Fecha de solicitud:	2010-03-01
Nombre del Área:	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO
Número proceso:	94 - 2010
Número del proyecto dentro del plan de acción:	MODERN01

I. NECESIDAD DEL ÁREA *(Necesidad que la entidad pretende satisfacer con la contratación)*

La justificación que se presenta esta soportada de la guía del DAFP, Lineamientos de Política y guía de ejecución de la Readaptación laborar.

La Ley 617 de 2000, por la cual se dictan normas tendientes a fortalecer la descentralización y a racionalizar el gasto público, prevé la realización de programas de saneamiento fiscal y fortalecimiento institucional en las entidades territoriales y sus descentralizadas, los cuales deberán incluir obligatoriamente un plan de contingencia para la adaptación a una nueva etapa productiva de las personas que, por efectos de la aplicación de dicha ley, sean desvinculadas.

Se entiende por desvinculación asistida, el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional. Es decir, se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida del empleo.

Esta concepción más humanista del servidor público recientemente ha llevado a los responsables directos de administrar el talento humano a centrar su atención en el proceso de **desvinculación de los empleados,** el cual se considera neurálgico para la calidad de su vida, en general.

Antecedentes:

La desvinculación asistida de los empleados es una práctica relativamente nueva en Colombia, aunque en otros países ya lleva más de medio siglo. Se pueden destacar algunos antecedentes normativos en lo que se refiere a la reinserción laboral:

El Decreto 2151 del 30 de diciembre de 1992 por el que se crea el Servicio de Adaptación Laboral para el Sector Público Nacional, con una vigencia proyectada hasta junio de 1996, con el propósito de atender a los trabajadores públicos retirados como consecuencia de la modernización de las entidades.

Mediante el Decreto 2013 del 14 de agosto de 1997 se determina que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por conducto de la Dirección General de Empleo, asuma las funciones de adaptación laboral e implanta a su interior una unidad para tal efecto.

En el año 1999, mediante Decreto 717 del 24 de abril se crea la Comisión Intersectorial de Adaptación Laboral del Sector Público y se establece el correspondiente servicio.

Aun cuando esta última norma se extiende al nivel territorial, la ley 617 de 2000, previendo los retiros de personal que puede causar su aplicación en las entidades del nivel territorial, ordenó la realización de programas de reinserción y readaptación laboral.

En el proceso de transformación del ICFES, dispuesto a través de la ley 1324 de 2009 y materializada por los decretos 5014,5015 y 5016 de 200 fueron suprimidos los empleos de la planta de personal del Instituto, y creados los nuevos empleos de la planta establecida por las mencionadas disposiciones legales. Este proceso de transformación conllevo la desvinculación de 32 funcionarios, los cuales no pudieron ser reincorporados ya que no existían cargos equivalentes en la nueva planta que les permitieran la reincorporación.

El Instituto considera una fase indispensable en la administración del talento humano asistir profesionalmente al servidor en el momento de su desvinculación laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, y con el objeto de seguir los lineamientos del Gobierno Nacional, el ICFES, definió en su Plan de Acción desarrollar un programa de OUTPLACEMENT, que permita la transición de carrera, para un grupo de 32 funcionarios de nivel técnico y auxiliar que han sido desvinculados de la Entidad, resultado de un proceso de transformación organizacional.

De esta forma, el ICFES requiere la contratación para el desarrollo del programa de desvinculación asistida.

II. OBJETO A CONTRATAR Y ESPECIFICACIONES

Prestar servicios personales para desarrollar un programa de Outplacement, que permita la transición en carrera, para un grupo de 32 funcionarios desvinculados de la entidad a partir de la transformación de la entidad.

TIPO DE PROCESO		CONFORMACIÓN DE LISTA CORTA - CON DIRECTORIO DE PROVEEDORES	
REQUISITOS PROPIOS PARA CADA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	**Proceso de selección**	**Requisitos Habilitantes**	Los requisitos mínimos habilitantes de participación en la presente convocatoria son los siguientes: - El proponente deberá acreditar Experiencia General, relevante y suficiente debidamente certificada, en logros materializados en programas de desarrollo del Talento Humano y en un tiempo mínimo de siete (7) años, de los últimos doce (12) anteriores a la presente convocatoria, necesaria para asegurar la idoneidad en su ejecución; de los cuales mínimo dos contratos en programas de outplacement o desvinculación asistida. - El interesado debe demostrar que su organización y coordinación le permiten desarrollar de manera eficiente el objeto de la consultoría, deberá adjuntar con la expresión de interés el organigrama administrativo y la hoja de vida de las personas que participaran en el programa, teniendo en cuenta los siguientes requisitos mínimos: Gerente: Ser profesional y acreditar título de postgrado. Experiencia mínima de cinco (5) años contados a partir de la fecha de grado de carrera profesional. Profesional: Ser profesional y Experiencia mínima de tres (3) años contados a partir de la fecha de grado de carrera profesional. Nota: Anexar Fotocopia del acta de grado o del diploma de grado. Fotocopia de Certificaciones de experiencia a. Ponderación de elementos de calidad y precio. (Para Licitación, Selección Abreviada – Menor Cuantía.) El ICFES designará un comité para la evaluación de las propuestas el cual emitirá el informe de evaluación sobre la propuesta técnica. La evaluación se realizará con base en los documentos constitutivos de la propuesta. Durante este proceso se podrá verificar la información suministrada por los oferentes, así como solicitar aclaraciones sobre la misma, sin que esta implique que el oferente pueda modificar, mejorar o adicionar su propuesta una vez presentada. Cuando se solicite al proponente un documento subsanable y el proponente no atienda la solicitud o no envíe los respectivos documentos dentro del plazo que se le fije, se entenderá por no presentada la información. La evaluación de las propuestas cubrirá el análisis de la documentación legal presentada por cada proponente, la relacionada con la experiencia, y la propuesta técnica solicitada. Se seleccionará la propuesta que cumpliendo con los requisitos establecidos, ofrezca las mejores condiciones para el ICFES y ocupe el primer lugar. Para que un oferente obtenga puntaje en cada uno de los aspectos a evaluar, su oferta deberá cumplir con las condiciones mínimas establecidas para cada aspecto. Los factores que se evaluarán para obtener puntaje son los siguientes: ITEMS FACTORES DE EVALUACIÓN SUBFACTORES PUNTAJE 1 Experiencia Específica 500 2 Propuesta técnica 200 3 Equipo de Trabajo Gerente 150 Profesional 50 4 Oferta Económica 100 TOTAL 1000 Experiencia específica (500 Puntos) La experiencia específica de los oferentes se calificará con base en la información sobre la ejecución de máximo cinco (5) contratos suscritos a partir del 1° de enero de 2000 y ejecutados a la fecha de cierre de la presente convocatoria, por lo menos en un 70% respecto de su valor total. Si se presenta información sobre más de cinco (5) contratos, el ICFES considerará únicamente la relacionada con los cinco (5) primeros que se incluyan en el original de la propuesta, de acuerdo con el orden de foliación. La evaluación de la experiencia específica otorgará hasta 500 puntos, de acuerdo con los siguientes criterios: Por cada contrato relacionado con outplacement o desvinculación asistida, se otorgarán 100 puntos. Propuesta técnica(200 puntos): Se otorgarán 200 puntos a las propuestas que presenten técnicas que demuestren el conocimiento