitar reuniones, para convocar a talleres, para aprobar informes, la periodicidad de las reuniones de avance, entre otros. ➤ Elaboración de un documento con el marco conceptual y el enfoque que dote de una base conceptual, metodológica y técnica para la correcta ejecución del proyecto. ➤ Elaboración de un plan de trabajo que incluya la metodología y el cronograma detallado de actividades, que se correlacione con la estructuración de las fases y el alcance del proyecto.

- Desarrollar una estrategia de comunicaciones que incluya mecanismos, protocolos e instrumentos para la gestión de las comunicaciones a lo largo de la ejecución del proyecto.
- Diseñar un plan con mecanismos, protocolos e instrumentos de visualización para el control del avance del proyecto y la identificación, seguimiento y control de riesgos asociados al proyecto, para efectos de reuniones periódicas de control de avance, acuerdos de funcionamiento, protocolos de convocatoria a reuniones, entrevistas o talleres de trabajo, modos de relacionamiento, procedimiento para revisión de informes, solución de controversias, entre otros.

Fase 2 Diagnóstico situacional y formulación de cierre de brechas

La fase de diagnóstico situacional está relacionada con el análisis, identificación y documentación de los procesos actuales en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y en especial la Escuela de Impuestos y Aduanas y sus prácticas establecidas para la creación, retención, apropiación y transferencia de conocimiento dentro de su Modelo de Educación Corporativa.

Actividades

- Definición de la metodología para desarrollar los flujogramas de procesos de la Escuela de Impuestos y Aduanas, definiendo y empleando una herramienta tecnológica que permita visualizar y establecer sus relaciones.
- Realizar el mapeo de los procesos actuales de la Escuela de Altos Estudios de la DIAN teniendo como referencia el marco actual de la transformación digital.
- Analizar el Proyecto Educativo Institucional de la Escuela de Altos Estudios, al igual que sus políticas y emitir un concepto técnico que permita vislumbrar el horizonte estratégico para dicho proyecto.
- Diagnóstico de madurez en las prácticas asociadas a la gestión del conocimiento para cada uno de los procesos y subprocesos asociados a las perspectivas del mapa de procesos de la Entidad.
- Identificación de brechas en los componentes del Modelo de Educación Corporativa para la creación, retención, apropiación y transferencia de conocimiento
- Elaboración de un documento con recomendaciones y prácticas necesarias para el cierre de brechas que permitan la implementación de las mejoras en los procesos.
- Mapeo de los mecanismos de generación, difusión, apropiación y transferencia del conocimiento en las Direcciones Seccionales, identificando los patrones, condiciones y características que faciliten dichos procesos o generan limitaciones que deben ser superadas para un flujo de conocimiento armónico.

Fase 3. implementación y maduración del Modelo de Gestión de Conocimiento.

A partir de los resultados del diagnóstico situacional, se deberá realizar la nueva arquitectura de los procesos de la Escuela de Impuestos y Aduanas que permitan la implementación y maduración del modelo de gestión de conocimiento a través de la articulación y operacionalización del modelo de Educación Corporativa que responda a las necesidades y madurez esperado de la gestión del conocimiento.

Actividades

- Establecer la arquitectura de los procesos incorporando los cambios definidos, así como también la creación de los nuevos procesos que se requieran, incluyendo sus flujos e interacciones, en línea con el Modelo de Educación Corporativa.
- Elaboración del Mapa de Procesos 2023 – 2027 estableciendo los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la Escuela de Impuestos y Aduanas
- Formular el Plan de Desarrollo Institucional de la Escuela de Impuestos y Aduanas para la vigencia 2023 – 2027 con la definición de cada uno de sus hitos por año y la definición del plan operativo para la vigencia 2023.
- Establecer los mapas de conocimiento y la hoja de ruta para la preservación del conocimiento experto proponiendo estrategias y mecanismos para mitigar la fuga del capital intelectual
- Definir las métricas de gestión de conocimiento y del Modelo de Educación Corporativa (Proyecto Educativo Institucional).
- Identificar las necesidades de tecnología de la información y la tecnología de la operación requeridas para soportar los procesos, operacionalizar el Modelo de Educación Corporativa y contribuir a la mejora del aprendizaje organizacional.
- Proponer el plan de tecnología 2022 – 2023 que contemple el software, los equipos y el Learning Management System (LMS) necesarios para soportar e implementar los procesos en concordancia con el Modelo de Educación Corporativa.

- Implementar la tecnología definida para soportar el Modelo de Educación Corporativa que le permita a la Escuela de Impuestos y Aduanas asegurar una operación eficiente y contar con ambientes mixtos de aprendizaje de vanguardia.
- Diseñar e implementar un plan de gestión del cambio, en línea con las directrices institucionales que permita la apropiación y adherencia de los cambios establecidos en los procesos y en el Modelo de Educación Corporativa asegurando los resultados esperados.
- Generar las líneas y estrategias para cimentar un centro de investigación e innovación como parte del proceso de gestión de conocimiento
- Implementar, monitorear y valorar el modelo de gestión del conocimiento asegurando las metas establecidas

Por último, la firma consultora deberá elaborar y hacer la entrega de un documento final que contenga la totalidad de los elementos objeto de esta consultoría.

3.1. Equipo de Trabajo Mínimo Requerido

La firma consultora pondrá a disposición el equipo de trabajo requerido en el presente numeral, para garantizar los objetivos y resultados de la consultoría, y se comprometerá a mantener dicho equipo durante la ejecución del contrato, por su cuenta y riesgo, teniendo libertad para establecer, de acuerdo con el enfoque de organización que dé a la ejecución de la consultoría, el número de personas requeridas para su desarrollo. Sin embargo, deberá mantener el equipo mínimo requerido por la entidad.

El equipo de trabajo requerido debe cumplir como mínimo, con los perfiles y el número de personas que se presentan a continuación:

NOMBRE DEL PERFIL	Director General del Proyecto
CANTIDAD	Uno (1)
DEDICACIÓN	70%
FORMACIÓN	Formación: Profesional con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingeniería, ciencias sociales y humanas, ciencias administrativas y económicas, con mínimo un posgrado relacionado con gerencia en evaluación y desarrollo de proyectos, gerencia en innovación y gestión del conocimiento o administración pública y/o gestión pública y/o gestión de instituciones educativas.
EXPERIENCIA	Experiencia Profesional General: Mínimo quince (15) años de experiencia como director y/o gerente y/o roles similares de gerencia y/o dirección de proyectos, diseño, implementación y valoración de modelos de gestión del conocimiento, experiencia en temas relacionados con el objeto de la consultoría en entidades públicas y/o privadas a nivel nacional o internacional debidamente certificada.
ACTIVIDADES MÍNIMAS A CARGO	<p>El director se encargará de gerenciar el proyecto para el fortalecimiento e implementación del modelo de gestión del conocimiento - Educación Corporativa y definición e implementación de la tecnología requerida para soportar su operación.</p> <p>Asegurar la efectividad del proyecto en términos de alcance, tiempos y riesgos, coordinaciones, solución de controversias. Además, definir con los líderes del proyecto y el equipo, las actividades a desarrollar en cada una de las etapas del proyecto, así como la dedicación de cada uno de los miembros en las actividades definidas Así mismo, asegurar y verificar el cumplimiento de cada una de las etapas definidas y la calidad de los entregables asociados al proyecto.</p>

NOMBRE DEL PERFIL	Líder Académico del Proyecto
CANTIDAD	Uno (1)
DEDICACIÓN	70%
FORMACIÓN	Formación: Profesional con título en Pedagogía, Licenciaturas en Educación, Psicología o en áreas relacionadas con las ciencias sociales y humanas con mínimo posgrados en evaluación de procesos educativos, y/o gerencia de instituciones educativas
EXPERIENCIA	Experiencia Profesional General: Mínimo quince (15) años de experiencia como líder y/o coordinador de proyectos educativos, de mejoramiento de la calidad educativa, formación como auditor en procesos de calidad y docencia en modalidad presencial y virtual, participación en proyectos de capacitación docente, consultoría en instituciones educativas, en entidades públicas y/o privadas a nivel nacional o internacional debidamente certificada.
ACTIVIDADES MÍNIMAS A CARGO	El líder académico del proyecto se encargará de la planificación, coordinación, supervisión y evaluación de los aspectos específicos del proyecto en materia académica, trabajando en conjunto con la dirección general del proyecto para el fortalecimiento e implementación del modelo de gestión del conocimiento-Educación Corporativa y la identificación de necesidades tecnológicas de los procesos educativos que soportan la operación de la Escuela. Además, diseñar y coordinar programas de formación para el equipo de la Escuela que posibilite la implementación de las estrategias y actividades propias del proyecto y participar bajo el liderazgo del director general en el desarrollo de cada una de las etapas del proyecto, asegurando la calidad de los entregables asociados al proyecto.

NOMBRE DEL PERFIL	Líder Técnico de Proyecto
CANTIDAD	Uno (1)
DEDICACIÓN	100%
FORMACIÓN	Formación: Profesional con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingeniería, ciencias sociales y humanas, ciencias administrativas y económicas, con mínimo un posgrado relacionado con gerencia en evaluación y desarrollo de proyectos, gerencia en innovación y gestión del conocimiento o administración pública y/o gestión pública y/o gestión de instituciones educativas.
EXPERIENCIA	Experiencia Profesional General: Mínimo diez (10) años de experiencia como gerente y/o líder de proyectos, diseño, implementación y valoración de modelos de gestión del conocimiento, experiencia en temas relacionados con el objeto de la consultoría, en entidades públicas y/o privadas, de preferencia en el sector público a nivel nacional o internacional debidamente certificada.
ACTIVIDADES MÍNIMAS A CARGO	El líder del proyecto se encargará de liderar técnicamente el proyecto y el desarrollo de sus actividades y entregables, para el fortalecimiento e implementación del modelo de gestión del conocimiento - Educación Corporativa y la definición e implementación de la tecnología requerida para soportar su operación. Dirigir y asegurar la efectividad del proyecto en términos del alcance y la correcta ejecución de las fases y sus entregables conforme a los estándares de la industria, la conceptualización y visión del proyecto definida en el objeto contractual. Definir las actividades a desarrollar en cada una de las etapas del proyecto, así como la dedicación de cada uno de los miembros a las actividades definidas. Asegurar el cumplimiento de cada

	una de las etapas definidas y la calidad de los entregables asociados al proyecto, entre otros
--	--

NOMBRE DEL PERFIL	Gestor Académico
CANTIDAD	Dos (2)
DEDICACIÓN	100%
FORMACIÓN	Formación: Profesional con título en Pedagogía, Licenciaturas en Educación, Psicología o en áreas relacionadas con las ciencias sociales y humanas con posgrado en gestión pedagógica, formación en metodologías educativas experienciales y de innovación.
EXPERIENCIA	Experiencia Profesional General: Mínimo cinco (5) años de experiencia como profesional vinculado a proyectos educativos y/o organizacionales relacionados con formación y/o capacitación en modalidad presencial y virtual, diseños curriculares y/o participación en proyectos de educación corporativa
ACTIVIDADES MÍNIMAS A CARGO	El gestor académico del proyecto se encargará de la elaboración de las actividades propias para el el fortalecimiento e implementación del modelo de gestión del conocimiento- Educación Corporativa en materia académica, trabajando en conjunto con el líder académico del proyecto. Participar en las actividades de formación y capacitación de los miembros del equipo de la Escuela y asegurar la calidad de los entregables asociados al proyecto.

NOMBRE DEL PERFIL	Especialista en Gestión del Conocimiento
CANTIDAD	Dos (2)
DEDICACIÓN	100%
FORMACIÓN	Formación: Profesional con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingeniería, ciencias sociales y humanas, ciencias administrativas y económicas, con mínimo un posgrado relacionado con gerencia en evaluación y desarrollo de proyectos, gerencia en innovación y gestión del conocimiento o administración pública y/o gestión pública y/o gestión de instituciones educativas.
EXPERIENCIA	Experiencia Profesional General: Mínimo ocho (8) años de experiencia como profesional vinculado a proyectos educativos y/o organizacionales relacionados con gestión del conocimiento, gestión de la innovación y/o participación en proyectos de educación corporativa
ACTIVIDADES MÍNIMAS A CARGO	El especialista en gestión del conocimiento del proyecto se encargará de la articulación de los conceptos fundamentales de la gestión del conocimiento, el Modelo de Educación Corporativa y el Proyecto Educativo Institucional PEI en la Entidad, la coordinación con los especialistas BPM de la incorporación en los procesos de la Escuela las actividades propias para la creación, apropiación, retención y transferencia del conocimiento y asegurar la calidad de los entregables asociados al proyecto.

NOMBRE DEL PERFIL	Especialista BPM
CANTIDAD	Tres (3)
DEDICACIÓN	100%

FORMACIÓN	Formación: Profesional con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingeniería, ciencias sociales y humanas, ciencias administrativas y económicas, con mínimo un posgrado y/o especialización y/o certificación relacionada con BPM y/o arquitectura empresarial, y/o la ingeniería de procesos, y/o Ingeniería Industrial, y/o arquitectura de software.
EXPERIENCIA	Experiencia Profesional General: Mínimo ocho (8) años de experiencia como consultor BPM, o roles similares, con experiencia específica en el diseño e implementación de procesos, en entidades públicas y/o privadas a nivel nacional o internacional debidamente certificada
ACTIVIDADES MÍNIMAS A CARGO	El Especialista BPM, se encargará de apoyar y asegurar el debido desarrollo de los aspectos metodológicos, técnicos y de calidad para lograr el fortalecimiento e implementación del modelo de gestión del conocimiento-Educación Corporativa, así como recomendar sobre los aspectos relacionados con la tecnología requerida por la escuela para soportar su operación.

NOMBRE DEL PERFIL	Especialista en Gestión del Cambio
CANTIDAD	Uno (1)
DEDICACIÓN	100%
FORMACIÓN	Formación: Profesional con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingeniería, ciencias sociales y humanas, ciencias administrativas y económicas, con mínimo un posgrado relacionado y/o especialización y/o certificación relacionada con modelos de gestión del cambio, talento humano, desarrollo organizacional, entre otros

EXPERIENCIA	Experiencia Profesional General: Mínimo ocho (8) años de experiencia como consultor en temas relacionados con el cambio en organizaciones o roles similares, en entidades públicas y/o privadas a nivel nacional y/o internacional debidamente certificada.
ACTIVIDADES MÍNIMAS A CARGO	El especialista en Gestión del Cambio se encargará de definir y liderar las actividades que requieran la conceptualización, identificación, análisis, recomendaciones y definiciones relacionadas con las actividades del componente de gestión de cambio del proyecto.

NOMBRE DEL PERFIL	Analista de procesos
CANTIDAD	3
DEDICACIÓN	100%
FORMACIÓN	Formación: Profesional con título en ciencias económico-administrativas, ingeniería y afines.
EXPERIENCIA	Experiencia profesional general: Mínimo cinco (5) años de experiencia general debidamente certificada. Experiencia profesional específica: Dentro de la experiencia general, debe acreditar mínimo tres (3) años de experiencia específica en actividades de planeación, evaluación, administración de procesos, gestión de calidad y aplicación de estándares de servicio y atención.
ACTIVIDADES MÍNIMAS A CARGO	Sera responsable de la calidad en el proyecto, realizar el levantamiento de la información de los procesos educativos, proponiendo mejoras que permitan optimizar y hacer eficientes dichos procesos, levantar la documentación y procedimientos y demás actividades que hagan parte del desarrollo de esta consultoría.

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.

3.2. Equipo variable

Proponer el equipo variable en el Anexo 2

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 _____

4.1.10. 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.

4.1.11. A partir de la información otorgada, estime el plazo que se requeriría para
el desarrollo del trabajo

4.2. Estimación de costos

4.2.1. Costo proyectado Anexo 1

4.2.2. Valores equipo de trabajo Anexo 2