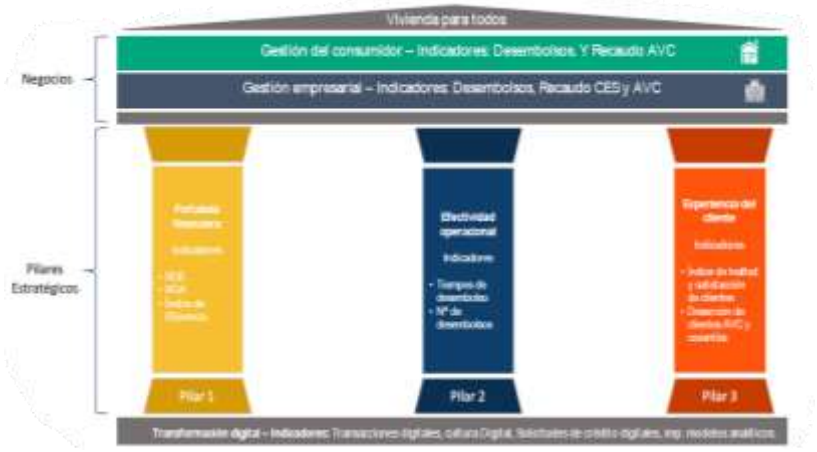
1. DATOS GENERALES	
Fecha de elaboración del Estudio de Necesidad:	20/01/2022
Dependencia solicitante:	**Oficina de Informática – Transformación Digital**
Plan Anual de Adquisiciones:	**PAA: 190** **PR: 450** **UNSPC: 86101700;86101800**
Presupuesto oficial:	**Doscientos cuarenta millones de pesos moneda corriente ($240.000.000)** incluido IVA y demás impuestos, tasas y contribuciones a las que haya lugar.
Tipo de Presupuesto Asignado:	El Presupuesto corresponde a un Gasto de Operación. En todo caso, la presente contratación se encuentra incorporada en el Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad: a. Código: 2.1.2.1.06.00.05 b. Rubro Presupuestal: Capacitación empresarial c. Centro costos: F0500000

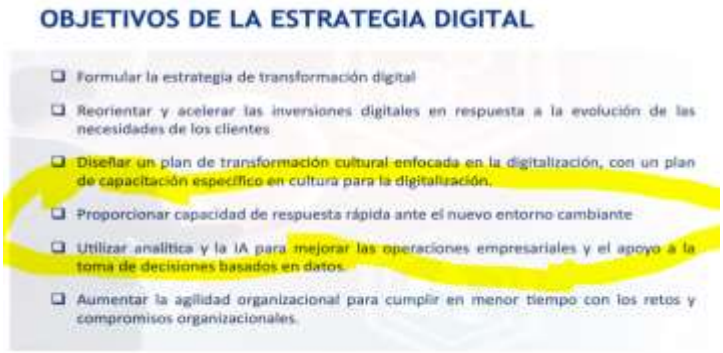
2. ASPECTOS ESENCIALES DE LA NECESIDAD	
2.1. Descripción y justificación de la necesidad que se pretende satisfacer con el proceso de contratación:	**ANTECEDENTES** Dentro del Plan Estratégico 2020-2022, el FNA definió la Transformación digital como eje transversal de los tres pilares estratégicos de negocio:  En octubre del 2020, en trabajo conjunto con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC, el Equipo de Transformación Digital del FNA realizó la “Planeación de la Estrategia Digital para el FNA”. A partir de la metodología definida por MINTIC para las entidades públicas, obteniendo como resultado de este trabajo la Estrategia Digital del FNA para el 2021, la formulación de dicha estrategia fue presentada como ejemplo de proyecto a las otras entidades publicas La metodología desarrolló, entre otras, las siguientes actividades:



Como punto de partida se definió la Visión Digital del FNA, en la que se destaca el tema de Cultura como uno de los tres factores fundamentales



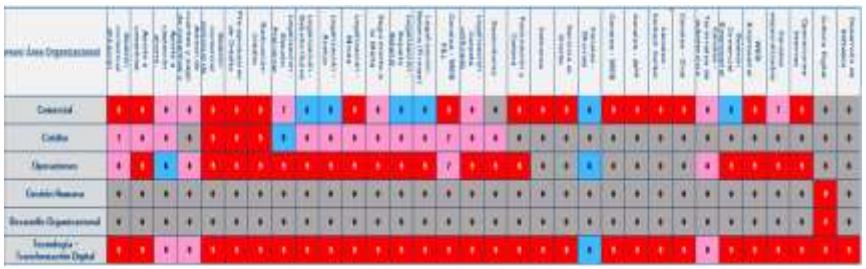
Igualmente, dentro de los Objetivos de la transformación, se define un plan de transformación cultural:



De acuerdo con la metodología definida por MINTIC, como punto de partida se realizó la medición del “Nivel de Madurez Digital en FNA”, que se muestra a continuación:



Adicionalmente, también de acuerdo con esta metodología, se estableció el "Mapa de Calor" que se presenta en la siguiente imagen y que tiene como objetivo realizar análisis y priorización de los procesos de la organización donde tendrán mayores impactos las iniciativas de transformación digital y como lo menciona MINTIC, "*La primera dimensión clave a tener en cuenta en un proceso de transformación digital son las personas y la cultura imperante en la entidad pública*".



Como resultado de las actividades mencionadas se definió el Mapa de Ruta de la Estrategia Digital del FNA:





Y se acordaron con la Oficina de planeación, las metas, fechas, e indicadores para monitorear el avance en la implementación de la estrategia digital definida



DEFINICION DE LA NECESIDAD

La competencia digital es sin duda la ventaja que tienen las organizaciones para competir con productos y servicios digitales en el mercado, razón por la cual, las personas que hacen parte de estas organizaciones deben obtener y alcanzar los medios y herramientas necesarios para apoyar las iniciativas de negocio que apalanquen los productos y servicios digitales.

La competencia digital no sólo proporciona la capacidad de aprovechar la riqueza de las nuevas posibilidades asociadas a las tecnologías digitales y los retos que plantean, resulta cada vez más necesaria para poder participar de forma significativa en la nueva sociedad y economía del conocimiento del siglo XXI. Así mismo la cultura digital permite a los colaboradores sentirse partícipes de un cambio, elevando la productividad y la motivación.

Dicho lo anterior, la entidad tiene la necesidad de contratar un Plan de Capacitación que contribuya a la Gestión del Cambio, que debe abarcar

desde la identificación de las acciones de entrenamiento y formación enmarcadas en el temario correspondiente a **transformación y gestión del cambio orientada a promover la cultura digital** del Plan Estratégico para que de esta manera se pueda cumplir con el objetivo de la Estrategia Digital de "**Diseñar un plan de transformación cultural enfocado en la digitalización, con un plan de capacitación específico en cultura para la digitalización**".

Por lo anterior, los Objetivos del Programa de Capacitación en Gestión del Cambio y Cultura Digital son:

- Incentivar la adaptabilidad de los líderes y funcionarios de la Entidad, a los cambios que la transformación digital conlleva, involucrándolos y estimulando su compromiso.
- Promover el uso de las herramientas digitales del FNA
- Desarrollar y afianzar el liderazgo ágil para responder rápido a los cambios.
- Avanzar en la conversión del FNA a ser una organización basada en datos
- Lograr el desaprendizaje de las antiguas formas de trabajar, procesos, herramientas y mentalidad que estén obsoletos y sean barreras de cambio.
- Promover innovación al utilizar las nuevas herramientas tecnológicas y digitales en procesos más eficientes
- Proveer herramientas de análisis y de medición de los avances en el desarrollo de una cultura digital.

Aunado a lo anterior, como objetivo adicional a los antes mencionados, será la aprehensión de conocimiento del temario visto en aras de obtener resultados de calidad, un excelente desempeño, servicio y un perfil ajustado a las necesidades del entorno y permita mejorar la competencia en el sentido de apropiar la cultura digital, permitiendo que el FNA realice un proceso de cambio que logre cumplir con el pilar establecido en el Plan Estratégico

MODALIDAD DE SELECCIÓN

Acorde con la versión 4 del Manual de Contratación del FNA, para la selección del proveedor se realizará proceso de contratación directa, toda vez que el CAPITULO II. MODALIDADES DE SELECCIÓN, numeral 2.5 Contratación directa, Subnumeral 2.5.2. que establece: *"Cuando la cuantía del contrato a celebrar no supere los 300 SMLMVL",* razón por la cual, se acogerá el procedimiento establecido en el numeral 3.5 de Manual de Contratación Vigente.

Dicho lo anterior y acogiendo lo establecido en el literal d, del numeral 3.5 del Manual de Contratación vigente, y teniendo en cuenta la experiencia de las empresas en herramientas de capacitación sugerimos tener en cuenta para el proceso de contratación las siguientes empresas:

EMPRESA	NOMBRE CONTACTO	CORREO	TELÉFONO
PLATZI SAS	**KAREN GÓMEZ**	Karen.gomez@platzi.com	**3102076084**

	CREHANA EDUCATION COLOMBIA S.A.S.	**Andrés Giraldo**	**Andres.Giraldo@crehana.com**	**3507576506**
2.2. Objeto contractual:	Contratar un plan de capacitación específico en gestión del cambio para generar una Cultura Digital en los funcionarios del FNA			
Alcance del Objeto:	Realizar un levantamiento de información con el fin de conocer como están los colaboradores del FNA en aspectos como sus formas de trabajar, las herramientas que maneja, cultura digital y adaptación al cambio, para lo cual, una vez se obtenga esta información, se debe diseñar las rutas de aprendizaje a la medida para reducir brechas en las habilidades que se requieran, o crear habilidades nuevas que se evidencien en el uso de nuevas herramientas digitales; esto en un nicho de 600 funcionarios los cuales serán escogidos por la entidad.			
2.3. Especificaciones del Bien, Servicio u Obra a contratar:	Las Especificaciones del servicio son: • Suministrar herramienta(s) tecnológica(s) de apoyo al analisis de la situación actual de la Cultura digital en el FNA en los funcionarios definidos como críticos, que corresponden a un mínimo de 30% de los funcionarios del FNA, aproximadamente a 600 funcionarios. • Realizar en conjunto con el FNA la medición de la madurez y la cultura digital del FNA, así como en los colaboradores de la organización definidos. • Clasificar los funcionarios en los niveles básico, intermedios y avanzados en cultura digital. El procedimiento para realizar la clasificación se hará mediante una evaluación de conceptos en cultura digital, tendencias en el mercado financiero, conocimiento de herramientas con las que se podría apoyar para el desempeño de sus funciones, y adaptación al cambio. • Definir una capacitación especializada para cada nivel con los contenidos en cursos, charlas, y practicas adecuadas a cada nivel y definidas en conjunto con el FNA • Suministrar los contenidos, cursos, charlas, conferencias, material de apoyo y/o elaborarlos de forma personalizada y en conjunto con el FNA • Poner a disposición del FNA las herramientas para incluir cursos, conferencias o charlas motivacionales, personalizadas, con participación de directivos del FNA • Definir los planes de acción y metas para cada nivel, que deberán incluir entre otras: ✓ Encuestas y sondeos sobre el nivel de conocimiento y cultura en Transformación digital ✓ Charlas, conferencias y capacitaciones sobre transformación digital. Se deben contar con mínimo 2 charlas de transformación digital, independiente del plan de formación que debe cumplir cada participante. ✓ Capacitación especializada y focalizada para los diferentes tipos de madurez digital identificados en el grupo objetivo.			

- ✓ Comunicación permanente y mensajes tales como SMS, correo electrónico institucional y otros mecanismos a definir, para los funcionarios del FNA escogidos.
- ✓ Capacitaciones sobre la adopción de productos digitales.
- ✓ Acciones para eliminar las barreras de cambio.
- ✓ Desarrollo de nuevas capacidades y perfiles necesarios para afrontar el reto digital. El cual estará acompañado de un plan de ruta de aprendizaje por participante.
- ✓ Mentoría o acompañamiento a los funcionarios para resolver dudas, apoyar prácticas y solucionar problemas sobre la capacitación definida

- Definir en conjunto con el FNA, los indicadores de medición, que permitan evidenciar el nivel de interiorización de la capacitación en cultura digital en los funcionarios objetivo. Los anteriores indicadores deben ser revisados y aprobados por el Grupo de Transformación Digital de la Oficina de Informática del FNA.
- Desarrollar en los colaboradores del FNA definidos, las nuevas capacidades y perfiles necesarios para afrontar el reto digital. Las capacidades están asociadas a la adopción de nuevas tecnologías y el fomento de una cultura digital, de innovación y creatividad, adicional se requiere que los colaboradores del FNA sean agentes de cambio y que puedan plantearse cómo hacer su trabajo de la forma más eficiente y qué cambios podrían ayudar a la organización a superar a la competencia, ante las nuevas circunstancias del mercado, donde lo digital ha cobrado mayor importancia.
- Generar semanalmente los indicadores de control y avance. Los cuales podrán ser consultados y descargados desde la herramienta que se utilice por el equipo de transformación digital.
- El plan de trabajo aquí descrito deberá entregarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la firma del acta de inicio.

DOCUMENTOS

El contratista deberá entregar los siguientes:

- Plan de capacitación inicial.
- Análisis de la situación actual de la Cultura digital en el FNA medida en los funcionarios definidos como críticos que se estiman en un 30% del total de funcionarios del FNA
- Resultado de la medición del nivel madurez y la cultura digital del FNA, en los colaboradores de la organización
- Reporte de clasificación y definición de los funcionarios evaluados.
- Planes de capacitación personalizados de acuerdo con el resultado del nivel de madurez.
- Contenidos o cursos que componen la capacitación de cada grupo definido.
- Tableros de resultados con los indicadores de medición y evaluación de las capacitaciones impartidas.

EXPERIENCIA ESPECIFICA

	El oferente deberá acreditar con máximo cinco (5) certificaciones de contratos ejecutados y/o terminados y/o liquidados cuyos objeto o actividades u obligaciones sean relacionados con “Capacitación en Gestión del cambio y/o Cultura digital” El valor total de las certificaciones de contratos deberá ser igual o superior al del presupuesto oficial expresado en SMLMV del presente proceso de selección. **FORMA DE PAGO** El Fondo Nacional del Ahorro pagará en mensualidades vencidas de acuerdo con los funcionarios capacitados, conforme a los valores ofertados en la propuesta, previamente avaladas por la Supervisión y hasta el agotamiento del presupuesto. Para el pago por funcionario capacitado, deberá incluir: • La medición del nivel de madurez digital e identificación del nivel básico, intermedio o avanzado • El plan de capacitación definido por cada tipo de usuario según el nivel de madurez identificado • Los contenidos de la capacitación requerida para cada tipo de usuario a capacitar • La mentoría de la capacitación • La evaluación de la capacitación • Las herramientas o plataforma tecnológica requerida para cumplir los objetivos definidos y presentar la información, desagrega o consolidada • La Certificación y/o Diploma a los estudiantes que finalicen su programa Teniendo en cuenta que no es posible determinar con exactitud la cantidad de capacitaciones que se requiere durante la ejecución del contrato, el presente proceso se ejecutará como una bolsa de recursos para los servicios requeridos. Los pagos se realizarán previa presentación de la factura correspondiente, aprobación de esta por parte del Supervisor del Contrato y presentación de los soportes del pago a Seguridad Social, Riesgos Laborales y Parafiscales, y una vez se surtan los trámites administrativos y financieros al interior de la entidad.
2.4 Obligaciones Específicas o especiales del Contratista:	**OBLIGACIONES** Como obligaciones específicas que asume el contratista, se encuentran las siguientes: • Cumplir con las especificaciones técnicas establecidas en el anexo técnico No. 1 del contrato.

	• Realizar un plan de trabajo el cual deberá contener: • Asesorar y proponer las estrategias asociadas al alcance del objeto del contrato, dentro del marco de la estrategia digital del FNA, así como los objetivos, metas e indicadores y los planes de acción del Proyecto de Gestión del Cambio para lograr una Cultura Digital, en el FNA. • Llevar a cabo el análisis del entorno interno del FNA, como base para el establecimiento del Proyecto de Gestión del Cambio para lograr una Cultura Digital. • Definir en acuerdo con el FNA las estrategias, objetivos, metas e indicadores detallados del proyecto. • Cumplir en su integridad con las actividades definidas en el Plan de Capacitación. • Entregar los informes basados en los lineamientos de calidad que el FNA defina. • EL FNA adquiere los derechos patrimoniales sobre los productos, entregables y en general sobre toda la documentación producto del contrato, sin perjuicio de los derechos morales de autor los cuales gozan de la protección y publicidad previstas en la ley, para los cuales deberán aplicarse los trámites respectivos de conformidad con la normatividad que regula los temas relacionados con derechos de autor. El uso del material producto del contrato será exclusivo del FNA o de quien éste autorice. • Entregar los informes que la supervisión solicite, con la periodicidad que se establezca. • Cubrir la evaluación y capacitación de los funcionarios en un tiempo mínimo de 3 meses y máximo de 9 meses de acuerdo con el nivel de madurez digital. Se debe incluir un mes un mes adicional para la realización de evaluaciones e informes finales • Ejecutar las demás actividades que sean necesarias o que se requieran a criterio del supervisor para lograr el total y fiel cumplimiento del objeto contractual y las obligaciones, siempre y cuando las mismas correspondan a la naturaleza y objeto del contrato
3. PLAZO Y LUGAR DE EJECUCIÓN	
3.1. Plazo:	El termino de ejecución será de 9 meses contados a partir a partir de la suscripción del acta de inicio, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.
3.2. Lugar de Ejecución:	El servicio deberá prestarse en la ciudad de Bogotá, de manera virtual, presencial o mixta

4. SUPERVISIÓN Y/O INTERVENTORÍA		
4.1. Supervisión:	Nombre:	LUIS ENRIQUE COLLANTE VELASQUEZ
	Cargo o quien haga sus veces:	JEFE
	Dependencia:	OFICINA DE INFORMÁTICA

4.2. Necesidad de contar con Interventoría:	No se requiere
5. ANEXOS	
5.1 Nombre:	Anexo No. 1. Anexo Técnico Anexo No. 2. ANS
5.2 Documentos adicionales:	
6. RESPONSABLE DEL CONTENIDO DEL DOCUMENTO	
FIRMA	Luis Enrique Collante Velasquez Jefe Oficina Informática Fondo Nacional del Ahorro Firmado digitalmente por LUIS ENRIQUE COLLANTE VELASQUEZ Fecha: 2022.01.20 15:04:41 -05'00'
NOMBRE	LUIS ENRIQUE COLLANTE VELASQUEZ
CARGO	JEFE OFICINA DE INFORMATICA

Elaboró:
Revisó: