ESTUDIOS PREVIOS PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES, SERVICIOS Y OBRAS CUYO VALOR NO EXCEDA DEL DIEZ POR CIENTO (10%) DE LA MENOR CUANTÍA DE LA ENTIDAD, INDEPENDIENTEMENTE DE SU OBJETO

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 80 de 1993, numeral 7 y 12, modificada por la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, en especial los artículos 2.2.1.2.1.5.1 y siguientes, se realizan los presentes es previos así:

1. **SUCINTA DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD ESTATAL PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN.**

Para la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD es conveniente la celebración del contrato con el objeto señalado en el numeral 2 del presente documento con el fin de dar cumplimiento a las competencias y funciones del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General.

La Superintendencia Nacional de Salud como cabeza del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control del Sistema General de Seguridad Social en Salud, es una entidad de carácter técnico adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. [1]

La **Ley 1122 de 2007** *"Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones",* consagra en el artículo 35 las definiciones de Inspección, Vigilancia y Control, asimismo, establece en el artículo 40 las funciones y facultades de la Superintendencia Nacional de Salud.

El **Decreto 2462 de 2013**[2] modificó la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud y en el artículo 31, estableció como funciones de la Secretaria General, entre otras las siguientes:

"

1. *Asistir al Superintendente en la determinación de las políticas, objetivos y estrategias relacionados con la administración de la Superintendencia.*
2. *Dirigir la ejecución de los programas y actividades relacionadas con los asuntos financieros y contables, gestión del talento humano, contratación pública, servicios administrativos, gestión documental, correspondencia y notificaciones de la Entidad.*
3. ***Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.*** (Negrilla fuera de texto)
   (…)
5. *Dirigir y coordinar las acciones necesarias para el cumplimiento de las políticas, normas y las disposiciones que regulen los procedimientos y trámites de carácter administrativo y financiero de la Superintendencia.*
   (...)

[1] Decreto 2462 de 2013, artículo 1º.
[2] Modificado por el Decreto 1765 de 2019

9. *Impartir las instrucciones para el seguimiento a la ejecución de los recursos asignados a los proyectos de inversión y para la formulación y seguimiento de proyectos de funcionamiento de la Superintendencia.*
   (…)
12. *Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Planeación y Gestión y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de su competencia.*
    (...)
21. *Diseñar los procesos de organización, estandarización de métodos, elaboración de manuales de funciones y todas aquellas actividades relacionadas con la racionalización de procesos administrativos de la Superintendencia.*
22. *Apoyar la orientación, coordinación y el ejercicio del control administrativo de las dependencias de la entidad.*

(…)"

Para el cumplimiento de las funciones asignadas a la Secretaria General, la Resolución 0180 de 2014 *"Por la cual se conforman los grupos internos de trabajo de la Superintendencia Nacional de Salud, se asignan funciones y coordinador"*, modificada parcialmente por la Resolución No. 1623 del 18 de marzo de 2020 creó en su artículo 1° el Grupo de Talento Humano, adscrito a la Secretaría General, asignándole en el numeral 2.2 del artículo 2º, entre otras funciones, las siguientes:

"(…)
2.2 FUNCIONES EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
(…)

2. *Establecer, adoptar e implementar la política institucional en materia de reclutamiento, selección, movilidad y desvinculación del talento humano.*
3. *Verificar el cumplimiento de requisitos mínimos para el ingreso a los empleos o movilidad de los empleados, elaborando los actos administrativos relacionados con el ingreso, movilidad y retiro de los empleados públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, de acuerdo con la normatividad vigente sobre la materia.*
4. *Realizar la verificación de la veracidad y autenticidad de los documentos que reposan en la historia laboral de los empleados públicos de la Entidad, adelantando los informes que sobre la materia se requieran y las actuaciones correspondientes frente a las presuntas irregularidades detectadas.*

(...)

5. *Adelantar las actividades que permitan la provisión permanente, temporal o transitoria en los empleos públicos de carrera administrativa de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia Nacional de Salud.*

(…)"

En consecuencia, corresponde al Grupo de Talento Humano, establecer directrices y lineamientos técnicos frente a la planeación, gestión y desarrollo de los programas y actividades relacionadas con la gestión integral del talento humano. Para tal efecto, el Grupo de Talento Humano ejecuta políticas y programas de administración de personal, bienestar social e incentivos, selección, registro y control, capacitación y desarrollo del talento humano.

Además, en cumplimiento de la función No. 3 de la Resolución 1623 de 2020 que establece *"Diseñar y poner a consideración de la Secretaría General las políticas, normas y procedimientos para la administración del Talento Humano de la Superintendencia",* la Secretaria General, a través del Grupo de Talento Humano adelanta acciones tendientes a garantizar la eficiencia y la eficacia en los procesos organizacionales permitiendo definir estrategias de organización y de recurso humano para mejorar el desempeño y resultados de la Entidad, para satisfacer las necesidades y goce efectivo de los derechos de los ciudadanos desde su misión institucional.

Así mismo, la Entidad a través de la Ley 1949 del 08 de enero de 2019 fortaleció la capacidad sancionatoria de la Supersalud; consolidó al Juez de la Superintendencia como juez técnico de la salud, permitiéndole a la entidad emitir sentencias en tiempo y de manera eficiente principalmente sobre aquellos asuntos en los que se involucra directamente la salud de los usuarios; fijó los límites a los procesos de reorganización para garantizar un correcto flujo de recursos y el pago de acreencias; facultó a la Supersalud para emitir instrucciones contables a sus vigilados, frente al reconocimiento, presentación y revelación de los estados financieros; y buscó tener las herramientas necesarias para la lucha contra la corrupción y la mala prestación del servicio, es decir tuvo un enfoque en el fortalecimiento de la función de inspección, vigilancia y control de la Entidad.

Todo ello, ha conllevado a la necesidad de adelantar un rediseño organizacional para modificar la estructura y la planta de personal de la Entidad desde su planeación hasta su implementación, bajo los marcos normativos correspondientes, así como los lineamientos, requerimientos y Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de fortalecer la operación institucional y el cumplimiento de su misionalidad.

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta que el proyecto en general lleva un avance del 80%, se requiere acompañamiento para avanzar con la firma de decretos e iniciar con la planeación del proceso de implementación. En consecuencia, el cronograma del proyecto que inicialmente contaba con (7) grandes etapas, se amplía en dos fases más para la implementación de la reforma, que de acuerdo con la viabilidad financiera se dará en dos etapas Fase I en 2021 y Fase II en 2022. A continuación, se señalan las etapas del proyecto y su porcentaje de avance a diciembre de 2020, y las principales actividades que requieren acompañamiento profesional para materializar el rediseño interno.

ETAPA	ACTIVIDAD PRINCIPAL	ESTADO
Etapa 1.	Medición de cargas laborales	Finalizado al 100%
Etapa 2.	Diagnóstico organizacional y definición interna de la propuesta.	Finalizado al 100%
Etapa 3.	Alineación del modelo de operación con Departamento Administrativo de la Función Pública.	Finalizado al 100%
Etapa 4.	Elaboración de documentos técnicos para rediseño.	Finalizado al 100%
Etapa 5.	Gestión de viabilidades ante cabeza de sector, DAFP y Ministerio de Hacienda.	Avance del 80%.
Etapa 6.	Firma de Decretos.	Avance del 40%.
Etapa 7.	Diseño de manual de funciones y competencias laborales.	Avance del 50%.
Etapa 8.	Implementación Fase I – vigencia 2021, estructura interna y 40% de la planta de personal.	Avance del 0%.
Etapa 9.	Implementación Fase II – vigencia 2022, provisión de la planta de personal en 60%.	Avance del 0%.

Etapa 5. Gestión de viabilidades ante cabeza de sector, DAFP y Ministerio de Hacienda. Estos organismos ya dieron su revisión al esquema del rediseño, y en esta etapa del proyecto deben revisar los documentos técnicos definitivos y dar su visto bueno para firma de decretos.

Etapa 6. Firma de Decretos. Los proyectos de decreto de estructura y planta de personal se encuentran en revisión por las áreas jurídicas de la Supersalud y el Departamento Administrativo de la Función Pública, los decretos junto con sus memorias justificativas deben pasar a revisión del Ministerio de Salud y el Ministerio de Hacienda para los vistos buenos, y finalmente, la firma de Presidencia de la República. Durante este proceso se pueden presentar ajustes o cambios mínimos que requieren acompañamiento desde la Entidad.

Etapa 7. Diseño de manual de funciones y competencias laborales. El manual requiere la elaboración de perfiles específicos para áreas misionales de conformidad con la estructura que se defina en el decreto de estructura, por lo tanto, se deben documentar funciones, consolidar perfiles y diseñar el esquema funcional de tal forma que dé movilidad y estructura a la nueva planta global que se apruebe por decreto. La expedición y el diseño final del manual de funciones deben corresponder totalmente al concepto de los decretos, por lo tanto, es una labor en la que se ha avanzado pero que solamente se puede finalizar de forma posterior a la firma de decretos.

Etapa 8. Implementación Fase I – vigencia 2021, estructura interna y 40% de la planta de personal, aproximadamente 225 cargos. Con la firma de Decretos, durante el 2021, se deberá adoptar la estructura interna y se dará la provisión del 40% de los cargos que se crean en la reforma. Este proceso implicará cambios estructurales en la entidad a nivel de funciones en las dependencias, procesos, líneas de responsabilidad, y reorganización de personal y grupos internos de trabajo bajo el nuevo esquema.

Etapa 9. Implementación Fase II – vigencia 2022, provisión de la planta de personal en un 60%, aproximadamente 325 cargos.

Nótese que durante la presente vigencia se pretende implementar la Fase I, la cual, consiste en la provisión del 40% de los cargos que se crean, correspondiente a alrededor de 225 cargos nuevos, que para su aprovisionamiento requieren su respectivo análisis previo de carácter técnico, administrativo y jurídico conforme las nuevas políticas de administración de personal, lo cual implica etapas de alistamiento, establecimiento de lineamientos de provisión, mejoramiento de instrumentos o de herramientas existentes en la entidad para la provisión de los empleos, planeación de la priorización de la implementación de la nueva planta, especialmente en las dependencias que ejercen la función de inspección, vigilancia y control.

Con el fin de adelantar el alistamiento necesario para la vinculación de los funcionarios a la planta de personal, y como requisito previo, es necesario la realización del estudio de verificación de información personal, con el fin de establecer un medio técnico para medir las calidades personales de los candidatos, y para verificar el cumplimiento de los perfiles, el cual, dada la importancia del la mismo en el ejercicio de la función pública, es de imperiosa evaluación y se fundamenta en:

Los numerales 1 y 2 del artículo 2º de la Ley 909 de 2004:

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los procesos de vinculación de los servidores en empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, deberán tener en cuenta la transparencia, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 establece en el inciso segundo del Artículo 2.2.2.7.5 que "*Los Jefes de Personal o quienes hagan sus veces de los organismos y entidades a quienes se les aplica este decreto, deberán verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades requeridos para la posesión de los cargos. El incumplimiento de esta obligación constituye causal de mala conducta, según las normas legales vigentes sobre la materia*"

Es decir que la revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en la constitución, la ley y el reglamento es de competencia exclusiva de los jefes de recursos humanos o de quien haga sus veces.

En la Superintendencia Nacional de Salud se ha identificado la necesidad de realizar un control sobre las hojas de vida de los funcionarios de la planta actual, dada la importancia que ha adquirido la actividad de Inspección, Vigilancia y Control que viene desarrollando la Entidad de manera articulada con el Plan Nacional de Desarrollo, para ello, es indispensable realizar la verificación de las hojas de vida de los funcionarios que llegaren a ocupar planta de personal, esta verificación permitirá mitigar el riesgo de corrupción. En este mismo sentido se pretende contribuir con el adecuado cumplimiento del marco normativo relativo a la Transparencia y la Anticorrupción en el que se requieren acciones complementarias desde el fortalecimiento institucional dirigido al cambio cultural en servidores públicos teniendo en cuenta el mandato de la Constitución Política de Colombia que insta a las entidades públicas y sus servidores a obedecer las leyes y los principios del servicio público.

En ese orden de ideas y en cumplimiento de los principios y finalidades de la función administrativa, determinados por la Ley 489 de 1998[3] (la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y la transparencia); así como lo preceptuado en el artículo 73 del Estatuto Nacional Anticorrupción (Ley 1474 de 2011) que indica que al realizar el plan anticorrupción y de atención al ciudadano de la entidad, se deben incluir medidas de prevención de la corrupción como parte de las actividades para mitigar o prevenir los riesgos asociados a las fallas en el servicio y los eventos de corrupción, concretamente en los procesos de selección y vinculación del personal de la Entidad, la SNS ha determinado que junto con los procesos de Búsqueda y Selección de Personal de la planta que se derive del rediseño y se implemente durante la vigencia del 2021, se hace necesario contemplar **la etapa de Estudio de Seguridad** que consta de visita domiciliaria o Video Visita y Referenciación académica y laboral, a través de la cual, se obtiene información y se validan los datos registrados en la hoja de vida de candidatos efectivamente seleccionados y que se encuentran en proceso de vinculación con la Superintendencia Nacional de Salud.

[3] Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones

El estudio de Visita Domiciliaria o Video Visita, tiene como objetivo confrontar la información suministrada por el candidato para determinar su grado de veracidad, además de analizar el entorno en el que vive con lo que se pretende obtener un conocimiento más amplio del aspirante, tener una imagen más clara y precisa de él, de sus interés y si éstos son afines a los principios y valores institucionales de la Entidad, se precisa establecer como son sus relaciones interpersonales, y otros aspectos que en un momento dado permitan minimizar el riesgo en la toma de decisiones para la selección del talento humano, en consecuencia, la visita domiciliaria o video visita tiene el siguiente alcance: Comprobar de manera personalizada la información suministrada, ya que con la video visita o visita domiciliaria la verificación documental respecto a educación o formación, experiencia y demás proporcionados por el aspirante, se convierte en una herramienta de mayor impacto que permite comprobar su veracidad, de igual forma se verifica si la persona reside en la dirección proporcionada; se analiza el entorno familiar y demás elementos que proporcionan una información más cercana al mundo en el cual se desenvuelve el aspirante, lo cual servirá también a largo plazo como insumo para las actividades de bienestar de la entidad, entre otros.

Por otro lado, y en consonancia con lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública ha señalado sobre la calidad de vida en familia y de lo cual no es ajeno la SNS, que: "*Todos los servidores públicos deben reconocer la importancia de la calidad de vida en familia, la cual se basa en la disposición para tener espacios que fortalezcan los lazos afectivos con cada uno de los miembros de tu grupo familiar (esposos, hijos, abuelos, etc.)*

Se trata de algo tan sencillo y obvio que muchas veces se pasa de largo, sin embargo, una vida familiar de calidad permite el desarrollo de aspectos de tu vida cotidiana que no pueden ser suplidos en el ámbito laboral. El correcto uso del tiempo libre en la educación de los hijos, la unión en pareja, momentos con los amigos, ratos de ocio, recreación o esparcimiento, ***son vitales para el desarrollo de una vida saludable en todos los aspectos.***

No es difícil entender que ***una situación negativa en el hogar puede terminar por afectar, todo cuanto hagamos, independientemente de que tengamos las competencias para realizar dichas funciones****, debemos prestar especial atención a la calidad del tiempo en familia, ya que un servidor público no es un conjunto de actividades y normas, sin sentimientos, sueños y emociones, es un ser comprometido con el servicio al ciudadano, un ejemplo para todos aquellos que le rodean, en especial para su familia.*

Es en familia donde se forma por excelencia el ser humano, se construye su sentido y proyecto de vida y donde se aprende amar y a ser amado; por ello, ***es indispensable que su fortalecimiento sea prioridad en los procesos que realiza tu entidad y en el mejoramiento de la calidad de vida laboral****, ya sea de manera directa o a través de los servicios de protección social, propios de los planes de bienestar social laboral* (…)"[4] Énfasis fuera del texto.

Así las cosas, la **Referenciación Laboral** verifica la validez de sus experiencias laborales anteriores, se evalúa su desempeño, responsabilidad, trayectoria cronológica en las diferentes empresas, funciones desempeñadas, logros, motivos de retiro y tipo de relación establecida durante su permanencia en cada una.

[4] https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-en-familia/28585938

La **Referenciación Académica** busca verificar con las diferentes entidades educativas dentro y fuera del país la veracidad de la documentación aportada por el candidato acerca de su trayectoria académica.

Al respecto, es importante mencionar que el numeral 1 del artículo 19 de la Ley 909 de 2004 consagra que el empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública, y es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, y para el caso concreto la función de Inspección, Vigilancia y Control que desarrolla la Superintendencia Nacional de Salud; a su vez, el literal b) del numeral 2 del artículo 19 de la Ley 909 de 2004 determina que el diseño de cada empleo debe contener, entre otros, los requisitos de estudio y experiencia, los cuales están contenidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Entidad ha contratado en vigencias anteriores los servicios de verificación de estudios de seguridad a nivel nacional, con el fin de adelantar la etapa de alistamiento para la provisión de los empleos de la Entidad, los cuales han significado un apoyo técnico muy valioso para conocer las calidades personales de los candidatos, permitiéndole tomar mejores decisiones basadas en fundamentos técnicos al momento de realizar la provisión de sus empleos. Adicionalmente y de manera previa, en ocasiones anteriores se ha requerido acompañamiento y sensibilización por parte el Grupo de Talento Humano a algunos aspirantes con el fin de informar la necesidad y finalidad de la realización de la video visita para llevar a cabo el estudio de seguridad como requisito previo para la vinculación con la Entidad, las cuales obedecen estrictamente a políticas de ética de la Entidad y manejo de personal, dichas estrategias resultaron efectivas, ya que durante la vigencia anterior no se presentó renuencia por parte de ningún aspirante, por lo cual, en caso de requrirse se continuará con la aplicación de dicha estrategia.

Sin embargo, es importante tener en cuenta la dinámica de los empleos, lo que implica en ocasiones realizar procesos de vinculación que permitan proveer aquellos que se encuentren vacantes; para el caso de la SNS, en la actualidad se cuenta con 44 cargos pendientes por proveer, los cuales requieren de la realización de un estudio de seguridad previo; por otro lado, se presentan situaciones administrativas que hacen necesaria la rotación de los empleos ya provistos, con lo cual se afecta la provisión de estos en algunas dependencias, por otra parte, y de manera excepcional, se podrá llegar a requerir estudios de seguridad de manera previa a la celebración de un contrato de prestación de servicios profesionales y/o apoyo a la gestión de personas naturales necesario para el cumplimiento de la misión de la Superintendencia Nacional de Salud.

Adicionalmente, en el marco de interés de la Superintendencia Nacional de Salud por evaluar la conformación de listas, designación y seguimiento de la actividad de los agentes interventores, liquidadores y contralores, en consonancia con los procesos adelantados por la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales (SDME) motivó a que se expidiera la Resolución No. 2599 de 6 de septiembre de 2016[5], por medio de la cual se dictan disposiciones relacionadas con la inscripción, designación, fijación de honorarios, posesión, funciones, obligaciones, seguimiento, sanciones, reemplazo y otros asuntos de los agentes interventores, liquidadores y contralores de las entidades objeto, por parte de la Superintendencia Nacional de Salud, de las medidas especiales de toma de posesión e intervención forzosa administrativa y las medidas especiales previstas en el artículo 68 de la Ley 1753 de 2015, en reemplazo de la Resolución 1947 de 2003.

[5] Modificada por la Resolución 11467 de 2018

De hecho, con el conjunto de actos expedidos como consecuencia de la conformación de un nuevo Registro de Interventores, Liquidadores y Contralores (RILCO) de la Superintendencia Nacional de Salud, se ha buscado garantizar una verdadera especialización y profesionalización de los interventores, liquidadores y contralores y se ha adelantado un proceso reorganizativo que consiste en la definición clara de la naturaleza de los cargos de agentes interventores, liquidadores y contralores como ejercicio de funciones públicas transitorias, auxiliares de justicia y con un oficio público, ocasional, indelegable, de libre nombramiento y remoción, y que no implica el ejercicio de funciones jurisdiccionales. Igualmente, cuenta con un proceso de identificación y manejo de información reservada y pública para la verificación de información para acreditación de requisitos de verificación de centrales de riesgo.

Ahora bien, es claro para la Superintendencia Nacional de Salud que todos estos esfuerzos deben ir en consonancia con medidas efectivas de selección y designación que contribuyan a la alineación entre la estrategia, la ética y la cultura para poder cumplir con los objetivos de la Entidad.

En efecto, la Resolución 2599 de 2016 de la Superintendencia Nacional de Salud dispuso: *"Artículo 47. Estándares de ética. La actividad de los agentes interventores, liquidadores y contralores debe caracterizarse siempre por su imparcialidad; su integridad y responsabilidad; su independencia; la prevención de posibles conflictos de interés; la defensa de los intereses de afiliados y beneficiarios de las entidades objeto de la medida, así como sus empleados, socios y acreedores; la consecución de los fines propuestos con la medida; y la defensa de la reputación de los encargos como agente interventor, liquidador y contralor. Para el efecto, quienes sean designados como agentes interventores, liquidadores y contralores deberán suscribir el compromiso de estricta sujeción y respeto al Manual de ética que defina la Superintendencia Nacional de Salud".*

Así, a través de la Resolución 2599 de 2016, se encuentra un Manual de Ética para los agentes interventores, liquidadores, contralores y promotores designados por la Superintendencia Nacional de Salud, en el cual se desarrollan los estándares de comportamientos de los auxiliares de la justicia, toda vez que, en adición a las funciones, deberes y regulaciones legales sobre estos cargos, es necesario establecer unos referentes adicionales que permitan que la conducta de las personas designadas para realizar estas funciones por parte de la Superintendencia Nacional de Salud se ajuste a unos exigentes parámetros de actuación.

Como consecuencia de lo anterior, y con el propósito de prevenir los riesgos que se pueden generar en la ejecución de las funciones designadas, como representante de una entidad pública adscrita al sector salud, para la Delegada de Medidas Especiales de la Superintendencia Nacional, resulta pertinente realizar evaluaciones mediante video visitas a los posibles designados a ejercer cargos de agentes especiales, liquidadores y contralores para valorar cuáles son las condiciones o el entorno, con lo cual se permita verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución 2599 de 2016[6], considerando que, en la información recolectada en estos procesos se pueden identificar posibles situaciones de conflicto que podrían influir en el cumplimiento de los objetivos propuestos, además se pretende evidenciar las competencias o brechas comportamentales del candidato, toda vez que la familia es uno de los escenarios más importantes del ser humano, el cual refleja su forma de invertir, descansar, organizarse, recrearse y relacionarse con su grupo primario y sector habitacional, hechos que revisten de mucha importancia teniendo en cuenta el sector especialmente sensible en el cual desempeñaría sus labores y en donde debe prevalecer el interés de

[6] Modificada por la Resolución 11467 de 2018

proteger, en el marco de su competencia, los recursos del sistema y la recuperación de la confianza de los actores del sistema y de la efectividad de los procesos, acciones y medidas especiales adoptadas en situaciones de crisis de los operadores del Sector Salud.

Además, las entidades sometidas a acciones o medidas especiales, son instituciones que requieren de procesos gerenciales adecuados, dado el grave nivel de deterioro en el que se encuentran cuando se decreta una medida especial y por lo tanto los perfiles de los interventores, liquidadores o contralores deben reunir condiciones no solo desde el punto de vista profesional verificable a través de documentos o certificaciones, sino también involucran aspectos de carácter, personal, familiar y social que impacten de manera positiva desde las entidades públicas frente a la sociedad.

Por tanto, la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales ha identificado la imperiosa necesidad de contratar los servicios de una persona natural o jurídica que realice las video visitas, los cuales, estarán dirigidos a todos los aspirantes a cargos de agentes especiales, liquidadores y contralores que se encuentran inscritos en la lista RILCO, así como también posibles designados con ocasión al mecanismo excepcional de que trata la Resolución 11467 de 2018.

Así las cosas, y para efectos de determinar la cantidad de estudios a realizar se tuvieron en cuenta los siguientes factores que se presentaran durante la vigencia 2021:

- Implementación Fase I – vigencia 2021, estructura interna y 40% de la planta de personal que corresponde a lo indicado para la Etapa 8 y con lo cual se pretende proveer **249** cargos incluidas las 44 vacantes pendientes antes mencionadas y un promedio estimado de 24[7] estudios de seguridad.

- Interventores lista RILCO: **35** estimados por la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales.

Con el insumo resultante de los estudios de seguridad, se tomarán decisiones frente a la planta de personal en materia de provisión, pues de acuerdo con la normatividad vigente y anteriormente señalada, todos los servidores públicos deben cumplir con el perfil del cargo, dentro del cual se encuentra la formación académica y la experiencia.

En tal sentido y con el propósito de garantizar el recurso humano que requiere la entidad para el cumplimiento eficaz y eficiente de su misión institucional, la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD a través del plan de provisión de empleos presentes y los que se deriven del rediseño, busca cubrir las vacantes en los diferentes procesos del orden misional, y de apoyo así como interventores aspirantes a cargos de agentes especiales, liquidadores y contralores que se encuentran inscritos en la lista RILCO.

El Grupo de Talento Humano, no cuenta con la capacidad operativa para desarrollar a plenitud las actividades y objetivos institucionales a su cargo.

La necesidad a atender se encuentra acorde con los lineamientos del sector Salud y alineada con el proyecto

[7] Este promedio se realiza teniendo en cuenta los estudios de seguridad realizados en la vigencia anterior y del cual se prevé igual comportamiento para la presente vigencia y dentro de los cuales pueden de manera ocasional haber contratistas.

definido y estructurado por la Supersalud a través de ficha BPIN del Departamento Nacional de Planeación que se denomina: "**DESARROLLO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERSALUD A NIVEL NACIONAL**", código BPIN: 2019011000038, cuyo objetivo es: *"Mejorar la gestión estratégica del talento humano en la Superintendencia Nacional de Salud*"; objetivo específico: "**Desarrollar estrategias de fortalecimiento del talento humano"**, actividad: *"**Desarrollar acciones de gestión estratégica del talento humano, temas relacionados con la promoción y prevención de la salud, identificación, evaluación y control de riesgos laborales y mejora continua en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)** y bienestar*".

A continuación, se adjunta una captura de imagen del proyecto en cuestión de la vigencia 2021:

FICHA EBI

SISTEMA UNIFICADO DE INVERSIONES Y FINANZAS PUBLICAS - SUIFP

El futuro es de todos — DNP Departamento Nacional de Planeación

Código Bpin:	2019011000038
Nombre del Proyecto:	DESARROLLO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERSALUD A NIVEL NACIONAL

INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Horizonte	2020 - 2024
Sector	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
Entidad Responsable	191000-SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD
Programa	1999-FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DEL SECTOR SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
SubPrograma	0300-INTERSUBSECTORIAL SALUD

Clasificación Plan Nacional del Desarrollo - Pacto Por Colombia, Pacto por la Equidad (2019-2022)

Pacto	11061 - III. Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados
Linea	12047 - 2. Salud para todos con calidad y eficiencia, sostenible por todos
Programa	1999 - fortalecimiento de la gestión y dirección del sector salud y protección social

ESTADO DE LA FICHA

Estado	Registrado Actualizado
Usuario Formulador	Ortiz Velez Elsa Liliana
Fecha del Estado Actual	2021-02-02 21:02:34
Fecha Control Posterior	2021-02-02 21:02:34
Solicitud de Formulación	632975 - Sin trámites presupuestales
Vigencia Seleccionada	2021
Fecha Creación del Turno	N/A
Turno de trámite	N/A

IMAGEN DEL PROYECTO



INFORMACIÓN BÁSICA

Objetivo

Mejorar la gestión estratégica del talento humano en la Superintendencia Nacional de Salud

Problema

Deficiencias en la gestión estratégica del talento humano en la Superintendencia Nacional de Salud

Descripción

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas y por tanto, se convierte en el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados, partiendo de la premisa que las personas que laboran en la Superintendencia Nacional de Salud, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos en relación con las funciones de la Supersalud. En este sentido, el proyecto de inversión "Desarrollo de la gestión estratégica del talento humano de la Superintendencia Nacional de Salud a nivel nacional" se diseña y formula de tal manera que permite desarrollar acciones y estrategias en todos los componentes que hacen parte de la gestión estratégica del talento humano, a saber: Direccionamiento estratégico y planeación, gestión del ingreso del talento humano, gestión del desarrollo del talento humano y gestión del retiro (Ver Figura 9). Con el desarrollo de este proyecto se busca que los esfuerzos en materia de gestión del talento humano contribuyan al logro de los objetivos y metas estratégicas de la Superintendencia Nacional de Salud, a la vez que permiten el adecuado desarrollo del talento humano en términos de su capacitación, bienestar, estímulos e incentivos, que potencializan la mejora en el clima organizacional de la Superintendencia Nacional de Salud. Adicionalmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) cuenta con siete dimensiones. La primera de ellas es la dimensión de talento humano y en este sentido: MIPG considera al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. La gestión estratégica del talento humano se desarrolla a partir de rutas de creación de valor que son herramientas que permiten realizar acciones.

Objetivo Especifico: Desarrollar estrategias de fortalecimiento del talento humano

Productos	Actividad	Ruta Critica	Fecha Inicial	Fecha Final
Servicio de Apoyo Financiero para el Fortalecimiento del Talento Humano **Unidad:** Número de funcionarios **Meta Total:** 175.0000	Apoyar en la financiación de educación formal de pregrado y postgrado para los servidores públicos de la entidad **Etapa:** Inversión	S	2020-Jan-01	2024-Dec-31
	Realizar la selección de los beneficiarios del apoyo financiero **Etapa:** Inversión	N	2020-Jan-01	2024-Dec-31
Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa **Unidad:** Número de personas **Meta Total:** 4,250.0000	Desarrollar acciones de gestión estratégica del talento humano, temas relacionados con la promoción y prevención de la salud, identificación, evaluación y control de riesgos laborales y mejora continua en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) y bienestar **Etapa:** Inversión	S	2020-Jan-01	2024-Dec-31
	Elaborar cartillas, guías y documentos para la gestión de talento humano **Etapa:** Inversión	N	2020-Jan-01	2024-Dec-31
	Realizar eventos de educación informal y capacitación para el trabajo y desarrollo humano **Etapa:** Inversión	N	2020-Jan-01	2024-Dec-31
	Realizar mediciones organizacionales y socializaciones de sus resultados **Etapa:** Inversión	N	2020-Jan-01	2024-Dec-31

Detalle de Costos en Pesos Corrientes 2021

Objetivo: Desarrollar estrategias de fortalecimiento del talento humano

Productos	Actividad	Solicitado	Inicial	Vigente
Servicio de Apoyo Financiero para el Fortalecimiento del Talento Humano **Unidad:** Número de funcionarios **Meta Horizonte:** 175.0000	Apoyar en la financiación de educación formal de pregrado y postgrado para los servidores públicos de la entidad	257,500,000.00	230,000,000.00	230,000,000.00
	Realizar la selección de los beneficiarios del apoyo financiero	0.00	0.00	0.00
	Total	**257,500,000.00**	**230,000,000.00**	**230,000,000.00**
Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa **Unidad:** Número de personas **Meta Horizonte:** 4,250.0000	Desarrollar acciones de gestión estratégica del talento humano, temas relacionados con la promoción y prevención de la salud, identificación, evaluación y control de riesgos laborales y mejora continua en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) y bienestar	1,528,520,000.00	1,370,000,000.00	1,370,000,000.00
	Realizar mediciones organizacionales y socializaciones de sus resultados	325,480,000.00	200,000,000.00	200,000,000.00
	Elaborar cartillas, guías y documentos para la gestión de talento humano	257,500,000.00	200,000,000.00	200,000,000.00
	Realizar eventos de educación informal y capacitación para el trabajo y desarrollo humano	721,000,000.00	500,000,000.00	500,000,000.00
	Total	**2,832,500,000.00**	**2,270,000,000.00**	**2,270,000,000.00**

En caso de no efectuarse la contratación se produciría un riesgo en materia de vinculación en la planta del personal toda vez que se genera una dificultad en la verificación de la información reportada por los candidatos.

La presente adquisición se encuentra incluida en la línea No. **20200715** del Plan Anual de Adquisiciones publicado para la presente vigencia.

2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA MODALIDAD DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección y el contrato por suscribir como resultado del mismo estarán sometidos a la legislación y jurisdicción colombiana y se rigen por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, así como el Decreto 1082 de 2015 y las demás normas que las complementen, modifiquen o reglamenten y por las normas civiles y comerciales que regulen el objeto del presente proceso de selección.

En virtud de lo anterior y como quiera que el valor de los bienes y/o servicios a adquirir no supera el 10% de la menor cuantía establecida para el presupuesto de la vigencia 2020 de la Superintendencia Nacional de Salud, se adelantará el proceso mediante la modalidad de **SELECCIÓN DE MÍNIMA CUANTÍA**, a través del **SECOP II.**

Lo anterior de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015 en que se señala que se seguirá el procedimiento de mínima cuantía cuando el valor del bien, servicio u obra a adquirir no exceda del diez por ciento (10%) de la menor cuantía de la Entidad contratante, independientemente de su objeto.

Es importante mencionar que una vez revisada la Tienda Virtual del Estado Colombiano en la página Web de Colombia Compra Eficiente, no se encontró un acuerdo marco de precios equivalente a la presente contratación.

3. OBJETO DEL CONTRATO:

Realizar los estudios de seguridad a nivel nacional que requiera la Superintendencia Nacional de Salud para el recurso humano que apoya el cumplimiento de sus funciones administrativas y/o misionales.

3.1. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

Las especificaciones técnicas del presente proceso se encuentran consignadas en el Anexo 1 “Especificaciones Técnicas Mínimas” de la presente contratación.

3.2. NIVEL DE CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS:

De acuerdo con la Codificación de Bienes y Servicios del Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas, los servicios a suministrar se encuentran codificados, hasta el cuarto nivel de la siguiente manera:

CLASIFICACIÓN UNSPSC	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
80111702	Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de recursos humanos	Reclutamiento de personal	Servicios de comprobación de referencias o antecedentes

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO

4.1 ESTUDIO DEL SECTOR

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto Reglamentario 1082 de 2015, se debe hacer el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo.

La Guía para elaboración de Estudios de Sector expedida por Colombia Compra Eficiente establece que el análisis del sector debe cubrir tres (3) áreas: **A**. Aspectos generales. **B**. Estudio de la oferta. **C.** Estudio de la demanda.

Adicionalmente, el numeral 4° del artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto Reglamentario 1082 de 2015, señala que los Estudios Previos deben contener el valor estimado del contrato y la justificación del mismo.

A) ASPECTOS GENERALES

El objeto por contratar está ubicado dentro del sector terciario de la economía: sector servicios, en el cual se encuentran subsectores tales como transporte, comercio, servicios financieros, minero energético, de la construcción, entre otros. En las actividades terciarias de servicios de Colombia predominan la banca, la tercerización de procesos, las comunicaciones, la hotelería y turismo, ocio, cultura, espectáculos, la administración pública y los denominados servicios públicos.

Los estudios de seguridad son una herramienta que tiene como objetivo verificar el grado de confiabilidad de los empleados o futuros empleados a través de la revisión del pasado profesional y laboral, círculo familiar y, antecedentes, anotaciones penales y disciplinarias e investigar posibles vínculos con organizaciones al margen de la ley, como subversión, narcotráfico, delincuencia común.

La presente contratación tiene como fin obtener la ayuda de un particular en la realización de estudios de seguridad de los candidatos que optan por ocupar un cargo en la planta de personal de la Superintendencia Nacional de Salud, aspirantes a cargos de agentes especiales, liquidadores y contralores que se encuentran inscritos en la lista RILCO y contratistas cuando sea requerido. Para ello se deberá dar estricta sujeción a los condicionamientos técnicos consagrados en el Estudio Previo de la Contratación, el cual contiene dentro de otros, las especificaciones requeridas para la realización de consulta de antecedentes, referenciación y video visita, los cuales constituyen actividades esenciales del proceso de estudio de seguridad.

Considerando que el sector de la economía corresponde al de servicios, se debe tener en cuenta los aspectos que se enumeran a continuación:

1. **Económico**

La rama de la actividad económica a la que pertenece la contratación a realizar es la de actividades profesionales, científicas y técnicas, la cual, de acuerdo con el boletín técnico emitido por el DANE (Encuesta Mensual de Servicios – EMS marzo de 2021), se comportó de la siguiente manera:

En marzo de 2021, siete de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con marzo de 2020.

Marzo de 2021

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total Nacional
Marzo 2021ᵖ / marzo 2020



Fuente: DANE – EMS
p Cifra provisional

En el periodo marzo 2021, los ingresos nominales tuvieron una variación de (16.2%), esto se debe a la variación presentada respecto de los ingresos por servicios (15.4%) y venta de mercancías (0,7%) y de (0.1%), respecto a otros ingresos.

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios

Marzo 2021ᵖ / marzo 2020

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Ingresos nominales	Ingresos por servicios	Venta de Mercancías	Otros Ingresos
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	-2,4	-0,8	0,3	-1,9
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	36,6	35,0	0,0	1,6
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	43,6	43,0	1,0	-0,3
J	Divsión 58	Actividades de edición	2,1	2,3	1,1	-1,2
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-0,2	6,8	-5,5	-1,5
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	19,1	20,3	0,0	-1,2
J	División 61	Telecomunicaciones	11,7	5,8	5,7	0,2
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	4,3	5,6	-1,3	0,0
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	7,7	7,3	1,3	-0,9
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	16,2	15,4	0,7	0,1
M	Clase 7310	Publicidad	0,4	0,7	0,0	-0,3
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	2,8	2,8	0,1	-0,1
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	27,0	27,1	0,0	-0,1
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	15,7	16,2	0,1	-0,6
P	Grupo 854	Educación superior privada	-5,2	-5,2	-0,1	0,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	24,3	24,3	0,1	-0,1
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	22,1	22,1	0,1	-0,1
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	38,1	34,6	1,7	1,8

Fuente: DANE – EMS

p Cifra provisional

(PP) Puntos porcentuales

Nota: por aproximación decimal, se puede presentar diferencia en la suma de las contribuciones frente a la variación total.

En el periodo marzo 2021, el personal ocupado total tuvo una variación negativa (-2.0%), esto se debe a la variación negativa presentada respecto del personal permanente (-2.2%) y personal temporal directo (0.5%) y de personal contratado por agencias (-0.3%), respecto a otros ingresos.

Tabla 2. Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Marzo 2021ᵖ / marzo 2020

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado total*	Permanente	Temporal directo	Agencias	Misión** Hora cátedra***
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)			
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	-6,2	-2,4	-2,5	-1,3	- -
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	-1,0	-2,6	4,6	-3,0	- -
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	-14,3	-10,5	-3,9	0,1	- -
J	División 58	Actividades de edición	-15,8	-8,6	-4,7	-2,5	- -
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-39,9	-24,4	-11,9	-3,6	- -
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	-1,2	-0,8	-2,2	1,8	- -
J	División 61	Telecomunicaciones	0,3	2,7	1,5	-3,9	- -
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	-0,2	1,6	-2,6	0,7	- -
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	-8,0	-3,5	-4,2	-0,3	- -
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-2,0	-2,2	0,5	-0,3	- -
M	Clase 7310	Publicidad	-13,0	-3,3	-9,3	-0,4	- -
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	-4,5	-1,3	-1,7	0,0	-1,5
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	16,9	16,5	0,6	-0,2	- -
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	-5,1	-4,5	0,5	-1,0	- -
P	Grupo 854	Educación superior privada	-8,3	-1,1	-6,0	0,0	-1,2
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	5,6	1,8	3,3	0,6	- -
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	0,2	-1,3	0,8	0,7	- -
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	-8,7	-6,8	-0,7	-1,1	- -

Fuente: DANE – EMS
p Cifra provisional
(PP) Puntos porcentuales
* Incluye personal permanente, personal temporal directo y personal temporal contratado a través de agencias de suministro de personal.
** Personal en misión aplica para la sección N, divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130.
*** Personal hora cátedra aplica para la sección P - grupo 854 .
Nota: por aproximación decimal, se puede presentar diferencia en la suma de las contribuciones frente a la variación total.

Fuente: Boletín técnico emitido por el DANE (Encuesta mensual de Servicios – EMS, febrero de 2021) **de fecha 13 de mayo de 2021.**

2. **Técnico**

Un estudio de seguridad consiste en un análisis que se lleva a cabo a las personas naturales en donde el principal objetivo es verificar y corroborar la totalidad de los datos suministrados por la persona sujeto de estudio. De esta manera el aspirante a un cargo o postulante a una vacante es investigado de tal manera que la información suministrada concuerde con la realidad e historia que pretende acreditar la persona.

Algunas de las actividades que se suelen tener en cuenta para la realización de un estudio de seguridad incluyen, entre otras:

- Verificación de las documentaciones y de las identificaciones. Las empresas que realizan estudios de seguridad verifican tanto los documentos personales como la identidad de los empleados potenciales que se presentan para ser sometidos a los procesos de reclutamiento y selección.

- Verificación de las referencias personales. Las firmas que prestan este tipo de servicios, al realizar estudios de seguridad, se encargan de verificar la autenticidad de los candidatos, y su historial crediticio inclusive, así como se validan las referencias familiares y personales, esto último es importante, ya que para muchas empresas es necesario contar con referentes verdaderos, así como con información derivada de personas que han tenido contacto directo con los postulantes.

- Validaciones financieras. Las empresas que brindan soluciones en la gestión de riesgos también verifican todo el historial comercial y financiero de los candidatos, a saber, su estado pasado y actual en relación con los datos que han sido reportados por las diversas entidades pertenecientes al sector finanzas. Con ello se obtiene una gran cantidad de información con la que pueden ser complementadas las evaluaciones de riesgo de los clientes, proveedores y solicitantes.

- Visitas domiciliarias. Algunas empresas programan y llevan a cabo visitas al domicilio de los candidatos que buscan ocupar un puesto laboral, sin importar el lugar de residencia y en qué parte del país se encuentre. De esta manera puede corroborarse y obtenerse una certeza del estilo de vida que llevan, así como sus relaciones intrafamiliares y comunitarias. También puede inspeccionarse la situación económica del postulante en general, además de verificarse toda la información que con antelación haya sido suministrada por los candidatos durante el proceso de reclutamiento y selección.

- Validación de los reportes que sean adversos. Las empresas que realizan estudios de confiabilidad validan todos los datos de índole judicial de cada persona evaluada. Por ejemplo, se hace una revisión minuciosa de sus antecedentes penales y de las anotaciones judiciales de cualquier clase que se hayan dado en torno a los postulantes. También se validan órdenes de captura y se verifican las listas de riesgo tanto nacionales como extranjeras.

- Verificación laboral. Otro aspecto que se puede cubrir bajo este servicio es el relativo a la validación de las certificaciones laborales de los empleados potenciales. Por ejemplo, se corroboran los cargos que han desempeñado, las fechas tanto de ingreso como de retiro, los ascensos y las promociones que se les haya dado, las causas de la renuncia o el despido, así como las observaciones especiales efectuadas en el currículum vitae con llamados de atención. También se corrobora el desempeño laboral llevado a cabo por los candidatos al hablar directamente con sus jefes anteriores.

- Verificación de los datos académicos. Por último, todo estudio de seguridad tiene por objeto verificar la autenticidad de los documentos académicos, como los certificados de estudio, de cada uno de los postulantes. De esta manera se puede observar la veracidad del grado académico que cada uno de ellos refiere en su currículum vitae. Esto es sumamente importante, pues de esta manera es posible detectar fraudes y garantizar que los seleccionados tengan los conocimientos, así como las habilidades para llevar a cabo las actividades relacionadas con el puesto a ocupar.

Cada uno de los puntos anteriormente señalados son de igual importancia a la hora del resultado final, ya que sólo así es posible garantizar la confiabilidad, las aptitudes, las actitudes y demás aspectos que permiten dar una idea respecto de cada trabajador potencial.

Así las cosas, podemos definir un estudio de seguridad como *"un análisis completo que se realiza para verificar y corroborar si la persona que se postula al proceso de selección es realmente quien dice ser; el objetivo de éste es evaluar la confiabilidad y veracidad de la información judicial, académica, laboral, financiera, entre otras, de los candidatos. También se realizan con el fin de hacer auditorías al personal activo en las organizaciones*[8]*.*

Toda la anterior verificación se ve reflejada en el avance y confirmación de las referencias proporcionadas, en donde la importancia de llevar a cabo dicho estudio para un aspirante es conocer a profundidad el recorrido laboral y educacional de la persona objeto de estudio. Dicho análisis es tomado en cuenta para la toma de decisiones en cuanto al perfil personal, educacional y laboral del postulante.

Ahora bien, a continuación, se mencionan los eventos en los cuales se recomienda la realización de un estudio de seguridad:

- Cuando un nuevo colaborador este próximo a ingresar a la compañía, principalmente en cargos de alta responsabilidad, manejo de dinero e información confidencial.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones de una persona que fue previamente contratada en la empresa y pasará a cumplir funciones delicadas.
- Cuando se observa o sospecha de la existencia de actos que violan las condiciones de seguridad de la empresa.
- Cuando no se conozcan los resultados de un estudio de seguridad previo.
- Cuando haya transcurrido un tiempo (se sugiere un año) de desempeño laboral al interior de la compañía en aquellos perfiles de alta responsabilidad, manejo de dinero e información confidencial.

3. **Regulatorio**

A continuación, se cita la normatividad relacionada con el proceso:

• Ley 61 de 1993: Por la cual se reviste al presidente de la República de facultades extraordinarias para dictar normas sobre armas, municiones y explosivos, y para reglamentar la vigilancia y seguridad privadas.
• Decreto-Ley 356 de 1994: Por el cual se expide el estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.

[8] https://tmark.com.co/inicio/assets/files/ESTUDIOS%20DE%20SEGURIDAD.pdf

• Decreto 2187 de 2001: Por el cual se reglamenta el estatuto de vigilancia y seguridad privada contenido en el Decreto Ley 356 de 1994. En el capítulo III establece las definiciones y los requisitos relacionados con los servicios de asesoría, consultoría e investigación privada.
• Decreto 2885 de 2009: Por el cual se modifica el artículo 34 del Decreto 2187 de 2001, en lo relacionado con los requisitos de Asesor, Consultor y/o Investigador en seguridad.

Los numerales 1 y 2 del artículo 2 **Principios de la Función Pública,** de la Ley 909 de 2004:

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.
2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública.

• Ley 1581 de 2015: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los procesos de vinculación de los servidores en empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, deberán tener en cuenta la transparencia, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 establece en el inciso segundo del Artículo 2.2.2.7.5 que "*Los Jefes de Personal o quienes hagan sus veces de los organismos y entidades a quienes se les aplica este decreto, deberán verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades requeridos para la posesión de los cargos. El incumplimiento de esta obligación constituye causal de mala conducta, según las normas legales vigentes sobre la materia".*

Es decir que la revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en la constitución, la ley y el reglamento es de competencia exclusiva del jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces.

El artículo 9 de la Ley 1581 de 2012[9] señala "***AUTORIZACIÓN DEL TITULAR.*** *Sin perjuicio de las excepciones previstas en la ley, en el Tratamiento se requiere la autorización previa e informada del Titular, la cual deberá ser obtenida por cualquier medio que pueda ser objeto de consulta posterior".*

En ese sentido, la realización de este tipo de actividades se deben desarrollar bajo el marco de la protección de derecho constitucional que les asiste a todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política, así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma. Por lo cual, la obtención y tratamiento de la información deberá darse en observancia del literal a) del artículo 2° de la Ley 1581 de 2012, *"Cuando estas bases de datos o archivos vayan a ser suministrados a terceros* ***se deberá, de manera previa, informar al Titular y solicitar su autorización.*** *En este caso los Responsables y Encargados de las bases de datos y archivos quedarán sujetos a las disposiciones contenidas en la presente ley;*

[9] Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales

Así mismo el referido artículo, respecto de los derechos del titular define que estos podrán: "*Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los Responsables del Tratamiento o Encargados del Tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo Tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado".* (Negrilla fuera de texto)

Respecto de las empresas prestadoras del servicio de estudios de confiabilidad, estas se encuentran vigiladas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, y conforme a ello, requieren de licencia de funcionamiento para el ejercicio de sus actividades, así lo establece el articulo 3 del Decreto Ley 356 de 1994, que establece: "*Los servicios de vigilancia y seguridad privada, de que trata el artículo anterior, solamente podrán prestarse mediante la obtención de licencia o credencial expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con base en potestad discrecional, orientada a proteger la seguridad ciudadana. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada con base en esa misma potestad, podrá suspender o cancelar la licencia o credencial expedida".*

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada expide esta licencia de funcionamiento por término de diez (10) años y su renovación por el mismo término, esta licencia se expide a nivel nacional.

B) ESTUDIO DE LA OFERTA

1. ¿Quién vende?

Una vez identificado el tipo de servicio, se identificó que a través del código UNSPSC 80111702 correspondiente a **Servicios de comprobación de referencias o antecedentes**, en la plataforma de Secop II, el directorio de posibles proveedores del servicio, de los cuales se relaciona una muestra de los inscritos, así:



A su vez, en el directorio de posibles proveedores del servicio, con respecto al código 80111702 Agencias de detectives se selecciona la siguiente muestra:



Durante la investigación de potenciales proveedores para contratar los servicios requeridos por la Superintendencia Nacional de Salud, de conformidad con las especificaciones técnicas establecidas en la ficha técnica, se identificaron empresas de consultoría, asesoría e investigación en seguridad privada, que podrían cumplir con los requerimientos establecidos en la misma, certificadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

2. ¿Cuál es la dinámica de producción, distribución y entrega de bienes, obras o servicios?

Por tratarse de prestación de servicios, la dinámica de producción recae en la capacidad de los proponentes de cumplir con sus objetos contractuales, y de atender los requerimientos de las áreas de las cuales dependen según las entidades contratantes.

Los resultados obtenidos de la ejecución de sus contratos quedan plasmados en documentos, informes, actas y demás que se desarrollan a lo largo de la ejecución de los plazos contractuales.

C) ESTUDIO DE LA DEMANDA

1. ¿Cómo ha adquirido la Entidad Estatal en el pasado este servicio?

A continuación, se relacionan las contrataciones que la Superintendencia Nacional de Salud llevó a cabo en la vigencia 2019 y 2020:

No. CONTRATO	OBJETO	CONTRATISTA	VALOR DEL CONTRATO	MODALIDAD DE SELECCIÓN
460 de 2019	Prestación de servicios para realizar estudios de seguridad a nivel nacional, con el fin de adelantar la etapa de alistamiento para la provisión de los empleos de la Entidad.	CONSULTORIA SEGURIDAD INTEGRAL Y COMPAÑÍA LTADA – COSINTE LTDA	$128.250.000	Menor Cuantía

432 de 2020	Realizar los estudios de seguridad a nivel nacional que requiera la Superintendencia Nacional de Salud para el recurso humano que apoya el cumplimiento de sus funciones administrativas y/o misionales.	INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD	$27.474.600	Mínima cuantía

Es el único histórico que tiene la entidad de la adquisición del servicio de estudios de seguridad.

2. ¿Cómo adquieren las Entidades Estatales y las empresas privadas este servicio?

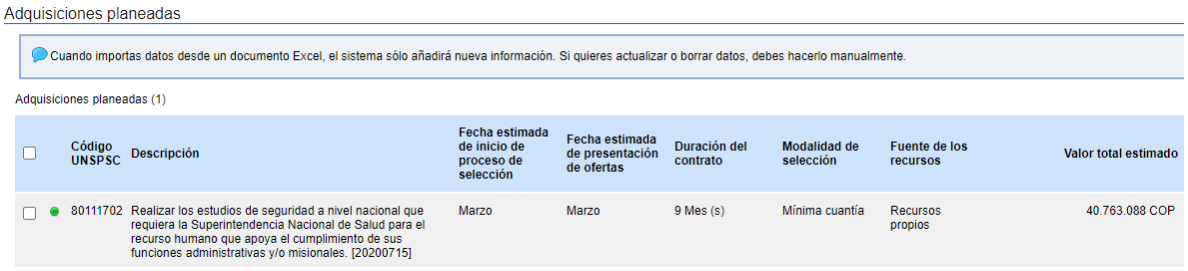
Revisado el SECOP, se encontraron contratos con objeto y condiciones similares o compatibles celebrados por otras entidades públicas, así:

Entidad:	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	COLJUEGOS	DEFENSA CIVIL COLOMBIANA
Modalidad contractual:	Mínima cuantía	Mínima cuantía	Mínima cuantía
Contratista:	Procesos Integrales Visitar S.A.S	Ares Security LTDA.	SECAP LTDA.
Contrato No.:	IDU-401-2021	CTO 004 DE 2021	026 DE 2021
Objeto:	Contratar la prestación de servicios para realizar estudios de seguridad a personas que aspiran ser nombradas como servidores públicos en la defensa civil colombiana.	Contratar los servicios especializados para realizar los estudios de seguridad y pruebas de polígrafo a trabajadores y personas en proceso de selección y contratación con la empresa.	Contratar la prestación de servicios para realizar estudios de seguridad a personas que aspiran ser nombradas como servidores públicos en la defensa civil colombiana.
Valor total:	$44.178.750	$29.240.143	$20.724.000
Forma de pago:	Pagos mensuales según los estudios que se hayan solicitado y recibido a satisfacción.	Pagos mensuales según los estudios que se hayan solicitado y recibido a satisfacción.	Pagos mensuales según los estudios que se hayan solicitado y recibido a satisfacción
Fecha de suscripción:	23 de marzo de 2021	02 de febrero de 2021	26 de febrero de 2021
Vigencia:	23 de febrero de 2022	31 de diciembre de 2021	31 de diciembre de 2021
Garantías:	Cumplimiento, pago de salarios y calidad del servicio.	Cumplimiento, salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones de persona y calidad del servicio.	Cumplimiento, calidad del servicio.
Link del Secop	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE

Los contratos anteriores sirven como referencia para revisar y determinar, para la presente contratación, aspectos como: modalidad de contratación, obligaciones generales y específicas, forma de pago, garantías. **Es importante mencionar que, con respecto al valor del contrato, este varía de acuerdo con las cantidades estimadas por cada entidad.**

4.2 PLAN DE ADQUISICIONES

Una vez revisado el Plan de Adquisiciones de la entidad aprobado para la vigencia 2021, se puede observar que se encuentra descrito en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública www.contratos.gov.co o www.colombiacompra.gov.co así:


Adquisiciones planeadas

Cuando importas datos desde un documento Excel, el sistema sólo añadirá nueva información. Si quieres actualizar o borrar datos, debes hacerlo manualmente.

Adquisiciones planeadas (1)

Código UNSPSC	Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Fecha estimada de presentación de ofertas	Duración del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado
80111702	Realizar los estudios de seguridad a nivel nacional que requiera la Superintendencia Nacional de Salud para el recurso humano que apoya el cumplimiento de sus funciones administrativas y/o misionales. [20200715]	Marzo	Marzo	9 Mes (s)	Mínima cuantía	Recursos propios	40.763.088 COP

4.3. ESTUDIO DE MERCADO

El Grupo de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud, procedió a identificar los posibles proveedores en el mercado nacional que prestan los servicios de estudios de seguridad que requiere la Entidad.
En consecuencia, durante el mes de marzo de 2021 se procedió a solicitar mediante correo electrónico la respectiva solicitud de cotización a cinco (5) empresas así:

- Prosinte
- Cosinte Ltda.
- Seguridad Atlas Ltda[10].
- Intercontinental de Seguridad Ltda.
- E&M Desarrollo Corporativo Ltda.

De tal manera, se recibieron cuatro (4) cotizaciones, de las cuales, tres (3) constituyen el insumo para adelantar el siguiente estudio de mercado y que se identifican como Cotización No. 1, 2 y 3.

No.	EMPRESA	VR. UNITARIO ESTUDIO DE SEGURIDAD IVA INCLUIDO
1	E&M Desarrollo Corporativo Ltda.	$132.245
2	COSINTE	$137.700
3	PROSINTE	$160.650
	VALOR UNITARIO TOTAL PROMEDIO	**$143.532**

Así las cosas, y para efectos de determinar el presupuesto oficial se determinó la cantidad de estudios a realizar teniendo en cuenta los siguientes factores que se presentaran durante la vigencia 2021:

[10] El valor presentado en la cotización por Atlas no fue tenido en cuenta debido a que presenta dispersión considerable del precio, ya que dobla el valor de las demás cotizaciones.

- Implementación Fase I – vigencia 2021, estructura interna y 40% de la planta de personal que corresponde a lo indicado para la Etapa 8 y con lo cual se pretende proveer **249** cargos incluidas las 44 vacantes pendientes antes mencionadas y un promedio estimado de 24[11] estudios de seguridad.
- Interventores lista RILCO: **35** estimados por la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales

Total estudios promedio a realizar: 284

En conclusión, el valor estimado del contrato se calcula en hasta **CUARENTA MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y TRES MIL OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($40.763.088)**, **incluido IVA y demás impuestos tasas y contribuciones a que haya lugar.**

4.4. PRESUPUESTO OFICIAL

De acuerdo con la información obtenida con el estudio de mercado, el presupuesto oficial de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, para esta contratación es hasta por la suma de **CUARENTA MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y TRES MIL OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($40.763.088)**, **incluido IVA** y todos los costos directos e indirectos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del contrato que resulte del presente proceso de selección.

4.5. CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL QUE RESPALDA LA CONTRATACIÓN

Con base en el anterior sondeo de mercado, la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD cuenta con la siguiente Disponibilidad Presupuestal:

- Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. **49121 del 16 de marzo de 2021**, expedido por el Coordinador del Grupo de Presupuesto de la Subdirección Financiera rubro C-1999-0300-12-0-1999059-02 – DESARROLLO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERSALUD A NIVEL NACIONAL, y para los estudios de seguridad que se realicen a los interventores aspirantes a cargos de agentes interventores, liquidadores y contralores que se encuentran inscritos en la lista RILCO, así como también posibles designados con ocasión al mecanismo excepcional

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE

La Superintendencia Nacional de Salud determinará la oferta más favorable teniendo en cuenta las normas aplicables a cada modalidad de selección del contratista; teniendo en cuenta que el proceso corresponde a una ***Mínima cuantía***, la oferta más favorable corresponde a aquella que una vez verificados y cumplidos los requisitos habilitantes jurídicos, técnicos y financieros, **oferte el menor precio** en la propuesta económica.

6. REQUISITOS HABILITANTES

El proponente para ser considerado habilitado debe cumplir con los siguientes requisitos:

[11] Este promedio se realiza teniendo en cuenta los estudios de seguridad realizados en la vigencia anterior y del cual se prevé igual comportamiento para la presente vigencia y dentro de los cuales pueden de manera ocasional haber contratistas.

REQUISITO	CUMPLIMIENTO
VERIFICACIÓN JURÍDICA	Habilitante
VERIFICACIÓN TECNICA	Habilitante

Los aspectos relacionados con la verificación de las propuestas no dan lugar a puntaje, pero descalifican

6.1. VERIFICACIÓN JURÍDICA: Se realizará teniendo en cuenta los siguientes aspectos, los cuales estarán descritos en la invitación pública del proceso.

1. Carta de presentación de la oferta
2. Certificado de existencia y representación legal, expedidos por la Cámara de Comercio.
3. Documento de Conformación del Consorcio o Unión Temporal
4. Copia de la cédula de ciudadanía
5. Certificación sobre pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales.
6. Registro Único Tributario.
7. RIT
8. Certificación Bancaria
9. Certificado de no responsabilidad fiscal
10. Certificado de antecedentes disciplinarios, judiciales y medidas correctivas CNPC.

NOTA. El Registro de información tributaria (RIT) deberá ser acreditado al momento de la suscripción de la aceptación de la oferta o contrato por parte del adjudicatario.

6.2. VERIFICACIÓN TÉCNICA

6.2.1. EXPERIENCIA:

Para acreditar la experiencia conforme con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.5.2 numeral 1 del decreto 1082 de 2015, el proponente deberá anexar dentro de su propuesta **hasta dos (2) certificaciones de contratos** suscritos y ejecutados a satisfacción, anteriores al cierre del presente proceso con entidades públicas o privadas cuyo objeto sea igual o similar al objeto del presente proceso (Realizar estudios de Seguridad) y cuyo valor de los contratos, sumados o de manera individual certificados, sea igual o superior al valor del presupuesto asignado al presente proceso, además se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

La suma de los valores de los contratos o del contrato con los que se pretenda acreditar la experiencia del proponente, deberá ser igual o superior al valor del presupuesto oficial para el presente proceso y deben contener como mínimo:

a) Razón social de la empresa o entidad contratante
b) Nombre o razón social de la persona contratista y/o unión temporal o consorcio
c) Número del contrato (si tiene).
d) Valor: La sumatoria del valor de los contratos debe ser igual o superior al presupuesto oficial, expresado en pesos colombianos.
e) Objeto y/u obligaciones del contrato

f) Dirección
g) Teléfono
h) Fecha de inicio (inicio (día, mes y año) y fecha de terminación (día, mes y año).
i) Fecha de expedición de la certificación (día, mes y año).
j) Nombre y firma de quien expide la certificación. (La certificación deberá estar firmada por la persona competente para suscribirla).

Nota: Se podrán allegar certificaciones, y/o copia de contrato junto con su liquidación o constancia de ejecución, y/o documento equivalente siempre y cuando contengan cada uno de los aspectos antes descritos.

En caso de que el proponente presente más de la cantidad de certificaciones requeridas, solo se tendrán en cuenta las primeras según corresponda con su orden de presentación.

No obstante, si las certificaciones aportadas no cumplen con lo requerido en la invitación pública, la Entidad continuará la verificación de las siguientes certificaciones según el orden en que fueron presentadas dentro de la propuesta.

Sólo se tendrán en cuenta las certificaciones de experiencia en las cuales el proponente acredite que suscribió contrato directamente con la empresa certificadora. No se tendrán en cuenta aquellas certificaciones en las que ostentaron en calidad de subcontratistas.

Las certificaciones deberán ser expedidas por la empresa contratante, no se tendrán en cuenta aquellas expedidas por el mismo oferente (auto certificaciones).

No se acepta auto - certificaciones, ni cuentas de cobro ni certificaciones expedidas por el o los otros miembros del Consorcio o Uniones Temporales.

LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD exige que todos los integrantes del Consorcio o Unión Temporal aporten experiencia. La experiencia de los proponentes plurales será la sumatoria de la experiencia de sus integrantes, de manera proporcional a los porcentajes de participación que expresamente se determinen en el documento de conformación, para la presentación de la propuesta dentro del presente proceso de selección.

La SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD se reserva el derecho de verificar, hasta la aceptación de la oferta, la información y solicitará los soportes que considere convenientes tales como: copias de contratos, actas de liquidación y demás documentos. Se tendrán en cuenta para la verificación aquellas certificaciones que reúnan la totalidad de los requisitos exigidos en la Invitación Pública. No obstante, lo anterior, LA SUPERINTENDENCIA podrá verificar la información contenida y podrá solicitar aclaraciones sobre los datos consignados en las certificaciones.

6.2.2. FORMA DE ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES TÉCNICAS:

El proponente con la Carta de Presentación o en documento anexo a la propuesta, que contenga los requerimientos de la citada carta debe manifestar que ha leído, entiende, acepta y cumplirá todos los

requerimientos establecidos en el Anexo 1. Especificaciones Técnicas Mínimas, para realizar todas las actividades y entregables descritos en el citado documento.

7.2.2 AUTORIZACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

El oferente deberá estar vigilado y autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para prestar los servicios como empresa de asesoría, consultoría en seguridad y vigilancia privada o que pueda desarrollar actividades conexas como asesorías, consultorías e investigación en seguridad. Para el efecto **deberá anexar junto con la propuesta, la licencia de funcionamiento vigente por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.**

Nota: En ofertas conjuntas, cada uno de los integrantes, deberá aportar la licencia de funcionamiento correspondiente, las cuales deberán estar vigentes.

8. PROPUESTA ECONÓMICA

Los proponentes deberán presentar la oferta económica en línea.

Para ello, los proponentes deberán presentar la propuesta económica diligenciando el formulario respectivo, en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP II. Además, deberán estimar dentro del valor de la Oferta Económica todos los requerimientos de contenido técnico necesarios para el desarrollo del contrato y que se encuentran establecidos en el **Anexo No. 1 Especificaciones Técnicas** del presente documento.

Para lo anterior, deberá tener en cuenta las siguientes reglas:

a. La oferta debe presentarse en moneda legal colombiana.
b. El proponente deberá cotizar la totalidad de los servicios para poder ser tenida en cuenta su oferta.
c. La Superintendencia entiende que el valor ofertado por los servicios incluye IVA, impuestos, tasas, contribuciones y demás costos directos e indirectos que conlleve la total ejecución del contrato.
d. Son de cargo del adjudicatario, el pago de los derechos, impuestos, tasas y demás conceptos que genere el contrato.
e. El valor ofrecido en la propuesta por los servicios no podrá ser superior al valor unitario promedio por estudio de seguridad determinado por la Entidad a partir del estudio de mercado y tampoco podrá ser superior al valor del presupuesto oficial.
f. El proponente debe proyectar el valor de la oferta de forma responsable y previendo la totalidad de factores que integran los costos y gastos de la ejecución del contrato
g. Serán de la exclusiva responsabilidad del proponente los errores u omisiones en que incurra al indicar los costos y valores totales en su oferta debiendo asumir los mayores costos o pérdidas que se deriven de dichos errores u omisiones.
h. Para efectos de determinar el menor precio, se tendrá en cuenta el valor ofrecido en la propuesta por todos los servicios incluidos.
i. Para la escogencia del ofrecimiento más favorable, se tendrá como único factor de selección del contratista, el menor precio ofrecido, siempre que este se encuentre en condiciones del mercado, las especificaciones técnicas establecidas satisfagan las necesidades de la Entidad

j. En caso de existir diferencias en la propuesta económica se resolverá así:

- Cuando se presente error, omisión o inexactitud en el IVA o impuestos (cuando aplique), estos serán ajustados de conformidad con lo dispuesto en las normas respectivas, las cuales prevalecerán.

- Si se presentan discrepancias entre cantidades expresadas en letras y en números, prevalecerán las cantidades expresadas en letras, salvo que se presente error aritmético.

NOTA: La adjudicación se efectuará al proponente que, siendo hábil, ofrezca el menor valor total, incluido IVA y demás impuestos, tasas y contribuciones de ley, sin que supere el presupuesto oficial estimado, sin embargo, el valor correspondiente a la adjudicación y el contrato resultante del presente proceso de selección corresponderá al presupuesto oficial estimado incluido IVA. En todo caso, se tendrán en cuenta: i) el menor valor de la sumatoria del valor unitario por estudio de seguridad incluido IVA ofertado. ii) El valor unitario por estudio de seguridad ofertado por el proponente, con el fin de optimizar el presupuesto oficial frente a la posibilidad de realizar un mayor número de estudios de seguridad, el cual no puede superar el valor máximo establecido por la Entidad.

