Dependencia Solicitante	*SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO*
Código PABS	11-CD-93265
Fecha	*SEPTIEMBRE DE 2022*

Nota. Para el diligenciamiento de los anteriores espacios, consulte al administrador del Plan Anual de Adquisiciones de Bienes y Servicios de su dependencia o con la Oficina de Planeación.

1. Marco Legal

El presente proceso de selección y los contratos que resulten de este estarán sometidos a la legislación y jurisdicción colombiana y se regirá para todos los efectos por las normas de la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, y especialmente por la Ley 1474 2011, Ley 2069 de 2020, el Decreto 1082 de 2015, el Decreto 1860 de 2021 y demás disposiciones que las complementen, modifiquen o reglamenten y por las normas civiles y comerciales que regulen el objeto del presente contrato.

Que la Ley 80 de 1993, autoriza a las partes para celebrar todos los acuerdos que se requieren en ejercicio de la autonomía de la voluntad y del cumplimiento de los fines estatales:

> *"… **Art. 3 – Ley 80 del 1993:** Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines.*
>
> *Los particulares, por su parte, tendrán en cuenta al celebrar y ejecutar contratos con las entidades estatales que, colaboran con ellas en el logro de sus fines y cumplen una función social que, como tal, implica obligaciones …".*

A su vez, los artículos 14 y 16 de la Ley 80 de 1993 facultan a las entidades contratantes a modificar los contratos de común acuerdo o de forma unilateral, para *"… evitar la paralización o la afectación grave de los servicios públicos a su cargo y asegurar la inmediata, continua y adecuada prestación …",* entre otros.

Es así como, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-949 de 2001[1] señaló que las prórrogas de los contratos –como especie de modificación- pueden ser un instrumento útil para lograr los fines propios de la contratación estatal.

Así mismo, es importante destacar lo señalado por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en concepto del 13 de agosto de 2009[2]:

> *"… se resalta que la posibilidad de modificar los contratos estatales es una especial forma de hacer prevalecer la finalidad del contrato sobre los restantes elementos del mismo. Por mutabilidad del contrato estatal se entiende el derecho que tiene la administración de variar, dadas ciertas condiciones, las obligaciones a cargo del contratista particular, cuando sea necesario para el cumplimiento del objeto y de los fines generales del Estado …"*

Resulta evidente que los pronunciamientos jurisprudenciales en varias ocasiones han reconocido la posibilidad de llevar a cabo modificaciones a los contratos estatales estableciendo como límite su objeto. Por lo tanto, el plazo, el precio y las obligaciones acordadas pueden ser reformadas por las partes, sin violar con esto los principios de la contratación estatal.

[1] CConst, C-949 del 2001, C. Vargas Hernández.
[2] CE Consulta, 13 Ago. 2009, r1952, J Paredes.

Aunado a lo anterior, la Corte Constitucional en sentencia C-300 de 2012[3], frente al plazo del contrato determinó lo siguient

> *"… el plazo es un elemento accidental del contrato –no de su esencia ni de su naturaleza- y por ello, pueser materia de modificaciones …".*

En el mismo sentido el Consejo de Estado por medio de sentencia del 24 de agosto del 2005[4] afirmó:

> *"… Por otra parte, la prórroga del plazo de los contratos tiene el sustento jurídico de que el plazo no constituye un elemento de la esencia de los contratos a que alude el artículo 1501 del Código Civil y, por tanto, se puede modificar por acuerdo de las partes, pues no es una de '… aquellas cosas sin las cuales, o no produce efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente'. Tampoco es un elemento de la naturaleza del contrato, esto es el que, no siendo esencial en él, se entiende pertenecerle sin la necesidad de una cláusula especial, dado que, si no se pacta, no existe norma legal que lo establezca. El plazo es, por tanto, un elemento accidental del contrato en razón a que, en los términos del mismo artículo, ni esencial ni naturalmente le pertenece a éste, y se le agrega por medio de cláusulas especiales, es decir que no es necesario para la formación del acto ni se sobreentiende como integrante de él. De consiguiente, no siendo el plazo un elemento de la esencia del contrato sino meramente accidental, se puede modificar por acuerdo de las partes, pues éstas lo establecen en el respectivo contrato…"*

Ahora bien, la potestad de mutabilidad de los contratos estatales no significa que pueda llevarse a cabo por la mera voluntad de las partes o de la entidad contratante; por el contrario, la modificación del contrato debe ser excepcional en virtud de los principios de planeación y seguridad jurídica.

Finalmente, es importante resaltar del concepto emitido el 13 de agosto del 2009[5], por parte de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, el cual estableció que la modificación de un contrato estatal debe obedecer a una causa real y cierta autorizada en la ley, sustentada y probada, y acorde con los fines estatales a los que sirve la contratación estatal. Al respecto la Sala de Consulta indicó lo siguiente:

> *"La ley permite una cierta discrecionalidad en la toma de las decisiones de modificar los contratos, pues es muy difícil regular detalladamente el tema, en especial ante la infinidad de situaciones que pueden presentarse durante la ejecución. Por esto utiliza locuciones relativamente amplias, a las que debe someterse la administración. A manera de ejemplo, se citan las siguientes tomadas del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública: mantener las condiciones técnicas, económicas y financieras, (artículo 4.8), no sobrevenga mayor onerosidad, (artículo 4.9), acordarán los mecanismos y procedimientos pertinentes para precaver o solucionar … diferencias, (ibídem), evitar la paralización y la afectación grave de los servicios públicos a su cargo y asegurar la inmediata, continua y adecuada prestación, (artículo 14); etc. Nótese que, sin embargo, en ellas van inmersas las ideas de una causa cierta y unos fines públicos que hay que salvaguardar.*
>
> *Puede adicionarse una razón a las expuestas para justificar que la simple voluntad de las partes no es causa de modificación de los contratos estatales, la cual consiste en el respeto por el principio de igualdad de los oferentes. Si se acepta que los contratos pueden modificarse por el simple común acuerdo, fácilmente se podría licitar determinado objeto con el fin de adjudicárselo a cierta persona, a sabiendas de que se cambiarán las obligaciones, una vez celebrado".*

[3] CConst., C-300/2021, J. Pretelt.
[4] CE5, 24 Ago. 2005, e3171, D. Quiñones Pinilla.
[5] CE Consulta, 13 Ago. 2009, r1952, J Paredes.

En ese sentido, es jurídicamente viable realizar modificaciones a los contratos estatales partiendo de la base de una causa real y cierta autorizada en la ley, sustentada y probada, y acorde con los fines estatales a los que sirve la contratación estatal.

2. Objeto	
2.1 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. (LOTE 1 CLIMA LABORAL).
2.2 Valor Contrato/convenio	El valor del presente contrato asciende a la suma de **DIEZ MILLONES TRECIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO CUATRO PESOS M/CTE ($10.346.104)** incluidos impuestos, tasas, contribuciones, costos directos e indirectos a que haya lugar.
2.3 Forma de Pago/desembolso/aporte	La Entidad ha definido la forma de pago de la siguiente manera: 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 siguientes actividades: i) La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas sobre la medición del clima laboral y 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. B. Un segundo pago equivalente al 70% del valor del contrato. El cual será pagado una vez el proveedor ejecute las siguientes 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. El pago se realizará contra la factura aprobada, a las cuales se deberá adjuntar los siguientes documentos: A. Original de la factura discriminada e informe de avance de ejecución del contratista aprobado por el supervisor. 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 está 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.
2.4 Plazo de ejecución del Contrato/Convenio	El plazo de ejecución del contrato será de (2) dos meses, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.
3. Justificación Técnica	
3.1 Descripción de la Necesidad	Que el Clima Organizacional o Ambiente Laboral, es la atmósfera que existe al interior de la entidad y que se relaciona con los sentimientos, emociones favorables o desfavorables que perciben los funcionarios y contratistas 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. Que 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. Que, en este sentido 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 la persona, 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. Que 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 tienen los colaboradores de la ANT del entorno en el que desarrollan sus actividades, 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.

Que para suplir esta necesidad la Entidad convocó el proceso de selección ANT-MC-006-2022, que se publicó el 15 de julio de 2022, en la plataforma SECOP II, el cual se adjudicó el 1° de agosto a dos proponentes, GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES con NIT 900-872-182-8 (LOTE 1 CLIMA LABORAL) y THI PSICOLOGÍA S.A.S (LOTE 2 BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL).

Que en el proceso contractual surgieron dos lotes para ejecutar, el primero Medición Clima Laboral y el segundo Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, en ambos se ha generado una logística que implica sensibilización continua a todos los colaboradores de la ANT, especialmente a aquellos que se encuentran en las UGTs y PAT, los cuales desarrollan actividades en territorio.

En la fase 1 de la ejecución del contrato, como primera medida se reunieron las partes para determinar el cronograma para la aplicación de la encuesta, se desarrollaron actividades de sensibilización a los colaboradores de la entidad a través de guías, videos y banners para la población ANT, se realizó la revisión de las hojas de vida del equipo de trabajo que aplicaría la encuesta; revisión y aprobación del instrumento de medición de la batería de clima laboral y sus respectivos soportes y por último se aplicó la encuesta al 100% de la población objeto.

En la fase 2, la cual equivale a la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la población objeto, la entrega del informe final, el cual debe incluir la distribución socio demográfica determinada en el estudio previo, la presentación final en Power Point que debe incluir un resumen de los resultados obtenidos y el plan de acción. La revisión de dichos entregables y la presentación que el contratista debe hacer de manera presencial al equipo directivo.

De las anteriores, el contratista ha entregado, i) la tabulación de los resultados obtenidos, ii) del informe final, iii) la presentación en Power Poin de la socialización y iv) la revisión de las anteriores. Queda pendiente, las modificaciones al informe final, los ajustes a la presentación Porwer Point y la coordinación del equipo directivo para la socialización final, es decir la presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANT, que se debe hacer de manera presencial con el propósito de exponer por las medidas concretas que deben ser aplicadas de acuerdo con los resultados arrojados de la encuesta. La socialización constituye la etapa más importante, toda vez que en esta instancia la alta gerencia conocerán los resultados de la medición y el plan de acción sugerido por el contratista, el cual contiene las medidas que deben ser adoptadas para la mejora continua del clima laboral, el cual contribuye de manera significativa en el desempeño de los servidores y colaboradores de la ANT

Con Pese a que se ha realizado la mayor parte de las actividades, se hace necesario solicitar la prórroga del presente contrato hasta el 2 de noviembre de 2022, en aras de que se realice la revisión por parte de la supervisión del contrato y el apoyo a esta de los siguientes productos: i) la tabulación y ii) el informe presentado por el contratista de acuerdo con los resultados obtenidos y la presentación de la socialización de estos resultados, y llevar a cabo la socialización de manera presencial por el contratista al Comité Institucional de Gestión y Desempeño; el cual está conformado por: el director general o su delegado, la secretaria general, El Jefe de la Oficina de Planeación, el Director de Acceso a Tierras, la Directora de Gestión del Ordenamiento Social de la Propiedad, el Director de Gestión Jurídica de Tierras, el Director de Asuntos Étnicos, el Jefe de la Oficina Jurídica, el Subdirector de Sistemas de Información de Tierras, la Subdirectora Administrativa y Financiera y la Subdirectora de Talento Humano

	Por lo anterior, se requiere coordinar las agendas de los directivos, para realizar la socialización mencionada, para posteriormente realizar la intervención en el marco del plan de acción propuesto por el contratista, para lo cual se estima realizar estas actividades en por los l menos un periodo de 3 semanas.
3.2 Valor actual del Contrato/Convenio	**DIEZ MILLONES TRECIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO CUATRO PESOS M/CTE ($10.346.104) incluidos impuestos, tasas, contribuciones, costos directos e indirectos a que haya lugar.**
3.3 Porcentaje de avance de Ejecución	- **EJECUCIÓN TÉCNICA:** El porcentaje de ejecución del contrato de clima laboral es el 84,21%. Equivalente a las siguientes actividades: La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas sobre la medición del clima laboral, 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, la aplicación de la encuesta de manera virtual a la población objeto, la tabulación de los resultados obtenidos, la presentación del informe de los resultados de acuerdo a la distribución socio demográfica determinada en los estudios previos, la presentación en Power Point que debe contener un resumen del informe final y el plan de acción, las observaciones pertinentes al informe final y a la presentación en Power Point por parte del supervisor del contrato y su equipo de trabajo. - **EJECUCIÓN FINANCIERA:** El porcentaje de ejecución financiera del presente contrato corresponde al 30% del valor del contrato, que equivale a la suma de **TRES MILLONES CIENTO TRES MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y UN PESOS MCTE ($3.103.831).**
3.4 Valor de la Adición	La modificación propuesta no requiere adición de recursos.

4. Supervisor			
SUPERVISOR 1		SUPERVISOR 2	
Nombre:	**CLAUDIA DEL PILAR ROMERO PARDO**	Nombre:	
Cargo:	**SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO**	Cargo:	
Firma:		Firma:	
Dependencia:	**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**	Dependencia:	
SUPERVISOR 3		SUPERVISOR 4	
Nombre:		Nombre:	
Cargo:		Cargo:	
Firma:		Firma:	

Agencia Nacional de Tierras	FORMA	SOLICITUD DE MODIFICACIÓN, ADICIÓN Y/O PRORROGA DE CONTRATOS Y/O CONVENIOS	CÓDIGO	ADQBS-F-012
	ACTIVIDAD	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	VERSIÓN	2
	PROCESO	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	FECHA	08/10/2018

Dependencia:		Dependencia:	
Relación de los soportes documentales	Memorando de solicitud, anexo 1. Cronograma de actividades, anexo 2. Carta de aceptación de la prórroga del contratista, anexo 3.		