Presidencia	ANÁLISIS DE SECTOR PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

Objeto: Contratar la prestación del servicio para realizar la Medición y Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial para los funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022.
Área Solicitante: Oficina de Talento Humano – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
Responsable del Área Solicitante: Rafael Alexander Palomino Plazas

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1082 de 2015 Artículo 2.2.1.1.1.6.1.," Deber ***de análisis de las Entidades Estatales.*** *La Entidad Estatal debe hacer, durante la etapa de planeación, 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 Entidad Estatal debe dejar constancia de este análisis en los Documentos del Proceso* ", el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República realiza el presente análisis del sector, el cual tiene como propósito:

- Establecer las necesidades técnicas del bien o servicio a contratar.
- Conocer las condiciones del sector económico al cual pertenece el bien o servicio a contratar.
- Conocer las condiciones y características de contratos similares que han sido celebrados por la entidad y por otras entidades públicas.
- Conocer las características de la oferta que existe en el mercado para el bien y/o servicio requerido.

- Establecer las condiciones de tipo técnico del bien o servicio a requerir, financieras de la oferta y las demás que sirvan como base para la elaboración de los documentos previos del proceso contractual.
- Establecer y justificar el valor que se estimará para el proceso de contratación y la forma de pago que tendrá el mismo.

2. DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

El Decreto 2647 del 30 de diciembre de 2022 "*por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República*", en su Artículo 1. Señala "*Corresponde al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República asistir al Presidente de la República en su calidad de Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y suprema Autoridad Administrativa en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales y prestarle el apoyo administrativo necesario para dicho fin*.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República tendrá como denominación abreviada la de -Presidencia de la República-, la cual será válida para todos los efectos legales".

Además, del Artículo 2. Naturaleza. *"El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de conformidad con lo establecido en la Ley 55 de 1990, tendrá naturaleza especial y, en consecuencia, una estructura y una nomenclatura de sus dependencias y empleos acordes con ella"*.

De igual manera en su Artículo 35. Se establecen las funciones de la Oficina de Talento Humano, así:

5. *"Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios del*

Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, conforme con las normas legales vigentes".

6. *"Dirigir, programar, coordinar y ejecutar las actividades de administración de personal, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales de los servidores, de acuerdo con las políticas del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y las normas legales vigentes establecidas sobre la materia".*

7. *"Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de acuerdo con lo previsto en la Ley y normas vigentes".*

Entre tanto, dentro de las funciones atribuidas al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, consignadas en la Resolución 0163 del 22 de febrero de 2023, *"Por la cual se establecen los Grupos de Trabajo en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica"*, en su Artículo 34 se establecen los siguientes numerales; en relación con la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores:

3. *"Apoyar en la implementación de procedimientos, mecanismos e instrumentos para hacer más eficientes las actividades a cargo del grupo".*

6. *"Formular, gestionar y adelantar el programa de inducción y el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo encaminado a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y al conocimiento de los riesgos existentes en la entidad".*

7. *"Realizar el diagnóstico de condiciones de salud y de trabajo, mediante el análisis de las estadísticas y/o indicadores de ausentismo por incapacidad m6dica, morbilidad y mortalidad, enfermedad común y laboral, accidentes e incidentes de trabajo, identificación de peligros y valoración de riesgos".*

8. *"Diseñar, implementar y mantener de acuerdo con el análisis de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los integrantes de la entidad, los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y los programas de prevención de accidentalidad, para los riesgos prioritarios y definir e implementar acciones preventivas, correctivas, de control y de mejora para el conjunto de riesgos identificados, velando por el cumplimiento de las recomendaciones realizadas a los trabajadores, contratistas y subcontratistas".*

9. *"Liderar el proceso de dotación de elementos de protección personal, de confort y de atención de emergencias que sean requeridos, la capacitación en su uso y hacer seguimiento a su adecuada utilización. De la misma manera, liderar el proceso de la adquisición de elementos para la dotación de botiquines".*

11. *"Reportar oportunamente a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo de los cuales se tenga conocimiento; analizar e investigar los accidentes e incidentes de trabajo y las posibles causas de enfermedad laboral, determinar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias y velar por el cumplimiento de las recomendaciones generadas".*

18. *"Inspeccionar, conceptuar y hacen seguimiento de los riesgos asociados a instalaciones, equipos, maquinas, materias primas, obras, materiales, procesos de mantenimiento, operaciones y redes eléctricas".*

21. *"Participar activamente en el Proceso de adquisición de bienes y servicios en las etapas pre-contractual, de ejecución y post-contractual en lo que se refiere a los requerimientos que garanticen los servicios y el buen funcionamiento del grupo".*

Además, el Decreto 1072 de 2015 *"por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*, en su Capítulo 6. Sistema de Gestión de La Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Artículo 2.2.4.6.3. Señala: *"Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).*

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones".

Así mismo, en el Artículo 2.2.4.6.8. Del referido Decreto, se señala: *"El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente".*

En su numeral 8, el decreto enuncia lo siguiente: *"Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente".*

Finalmente, y atendiendo la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 *"por la cual se establecen disposiciones y se definen 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", el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República en aras de fortalecer su misión institucional, realizará la aplicación de una batería de Riesgo Psicosocial durante la vigencia 2023.

La última aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en la Entidad, tuvo lugar en el año 2023 mediante la Aceptación de Oferta N°036-23, contrato celebrado con THI PSICOLOGIA S.A.S.

Es importante señalar que de acuerdo al Artículo 8 "FACTORES PSICOSOCIALES INDIVIDUALES QUE DEBEN SER IDENTIFICADOS Y EVALUADOS POR EL EMPLEADOR" de la Resolución 2646 de 2008 se recomienda:

Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores.

a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Una vez se lleve a cabo la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial para la vigencia 2023, los resultados nos sugerirán un Plan de Intervención, el cual estará a cargo de la Entidad contratante (Departamento Administrativo de la Presidencia de la República).

