DEPENDENCIA SOLICITANTE:	Subdirección de Talento Humano
FECHA:	junio de 2022

I. DESCRIPCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Objeto:

Prestar servicios para realizar la medición de clima laboral y aplicar la batería de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas de la Agencia de Nacional de Tierras, en el marco de la ejecución estratégica de talento humano contemplada en el proyecto mejoramiento de la capacidad de gestión.

Descripción de la necesidad:

La Agencia Nacional de Tierras es una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, creada mediante el Decreto 2363 de 2015, y tiene por objeto, "… *ejecutar la política de ordenamiento social de la propiedad rural formulada por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, para lo cual deberá gestionar el acceso a la tierra como factor productivo, lograr la seguridad jurídica sobre ésta, promover su uso en cumplimiento de la función social de la propiedad y administrar y disponer de los predios rurales de propiedad de la Nación*".

Que, de conformidad con el organigrama de la entidad, corresponde a la Secretaría General trazar las políticas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión, según lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 29 de este Decreto.

Así mismo, el artículo 30 del Decreto 2363 de 2015, determinó entre otras funciones de la Subdirección de Talento Humano las siguientes:

"(…) 3- Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases ingreso, permanencia y retiro los servidores de la Entidad, de conformidad con las normas legales vigentes.

(…)5- Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, salud ocupacional y desarrollo de servidores Públicos la entidad, acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación".

Por lo cual, la Agencia Nacional de Tierras, en su Plan Estratégico de Talento Humano 2022 contempla en sus objetivos propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Agencia y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades de bienestar que fomenten el desarrollo integral.

El campo es de todos Minagricultura

Lo anterior, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015[1] que establece el deber de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral por parte de las Entidades, quienes deberán efectuar los siguientes programas:

> *"1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
>
> *(…) 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada."*

De acuerdo con lo anterior, es claro que la Agencia Nacional de Tierras cuenta con el deber legal de realizar una medición del clima laboral cada dos años, por lo tanto, esta entidad se encuentra en la necesidad de realizar dicha medición para identificar la percepción de los funcionarios y colaboradores en relación con el clima al interior de la entidad.

Es de destacar que el Clima Organizacional o ambiente laboral, es la atmósfera dentro de la entidad, que se relaciona con los sentimientos y emociones favorables o desfavorables que perciben los colaboradores sobre su lugar de trabajo, la toma de decisiones, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación informal, entre otros. Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Sistema de Estímulos del Departamento de la Función Pública.

Adicional, el Clima Organizacional incide directamente en la calidad de vida de las personas, lo cual se reflejará en su productividad y comportamiento en la entidad. Un Clima Organizacional desfavorable incrementa factores de riesgo de tipo psicosocial a nivel individual y colectivo, afectando el funcionamiento y productividad de la entidad. Se trata entonces, de uno de los componentes de la gestión del talento humano más relevantes, toda vez que es transversal y se centra en los servidores públicos, en donde la motivación, el compromiso, el orgullo por su trabajo y la confianza, son aspectos fundamentales del desarrollo de su entorno para aceptar, conocer, adaptar y gestionar con éxito las tareas encomendadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, es muy importante contar con el análisis del Clima laboral y la Cultura Organizacional que generen resultados medibles para identificar tanto la percepción que tiene cada servidor público de la ANT del entorno en el que trabaja, como las características comunes que hay entre su personalidad y la idiosincrasia de la entidad, lo cual da un sentido a las acciones que deben ser adelantadas al interior de la Agencia.

Con base en lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública, puso a disposición de las entidades públicas los lineamientos generales, de clima y cultura laboral en la guía "Sistema de estímulos y orientaciones metodológicas" y la "Guía de Intervención Cultura, Clima y Cambio", dando a cada entidad pública la libertad de implementarlos de acuerdo con sus metas y cultura organizacional, propendiendo por establecer acciones concretas para el fortalecimiento del desarrollo organizacional, a través de diagnósticos y programas continuos que busquen favorecer el bienestar social, el clima laboral, la cultura, los incentivos, el trabajo en equipo, liderazgo, entre otros.

Para la vigencia 2022 se realizará la aplicación de la encuesta de medición de Clima Laboral, para lo cual se contratará un tercero para la aplicación de dicha encuesta.

Dado que la última evaluación se realizó en el año 2020, es necesario llevar a cabo esta actividad.

Por otra parte, como se desprende del numeral 5 del Decreto 2363 de 2015 citado previamente, la Subdirección de Talento Humano tiene a su cargo el "SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y

[1] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

El campo es de todos Minagricultura

SALUD EN EL TRABAJO", donde se desprende la promoción y prevención de los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la entidad, por tal motivo, resulta fundamental que la Agencia Nacional de Tierras aplique la batería de riesgo psicosocial, para efectos de identificar los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores y contratistas.

Así las cosas, es necesario aclarar que dicha batería es el instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial, que son todas aquellas condiciones y características de las organizaciones que influyen en la salud mental de los trabajadores, que afectan su rendimiento laboral e inciden en el estrés laboral, teniendo en cuenta las demandas del contexto laboral y características del individuo.

Adicionalmente, la Resolución 0312 de 2019 definió los estándares mínimos que deben ser implementados por empleadores públicos y privados al momento de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
La Resolución 2646 de julio 17 de 2008, mediante la cual se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Norma de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados.
Ley 1616 de 2013, en su artículo 9° respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que, *¨las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores¨*.

De conformidad con la citada Ley, corresponde a los empleadores identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales e individuales; así mismo, se deben evaluar los efectos de dichos factores, determinar medidas de intervención tanto preventivas como correctivas y adelantar un programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo con las normas expuestas previamente, es claro que la Agencia Nacional de Tierras se encuentra en la necesidad de: i) Realizar una medición del Clima Laboral **(Lote 1)** y ii) Realizar una aplicación de la batería de riesgo psicosocial **(Lote 2)**, para efectos de brindar un ambiente de trabajo óptimo para sus funcionarios y contratistas.

Dichas mediciones, deben ser implementadas por un proveedor que cuente con la experticia, las herramientas necesarias y la experiencia suficiente en: i) la sensibilización de los temas relacionados con el clima laboral/ aplicación de batería de riesgo psicosocial, ii) la aplicación de encuestas de clima laboral y batería de riesgos psicosocial, iii) tabulación de resultados y iv) elaboración de plan de acción de mejoras con arreglo a los resultados arrojados por las encuestas.

Para llevar a cabo dicho plan, se requiere contratar un proveedor que ejecute de manera virtual las actividades planteadas, esto debido a la declaración por parte de la Organización Mundial de la Salud de la pandemia Coronavirus COVID-19.

De acuerdo con lo anterior, el Artículo 9 del Decreto 298 de 2022 dispuso que las entidades del sector público y privado para el cumplimiento de sus funciones podrán establecen las modalidades como el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares de acuerdo con sus necesidades, por lo tanto, a luz de legislación laboral vigente, resultaría procedente la realización de esta encuesta de manera virtual.

El campo es de todos Minagricultura

II. COMPONENTES DEL SERVICIO

LOTE 1 (CLIMA LABORAL):

Descripción del servicio a contratar:

En atención al objeto del proceso, se requiere que el proveedor lleve a cabo las siguientes actividades:

i. **La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas:**
El propósito de esta sensibilización es que los colaboradores de la Agencia conozcan cual va a ser la actividad a desarrollar y cuál será su alcance. Dicha sensibilización, deberá realizarse mediante banners digitales que serán remitidos a los correos electrónicos de los funcionarios y contratistas de la Entidad.

ii. **La realización de una encuesta por medio de la herramienta virtual que determine el proveedor para medir el clima laboral al interior de la Agencia:**
Esta encuesta deberá ser realizada y aplicada por parte del proveedor, teniendo en cuenta que el supervisor del contrato deberá aprobar el instrumento, pues este tendrá que estar estandarizado con la legislación colombiana y ser acorde con la naturaleza de la Entidad.

iii. **La tabulación que evidencie los resultados de la encuesta:**
La fórmula de medición de los resultados de la encuesta podrá ser cuantitativa, cualitativa o mixta, lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto por parte del proveedor, quien es el que cuenta con la experticia y conocimientos técnicos para determinar la forma de medir los resultados, conforme a las evaluaciones que sean realizadas.
El proveedor deberá presentar un informe de manera presencial en la sede principal (CAN) en el cual consolide los resultados obtenidos por medio de la encuesta, este informe deberá contener como mínimo: i) tablas estadísticas de cada una de las preguntas de la encuesta, ii) cuáles fueron las dimensiones evaluadas en la encuesta y iii) una discriminación por área, edad y sexo de los resultados de la encuesta.

iv. **El plan de acción que deberá implementar la Agencia en su rol como empleador, de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta:**
Dicho plan de acción deberá: i) Presentarse de manera presencial en la sede principal (CAN) de la Agencia mediante una presentación de Power Point en la que se indique cuáles son las medidas concretas que deben ser aplicadas, ii) tener en cuenta las cualidades de los funcionarios y contratistas sujetos de la encuesta y iii) ser acorde con los medios tecnológicos que posee la entidad para su aplicación.

En ese sentido, el número de personas aproximado que participarán de la medición es de 800 colaboradores (funcionarios y contratistas).

Para ejecutar a satisfacción el servicio que será contratado, el proveedor deberá desarrollar las cuatro etapas que fueron descritas previamente mediante un cronograma que será aprobado por el supervisor del contrato.

Personal mínimo de trabajo por parte del proveedor:

i. Un profesional en psicología, administración de empresas o trabajo social, que cuente con experiencia mínima de 3 años en manejo e interpretación de instrumentos de medición del clima laboral.

Por otra parte, es necesario indicar que la presente contratación beneficiará a la entidad, en la medida, en que le permitirá a la misma conocer la percepción de los funcionarios y contratistas con relación al clima

El campo es de todos Minagricultura

laboral al interior de la entidad, lo anterior, teniendo en cuenta que de acuerdo con lo dispuesto en el ARTÍCULO 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, es obligación de la entidad realizar programas para medir el clima laboral.

Las actividades de i) sensibilización y ii) aplicación de encuesta, se realizarán de manera virtual; razón por la cual se debe tener en cuenta por parte del proveedor que las mismas se ejecutarán en las ciudades donde la Agencia Nacional de Tierras tiene presencia, a saber: Armenia, Bogotá D.C., Cúcuta, Medellín, Mocoa, Montería, Pasto, Popayán, Santa Marta, San José del Guaviare, Valledupar, Florencia y Villavicencio. Se hace mención a las ciudades con el fin que el proveedor tenga conocimiento de la interactividad tecnológica virtual a proponer.

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):

La batería de Riesgo psicosocial es un instrumento que permite realizar la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Dicha evaluación identifica los niveles de riesgo intralaboral, extralaboral y de estrés a los cuales se encuentran expuestos los funcionarios y contratistas de la entidad. Esto con el fin de prevenir bajos niveles de rendimiento laboral, o enfermedades ocupacionales.

La aplicación de la batería se ejecutará en un tiempo no mayor a una semana. El tiempo de entrega del informe y de las guías será de 30 días calendario, contados a partir de la aplicación de las encuestas.

Basados en la descripción de la necesidad identificada anteriormente, la agencia establece las siguientes especificaciones técnicas para la prestación del servicio:

Componentes del servicio:

i. La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas:
El propósito de esta sensibilización es que los funcionarios y contratistas de la Agencia conozcan cual va a ser la actividad a desarrollar y cuál será su alcance. Dicha sensibilización, deberá realizarse mediante banners digitales que serán remitidos a los correos electrónicos de los funcionarios y contratistas de la Entidad.
En el marco de esta sensibilización, el proveedor deberá preparar un banner informativo sobre la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, que contenga como mínimo la siguiente información: 1. ¿Qué es la batería de riesgo psicosocial?, 2. ¿Cuál es el objetivo de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial?, 3. Fecha y hora en la cual se va a aplicar la batería. Así mismo, el proveedor deberá informar a los valorados la finalidad de la evaluación y solicitar el diligenciamiento del consentimiento informado a cada participante.

ii. Aplicar la herramienta determinada por el Ministerio del Trabajo de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 2404 de 2019, articulo 4, y que comprende los siguientes aspectos:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.
- Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).
- Formato de perfil de riesgo del análisis psicosocial de puesto de trabajo.

Guías para el análisis Psicosocial:

El campo es de todos Minagricultura

Las Guías de Análisis Psicosocial que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial son las siguientes:

- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- El proveedor debe garantizar la disponibilidad de varios profesionales para un mayor cubrimiento.
- Tabular los datos generados en la aplicación del instrumento evaluativo.

Generar el informe que entre otros contenga las recomendaciones, conclusiones junto con las guías de intervención, para la promoción, prevención, mejoramiento e intervención de las condiciones psicosociales de la entidad. Lo anterior debe ser presentado para cada una de las dependencias de la Agencia Nacional de Tierras.

- Los resultados también deben incluir las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales por cada uno de los dominios y sus respectivas dimensiones, teniendo en cuenta los indicadores de interpretación del nivel de riesgo hallados en el análisis y tabulación de la información.
- Entregar a la Agencia Nacional de Tierras: listados en los que se establezca por separado los funcionarios y contratistas que respondieron la encuesta.
- Entregar tabla dinámica de la base de datos en un documento Excel desprotegido donde se describa la información por población socio demográfica; dependencias; consolidado de los resultados obtenidos, entre otros (separando a funcionarios y contratistas).
- Realizar una presentación detallada ante el comité directivo, el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST y el comité de convivencia laboral. Dicho informe deberá dar cuenta de los resultados de la evaluación y de las recomendaciones consignadas. A partir de lo anterior, los participantes indagarán y presentarán sus inquietudes relacionadas con el informe.

iii. La tabulación que evidencie los resultados de la batería:

La fórmula de medición de los resultados de la batería podrá ser cuantitativa, cualitativa o mixta, lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto por parte del proveedor, quien es el que cuenta con la experticia y conocimientos técnicos para determinar la forma de medir los resultados, conforme a las evaluaciones que sean realizadas. El proveedor deberá presentar un informe de manera presencial en la sede principal (CAN) en el cual consolide los resultados obtenidos por medio de la aplicación de la batería, este informe deberá contener como mínimo: i) tablas estadísticas de cada una de las preguntas de la batería, ii) cuáles fueron las dimensiones evaluadas en la aplicación de la batería y iii) una discriminación por área, edad y sexo de los resultados de la batería.

Realizar el documento:

Con los resultados arrojados de la implementación de la batería del riesgo psicosocial, el proveedor debe entregar el plan de intervención de acuerdo con los lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE), el cual debe estar aprobado por el supervisor del contrato.

iv. El plan de acción que deberá implementar la Agencia en su rol como empleador, de acuerdo con los resultados obtenidos en la batería:

El campo es de todos Minagricultura

Dicho plan de acción deberá: i) Presentarse de manera presencial en la sede principal (CAN) de la Agencia mediante una presentación de Power Point en la que se indique cuáles son las medidas concretas que deben ser aplicadas, ii) tener en cuenta las cualidades de los funcionarios y contratistas sujetos de la encuesta y iii) ser acorde con los medios tecnológicos que posee la entidad para su aplicación.

La batería de riesgo psicosocial se debe aplicar de manera virtual a aproximadamente 800 funcionarios y contratistas.

NOTA: Las cantidades aquí indicadas son a título enunciativo; estas cantidades pueden presentar variaciones que obedecen a las novedades y situaciones administrativas del personal de la Agencia Nacional de Tierras, que hace que la planta de personal y contratistas directos fluctúe permanentemente.

Se debe garantizar la reserva y la confidencialidad de la información por parte de los psicólogos especialistas en seguridad y salud en el trabajo, así como se debe seguir con las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del uso de cada uno de los cuestionarios de la batería, los formularios no pueden ser modificados de forma ni de fondo ya que afectaría la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Personal mínimo requerido para la ejecución del contrato:

N° DE PERSONAS	ROL	FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA ESPECÍFICA
Uno (1)	Director del proyecto	Psicólogo(a) especialista en Salud Ocupacional y/o en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mínimo dos (2) años de experiencia relacionada con el objeto de contrato
Dos (2)	Apoyo al director del proyecto	Psicólogo(a) especialista en Salud Ocupacional y/o en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mínimo dos (2) años de experiencia relacionada con el objeto de contrato

Legislación aplicable al objeto del proceso:

La Agencia Nacional de Tierras dentro de la ejecución de la encuesta y mejoramiento del clima laboral, en cumplimiento de la Ley 1562 de 2012, como también en cumplimiento de políticas públicas (Función pública) en su artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, busca propiciar el mejoramiento del ambiente laboral, mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora, la prevención de todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo y el fomento del autocuidado físico, mental y emocional. Como parte de la implementación de políticas públicas para el fomento de ambientes de trabajo saludables, la entidad por medio de un diagnóstico deberá definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención del clima laboral como dispone el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7.

De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas (Decreto 1083 de 2015. Art, 2.2.10.7):

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

El campo es de todos Minagricultura

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

El Decreto 614 de 1984, señala que las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto, entre otros, la de proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la relación laboral o contractual que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

De igual forma y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 5 de la Resolución 1016 de 1989, se establece en el programa de Salud Ocupacional, el Subprograma de Medicina Preventiva, que contempla como actividades a desarrollar, el diseño y ejecución de programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los factores psicosociales como son el estrés ocupacional y la carga laboral, entre otros.

Así mismo, la Resolución 1016 de 1989 en su artículo 10 define la finalidad de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo y en su numeral 12 señala como una de las principales actividades la de *"Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales"*.

Adicionalmente, la Resolución 0312 de 2019 definió los estándares mínimos que deben ser implementados por empleadores públicos y privados al momento de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

La Resolución 2646 de julio 17 de 2008, mediante la cual se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Norma de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados.

Ley 1616 de 2013, en su artículo 9° respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que, *¨las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores¨*.

De conformidad con la citada Ley, corresponde a los empleadores identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales; así mismo, se deben evaluar los efectos de dichos factores, determinar medidas de intervención tanto preventivas como correctivas.

De otra parte, el Decreto 1477 de 2014, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, en su artículo primero señala entre otras enfermedades profesionales las patologías causadas por el estrés en el

El campo es de todos Minagricultura

trabajo: “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica severa o Colon irritable”.

El artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 señala: Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Igualmente, el Parágrafo 2 del Artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015 señala: *“De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros”*.

Así mismo, el numeral 5 del artículo 30 del Decreto 2363 de 2015, estipula que una de las funciones de la Subdirección de Talento Humano es *“Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, salud ocupacional y desarrollo de servidores públicos la entidad, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la Agencia Nacional de Tierras, requiere intervenir el riesgo psicosocial, tanto para los funcionarios de planta como los proveedores, esto de conformidad a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.1. del Decreto 1072 de 2015, el cual señala: *“Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, proveedores, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”*.

Por otro lado, tenemos la Resolución 2404 de 2019, *“Por la cual se regula la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”*.

El campo es de todos Minagricultura

Clasificador de bienes y servicios:

Los servicios a contratar están codificados en el clasificador de bienes y servicios UNSPSC, como se indica a continuación:

LOTE 1 (CLIMA LABORAL)	
CÓDIGO	**DESCRIPCIÓN**
80111500	**Desarrollo de Recursos Humanos**
80101511	**Servicio de asesoramiento en recursos humanos**
80111501	**Perfeccionamiento de la función de gestión**

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL)	
CÓDIGO	**DESCRIPCIÓN**
93141808	Servicios de seguridad o Salud Ocupacional
80101511	Servicio de Asesoramiento en recursos humanos
80111500	Desarrollo de Recursos Humanos
80111501	Perfeccionamiento de funcionamiento de la gestión

Obligaciones específicas:

LOTE 1 (CLIMA LABORAL):

1. Realizar la medición de Clima Laboral en la Agencia Nacional de Tierras, a través de la herramienta y/o instrumento definido para tal fin.
2. Contar con una infraestructura tecnológica idónea y con estándares de alta calidad que permitan la correcta ejecución de las actividades descritas previamente.
3. Disponer del personal necesario e idóneo para la coordinación, ejecución y acompañamiento de las actividades planteadas. Lo anterior, de acuerdo con el perfil de personal mínimo descrito previamente.
4. Establecer un cronograma para la ejecución de las actividades planteadas en el contrato, el cual debe ser aprobado por el Supervisor del contrato, al día siguiente del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.
5. Realizar la sensibilización previa a la aplicación de la encuesta de medición de clima laboral 2022, lo anterior, de acuerdo con lo indicado en los componentes del servicio.
6. Aplicar la encuesta online, al número de personas establecido previamente.
7. Participar de manera presencial o virtual en las reuniones programadas por el supervisor del contrato y atender las consultas y requerimientos que le efectúe la Agencia Nacional de Tierras durante la ejecución del contrato.

El campo es de todos Minagricultura

8. Presentar el informe final de resultados en presentación de PowerPoint, según los requerimientos establecidos en la ficha técnica.

9. Socializar los resultados una vez finalizado el análisis y elaborado el reporte, inicialmente al supervisor del contrato y posteriormente al equipo directivo.

10. El proveedor debe presentar en medio magnético e impreso del informe final, el cual debe contener los resultados de la encuesta junto con la propuesta de plan de acción o intervención del clima laboral de la Agencia Nacional de Tierras. Esta propuesta debe estar dirigida a los grupos evaluados (dependencias) y contemplar las variables indicadas en los competentes técnicos.

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):

1) Utilizar la Batería de Riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio del Trabajo que está publicada en la página web: https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/ .

2) Contar con el personal descrito en los componentes del servicio, así como contar con el personal idóneo adicional que se requiera para desarrollar el objeto contractual.

3) Una vez el contrato haya iniciado, el contratista previa coordinación con el supervisor del contrato deberán realizar un cronograma de actividades, en el cual se establezca que a partir de la firma del acta inicio, el contratista cuenta con dos días hábiles para aportar las hojas de vida de su equipo de trabajo, el cual deberá cumplir con el perfil profesional solicitado por la entidad.

4) En caso de que alguna de las hojas de vida previa evaluación de la entidad no cumpla con el perfil solicitado, el contratista contará con 4 días hábiles para subsanar dicha inconsistencia, pasado este término y el contratista no ha dado cumplimiento a la subsanación solicitada, será causal de incumplimiento del contrato.

5) Realizar un cronograma de actividades conjuntamente con el supervisor de contrato una vez se realice la firma del acta de inicio, el cual debe reflejar los tiempos de ejecución de acuerdo con lo indicado en el componente del servicio.

6) Presentar a la entidad los componentes del servicio que fueron descritos previamente, para que sean revisados por parte del supervisor del contrato, quien aprobará que cumpla con la normatividad legal vigente de acuerdo con la Resolución 2404 de 2019.

7) Realizar la sensibilización previa a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, lo anterior, de acuerdo con lo indicado en los componentes del servicio.

8) Contar con el consentimiento informado suscrito por parte de los funcionarios y contratistas de la entidad, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008, previa a la aplicación del instrumento.

9) Realizar todos los formatos y contar con los medios audiovisuales (presentaciones de power point, videos, banners, flyers, entre otros) que se contemplen y se requieran para desarrollar las actividades descritas en los componentes del servicio.

10) Contar con la logística y tecnología necesaria para realizar la aplicación de la batería de manera virtual.

11) Cumplir con los protocolos de bioseguridad como medida de prevención y mitigación del virus COVID-19 y de conformidad con las medidas establecidas por el Gobierno Nacional Lo anterior, en el marco de las reuniones presenciales que sean realizadas en la sede de la Agencia Nacional de Tierras.

12) Disponer como mínimo con el personal que fue descrito en los componentes del servicio para la prestación del servicio.

13) Aplicar la batería para la evaluación de riesgo psicosocial de acuerdo con lo indicado en los componentes del servicio.

14) Aplicar la batería conforme a las cantidades mínimas de funcionarios y contratistas descritos en los componentes del servicio.

15) Asistir a reuniones en las instalaciones de la entidad (ANT) previa coordinación con el supervisor del contrato, con el objetivo de realizar el seguimiento a las actividades programadas y pendientes a desarrollar

16) Realizar los ajustes o modificaciones que sean requeridos por parte de la Entidad, respecto de los servicios que serán prestados, lo anterior, en atención a eventuales cambios normativos o necesidades del servicio.

17) Reportar diariamente el número de funcionarios y contratistas que hayan diligenciado las encuestas de la batería de riesgo psicosocial.

18) Efectuar la aplicación de una ficha de datos generales y realizar la tabulación y análisis de la información por variable, así como del cruce de estas a nivel general de la entidad y por dependencia. Realizar la tabulación y análisis por variable de los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Dicha tabulación deberá presentarse a nivel general y por dependencias.

19) Presentar el soporte documental de cada batería de riesgo psicosocial realizada.

20) Realizar una presentación detallada ante el comité directivo y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, del informe que dé cuenta de los resultados de la encuesta y de las recomendaciones consignadas, a partir de lo cual los participantes indagarán y presentarán las inquietudes que tengan relacionadas con el informe.

El campo es de todos Minagricultura

21) Con los resultados arrojados de la implementación de la batería del riesgo psicosocial, el proveedor debe entregar el plan de intervención de acuerdo con los lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE), el cual debe estar aprobado por el supervisor del contrato.
22) Realizar la retroalimentación de los resultados en mesa de trabajo, los asistentes serán definidos por el supervisor del contrato.
23) Atender las observaciones o requerimientos que le formule la Agencia por medio del supervisor del contrato.
24) Cumplir durante la ejecución del contrato con las especificaciones jurídicas, técnicas, administrativas, económicas y comerciales presentadas en la oferta.
25) El contratista deberá vincular y mantener durante la ejecución del contrato recurso humano en condición de extrema pobreza, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración y sujetos de protección constitucional, en un porcentaje que no sea superior al 10% ni inferior al 5% del total de los bienes y servicios requeridos para la ejecución del contrato, esta obligatoriedad será verificada por el supervisor del contrato.
26) Garantizar la oportuna, eficaz y eficiente prestación del objeto contractual y responder por su calidad.

Lugar de ejecución:

Las actividades se realizarán de manera virtual; razón por lo cual se debe tener en cuenta por parte del proveedor que las mismas se ejecutarán en las ciudades donde la Agencia Nacional de Tierras tiene presencia, a saber:

Armenia, Bogotá, Cúcuta, Medellín, Mocoa, Montería, Pasto, Popayán, Santa Marta, San José del Guaviare, Valledupar, Florencia y Villavicencio. Se hace mención de las ciudades con el fin que el proveedor tenga conocimiento de la interactividad tecnológica virtual a proponer.

De otro lado, el proveedor debe tener en cuenta que la socialización de los resultados se realizará de manera presencial en la ciudad de Bogotá D.C, en las instalaciones de la sede CAN de la Agencia Nacional de Tierras.

En todo caso, el domicilio contractual, será la ciudad de Bogotá D.C.

Plazo de ejecución:
LOTE 1 (CLIMA LABORAL):
El plazo de ejecución del contrato será de (2) dos meses, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):
El plazo de ejecución será de tres (3) meses, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato.

Forma de pago:

LOTE 1 (CLIMA LABORAL):
La ANT cancelará al proveedor el valor del contrato en dos (2) pagos, previo a la entrega de informes de ejecución dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la radicación de la factura con el lleno de los requisitos legales, previo recibo a satisfacción del Supervisor del contrato y presentación por parte del proveedor.

Los dos pagos serán realizados de la siguiente manera:

A. Un primer pago equivalente al 30% del valor del contrato. El cual será pagado una vez el proveedor ejecute las actividades: i) La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas y ii) La

El campo es de todos Minagricultura

realización de una encuesta por medio de la herramienta virtual que determine el proveedor para medir el clima laboral al interior de la Agencia.

B. Un segundo pago equivalente al 70% del valor del contrato. El cual será pagado una vez el proveedor ejecute las actividades: iii) La tabulación que evidencie los resultados de esta encuesta y iv) El plan de acción que deberá implementar la Agencia en su rol como empleador, de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta.

Para efectos del pago, el proveedor deberá adjuntar con la factura, la constancia de encontrarse al día en el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y Parafiscales, conforme a lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.

A. Informes de avance de ejecución del contratista.
B. Formato de recibo a satisfacción, firmado por el Supervisor.
C. Certificación del cumplimiento de los pagos al Sistemas de Seguridad Social Integral en Salud y Pensión, Sistema General de Riesgos Laborales, y parafiscales -Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y Cajas de Compensación Familiar-, de conformidad con lo establecido artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen.

Nota 1. En todo caso el pago que se genere en virtud del presente contrato estará sujeto al Programa Anual Mensualizado de Caja PAC y a la situación efectiva de los recursos asignados por la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito público.

Nota 2. Los servicios que no sean aprobados previamente por el supervisor del contrato, ni recibidos a satisfacción no serán pagados por la entidad. Sin perjuicio de lo anterior, queda entendido que la forma de pago supone la prestación real y efectiva de los servicios contratados y la entrega de los informes pactados y del cumplimiento de las obligaciones generales y específicas.

El contratista obligado a facturar electrónicamente conforme con las disposiciones del Decreto 358 de 2020 y la Resolución de la DIAN No. 000042 del 5 de mayo de 2020, deberá remitir, como condición para el pago, el RUT actualizado con la inclusión de la obligación de facturación electrónica y la respectiva factura electrónica en los términos del Estatuto Tributario, los Decretos 2242 de 2015 y 358 de 2020, la Resolución de la DIAN No. 000042 del 5 de mayo de 2020, y demás normatividad concordante, validada previamente por la DIAN, junto con los soportes requeridos, al correo del supervisor del contrato y al canal o correo que para el caso disponga la Entidad, que esté autorizado por la DIAN.

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):
La ANT pagará al proveedor el valor del contrato en dos (2) pagos, previo a la entrega de informes de avance de ejecución dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la radicación de la factura con el lleno de los requisitos legales, previo recibo a satisfacción del Supervisor del contrato y presentación por parte del proveedor.

Los dos pagos serán realizados de la siguiente manera:

- Un primer pago equivalente al 30% del valor del contrato. El cual será pagado una vez el proveedor ejecute las actividades: i) La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas y ii) Aplicar la herramienta determinada por el Ministerio del Trabajo de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 2404 de 2019, articulo 4.

El campo es de todos Minagricultura

- Un segundo pago equivalente al 70% del valor del contrato. El cual será pagado una vez el proveedor ejecute las actividades: iii) La tabulación que evidencie los resultados de batería y iv) El plan de acción que deberá implementar la Agencia en su rol como empleador, de acuerdo con los resultados obtenidos en la batería.

Para efectos del pago, el proveedor deberá adjuntar con la factura, la constancia de encontrarse al día en el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y Parafiscales, conforme a lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.

El pago se realizará contra la factura aprobada, a las cuales se deberá adjuntar los siguientes documentos: Original de la factura discriminada y firmada con Visto bueno del supervisor.

Informes de avance de ejecución del contratista.

Formato de recibo a satisfacción, firmado por el Supervisor.

Certificación del cumplimiento de los pagos al Sistemas de Seguridad Social Integral en Salud y Pensión, Sistema General de Riesgos Laborales, y parafiscales -Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y Cajas de Compensación Familiar, de conformidad con lo establecido artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen.

Nota 1. En todo caso el pago que se genere en virtud del presente contrato estará sujeto al Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC y a la situación efectiva de los recursos asignados por la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito público.

Nota 2. Los servicios que no sean aprobados previamente por el supervisor del contrato, ni recibidos a satisfacción no serán pagados por la entidad. Sin perjuicio de lo anterior, queda entendido que la forma de pago supone la prestación real y efectiva de los servicios contratados y la entrega de los informes pactados y del cumplimiento de las obligaciones generales y específicas

Matriz de riesgos:

LOTE 1 (CLIMA LABORAL):

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría
1	General	Externa	Ejecución	Regulatorio	Se presenta por la expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales, que pueden afectar el equilibrio económico del contrato.	Genera una carga adicional a las previstas, que puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	Improbable	Menor	3	Riesgo bajo
2	General	Externa	Ejecución	Operacional	Se presenta cuando el contratista no presta el servicio de acuerdo con las especificaciones del servicio requerido.	Genera retrasos en la ejecución de las actividades y puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	Posible	Mayor	8	Riesgo Alto

El campo es de todos Minagricultura

3	Específica	Interna	Ejecución	Operacional	Se presenta cuándo hay inasistencia de los participantes a las actividades lo cual no permite la cobertura prevista.	Retrasos en la ejecución de las actividades derivadas del objeto contractual y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	Posible	Mayor	8	Riesgo Alto
4	Específica	Externa	Ejecución	Operacional	Se presenta cuando hay fallas en las plataformas digitales.	Retrasos en la ejecución de las actividades derivadas del objeto contractual y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	Posible	Bajo	2	Riesgo Bajo

Forma de Mitigarlo:

No	¿A quién se le asigna?	Tratamiento / Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
1	ANT / Contratista	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y ajuste de los procesos internos de la entidad.	2	2	2	Baja	NO	ANT / Contratista	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Permanente consulta y actualización normativa.	Permanente durante el desarrollo del contrato.
2	ANT	Aplicación inmediata de normas de calidad y disposiciones legales	1	2	2	Baja	SI	ANT / Contratista	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Verificar que la herramienta utilizada se realice bajo las normas de calidad.	Permanente durante el desarrollo del contrato
3	ANT / Contratista	Establecer un margen de tiempo de la aplicación y los resultados en caso de presentarse alguna eventualidad y ajustes en el cronograma.	1	2	2	Baja	SI	ANT / Supervisor del Contrato	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Realizar constante seguimiento a la aplicación de la encuesta en la herramienta.	Permanente durante el desarrollo del contrato
4	Contratista	Realizar pruebas a la herramienta para verificar que esta no presente fallas tecnológicas.	1	2	2	Baja	NO	ANT	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Verificar la herramienta de manera previa a su	Permanente durante el desarrollo del contrato.

El campo es de todos Minagricultura

											funcionamiento.	

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):

Matriz de riesgo:

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría
1	General	Externa	Ejecución	Regulatorio	Se presenta por la expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales, que pueden afectar el equilibrio económico del contrato.	Genera una carga adicional a las previstas, que puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	Improbable	Menor	3	Riesgo bajo
2	General	Externa	Ejecución	Operacional	Se presenta cuando el contratista no presta el servicio de acuerdo con las especificaciones del servicio requerido.	Genera retrasos en la ejecución de las actividades y puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	Posible	Mayor	8	Riesgo Alto
3	Específica	Interna	Ejecución	Operacional	Se presenta cuándo hay inasistencia de los participantes a las actividades lo cual no permite la cobertura prevista.	Retrasos en la ejecución de las actividades derivadas del objeto contractual y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	Posible	Mayor	8	Riesgo Alto
4	Específica	Externa	Ejecución	Operacional	Se presenta cuando hay fallas en las plataformas digitales.	Retrasos en la ejecución de las actividades derivadas del objeto contractual y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	Posible	Bajo	2	Riesgo Bajo

Forma de mitigarlo:

El campo es de todos Minagricultura

No	¿A quién se le asigna?	Tratamiento / Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
1	ANT / Contratista	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y ajuste de los procesos internos de la entidad.	2	2	2	Baja	NO	ANT / Contratista	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Permanente consulta y actualización normativa.	Permanente durante el desarrollo del contrato.
2	ANT	Aplicación inmediata de normas de calidad y disposiciones legales	1	2	2	Baja	SI	ANT / Contratista	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Verificar que la herramienta utilizada se realice bajo las normas de calidad.	Permanente durante el desarrollo del contrato
3	ANT / Contratista	Establecer un margen de tiempo de la aplicación y los resultados en caso de presentarse alguna eventualidad y ajustes en el cronograma.	1	2	2	Baja	SI	ANT / Supervisor del Contrato	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Realizar constante seguimiento a la aplicación de la encuesta en la herramienta.	Permanente durante el desarrollo del contrato
4	Contratista	Realizar pruebas a la herramienta para verificar que esta no presente fallas tecnológicas.	1	2	2	baja	NO	ANT	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Verificar la herramienta de manera previa a su funcionamiento.	Permanente durante el desarrollo del contrato.

REPRESENTANTE LEGAL	EMPRESA	NIT	FECHA
	THI PSICOLOGIA SAS	900.877.193-1	25-07-22

El campo es de todos Minagricultura