9. ANALISIS DEL RIESGO Y FORMA DE MITIGARLO

La Superintendencia Nacional de Salud, de acuerdo con el artículo 4 de la Ley 1150 donde se establece que la Entidad Estatal debe incluir la estimación, tipificación y asignación de los riesgos previsibles involucrados en la contratación y con base en el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo elaborado por Colombia Compra Eficiente el cual se puede consultar en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública www.contratos.gov.co o www.colombiacompra.gov.co.)

En los Procesos de Contratación elaborado por Colombia Compra Eficiente, procede a evaluar el riesgo de la presente contratación:

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/ Control a ser implementad o	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
1	Especifico	Externa	Ejecución	Operacional	Informe sin la calidad requerida en las especificaciones técnicas, conceptos o servicios errados, esto es cuando el producto o servicio no es acorde con lo requerido por la entidad.	Retrasos en la verificación y cumplimiento de requisitos para realizar la posesión de funcionarios.	4	4	8	Extremo	Contratista	Establecer contractualmente las especificaciones técnicas requeridas para la realización de la verificación de antecedentes y video visitas	2	3	5	Medio	Si	Contratista	Desde la fecha de inicio de ejecución del contrato	Fecha de inicio hasta la fecha de terminación	Revisión del Informe de estudio de seguridad.	Durante el término o de duración del contrato

2	Especifico	Externa	Ejecución	Operacional	Falta de idoneidad del personal suministrado a la entidad para la ejecución del contrato	Afectación en la calidad del servicio Demora en la ejecución del proyecto	4	4	8	Extremo	Contratista	Al momento de la firma del acta de inicio se verifican los requisitos de formación académica y experiencia laboral del equipo de trabajo aportado conforme especificaciones técnicas requeridas.	2	3	5	Medio	Si	Contratista	Desde la fecha de inicio de ejecución del contrato	Fecha de inicio hasta la fecha de terminación	Seguimiento de las fechas establecidas como perentorias para la realización de los trámites de legalización.	Única vez
3	General	Externa	Contratación	Operacional	No presentar oportunamente las garantías requeridas al inicio del contrato	Demora en la ejecución del proyecto	4	3	7	Alto	Contratista	La Entidad previo requerimiento al contratista para el aporte de las garantías podrá iniciar proceso administrativo sancionatorio	3	3	6	Alto	Si	Supersalud	Desde la fecha de aceptación de la oferta	hasta antes del inicio del contrato	Seguimiento de las fechas establecidas como perentorias para la realización de los trámites de legalización	Única vez
4	General	interno	Ejecución	Operacional	Demoras en los tiempos de verificación del personal.	Afectación en la calidad del servicio	5	3	8	Mayor	Contratista	Establecer contractualmente el plazo máximo de entrega de los informes	3	2	5	Moderado	Si	Contratista – Entidad	Desde la fecha de inicio de ejecución del contrato	Fecha de inicio hasta la fecha de terminación	Seguimiento de las fechas establecidas como perentorias para la realización los estudios de los candidatos.	Cada vez que se requiera
5	General	interno	Ejecución	Operacional	Situaciones de seguridad u orden público y/o emergencia sanitaria que se presente en el o los lugares dónde se realizará el estudio de seguridad	Afectación en la ejecución del contrato	5	3	8	Mayor	Contratista	Realización de video-visita o reprogramación de la visita, verificando las situaciones que se puedan presentar en la ciudad donde se vayan a realizar, sin exceder el plazo de ejecución del contrato.	3	2	5	Moderado	Si	Contratista – Entidad	Desde la fecha de inicio de ejecución del contrato	Fecha de inicio hasta la fecha de terminación	Verificación y monitoreo constante por parte del supervisor del contrato.	Cada vez que se requiera
6	General	interno	Ejecución	Operacional	Renuencia de los funcionarios a los que se les debe realizar estudio de seguridad.	Afectación en la ejecución del contrato	5	3	8	Mayor	Superintendencia Nacional de Salud	Socialización a los funcionarios renuentes por parte del Grupo de Talento Humano sobre las políticas de ética de la Entidad y manejo de personal.	3	2	5	Moderado	Si	Contratista – Entidad	cuando ocurra	cuando se presente el evento	Verificación y monitoreo constante por parte del supervisor del contrato.	Cada vez que se requiera

7	General	interno	Ejecución	Operacional	Falta de respuesta o imposibilidad para contactar a las personas naturales o jurídicas que certifican la formación académica u experiencia laboral	Afectación en los tiempos de entrega de los estudios de seguridad y en la ejecución del contrato	5	3	8	Mayor	Contratista	Soportes que evidencien que se realizó la información de la consulta que se debe ver reflejado en el informe y como anexo del mismo.	3	2	5	Moderado	Si	Contratista – Entidad	Desde la fecha de inicio de ejecución del contrato	Fecha de inicio hasta la fecha de terminación	Verificación y monitoreo constante por parte del supervisor del contrato.	Cada vez que se requiera
8	General	externo	Ejecución	Operacional	Expedición de leyes u otras disposiciones de carácter normativo que impacten en la ejecución del objeto contractual	Genera una carga adicional a las previstas, que puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	5	3	8	Mayor	Contratista	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y ajuste de los procesos internos de la entidad.	3	2	5	Moderado	Si	Contratista – Entidad	cuando se presente el evento	cuando se presente el evento	Permanente consulta y actualización normativa.	Cada vez que se requiera
9	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Uso indebido de Información y/o Acceso indebido a las bases de datos o a información personal de quienes son evaluado o candidatos. Así como obtención de información mediante mecanismos no autorizados por la ley por parte del contratista, faltar al deber de confidencialidad de la información que obtenga, maneje, almacene y custodie el contratista con ocasión de la ejecución del contrato.	Utilización de información confidencial en favor o en perjuicio de contribuyente(s), a la que tenga acceso el contratista con ocasión de la ejecución del contrato	3	3	6	Mayor	Contratista	Inclusión de cláusula de confidencialidad en el contrato, con consecuencias si se incumple Responderá por los perjuicios que pueda ocasionar a la SNS o a terceros, por la divulgación de información confidencial a la que tenga acceso con ocasión de la ejecución del contrato Informará al Grupo de Contratación de Bienes y servicios de la Subdirección Administrativa, el incumplimiento de la cláusula de confidencialidad por parte del contratista	3	2	3	Moderado	Si	SUPERVISOR Y CONTRATISTA	Desde la fecha de inicio de ejecución del contrato	Fecha de inicio hasta la fecha de terminación	El cumplimiento al seguimiento de esta obligación y realizar los trámites administrativos del caso	Cada vez que se requiera

10. LAS GARANTÍAS QUE LA ENTIDAD ESTATAL CONTEMPLA EXIGIR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN:

GARANTÍA ÚNICA: De conformidad con lo señalado en el Artículo 7 de la Ley 1150 de 2007 el proponente favorecido con la adjudicación del contrato deberá constituir a favor de la SUPERSALUD, una Garantía Única, la cual cubrirá los perjuicios que se deriven del incumplimiento del contrato y que cubra los siguientes riesgos, en las cuantías y vigencias que se establecen a continuación:

AMPARO	VALOR	TIEMPO
Cumplimiento	Por cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) del valor total del contrato.	Por el término de ejecución del contrato y seis (6) meses más, contados a partir de la expedición de la aceptación

AMPARO	VALOR	TIEMPO
		de oferta
Calidad del Servicio	Por cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) del valor total del contrato.	Por el término de ejecución del contrato y seis (6) meses más, contados a partir de la expedición de la aceptación de oferta
Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.	Por cuantía equivalente al cinco por ciento (5%) del valor total del contrato.	Por un término igual al plazo de ejecución y tres (3) años más, contados a partir de la expedición de la aceptación de la oferta.
Responsabilidad civil Extracontractual	El valor asegurado por los contratos de seguro que amparan la responsabilidad civil extracontractual no debe ser inferior a 200 SMMLV.	Por un término igual al plazo de ejecución del contrato.

11. CONDICIONES CONTRACTUALES

11.1 OBLIGACIONES DEL CONTRATO:

11.1.1. Obligaciones de la Superintendencia

En el presente proceso la Superintendencia Nacional de Salud asumirá las siguientes obligaciones específicas:

1. Expedir el registro presupuestal.
2. Aprobar la póliza que garantiza el Contrato.
3. Suscribir el acta de inicio.
4. Proporcionar la información necesaria para la debida y oportuna ejecución del contrato.
5. Verificar que el servicio cumpla con las condiciones técnicas y de calidad exigidas.
6. Realizar los pagos previa presentación correcta por parte del Contratista, de los documentos requeridos y acorde con los plazos establecidos por la Superintendencia Nacional de Salud.
7. Liquidar el Contrato.

11.1.2. Obligaciones Específicas del Contratista

1. Realizar los estudios de seguridad y confiabilidad que sean requeridos por la Superintendencia Nacional de Salud.
2. Presentar al supervisor del contrato, dentro de un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente a la solicitud que efectué la Superintendencia, en medio digital, los estudios de seguridad y sus resultados de conformidad con las especificaciones técnicas establecidas. Para ello se entregarán los informes al supervisor del contrato en medio digital y si se requiere se realizarán reuniones de coordinación y seguimiento entre el supervisor del contrato y la persona responsable que designe el contratista.
3. Entregar las hojas de vida del equipo mínimo de trabajo requerido para la ejecución del contrato junto con los soportes que se establecen en el Anexo No. 1 “especificaciones técnicas mínimas”.
4. Garantizar por parte del contratista un equipo de trabajo integral e idóneo, de acuerdo con las especificaciones técnicas establecidas.
5. Realizar estudios de seguridad a nivel nacional en las ciudades de Bogotá D.C., Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Medellín, Neiva, Quibdó, Yopal, Armenia, Pereira y Popayán y en las regiones donde la Superintendencia Nacional de Salud cuente o llegare a contar con personal para su operación.

6. Garantizar que durante la realización de la video-visita o visita domiciliaria se verifique lo contenido en las especificaciones técnicas del presente contrato.
7. Previo a la realización del estudio de seguridad, el contratista deberá solicitar a los aspirantes que firmen un consentimiento informado en el que autorizan la verificación de la información.
8. Construir documento de entrevista que contenga la metodología de las video visitas a utilizar, el cual debe realizarse de conformidad con los parámetros establecidos entre el supervisor del contrato y el contratista.
9. Realizar el proceso de referenciación laboral y académica, de acuerdo con las especificaciones técnicas establecidas en el presente proceso contractual.
10. Reportar al supervisor del contrato a la mayor brevedad posible y en todo caso dentro del plazo establecido para la realización de los estudios de seguridad, las dificultades encontradas en la ejecución de los servicios contratados.
11. Cumplir con los requisitos legales de acuerdo con el Decreto 356 de 1994 por el cual se expide el estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada y todas aquellas normas concordantes y que modifiquen lo anterior.
12. El contratista deberá mantener vigente durante la ejecución del contrato la licencia y/o permisos de funcionamiento requeridos para el ejercicio de su actividad de conformidad con el Decreto 356 de 1994, así mismo, el contratista informará a la Superintendencia Nacional de Salud acerca de su renovación en caso de que sea necesario.
13. Designar un único jefe de cuenta o similar, que actúe como enlace directo entre el contratista y el Supervisor del contrato. En caso de requerir cambio, éste deberá ser previamente aprobado por el supervisor del contrato, quien debe reunir las calidades solicitadas en las especificaciones técnicas.
14. Adoptar todos los mecanismos necesarios para garantizar la autorización y protección de los datos de los candidatos a quienes se les realizará el estudio de seguridad, dentro del marco de la Ley 1581 de 2012, de Protección de Datos Personales.
15. Guardar estricta reserva y confidencialidad, de conformidad con la Constitución Política y la Ley, sobre la información conocida en desarrollo de sus obligaciones contractuales y emplearla de manera concreta y racional, limitando su uso exclusivamente al cumplimiento de las mismas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de carácter penal o administrativo que puedan derivarse.
16. Entregar al Supervisor del Contrato, en medio digital y físico, una vez finalice el contrato, el consolidado de los estudios de seguridad realizados durante el periodo de ejecución.
17. Prestar los servicios de estudios de seguridad y confiabilidad con pleno apego al respeto de los derechos y la dignidad humana, de conformidad con la Constitución Política, la Ley colombiana y los tratados internacionales.

Entregables:

- Presentar mensualmente un informe detallado de los eventos atendidos en cumplimiento del objeto contractual para las ciudades de cobertura establecidas en el objeto del contrato.
- Entregar al supervisor del contrato, en medio digital, los estudios de seguridad y sus resultados de conformidad con lo requerido en la obligación especifica No. 2 y conforme las especificaciones técnicas establecidas.

11.2 SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

La **SUPERINTENDENCIA** supervisará y controlará la correcta ejecución del presente contrato por intermedio del **Coordinador del Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, quien supervisara UNICAMENTE los asuntos que correspondan a la realización de estudios de seguridad para la provisión de la planta de la Entidad** y por el **Superintendente Delegado para las Medidas Especiales, o quien haga sus veces, quien supervisara UNICAMENTE los asuntos que correspondan a la realización de estudios de seguridad para los aspirantes a cargos de agentes especiales, liquidadores y contralores que se encuentran inscritos en la lista RILCO, así como también posibles designados con ocasión al mecanismo excepcional de que trata la Resolución 11467 de 2018.**

El supervisor asume la responsabilidad por el seguimiento y control del contrato, así como la correcta y cabal ejecución del mismo, de igual manera tendrá las obligaciones, responsabilidades y atribuciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley 80 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios y el Manual de Contratación de la Entidad.

11.3. FORMA DE PAGO

La SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD efectuará los pagos en pesos colombianos así**:** El valor del contrato por mensualidades vencidas de acuerdo con los servicios efectivamente prestados conforme el valor unitario por estudio de seguridad realizado por el contratista en el respectivo período para pago, y recibido a satisfacción por el (los) Supervisor (es) del contrato.

La SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, procederá a realizar la liberación de los recursos que no se llegaren a ejecutar.

Para efectos de cada uno de los pagos, el Contratista deberá presentar: **a.** Factura o documento equivalente de conformidad con la Ley. **b.** Certificación del supervisor en la que conste la verificación de cumplimiento del objeto, de las obligaciones, entregables y aportes de conformidad con el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y demás normas concordantes. **c.** Certificación expedida por el Revisor Fiscal o representante legal sobre el cumplimiento de los pagos al Sistema de Seguridad Social, cajas de compensación y demás de acuerdo con el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y normas concordantes.

La forma de pago prevista está sujeta a la situación de los recursos por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público una vez se encuentre aprobado el PAC (Programa Anual de Caja) y dentro de los 30 días siguientes a la presentación de los documentos requeridos para el efecto. Los pagos se realizarán mediante abono en cuenta.

11.4. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo del contrato será el período comprendido entre la fecha de suscripción del acta de inicio y **el 27 de diciembre de 2021**, o hasta agotar los recursos, lo que ocurra primero, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato.

11.5. LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El objeto del contrato se ejecutará en la ciudad de Bogotá D.C., y a nivel nacional, de acuerdo con las

necesidades que se presenten al interior de la Entidad.

Bogotá D.C., 18 de mayo de 2021.



CÉSAR AUGUSTO MORENO CASTRO
Coordinador del Grupo de Talento Humano



GERMAN AUGUSTO GUERRERO GOMEZ
Superintendente Delegado Para Las Medidas Especiales

Proyectó: Diego Andrés Jiménez Alfonso - Profesional Especializado Grupo de Talento Humano
Proyectó: Norielca Alexandrina Redondo Ortíz - Profesional Especializado Grupo de Talento Humano

ANEXO NO. 1. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS MÍNIMAS

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

El contratista deberá prestar los servicios que a continuación se describen de acuerdo con los requerimientos efectuados por la Superintendencia Nacional de Salud y que comprenden las modalidades de Estudio de Seguridad, el cual contiene: consulta de antecedentes, referenciación y video visita.

CONSULTA DE ANTECEDENTES

Los antecedentes se deberán verificar para todo el personal previa validación del documento de identificación. Se deberán realizar las consultas ante la Registraduría Nacional, Disciplinarios, Fiscales, Penales/policivos, RNMC, rama Judicial procesos civiles, de familia y administrativos, Lista Clinton OFAC, UIAF, Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Listado de Terroristas, sanciones de tránsito y comparendos (Simit, movilidad y Runt) y demás entes de control que se consideren pertinentes, mediante la cual se deberá especificar si el candidato presenta o no antecedentes y en caso de tener antecedentes detallar por qué, y en qué estado está el proceso, fecha y que entidad los generó.

REFERENCIACIÓN

Se deberá realizar la verificación de la autenticidad de los estudios académicos relacionados por el candidato. Así mismo, se deberá realizar la verificación de las certificaciones laborales aportadas por el candidato, garantizando como mínimo la validación del cargo, fechas de ingreso y retiro y si hay alguna anotación especial en su hoja de vida.

Para este efecto, solo se tendrán en cuenta aquellos estudios y tiempo de experiencia que sean requeridos para el cumplimiento del perfil del cargo de acuerdo con lo contenido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Superintendencia Nacional de Salud.

VIDEO VISITA O VISITA DOMICILIARIA

Debe ser realizada por un profesional en psicología y/o trabajo social titulado y con tarjeta profesional vigente.

Se deberá confrontar la información suministrada por el candidato, para determinar su grado de veracidad, además analizar el entorno y las condiciones de vida de del mismo.

Se deberán tener en cuenta aspectos personales, familiares, laborales, económicos y contexto social. Para la video-visita deberá realizarse registro fotográfico de realización de la misma.

Así mismo se deberá realizar la verificación en original de documentos como el de identificación, libreta militar, pasaporte, tarjeta profesional, licencia de conducción, diplomas de estudios realizados, certificaciones laborales, para validar su autenticidad con las entidades correspondientes a cada documento.

El estudio de video visita tiene como objetivo entrevistar al candidato con el fin de confrontar la información suministrada por el este, para determinar su grado de veracidad, además analizar el entorno y las condiciones de vida del mismo, permite obtener un conocimiento más amplio del aspirante, de su familia, sus condiciones socioeconómicas y entorno en el que vive, con el fin de aportar al proceso los diferentes elementos que permitan minimizar el riesgo en la toma de decisiones para la selección del talento humano, en consecuencia,

la video visita tiene el siguiente alcance: Comprobar a través de entrevista la información suministrada; analizar el entorno familiar, la educación o formación por parte de los padres hacia los hijos; recolectar información sobre la familia que no vive con él, estos elementos permiten determinar el nivel de riesgo y confiabilidad de los candidatos a evaluar.

Debido a la emergencia que se presenta en el país por el COVID-19 y otras condiciones de orden público que lo impidan, se optará por modalidad de video visita, empleando otros recursos tecnológicos que permitan minimizar al máximo el contacto social con el evaluado. Para programar la video visita, es imperativo coordinar con el candidato cuál de las aplicaciones tecnológicas tiene facilidad de utilizar durante la video llamada; previo a la videollamada se le enviará formato de autorización de datos personales, que debe ser regresado con su firma antes de proceder con la llamada.

Antes de iniciar la llamada, se le solicitará al candidato que comparta su ubicación en tiempo real, con el fin de verificar el lugar desde donde se realiza la videollamada. La visita se desarrolla en cumplimiento de protocolos que garanticen que los requisitos sean verificados de tal manera como si de una visita presencial se tratara. Los soportes de la video-visita se anexarán informe final.

COBERTURA

El proveedor deberá garantizar que cuenta con las herramientas tecnológicas que le permitan hacer las video visitas en el territorio nacional

PRESENTACIÓN DE INFORME:

Presentar un informe consolidado de los estudios de seguridad, en el cual indique si el/los candidatos son confiables o no para vincularse a la Entidad, así como todos los antecedentes documentales de las consultas efectuadas y de las video visitas adelantadas, entendiendo que la compañía que realiza el Estudio de Seguridad cuenta con los profesionales competentes para emitir concepto de confiabilidad y veracidad de la información.

El informe de cada estudio de seguridad debe entregarse mediante correo electrónico al supervisor del contrato a más tardar los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud del mismo.

LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO:

El contratista deberá contar con **licencia de funcionamiento vigente** expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en donde se especifique que está facultada para la prestación de servicios de consultoría, asesoría e investigación en seguridad privada.

Dicha licencia deberá estar vigente durante toda la ejecución del contrato, para lo cual el contratista informará a la Superintendencia Nacional de Salud acerca de su renovación en caso de que sea necesario.

PERSONAL MÍNIMO

El contratista deberá contar en su equipo de trabajo con cinco (5) consultores y/o asesores y/o investigadores en vigilancia y seguridad privada acreditados ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. La acreditación deberá estar vigente para la fecha de presentación de la propuesta y durante el plazo de ejecución del contrato.

El proponente deberá anexar copia de la resolución mediante la cual se acredite la condición de consultor y/o asesor y/o investigador en vigilancia y seguridad privada de cada una de las personas que conforman el equipo de trabajo, así como la certificación de que ese personal se encuentra vinculado laboralmente con el proponente; para lo cual enviará copia del contrato o certificado laboral firmado por el representante legal, o por el funcionario competente indicando tiempo de servicio en el cargo y duración del mismo

La denominación de consultor y/o asesor y/o investigador es la utilizada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para las personas encargadas de realizar los Estudios de Seguridad y Confiabilidad, de conformidad con los artículos 31, 32 y 33 del Decreto 2187 de 2001 o de la norma que lo modifique.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de lo anterior, el contratista deberá hacer entrega de las hojas de vida de los profesionales, junto con credencial de consultor, asesor, o investigador en seguridad privada.

Estarán bajo responsabilidad del contratista todos los costos de honorarios de los profesionales que se llegasen a requerir, tales como, materiales, transporte, alimentación y alojamiento.

CANTIDAD ESTIMADA

- Implementación Fase I – vigencia 2021, estructura interna y 40% de la planta de personal que corresponde a lo indicado para la Etapa 8 y con lo cual se pretende proveer **249** cargos incluidas las 44 vacantes pendientes antes mencionadas y un promedio estimado de 24[12] estudios de seguridad.
- Interventores lista RILCO: **35** estimados por la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales

Total estudios promedio a realizar: **284**

Se pagará al contratista por estudio efectivamente realizado y recibido a satisfacción por el supervisor.

TIEMPO DE ENTREGA

Los estudios de seguridad deberán presentarse al supervisor del contrato, dentro de un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente a la solicitud que efectué la Superintendencia, en medio digital, el estudio de seguridad y su resultado de conformidad con las especificaciones técnicas establecidas.

[12] Este promedio se realiza teniendo en cuenta los estudios de seguridad realizados en la vigencia anterior y del cual se prevé igual comportamiento para la presente vigencia y dentro de los cuales pueden de manera ocasional haber contratistas.