Esta intervención debe propender por el mejoramiento de las condiciones psicosociales que estimulen un correcto ambiente laboral y un desempeño profesional óptimo.

3. ASPECTOS GENERALES Y CONDICIONES DEL SECTOR

"(…)
La consultoría empresarial desempeña un papel crucial como motor del desarrollo corporativo. Facilita a las organizaciones el acceso a las mejores prácticas globales en las áreas críticas de negocio, generando un efecto positivo en términos de competitividad.

"Sin ir más lejos, universidades de talla mundial como Notre Dame y Georgia Tech, registran investigaciones que evidencian ese efecto positivo directo que tiene la consultoría en el crecimiento económico de la industria y en múltiples sectores", explica Roberto Hall, Socio director de Amrop.

Lo anterior, confirma el valor que agrega este sector a las compañías, en su afán por reducir costos, mejorar la eficiencia operacional, aminorar riesgos y lograr en últimas, un crecimiento sostenido. "La consultoría en Colombia ha venido madurando hacia un mercado especializado en el cual las empresas están dispuestas a pagar por propuestas de valor", afirma Ricardo Vásquez Bernal, socio líder de la consultoría de Baker Tilly.

La evolución de la consultoría y su valor agregado incluyen servicios que no solo se limiten a temas estratégicos, sino que, además, aprovechen la capacidad de su talento para generar impacto de manera rápida en temas puntuales y tácticos.

Tal es el caso de los programas de efectividad de la fuerza de ventas, y los esfuerzos relacionados con la optimización y centralización de compras para tener una mejor gestión de los proveedores, al igual que programas de eficiencia de costos, anota Andrés Maldonado Socio fundador de Virtus Partners.

Para este consultor, existe una gran necesidad de que los empresarios evalúen las capacidades de sus organizaciones para lograr implementar los cambios que se recomiendan en los procesos de consultoría tradicionales.

"Una y otra vez hemos visto que las organizaciones carecen de las capacidades para hacer que las cosas pasen. En este sentido vemos una gran evolución en la profesión, pasando de formular únicamente recomendaciones a acompañar a las organizaciones integralmente en los procesos de gestión del cambio y construcción de capacidades", agrega Maldonado.

En opinión del Presidente de Raddar Consulting, Juan Ramón Samper, hoy los clientes quieren consultores experimentados y pragmáticos, ya no sirve solamente un estudio descriptivo del entorno de las oportunidades sino la recomendación de estrategias de acción concluye.

A continuación, presentamos una muestra representativa de las firmas de consultoría más reconocidas y exitosas, nacionales y extranjeras, que operan en el país y capaces de llevar a las empresas al siguiente nivel.

Protagonistas del cambio

- *Everis Consulting: Ventas Anuales: $ 72.000 millones crecimiento anual del 68% firma especializada en Consultoría de Negocio.*

- *Amrop, Ventas Anuales: 14.671 millones firma especializada en búsqueda (procesos de selección; talent intelligence), evaluación y selección de ejecutivos de alto nivel, desarrollo organizacional (evaluación diagnóstica; herramientas de desarrollo; leadership assessment), consultoría a Juntas Directivas, coaching y transición de carrera.*

- *Deloitte Ventas Anuales: N.D, es una de las principales organizaciones de servicios profesionales en el mundo. Su portafolio es parte de una operación internacional, con presencia en 150 países y con más de 200.000 profesionales, que le permite tener conocimiento en todas las industrias. Gracias a ello, direccionan a sus clientes y los diferencian de sus competidores.*

- *Manpower-Group: Ventas Anuales: $256.000 millones, líder mundial en reclutamiento y tercerización de personal para puestos temporales y/o permanentes, con presencia en 82 países y más de 65 años de experiencia.*

- *Accenture: Ventas anuales: por ser una compañía que cotiza en Bolsa, comparte datos globales de la empresa. Sus ingresos fueron US$28.600 millones en el 2013, Empresa global de servicios de consultoría gerencial.*
- *Baker Tilly: Ventas anuales US$ 6 millones, es una red internacional de firmas de consultoría de negocios y auditoría, cuya oficina principal queda en Londres. En Colombia opera mediante cinco firmas que conforman un grupo corporativo que desarrolla varias líneas de negocio.*

- *PWC Colombia: Ventas anuales $102.514 millones creció 19.2% Price Waterhouse inició sus actividades profesionales en Colombia desde 1947 y adquirió su nombre actual como Price Water House Coopers en julio de 2000, con la fusión con los representantes de Coopers & Lybrand. Tiene oficinas en las principales ciudades del país, y la firma está comprometida con el desarrollo empresarial y financiero de sus*

clientes, ofreciendo la gama más completa de servicios profesionales que las empresas puedan necesitar".

- *Raddar Consulting: Ventas anuales ND. Es un grupo empresarial de capital mayoritariamente colombiano, que dedica sus esfuerzos a la comprensión del mercado, del consumidor y de los ciudadanos. Realiza estudios e investigaciones con el fin de aumentar el conocimiento y comprensión del entorno y el actuar de las personas frente a los cambios de las condiciones del mercado, al lanzamiento de productos, los cambios de precios, los ciclos económicos y otros choques que afectan la cotidianidad de las personas.*

- *Human Capital: Ventas $ 29.652 millones creció 23% la especialidad de la firma es el Mapa Estratégico de RRHH; es decir, remuneración estratégica, alineación organizacional, gestión estratégica del talento, salario emocional, comunicaciones y cambio y outsourcing operativo y estratégico de gestión humana.*

- *Virtus Partners Colombia: Ventas anuales, US$ 14 millones entre Chile y Colombia, consultoría de alta dirección, complementado por un grupo de sicólogos organizacionales que apoyan los procesos de cambio más profundos. Acompaña al cliente a desarrollar capacidades específicas dentro de su equipo y a implementar las estrategias y cambios organizacionales diseñados.*

- *EY Colombia: Ventas anuales $130.722 millones creció 22% el último año líder global en servicios de aseguramiento, impuestos, transacciones y asesoría. Tiene más de 50 años en el país y es una de las firmas más robustas: un equipo de más de 30 socios y 10 directores ejecutivos, en Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, con la posibilidad de atender clientes en todo el país.*
- *KPMG: Ventas anuales $23288.4 millones creció 14% frente a 2012 comenzó operaciones en Colombia en 1952, prestando servicios de auditoría, impuestos y*

asesoría gerencial. En la actualidad es una de las más reconocidas firmas de asesoría en el país, con un importante portafolio de clientes nacionales y multinacionales que atienden con más de 950 profesionales. (…)"[1]

"La batería de Riesgo psicosocial es una herramienta que contiene la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual es de obligatoria aplicación para TODAS las empresas colombianas, sin importar su número de trabajadores ni sector económico. El diagnóstico de riesgo psicosocial permite identificar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa para mejorar los factores de riesgo psicosocial y por ende la productividad en el trabajo".[2]

"Durante décadas los factores de riesgo psicosocial han sido evaluados e identificados en diferentes investigaciones con organizaciones de diferentes sectores. Pero pocas investigaciones han abarcado el importante tema de las correlación entre riesgo psicosocial y estrés laboral.[3]

Por otro lado, investigaciones como la de Ramos y Jordao (2015) "La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado", presenta una clara evidencia de cómo el sector empresarial es altamente significativo en la vivencia del estrés laboral. Por otro lado, esta investigación identifica las principales fuentes desencadenantes de estrés, las cuales fueron identificadas como los logros y las características del entorno organizacional.

De igual forma, ese estudio compara poblaciones de una empresa del sector privado frente a una empresa del sector público. En ello, encuentran que los colaboradores de

1 https://www.dinero.com/especiales-comerciales/consultoria/articulo/empresas-consultoria-colombia/196119
2 http://www.hseqnuevavision.com/web/content/bater%C3%ADa-de-riesgo-psicosocial
3 https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3559/Rodrigueznataly2016.pdf?sequence=1

la empresa del sector privado experimentan una vivencia de estrés significativamente superior que la de los empleados de la empresa del sector público.

Otro ejemplo cercano es la investigación realizada por Barría Gonzáles (2012) "Principales factores asociados al estrés laboral de los bibliotecólogos en Chile". En dicha investigación se logra identificar los principales factores asociados al estrés en la población trabajadora chilena.

El exceso de trabajo, las malas relaciones interpersonales y la poca valoración interpersonal, son los factores asociados al estrés identificados en este estudio. Por otro lado, esta investigación identifica en su población, el tipo de dolencias que dicha problemática ocasiona; estas fueron: Dolores de cabeza, agotamiento, colon irritable, bruxismos, cansancio visual y crisis de pánico.

De igual forma, García Rubio y Bravo (2007) realizaron un estudio no experimental con diseño transversal correlacional, llamado "Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario". En esa investigación, se buscó identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio, en una empresa colombiana de servicios de telecomunicaciones.

La variable de resistencia al cambio hace referencia a las conductas de un empleado que pretenden desacreditar la realización de un cambio en una organización, debido a la visión amenazante que pueden tener los colaboradores frente a este cambio.

El estudio contó con 199 empleados, donde se pudo vislumbrar la relación entre las sub variables de las dos variables a medir. Por un lado, se evidencia una relación entre las

sub variables características del grupo social y resistencia activa y pasiva del cambio organizacional.[4]

Otra característica que se determinó fue la relación que existe entre identificación de la tarea, trabajo en equipo y comunicación. Esto, debido a que el papel regulador del tipo de tarea y la comunicación influyen de manera positiva en los procesos y resultados globales de la empresa.

Considerando lo anterior, es fundamental identificar las variables asociadas a factores de riesgo psicosocial de las distintas instituciones. En ese orden, Castillo Etal. (2011), realizó una investigación llamada "Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia", con el fin de determinar dichas variables en el contexto hospitalario.[5]

A razón de ello, realizó un estudio de corte analítico, con 197 médicos que trabajan en el contexto hospitalario de la ciudad de Cartagena. En él, se puede concluir que las variables que mayor exposición producen a los factores de riesgo psicosocial son: Exigencias psicológicas, Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, Inseguridad, Apoyo Social y Capacidad de Liderazgo, Doble presencia y Estima; resultando como critica las variables Inseguridad y Estima.

La primera de estas hace referencia a condiciones tales como precariedad laboral y temporalidad, mientras la segunda hace referencia al componente esfuerzo-compensación.

Con lo anterior, se corrobora, a través del estudio de Rodríguez (2009) "Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?". Ya que, en aquel,

4 https://docplayer.es/79169236-Caracterizacion-de-riesgo-psicosocial-y-estres-en-una-e...
5 https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3559/Rodrigueznataly2016.pdf?sequence=1

se demuestra que cualquier actividad laboral genera diversas condiciones de riesgo, que afecta la salud de los trabajadores. Dichos factores de riesgo pueden ser muy inespecíficos lo que los hace difíciles de identificar.[6]

De igual forma, en un estudio realizado en una empresa de químicos en Venezuela, con trabajadores que ocupan cargos administrativos, se identificó que las dimensiones que se mostraron más críticas para los niveles de riesgos psicosociales, fueron la exigencia psicológica, la estima y la inseguridad social (Rodríguez, 2009).[7]

Para Bohlander, Snell y Sherman (2001) en su trabajo "Administración de recurso humanos" los principales factores de riesgo que han sido identificado en distintas revisiones son: las cargas de trabajo, las presiones excesivas, despidos y la reestructuración de la organización. Tales factores configuran situaciones en las que las empresas y los individuos son vulnerables, y tienen impacto sobre la productividad.[8]

Otro estudio que reafirma las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales es la investigación realizada por Duque (2005), "Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior en Pereira".
En este trabajo, se analiza un grupo de 74 trabajadores administrativos de una institución educativa, en donde encuentran que el riesgo psicosocial en dicha población se relaciona con la carga mental y la ansiedad que tiene que soportar los trabajadores de acuerdo a las tareas que realizan.

6 https://docplayer.es/79169236-Caracterizacion-de-riesgo-psicosocial-y-estres-en-una-e...

7 https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3559/Rodrigueznataly2016.pdf?sequence=1
8https://www.academia.edu/9984478/Plataforma_para_la_planeación_estratégica_hacia_sociedades_del_conocimiento._Empresas_regionales

Dichos factores merecen primordial atención debido a que las consecuencias de estos pueden traer efectos negativos en los trabajadores. Para Ortiz y Jaramillo (2013), dichos factores pueden tener manifestaciones físicas y psicológicas como: Dolores de cabeza, cansancio, tensión muscular, indigestión entre otras".

El clima organizacional está definido como el conjunto de características laborales y facilidades que se otorgan a los servidores públicos y funcionarios para el desempeño de las funciones y atribuciones que describen a una organización, que la distinguen de otras, que son duraderas a lo largo del tiempo y que influyen sobre el comportamiento de las personas que laboran en las entidades públicas y se identifican como dimensiones del clima organizacional: el tamaño de la organización, su estructura, los procesos y la complejidad de los procesos y el estilo de liderazgo, entre otros.

Brunet (2007) define el clima organizacional como el conjunto de percepciones globales de los individuos sobre su medio organizacional. El individuo al formar su percepción del ambiente interno, actúa como un procesador de la información que usa, en relación con los eventos reales y características de la organización además de sus propiedades como perceptor.

Según Rodríguez (2008), el análisis del clima organizacional tiene como objetivo descubrir un conjunto de atributos que son producto de la estructura de la organización, los procesos institucionales y la conducta de los servidores públicos cuyo impacto es significativo en el desempeño de la gestión y sus resultados de toda organización. El clima, junto con las estructuras y características o dimensiones organizacionales y los individuos que la componen, forma un sistema interdependiente altamente dinámico.

La promoción del clima organizacional se ha convertido en una herramienta gerencial estratégica que permite a los gerentes intervenir en los puntos que se consideran críticos y establecer propuestas de mejoras oportunas que permitan obtener mejores

logros en los objetivos, corrigiendo a tiempo aquellos factores que puedan afectar su motivación o desempeño, señalando que es importante establecer un clima favorable en las organizaciones, ya que si no cuenta con ello se verá en desventaja con otras entidades que sí lo cuentan, puesto que proporcionarán una mejor calidad en sus productos o servicios públicos. Y ello influye también en los siguientes aspectos: fijación de objetivos, control y adaptación al entorno.

En estas entidades pueden reconocerse por lo menos cuatro tipos de relación laboral: la de los niveles de dirección (puestos de confianza), la de los servidores públicos de carrera (nombrados) y la de los asesores y contratados (CAS), existiendo muchas veces una rivalidad soterrada, que no contribuye a construir un buen clima organizacional por cuanto los servidores públicos nombrados conocedores del teje y manejo de la administración, aunque equivocada muchas veces, se sienten dueños del puesto por haber permanecido por mucho tiempo en la entidad, defendiendo algunos privilegios obtenidos, viendo a los nuevos funcionarios como inexpertos, soñadores sin conocimiento en quehaceres de la administración pública, sorprendiendo a los nuevos funcionarios públicos con recetas y direccionamiento errado que conducen a una mala gestión, inventando o imponiendo sus propios criterios y procesos, manteniendo siempre el control; en otras palabras, ven a los directivos y los nuevos como "visitantes" cuya permanencia, en última instancia, siempre será transitoria (por supuesto que existen honradas excepciones).

En cuanto a los asesores, muchas veces provienen de las canteras del partido gobernante de turno o rezagos de administraciones anteriores cuyo conocimiento en administración pública es cuestionable e impreciso contrastando con los que sí conocen y quieren realizar aportes y que por falta de oportunidad a ser escuchados no se realizan plenamente.[9]

9 https://es.slideshare.net/carolinachacon98/clima-organizacional-en-las-entidades-publicas

Teniendo en cuenta que, en el campo de los Recursos Humanos, existe gran interés por captar a los mejores talentos para las compañías, así como por general los espacios al interior de las mismas, para que estos sean desarrollados, Colombia se ha convertido en la última década en una plaza atractiva y excepcional a la hora de ofrecer servicios de consultoría alineados a la gestión del alto desempeño.

En este sentido, y aunque Colombia aún no experimenta el crecimiento potencial que ya se visualiza en países de Latinoamérica tales como Chile y Argentina, muestra un crecimiento del 40 % en los últimos años.

Es así como aunado a las necesidades de asesoría de las empresas en Colombia, las consultoras se encuentran expuestas a retos importantes relacionados con la resistencia al cambio y la falta de credibilidad que les genera a las organizaciones, realizar inversiones asociadas con el talento humano; lo cual ha permitido una variación en el mercado, por cuanto se ha experimentado el ingreso de grandes compañías expertas en el tema que han ido posicionando sus servicios como consultores estratégicos.

En consecuencia, actualmente en el mercado colombiano se encuentran diversidad de empresas que ofrecen múltiples herramientas para realizar la medición del clima laboral, ajustándose a las necesidades y requerimientos de las organizaciones.

Dentro de las existentes, y entre las más representativas y de prestigio en el mercado, sobresalen consultoras como People Voice S.A.S. quienes son representantes en Colombia de la metodología avalada internacionalmente por el Grupo Great Place to Work, los cuales realizan este tipo de estudios y adicionalmente, a través de su marca, año tras año seleccionan y publican el ranking de las mejores empresas para trabajar. Así mismo, encontramos empresas como Human Net Colombia (empresa de origen chileno de gran reconocimiento), Right Management (filial de Manpower Group), Focus

Groa, Adecco, y Accenture, entre otras; las cuales, con su gran liderazgo y experiencia en el sector, se encargan de general entornos laborales de confianza, bajo estándares de calidad óptimos, y niveles de confidencialidad representativos, a fin de generar resultados en las compañías a las que asesoran.

ANÁLISIS NORMATIVO

Teniendo en cuenta el objeto contractual a ejecutar, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, ha identificado las normas, protocolos, manuales, procedimientos y demás parámetros que debe tener en cuenta el contratista para el desarrollo y ejecución de las obligaciones contractuales establecidas por la entidad:

DOCUMENTO	CONTENIDO
Ley 80 de 1993	Por medio de la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
Ley 1150 de 2007	Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y transparencia en la Ley 80 de 1993.
Decreto 1082 de 2015	Por medio del cual se escribe el Decreto único Reglamentario del sector administrativo de planeación nacional.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 780 de 2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
Decreto 1072 de 2015	Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores

DOCUMENTO	CONTENIDO
	de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2404 de 2019	Por medio de la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
Resolución 2764 de 2022	Mediante la cual adopta 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.

4. DEFINICIÓN DE NECESIDADES TÉCNICAS

4.1. OBJETO

Contratar la prestación del servicio para realizar la Medición y Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial para los funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022.

4.2. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El plazo de ejecución será de cuarenta y cinco (45) días calendario contados a partir de la aprobación de la garantía única, previo registro presupuestal de la Aceptación de Oferta que haga la Entidad, en todo caso el plazo de ejecución no podrá exceder del 31/12/2024.

4.3. LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

La prestación del servicio deberá realizarse en las sedes del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, esto es, Bogotá D.C, Sopo y Cartagena D.T. y C. señaladas en las Especificaciones Técnicas

4.4. CLASIFICACIÓN UNSPSC

De acuerdo con la clasificación del Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas, V.14.0801 (UNSPSC), el **servicio/producto** requerido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República está ubicado así:

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
80	**10**	**15**	**04**
Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de asesoría de gestión	Servicios de consultoría de negocios y administración corporativa	Servicios de asesoramiento sobre planificación estratégica
80	**10**	**15**	**11**
Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de asesoría de gestión	Servicios de consultoría de negocios y administración corporativa	Servicios de asesoramiento en recursos humanos
80	**11**	**15**	**01**
Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Perfeccionamiento de la función de gestión
80	**11**	**15**	**02**
Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de	Servicios de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Planificación de compensación o beneficios

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
Empresa y Servicios Administrativos			
80	**11**	**15**	**04**
Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Formación o desarrollo laboral

Fuente: https://www.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-Servicios

4.5. CONDICIONES TÉCNICAS EXIGIDAS

MEDICIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, haciendo uso de los instrumentos diseñados para este fin por el Ministerio del Trabajo y demás entes competentes, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, para aproximadamente 700 personas, en nueve (9) sedes de la Entidad, distribuidas así:

1. Casa de Nariño - Cra. 7 # 7 – 63, Bogotá D.C.
2. Vicepresidencia - Cra. 8A # 7 - 57, Bogotá D.C.
3. Edificio DAPRE - Calle 7 # 6 - 54, Bogotá D.C.
4. Edificio Administrativo - Calle 8 # 6 - 77, Bogotá D.C.
5. Edificio Luis Carlos Galán - Cra. 8 # 7 - 67, Bogotá D.C.
6. Casa Republicana - Calle 8 # 6 - 63, Bogotá D.C.
7. Casa Equidad de la Mujer - Calle 10 # 1 - 15, Bogotá D.C.
8. Casa de Huéspedes Ilustres de Cartagena - Bosque Manzanillo Escuela Naval, Cartagena Bolívar.

9. Hacienda Presidencial Hatogrande - Auto norte, Kilometro 29 vía Sopó Cundinamarca.

Para la ejecución contractual, el futuro adjudicatario deberá tener en cuenta los siguientes instrumentos de evaluación y guías de intervención:

1. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública – Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa – Cultura de vida y trabajo saludables.
6. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social – Gestión de demandas en el trabajo.
7. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte – Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
8. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo – Prácticas de trabajo saludable para educadores.
9. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero – Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
10. Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.
11. Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – "Burn Out".
12. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión.
13. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático.

14. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.

15. Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo.

Nota: Los materiales, papelería, copias y demás elementos necesarios para ejecutar las actividades propuestas en la Medición y Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial, correrán por cuenta y costo del contratista.

Los instrumentos de evaluación y guías de intervención señalados anteriormente, deben ser utilizados como referentes técnicos para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

INSTRUMENTOS DE LA BATERÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
3. Cuestionario para la evaluación del estrés.
4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería.

No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos.

GUÍAS PARA EL ANÁLISIS PSICOSOCIAL

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:

1. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
2. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
3. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Además de los instrumentos señalados anteriormente, los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.

ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 16 y 17 de la Resolución 2646 de 2008, se debe construir el documento de vigilancia epidemiológica; el cual contendrá:

1. Método: Contempla la definición de objetivos, universo y procedimientos para desarrollar la vigilancia epidemiológica.

2. Objetivo: Monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Adicionalmente, se deben establecer objetivos específicos que apunten a los logros que se esperan en un período de tiempo determinado, indicando los criterios de evaluación de resultados.

3. Procedimiento de vigilancia epidemiológica:

3.1 Evaluación de los factores psicosociales y de sus efectos, mediante el uso de instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

3.2 Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.

3.3 Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el resultado de las mismas.

3.4 Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.

4. Sistema de información: En el proceso de recolección de los datos se debe especificar la fuente de donde se obtienen los datos, los instrumentos, la evaluación de la calidad de los datos, la tabulación y el establecimiento de mecanismos para la consolidación, el análisis de los datos y la divulgación de la información a las instancias pertinentes, guardando la debida reserva.

5. Evaluación del programa: La evaluación debe permitir conocer el funcionamiento del programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que requiera el programa.
La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación comprende la gestión del programa de vigilancia epidemiológica, los servicios y los resultados obtenidos, mediante indicadores y criterios cualitativos.

6. Gestión administrativa: El empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades del programa.

ENTREGABLES

Informes del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial general, que debe incluir como mínimo:

- Caracterización demográfica de la muestra general y por Dependencia.
- Resultados y análisis del cuestionario de factores intralaborales.
- Resultados y análisis del cuestionario de factores extralaborales.
- Resultado cuestionario medición estrés.
- Análisis de los resultados puntuando Dependencias y factores críticos.
- Recomendaciones generales y por Dependencias.
- Conclusiones generales.
- Plan de mejora sugerido para mitigar los riesgos psicosociales derivados del análisis de las encuestas.
- Socialización Jefes de Área y Alta Dirección.
- Copia de la Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, de él o los profesionales que intervinieron en la aplicación de la batería.

PERSONAL MÍNIMO REQUERIDO PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

ROL	CANTIDAD	PERFIL YEXPERIENCIA
Director de Proyecto	1	Profesional en Ingeniería Industrial, Psicología o Administración de Empresas con Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente. Experiencia General: Mínimo cinco (5) años.
Profesional	1	Profesional en Psicología con Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.

ROL	CANTIDAD	PERFIL YEXPERIENCIA
Técnico de Apoyo	2	Bachiller técnico o estudiante de carrera tecnológica relacionado con Gestión Documental o procesamiento de datos.
Digitadores	2	Bachiller técnico o estudio de carrera tecnológica relacionado con Gestión Documental o procesamiento de datos.

NOTA: El proponente que resulte adjudicatario deberá acreditar el cumplimiento de la idoneidad y experiencia del personal encargado de prestar el servicio o actividad requerida. En caso de cambios en el personal, el adjudicatario deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos de idoneidad y experiencia previo a la prestación del servicio o realización de las actividades contractuales.

REQUISITOS MÍNIMOS DE ACREDITACIÓN

Los requisitos mínimos requeridos (aplica para Director de Proyecto y Profesional) se acreditarán por parte del adjudicatario, así:

REQUISITOS MÍNIMOS DE ACREDITACIÓN REQUERIDOS PARA EL DIRECTOR DE PROYECTO Y PROFESIONAL	
1. IDONEIDAD	
ITEM	**REQUERIMIENTO**
1	Copia cédula de ciudadanía
2	Copia del diploma del pregrado o acta de grado.
3	Copia del título posgrado de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.
4	Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.
5	Hoja de vida del profesional
2. EXPERIENCIA (Aplica para Director de Proyecto)	
ITEM	**REQUERIMIENTO**
1	Nombre del empleador o contratante.
2	Nombre del profesional.
3	Tiempo y clase de dedicación (permanente, compartida, exclusiva).

4	Cargos y funciones desempeñadas.
5	Fecha de inicio y terminación

Esta documentación se allegará únicamente durante el proceso de verificación para el proponente que resulte adjudicatario, al siguiente día del perfeccionamiento del contrato.

Para el caso de los Técnicos de Apoyo y Digitadores, el adjudicatario deberá remitir Hoja de Vida de cada uno, en donde se puedan constatar las competencias solicitadas para la correcta ejecución contractual.

5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

En observancia a los lineamientos dispuestos por la Agencia Nacional de Contratación Pública- Colombia Compra Eficiente, la entidad analizará aspectos generales de contrataciones realizadas por otras entidades del sector público y por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, con objetos similares al que se establece para la presente contratación.

A continuación, se realiza una breve enunciación de contrataciones adelantadas por entidades del sector público y por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República en las últimas vigencias, cuyos objetos comprenden Prestación de este tipo de servicios y que fueron consultados a través de las plataformas SECOP I y/o SECOP II.

5.1. DEMANDA IDENTIFICADA EN OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS

Vigencia	2021
Número proceso	MC-216-2021-HOMIL
Nº Contrato	339-2021
Entidad Contratante	Hospital Militar Central
Contratista	THI PSICOLOGIA SAS
Modalidad de Selección	Mínima Cuantía

Objeto	PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA APLICACION, TABULACION, ANALISIS Y ENTREGA DE RESULTADOS DE LA BATERIA DE RIESGO PISCOSOCIAL AL PERSONAL DE PLANTA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL.
Valor del contrato	$9.480.000
Plazo de ejecución	2 meses
Precio promedio mensual o unitario (contratado)	$9.480.000 incluido IVA **VALOR X PERSONA: $7.900 INCLUIDO IVA**
Fuente de Información	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE

Vigencia	2021
Número proceso	SSPD-MC-031-2021
Nº Contrato	652 DE 2021
Entidad Contratante	SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS
Contratista	GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS
Modalidad de Selección	Mínima Cuantía
Objeto	Realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los colaboradores del nivel central y las direcciones territoriales para generar los informes del diagnóstico con resultados cualitativos, en los términos de la Resolución 2646 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015.
Valor del contrato	$12.933.600
Plazo de ejecución	74 (Días)
Precio promedio mensual o unitario (contratado)	$12.933.600 incluido IVA **VALOR X PERSONA: $10.200 INCLUIDO IVA**
Fuente de Información	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE

Vigencia	2021
Número proceso	MC 002-116-2021
Nº Contrato	001-106-2021
Entidad Contratante	AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES
Contratista	Holding Consultants de Colombia
Modalidad de Selección	Mínima Cuantía

Objeto	APLICACIÓN, ENTREGA DE INFORME CON ANÁLISIS, RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES A NIVEL NACIONAL
Valor del contrato	$13.878.970
Plazo de ejecución	2 meses
Precio promedio mensual o unitario (contratado)	$13.878.970 incluido IVA **VALOR X PERSONA: NO SE EVIDENCIA**
Fuente de Información	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE

5.2. DEMANDA DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Vigencia	2023
Número proceso	DAPRE-MC41-2023
Nº Contrato	AO 036-23
Objeto	Contratar la prestación del servicio para realizar la Medición y Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial para los funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022.
Modalidad de Selección	Mínima Cuantía
Contratista	THI PSICOLOGIA S.A.S.
Valor del contrato	$ 8.800.000,00
Plazo de ejecución	45 días calendario
Precio promedio mensual o unitario (contratado)	$12.571.000 incluido IVA **VALOR X PERSONA: NO SE EVIDENCIA**
Fuente de Información	Acta de Liquidación

Vigencia	2022
Número proceso	DAPRE-MC38-2022
Nº Contrato	AO 30-22
Objeto	Contratar la prestación del servicio para realizar la Medición y Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial para los funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022.
Modalidad de Selección	Mínima Cuantía
Contratista	GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS
Valor del contrato	$11.305.000
Plazo de ejecución	45 días calendario
Precio promedio mensual o unitario (contratado)	$11.305.000 incluido IVA **VALOR X PERSONA: NO SE EVIDENCIA**
Fuente de Información	https://www.secop.gov.co/CO1ContractsManagement/Tendering/ProcurementContractEdit/View?docUniqueIdentifier=CO1.PCCNTR.4198978&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1ContractsManagement%2fTendering%2fProcurementContractManagement%2fIndex&prevCtxLbl=Contratos+

Vigencia	2019
Número proceso	DAPRE-MC24-2019
Nº Contrato	AO 016-19
Objeto	Contratar la Medición y Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial para los funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
Modalidad de Selección	Mínima Cuantía
Contratista	GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS
Valor del contrato	$15.113.000
Plazo de ejecución	90 días calendario
Precio promedio mensual o unitario (contratado)	$15.113.000 incluido IVA **VALOR X PERSONA: NO SE EVIDENCIA**
Fuente de Información	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE

Vigencia	2016
Número proceso	PIB Nº 33-16
Nº Contrato	A.O 024-16

Objeto	Contratar los servicios profesionales para realizar la medición de los factores de riesgo psicosocial de los funcionarios del DAPRE, de conformidad con los lineamientos emitidos por el Ministerio de Trabajo, en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Modalidad de Selección	Mínima Cuantía
Contratista	Bonga Bustamante E.U
Valor del contrato	$15.087.030
Plazo de ejecución	3 meses
Precio promedio mensual o unitario (contratado)	$15.087.030 incluido IVA **VALOR X PERSONA: NO SE EVIDENCIA**
Fuente de Información	Archivo Área de Contratos - DAPRE

5.3. CONCLUSIÓN ANÁLISIS DE LA DEMANDA

Teniendo en cuenta la verificación realizada por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, se puede inferir que esta contratación es recurrente en diferentes entidades del orden nacional, toda vez que corresponde a un requerimiento de ley, el cual se debe cumplir a cabalidad.

De igual manera, se puede apreciar que algunas entidades contratan este servicio, teniendo en cuenta la cantidad de personas a las cuales se les aplicaría la batería de riesgo psicosocial y otras, por el contrario, no lo discriminan de esta manera y lo dejan abierto para una cantidad indeterminada.

La modalidad predominante para esta contratación es la Mínima Cuantía, en donde el factor de escogencia que prevalece es el menor precio ofertado.

Particularmente, este tipo de contratos tienen una duración promedio que oscila entre un mes y tres meses, lo anterior, teniendo en cuenta que su aplicación se realiza de manera presencial y se debe diligenciar en físico, lo cual hace que sea más complejo.

Para definir la duración del contrato, se debe tener en cuenta la cantidad de personas a las cuales se les realizará la aplicación, además del número de sedes en las cuales se deba hacer presencia.

6. ANÁLISIS DE LA OFERTA

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Talento Humano ha realizado una verificación de las empresas u organizaciones que están en capacidad de atender la necesidad requerida por la entidad, para lo cual se presenta una muestra de las mismas:

NOMBRE EMPRESA	CIUDAD SEDE	CORREO CONTACTO / PAGINA WEB	TELÉFONO CONTACTO	MIPYME (SI / NO)
GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES	Bogotá	marcela.arenas@gestionmosce.com	3102988956	SI
THI PSICOLOGIA	Bucaramanga	Thi.judithsilva@gmail.com	3153554923	SI
ONE SOLUCIONES	Bogotá	info@onesoluciones.co	3154012473	SI

Nota: De la muestra analizada se observa que el 100% de las empresas de la muestra pertenecen a MIPYMES.

De este proceso de identificación de oferta, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Talento Humano tomó la información para adelantar el proceso de Estudio de Mercado que se registra en el presente documento.

7. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y JUSTIFICACIÓN DEL MISMO

Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector de Colombia Compra Eficiente, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la

República – DAPRE, a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Talento Humano, ha tenido en cuenta para estimar el valor del contrato el histórico de contrataciones de la Entidad que han tenido el mismo objeto (Vigencia 2023) y la realización de un Estudio de Mercado, lo cual se describe a continuación.

7.1. ANÁLISIS DE HISTÓRICOS DE LA ENTIDAD

El **Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Talento Humano,** ha realizado una verificación a través de la consulta en el SECOP y/o en el área de Contratos de la entidad, con el fin de identificar los contratos suscritos en vigencias anteriores, a través de los cuales se atendió la misma necesidad que hoy se está requiriendo, por lo tanto, a continuación, se presenta la información correspondiente:

Nº PROCESO SECOP (I – II)	Nº CONTRATO	OBJETO	DURACIÓN	VALOR TOTAL	VALOR MENSUAL O UNITARIO
DAPRE-MC41-2023	A.O 036-23	Contratar la prestación del servicio para realizar la Medición y Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial para los funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022.	45 días	$8.800.000	N/A
DAPRE-MC38-2022	A.O 030-22	Contratar la prestación del servicio para realizar la Medición y Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial para los funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022.	45 días	$11.305.000	N/A
DAPRE-MC24-2019	A.O 016-19	Contratar la Medición y Diagnóstico de la Batería de	90 días	$15.113.000	N/A

		Riesgo Psicosocial para los funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.			
PIB Nº 33-16	A.O 024-16	Contratar los servicios profesionales para realizar la medición de los factores de riesgo psicosocial de los funcionarios del DAPRE, de conformidad con los lineamientos emitidos por el Ministerio de Trabajo, en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3 meses	$15.087.030	N/A

En consideración a los procesos contractuales adelantados por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República en lo que respecta a la medición de factores de riesgo psicosocial, se puede inferir que los mismos se han adjudicado por valores muy similares, lo cual nos indica que la prestación de este tipo de servicios mantiene un valor promedio al pasar de los años.

Por tanto, el valor histórico pagado por la Entidad puede servir como referencia para establecer el presupuesto oficial del presente proceso.

7.2. ESTUDIO DE MERCADO

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Talento Humano solicitó a tres (3) empresas a presentar cotización, con la siguiente información:

Fecha de envío de Solicitud de Cotización	12 de septiembre de 2024
Fecha de cierre recibo de cotizaciones	18 de septiembre de 2024
Medio a través del cual se efectuó la invitación a cotizar	Correo electrónico
Nº Empresas Invitadas	Tres (3)
Nº Cotizaciones Recibidas	Tres (3)

Observaciones	N/A

NOMBRE EMPRESA INVITADA	ENVIÓ COTIZACIÓN (SI / NO)	CUMPLE CONDICIONES TÉCNICAS (SI / NO)
GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S	SI	SI
THI PSICOLOGIA	SI	SI
ONE SOLUCIONES	SI	SI

A continuación, se presentan los resultados de las cotizaciones recibidas:

El valor determinado en el presente proceso de contratación correspondió al Estudio de Mercado adelantado, en donde se tomó como referencia el valor total sugerido por cada empresa cotizante y el valor total pagado en la vigencia 2023.

ITEM	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COTIZANTE 1		COTIZANTE 2		COTIZANTE 3		HISTORICO 2023		VALOR MÁXIMO A PAGAR POR LA ENTIDAD	
			VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Contratar la prestación del servicio para realizar la Medición y Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial para los funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022	1019	$ 45.000	$ 45.855.000	$ 11.579	$ 11.799.001	$ 35.900	$ 36.582.100	$ 12.571	$ 12.809.849	$ 26.263	$ 26.761.997

7.3. CONCLUSIÓN ANÁLISIS DEL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

De acuerdo con las condiciones económicas relacionadas anteriormente, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Talento Humano, ha considerado, para establecer el valor estimado del contrato tener en cuenta:

- Cotizaciones y/o histórico.

Por lo tanto, una vez analizadas las variables enunciadas en el cuadro anterior, se ha estimado que el valor del contrato será hasta por la suma de **VEINTISEIS MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE PESOS M/CTE ($26.761.997),** incluidos todos los costos directos e indirectos que se requieran para la prestación del servicio.

7.4. FORMA DE PAGO

El valor del contrato se pagará a través del Grupo de Pagaduría de la Entidad contra facturación presentada por parte del contratista una vez haya culminado todo el proceso establecido en las especificaciones técnicas, además de haber suministrado a la Entidad los productos entregables y la socialización con la alta dirección de la Entidad.

Lo anterior, con base en el servicio efectivamente prestado y recibido a satisfacción por el supervisor del contrato; previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Certificación emitida por el supervisor del contrato respecto de la efectiva prestación del servicio, acompañada de un informe detallado de las actividades realizadas por el contratista con los respectivos soportes.

- Aprobación por parte de la Entidad de la garantía única.

- Certificación expedida por el contratista o su revisor fiscal, cuando corresponda, donde se acredite estar a paz y salvo por conceptos de pago de sus obligaciones a los sistemas de salud, riesgos laborales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, de todo el personal a su cargo que así lo requiera.
- Trámite de la respectiva cuenta por parte de la Entidad.

NOTA 1: No obstante, la forma de pago prevista, ésta queda 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 Mensualizado de Caja).

NOTA 2: La Entidad pagará al CONTRATISTA, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la radicación de los documentos por parte del Supervisor del contrato en el Área Financiera de la Entidad.

NOTA. 3: Si la factura no ha sido correctamente elaborada o no se acompañan los documentos requeridos para el pago y/o se presentan de manera incorrecta, el término para éste sólo empezará a contarse desde la fecha en que se aporte el último de los documentos y/o se presenten en debida forma. Las demoras que se presenten por estos conceptos, serán responsabilidad del contratista y no tendrán por ello derecho al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza.

8. ANEXOS

COTIZACIONES RECIBIDAS

RAFAEL ALEXANDER PALOMINO PLAZAS
Coordinador Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

Elaboró:

Revisó:

Aprobó: