ESTUDIOS PREVIOS PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE SELECCIÓN

1.1. Generalidades de la Entidad

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente ANCP-CCE, fue creada por el Decreto Ley 4170 de 2011 para ejercer las competencias como ente rector en materia de compra pública, y tiene como objetivo desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas, orientadas a la organización y articulación, de los partícipes en el Sistema de Compra Pública, con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado.

Para el logro de ese objetivo, el Decreto Ley 4170 de 2011 estableció las funciones asignadas a Colombia Compra Eficiente, a saber: *"(…) (i) proponer al gobierno nacional normas en materia de compras y contratación pública buscando la efectividad entre la oferta y la demanda en el mercado y criterios de racionalización normativa, (ii) desarrollar, implementar y difundir las políticas públicas, planes, programas, normas, instrumentos y herramientas que faciliten las compras y contratación pública del Estado y promuevan las mejores prácticas, la eficiencia, transparencia y competitividad del mismo, (iii) absolver consultas sobre la aplicación de normas de carácter general y expedir circulares externas en materia de compras y contratación pública, (iv) diseñar, organizar y celebrar los acuerdos marco de precios y demás mecanismos de agregación de demanda de que trata el artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, (v) desarrollar y administrar el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP) o el que haga sus veces, y gestionar nuevos desarrollos tecnológicos en los asuntos de su competencia, (vi) desarrollar mecanismos de apoyo a los oferentes que les permitan una mayor y mejor participación en los procesos de compras y contratación pública de las entidades estatales, (vii) difundir las normas, reglas, procedimientos, medios tecnológicos y mejores prácticas para las compras y la contratación pública, y, (viii) brindar apoyo a las entidades territoriales para la adecuada aplicación de las políticas, instrumentos y herramientas en materia de compras y contratación pública.(…)"*

En desarrollo de las funciones previamente mencionadas la entidad definió la estructura que la conforma, así:

1. Dirección General
1.1 Subdirección de Gestión Contractual
1.2. Subdirección de Negocios
1.3. Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico
1.4. Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico
2. Secretaría General.

En desarrollo de las funciones descritas, la entidad asigna funciones a cada una de las dependencias que la conforman, es por ello que asigna a la Secretaria General entre otras las siguientes funciones:

> *(…)*
> *5. Orientar y dirigir la aplicación de las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.*[1]
> *(…)*

En cumplimiento de esta función, la Secretaria General tiene la responsabilidad de llevar a cabo todas las actividades relacionadas con la capacitación, los incentivos y el desarrollo del talento humano. Además, debe dirigir la gestión de estos aspectos para contribuir al bienestar de sus funcionarios, asegurando un entorno laboral favorable, con el fin de mejorar el Clima Organizacional, el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión de la Entidad.

2. Justificación

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 Colombia, Potencia Mundial de la Vida, aprobado mediante la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, contempla como pilares: La Paz total, la Lucha contra el hambre, la Transición energética, Transparencia y la Economía popular y comunitaria y entregó unos mandatos claros en materia de Contratación y Compras Públicas.

Por su parte y con la finalidad de dar cumplimiento a los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas en el Plan Nacional de Desarrollo, desde la Secretaría General de la ANCP-CCE se dirige la ejecución de los programas y actividades relacionadas con asuntos financieros, servicios administrativos, gestión humana, gestión contractual, gestión documental y el relacionamiento estado ciudadano, tanto las dependencias misionales como con otras instituciones externas.

Conforme a lo expuesto, la ANCP-CCE cuenta con el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, en el cual se presenta el Modelo de Direccionamiento Estratégico, *"que consta de la misión, visión, los principios, las líneas estratégicas, los enfoques orientadores, los objetivos estratégicos, los ejes estratégicos y las metas; así como el seguimiento al cumplimiento de las metas programadas en el modelo" (pág. 4).* Dentro de los objetivos estratégicos, la Agencia ha establecido: *"Optimizar el modelo de operación de la Agencia con el propósito de promover sinergias al interior y con otras instituciones, que faciliten los procesos de toma de decisiones y el logro de resultados efectivos" (pág. 12), el cual* se encuentra alineado al desarrollo de las funciones y misión de la entidad, de tal manera que todas las dependencias, actividades y esfuerzos estarán orientados en esta ruta, reiterando la armonización de las necesidades del Estado, de los Colombianos y de todas las

[1] Decreto 4170 de 2011, articulo 14

entidades públicas y privadas que participan en el circuito económico de la contratación y compra pública.

En cumplimiento de sus funciones, la Secretaría General como dependencia responsable de los procesos de apoyo de Colombia Compra Eficiente, cuenta con siete procesos, dentro de los cuales se encuentra la gestión de talento humano, que implica las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios de la Agencia, con el fin de mejorar el Clima Organizacional, el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión de la Entidad.

Ahora bien, el proceso de Gestión de Talento Humano tiene actualmente cuarenta y cuatro (44) funciones establecidas mediante Resolución 148 de 2025, de las cuales dentro del marco del bienestar se encuentran las siguientes:

a) diseñar y ejecutar, en coordinación con el secretario general, las medidas, los programas y las estrategias de divulgación encaminadas a fortalecer una cultura organizacional hacia la prevención, la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio público transparente, íntegro, idóneo y eficaz de la entidad, de conformidad con los Códigos de Integridad y General Disciplinario;
b) administrar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y realizar el seguimiento a los programas que hagan parte del mismo y los que se relacionen;
c) 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 programas 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, con el apoyo de la ARL.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015, con la orientación del jefe de la entidad, será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la comisión de personal.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla la planeación, estructuración, desarrollo y evaluación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, al igual que higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores de una entidad. Adicional a ello dentro de promoción y prevención en salud del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se deben generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, mediante el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

La Resolución 2646 de 2008, *"Por la cual se establecen disposiciones y 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", es una norma de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados.

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo",* señala:

> *"Artículo 2.2.4.6.4.-Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para esto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión.*

El Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 2764 de 2022. *"Por la cual se 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 y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones",* cuyo objeto es adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención.

Por su parte, la misma Resolución No. 2764 de 2022, en los artículos 2 y 3, establece que:

> *"Artículo 2. Ámbito de aplicación - "La presente Resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares." Además, el artículo 3, establece que "Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales".*
>
> *Artículo 3. Periocidad de la evaluación - "La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo con el nivel de riesgo psicosocial de las empresas.*

ESTUDIOS PREVIOS PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

> *Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales".*

Durante la vigencia 2024, se realizó la aplicación de la batería obteniendo los siguientes resultados: De acuerdo con la medición realizada en las dependencias de la Entidad, las principales dimensiones a intervenir de acuerdo con los resultados en los factores intralaborales son:

CONDICIÓN INTRALABORAL

CONDICIÓN INTRALABORAL	Dirección General Forma A	Secretaría General Forma A	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS DE MERCADO Y ABASTECIMIENTO ESTRATEGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL Forma A	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE NEGOCIOS Forma A
Características del liderazgo	Alto	Alto	Alto	Medio	Muy Alto	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto	Alto	Alto
Retroalimentación del desempeño	Alto	Alto	Alto	Alto	Muy Alto	Medio
Relación con los colaboradores (subordinados)	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

CONDICIÓN INTRALABORAL	Dirección General Forma A	Secretaría General Forma A	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS DE MERCADO Y ABASTECIMIENTO ESTRATEGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL Forma A	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE NEGOCIOS Forma A
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Alto	Alto	Alto	Medio	Muy Alto	Alto
Claridad del rol	Muy Alto	Muy Alto	Alto	Alto	Muy Alto	Alto
Capacitación	Alto	Alto	Alto	Alto	Muy Alto	Medio
Participación y manejo del cambio	Alto	Muy Alto	Alto	Alto	Muy Alto	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Alto	Alto	Alto	Medio	Muy Alto	Alto
Control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

CONDICIÓN INTRALABORAL	Dirección General Forma A	Secretaría General Forma A	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS DE MERCADO Y ABASTECIMIENTO ESTRATEGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL Forma A	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE NEGOCIOS Forma A
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Muy Alto	Muy Alto	Alto	Alto	Muy Alto	Medio
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio
Demandas emocionales	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo
Demandas cuantitativas	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo	Bajo	Sin riesgo
Demandas de carga mental	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo
Consistencia del rol	Alto	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio
Demandas de la jornada de trabajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio

DEMANDAS EN EL TRABAJO

CONDICIÓN INTRALABORAL	Dirección General Forma A	Secretaría General Forma A	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS DE MERCADO Y ABASTECIMIENTO ESTRATEGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL Forma A	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE NEGOCIOS Forma A
DEMANDAS DEL TRABAJO	Bajo	Bajo	Sin riesgo	Sin riesgo	Bajo	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto	Muy Alto	Muy Alto
Reconocimiento y compensación	Alto	Alto	Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto

ESTUDIOS PREVIOS PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

CONDICION EXTRALABORAL

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Dirección General Forma A	Secretaría General Forma A	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS DE MERCADO Y ABASTECIMIENTO ESTRATEGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL Forma A	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE NEGOCIOS Forma A
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Medio	Medio
Relaciones familiares	Bajo	Bajo	Bajo	Sin riesgo	Sin riesgo	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio
Situación económica del grupo familiar	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Medio	Muy Alto	Alto	Alto	Muy Alto	Alto
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio

CONDICION DE ESTRÉS

CONDICIÓN ESTRÉS	Dirección General Forma A	Secretaría General Forma A	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS DE MERCADO Y ABASTECIMIENTO ESTRATEGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL Forma A	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO Forma A	SUBDIRECCIÓN DE NEGOCIOS Forma A
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	Muy Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la vigencia 2024, y dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, que indican que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo con el nivel del riesgo de las empresas; siendo así, que si en las empresas se ha identificado un nivel del riesgo Alto o Muy Alto debe realizarse la evaluación de forma anual, las empresas con riesgo Medio o Bajo deben realizar la evaluación como mínimo cada dos años. De acuerdo con lo anterior, la entidad entrará a realizar la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial en un periodo anual.

La identificación de riesgos mediante los instrumentos referidos permitirá definir medidas preventivas y correctivas de los riesgos, así mismo es la base para la implementación de programas, planes y estrategias que protejan la salud de los empleados públicos y sus colaboradores en el ámbito laboral. La identificación y valorización de los riesgos permiten no solo definir recomendaciones de intervención sino impulsa a una definición de programas, planes, comités y estrategias que permiten la prevención de eventos de origen en enfermedad laboral y accidentes de trabajo y el mejoramiento de la calidad de salud en el ámbito laboral de los trabajadores.

Durante la vigencia 2024, se fortalecieron los programas de bienestar social y vigilancia epidemiológica enfocando las actividades en prevención psicosocial y emocional por los cambios, dirigidos hacia los diferenciales de los estilos de vida laboral, personal y profesional, siendo así que desde el área de Talento Humano para la vigencia se definió la estrategia mejoramiento del clima laboral y prevención riesgo psicosocial, con la finalidad de mejorar las brechas en las condiciones intralaborales, extralaborales y nivel de estrés.

De acuerdo con lo anterior, Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente -, dando cumplimiento a las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objetivo de proteger y promocionar la salud de sus colaboradores requiere contratar los servicios profesionales especializados para el diagnóstico, identificación, evaluación y propuesta de intervención del riesgo psicosocial, en el marco de la Resolución 2646 de 2008 y

la Resolución 2764 de 2022, para así identificar los factores de riesgo y proponer acciones complementarias para la realización de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto al riesgo psicosocial.

La adaptación laboral se refiere al proceso de ajustarse y familiarizarse con un nuevo entorno de trabajo, esto implica aprender nuevas tareas y responsabilidades; establecer relaciones con compañeros de trabajo, adaptarse a la cultura y dinámica de la empresa. La adaptación exitosa a un nuevo trabajo es esencial para el éxito profesional y personal, permitiendo a los empleados sentirse cómodos y seguros en su nuevo entorno, lo que a su vez aumenta su productividad y satisfacción laboral[2]

Con el propósito de identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar el bienestar, la salud mental y el desempeño laboral de los servidores públicos y contratistas de la entidad, se ha considerado pertinente aplicar la encuesta de riesgo psicosocial a quienes cuenten con una vinculación superior a diez (10) meses.

Esta decisión se fundamenta en que dicho período permite que el personal haya estado expuesto de manera continua a las condiciones organizacionales, ambientales y relacionales propias del entorno laboral, garantizando así la validez y representatividad de los resultados obtenidos. Evaluar a quienes han tenido una permanencia significativa en la entidad posibilita recopilar información confiable sobre las cargas laborales, el clima organizacional, las demandas emocionales, la gestión del tiempo y los recursos de apoyo, entre otros aspectos relevantes para la gestión del riesgo psicosocial.

De esta manera, la aplicación dirigida a este grupo de servidores y contratistas permitirá obtener un diagnóstico más preciso que oriente la formulación de estrategias de intervención, promoción y prevención, en concordancia con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y con el compromiso institucional de velar por el bienestar integral de su talento humano.

Algunos factores que pueden afectar la duración del proceso incluyen la complejidad del trabajo, la experiencia previa del empleado en roles similares y la capacidad de adaptación personal. Además, el apoyo y la orientación proporcionados por la empresa también pueden influir en la rapidez con la que un empleado se adapta a su nuevo entorno laboral.

Antes de realizar la valoración de riesgo psicosocial, es crucial considerar el proceso de adaptación del funcionario por varias razones:

1. **Contexto Adaptativo**: El proceso de adaptación afecta cómo el empleado percibe y maneja los factores estresantes en el entorno laboral. Evaluar la adaptación proporciona un contexto para entender si las dificultades reportadas por el empleado se deben a problemas de adaptación temporal o a riesgos psicosociales persistentes.

[2] Concepto de adaptación laboral. Tomado de: https://www.trabajandoenti.com/blog/tiempo-adaptacion-nuevo-trabajo#:~:text=En%20general%2C%20se%20estima%20que,las%20circunstancias%20espec%C3%ADficas%20del%20trabajo.

2. **Evaluación de Estabilidad Emocional:** Durante el período de adaptación, es normal que los empleados experimenten niveles más altos de estrés y ansiedad. Estos niveles pueden influir en su percepción del entorno laboral. Comprender la fase de adaptación ayuda a diferenciar entre estrés adaptativo y problemas psicológicos subyacentes.
3. **Interpretación de Resultados**: Los resultados de la valoración de riesgo psicosocial podrían ser interpretados de manera diferente si no se considera el estado de adaptación del empleado. Problemas que parecen ser indicativos de un riesgo psicosocial podrían ser simplemente reflejos de dificultades en la adaptación inicial.
4. **Intervenciones Adecuadas**: Conociendo el estado de adaptación del funcionario, las intervenciones pueden ser más precisas. Si el problema es principalmente adaptativo, se pueden implementar medidas de apoyo específicas para ayudar en el proceso de integración, en lugar de abordar problemas de riesgo psicosocial que pueden no ser persistentes.
5. **Identificación de Factores Específicos:** La adaptación influye en cómo se experimentan y se manejan los factores de riesgo psicosocial. Evaluar el proceso de adaptación ayuda a identificar factores específicos que podrían estar contribuyendo al malestar, y si estos factores están relacionados con el entorno laboral o con el proceso de ajuste.
6. **Prevención y Apoyo**: Considerar la adaptación permite una intervención temprana y preventiva, proporcionando apoyo adicional en la etapa crítica de adaptación para evitar que problemas menores se conviertan en riesgos psicosociales graves.

En resumen, es fundamental tener en cuenta el proceso de adaptación del funcionario para realizar una valoración de riesgo psicosocial precisa y efectiva, garantizando que se aborden adecuadamente las necesidades y desafíos específicos del empleado.

Por lo anterior, teniendo en cuenta la actividad laboral de la Entidad, con el fin de tener un estudio sobre riesgo psicosocial más eficiente, se estima que el proceso de adaptación debe ser mínimo de diez (10) meses, con el objeto de tener resultados eficaces en cuanto a la evaluación del riesgo intra y extralaboral en la Agencia.

De acuerdo con lo anterior, Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente -, dando cumplimiento a las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objetivo de proteger y promocionar la salud de sus colaboradores requiere contratar la prestación de servicios especializados para el diagnóstico, identificación, evaluación y propuesta de intervención del riesgo psicosocial, en el marco de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, para así identificar los factores de riesgo y proponer acciones complementarias para la realización de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto al riesgo psicosocial.

Finalmente, mediante el presente proceso de contratación que se pretende llevar a cabo, la entidad busca realizar la medición e intervención de los factores de riesgo psicosocial para los (182) colaboradores entre funcionarios y contratistas de prestación de servicios, que llevan más de diez (10) meses vinculados a la entidad, tomando como base la medición realizada en el año 2024, la cual arrojó lo anteriormente señalado.

Esto debido a que en el desarrollo del análisis técnico del estudio de mercado y de las cotizaciones recibidas dentro de la solicitud de cotización No. CCE-021-2025, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente determinó la necesidad de ajustar el tamaño muestral inicialmente proyectado a un total de (182) encuestas, de conformidad con criterios de representatividad estadística, pertinencia técnica y proporcionalidad frente al número de colaboradores objeto de evaluación.

La decisión se sustenta en que, conforme a los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y en la Resolución 2404 de 2019, la aplicación de instrumentos de evaluación psicosocial debe garantizar la representatividad de los resultados en relación con el total de la población trabajadora, sin que sea estrictamente necesario aplicar la totalidad de encuestas a todos los servidores cuando una muestra debidamente calculada permite obtener resultados válidos y confiables.

El tamaño muestral de 182 encuestas fue determinado atendiendo a los siguientes criterios:

- **Representatividad de la población objetivo:**

Se estimó el número de encuestas con base en el total de servidores de la entidad y en el margen de error y nivel de confianza requeridos para el diagnóstico psicosocial, asegurando que la muestra seleccionada permita inferencias válidas sobre las condiciones generales de la población.

- **Criterios técnicos de homogeneidad:**

De acuerdo con la naturaleza y distribución de los grupos ocupacionales de la Entidad, la muestra de 182 encuestas refleja una adecuada diversidad por área funcional y tipo de vinculación, permitiendo mantener la validez del análisis comparativo de los factores de riesgo psicosocial.

- **Optimización metodológica del proceso:**

La reducción del número de encuestas permite concentrar los esfuerzos técnicos en la calidad del proceso de evaluación, análisis e intervención, asegurando una mayor profundidad en la interpretación de resultados, sin afectar la integridad de la metodología ni los componentes exigidos por la normativa vigente.

En consecuencia, el ajuste a 182 encuestas responde a un criterio técnico de optimización y representatividad, que garantiza la fiabilidad de los resultados del diagnóstico y la eficacia de las acciones de intervención derivadas, en concordancia con los principios de planeación, eficiencia y proporcionalidad establecidos en la Ley 80 de 1993.

De conformidad con el Decreto 1082 de 2015, el procedimiento para seleccionar el contratista debe ser el de Selección de mínima cuantía por Invitación Pública, en atención al presupuesto oficial del presente proceso.

En estos términos la entidad plantea la necesidad que se pretende satisfacer con la contratación, por lo que acude al proceso de selección de Mínima cuantía, basada en la estimación del presupuesto resultante de estudio de mercado, previa

determinación de las especificaciones técnicas mínimas a satisfacer y al análisis para conocer el sector propio del bien requerido.

En cumplimiento de la política de austeridad establecida por el Gobierno Nacional para la eficiencia y efectividad en el uso de los recursos públicos, particularmente se dará estricto cumplimiento de lo fijado en los Decretos 1068 de 2015, 1009 de 2020 y a su vez el Decreto 0199 de 2024, por el cual se establece el Plan de Austeridad del gasto para a la vigencia correspondiente, para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, emitido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y demás normas que los adicionen, modifiquen o sustituyan

2. INFORMACIÓN PRESUPUESTAL

2.1 RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO

CDP:	4525 de 3 de enero de 2025
Objeto:	*Contratar los servicios para la realización del diagnóstico, identificación, evaluación y propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial a los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente vigencia 2025, en cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.*
Rubro	**A-02-02-02-008-003**

3. OBJETO POR CONTRATAR CON SUS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS CON SUS AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDOS PARA SU EJECUCIÓN.

3.1 Objeto del contrato

Contratar los servicios para la realización del diagnóstico, identificación, evaluación y propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial a los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente vigencia 2025, en cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

3.2 Codificación de la necesidad dentro de la codificación de bienes y servicios de Naciones Unidas

El objeto contractual se clasifica en la siguiente codificación según el clasificador de Bienes y Servicios de las Naciones Unidas UNSPSC:

Tabla 1 – Clasificación UNSPSC

Segmento	Familia	Clase	Producto	Nombre

85000000	85120000	85121600	85121608	Servicios de psicología
80000000	80100000	80101500	80101510	Servicio de asesoramiento para la Gestión de riesgo.

3.3 Autorizaciones, Permisos y Licencias Requeridos para su Ejecución.

N/A

3.4 ESPECIFICACIONES TECNICAS

El contrato que se desprenda del presente estudio previo se rige por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015, el Artículo 30 de la Ley 2069 de 2020 y demás normas que las modifiquen, adicionen o reglamenten.

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial deberá ser realizada según los requisitos establecidos en la Resolución 2764 de 2022, a través del instrumento establecido por el Ministerio del Trabajo, se realizará a un aproximado de 182 colaboradores entre funcionarios y contratistas, de manera presencial conforme a los grupos y al cronograma proyectado en la ficha técnica, teniendo en cuenta la necesidad de la prestación del servicio.

- Contar con la disponibilidad de tiempo, para realizar la aplicación de los cuestionarios presenciales de acuerdo con la programación establecida por el supervisor del contrato.
- Ejecutar las demás actividades inherentes al objeto y la naturaleza del contrato y aquellas actividades indicadas en el mismo; el estudio previo y los demás documentos del presente proceso de selección.

Nota 1: La aplicación de los instrumentos se realizará por el contratista de forma presencial mediante reuniones con el número máximo de colaboradores citados por parte del supervisor del contrato y el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, adicionalmente debe contar con el acompañamiento del personal requerido para la prestación del servicio en todas las fases de la aplicación descritas en este documento, que hace parte integral del Estudio Previo.

El contratista como mínimo deberá contar con dos (2) profesionales en psicología especialistas en seguridad y salud en el trabajo, quienes aplicarían el instrumento área por área, dichos profesionales, deberán contar con tarjeta profesional y licencia vigente para prestar servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo y curso vigente de las 50 o 20 horas en SST, según sea el caso, con experiencia mínima de dos (2) procesos de medición de riesgo psicosocial para realizar las actividades requeridas.

Para el desarrollo del objeto contractual, el contratista deberá además cumplir con las características técnicas exigidas para los servicios que se pretenden adquirir, las cuales se detallan en el **anexo 6 – Ficha Técnica**.

3.4.1. PRESUPUESTO OFICIAL Y LA JUSTIFICACIÓN QUE LO SOPORTA:

Para establecer el presupuesto oficial del presente proceso de selección, la ANCP-CCE realizó un estudio de mercado comparativo tomando como muestra cotizaciones de los servicios requeridos a diferentes proveedores potenciales de los mismos. El análisis del sector del mercado se encuentra en documento adjunto (**Anexo 1)**, el cual hace parte integral del presente estudio previo.

El valor estimado del presupuesto del proceso de selección corresponde a la suma de hasta **TRES MILLONES CIENTO SESENTA MIL CIENTO DOS PESOS M/CTE ($3.160.102).** y todos los tributos o gastos que se generen con ocasión a la celebración y ejecución del contrato.

El presupuesto del proceso de selección está garantizado con el certificado de disponibilidad presupuestal descrito en el numeral 2) del presente documento.

3.4.2 FORMA DE PAGO:

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente – ANCP-CCE pagará el valor del contrato mediante un (1) pago correspondiente al valor total de los servicios efectivamente prestados de acuerdo con los valores planteados en el ofrecimiento económico, previa entrega del certificado de inicio de servicios de soporte para la herramienta, expedición de la correspondiente factura y certificación de cumplimiento con las obligaciones con el Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales.

Nota 1: Los pagos se realizarán dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que el CONTRATISTA presente la factura (si aplica) y que el supervisor expida la certificación en la que conste el cumplimiento del objeto y las obligaciones del contrato y que verificó que el CONTRATISTA se encuentra al día en los pagos al Sistema de Seguridad Social Integral de acuerdo con lo previsto en la normatividad vigente. De todas formas, los pagos estarán sujetos a la disponibilidad de PAC y al derecho de turno.

Nota 2: DEMORAS E INTERESES MORATORIOS. La ANCP-CCE no se hace responsable por las demoras presentadas en el trámite para el pago al CONTRATISTA cuando ellas fueren ocasionadas por encontrarse incompleta la documentación de soporte o no ajustarse a cualquiera de las condiciones

establecidas en el presente documento.

Nota 3: RETENCIONES. La ANCP-CCE hará las retenciones a que haya lugar sobre cada pago, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Nota 4: Los pagos están sujetos al Plan Anual de Caja y al derecho de turno.

Nota 5: La sumatoria de los pagos, no podrá exceder el valor total del contrato.

4. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO:

El plazo de ejecución del presente contrato será hasta el **31 de diciembre 2025**, termino contado a partir de la suscripción del acta de inicio, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato.

5. LUGAR DE EJECUCIÓN:

El lugar de ejecución del contrato será en la ciudad de Bogotá, ciudad donde se encuentra la sede principal de la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente.

6. SUPERVISIÓN

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente realizará la supervisión del contrato derivado del presente proceso de selección por intermedio de **Analista T2 Grado 04 del GIT de Talento Humano de la Secretaria General** o a quien el ordenador del gasto designe, quien velará por los intereses de la Entidad en procura de que el CONTRATISTA cumpla con las obligaciones contractuales y dará cumplimiento a los Manuales, procesos y procedimientos de la ANCP-CCE que se relacionen con su actividad de supervisión.

7. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA:

7.1 Obligaciones específicas del Contratista.

Para el adecuado cumplimiento del objeto contractual, el contratista tendrá a cargo la ejecución de las siguientes obligaciones específicas:

1. Cumplir estrictamente con lo establecido en la propuesta presentada, la cual hace parte integral del contrato y corresponde al objeto definido en el Estudio Previo y en la Invitación Pública.
2. Coordinar con el supervisor del contrato las condiciones de ejecución de cada una de las etapas previstas en el proceso.
3. El contratista deberá presentar, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la suscripción del acta de inicio, un plan de trabajo que incluya un cronograma detallado, el cual deberá cumplir con los requerimientos y

tiempos establecidos en la ficha técnica, así como las actividades necesarias para el desarrollo de cada una de las etapas del contrato.
4. Poner a disposición de la Entidad un profesional en Psicología, con posgrado en salud ocupacional y licencia vigente.
5. Realizar las actividades programadas y entregar los productos en las fechas estipuladas en el cronograma de trabajo previamente aprobado por el supervisor del contrato.
6. Formular las recomendaciones que considere pertinentes en relación con el desarrollo y la ejecución del contrato.
7. Mantener indemne a la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente frente a reclamaciones judiciales o extrajudiciales derivadas de actos, omisiones o hechos ocasionados por subcontratistas o por personal bajo su dependencia.
8. Atender oportunamente los requerimientos formulados por el supervisor del contrato.
9. Presentar semanalmente un informe de avance sobre la ejecución del contrato.
10. Rendir, en cualquier momento durante la ejecución, los informes de gestión que solicite el supervisor o la Entidad.
11. El Contratista deberá mantener la confidencialidad, sobre toda la información a la que tenga acceso en el desarrollo del presente contrato, de manera que no podrá utilizarla ni divulgarla a terceros y no utilizarla para ningún otro fin diferente al del objeto del contrato.
12. El contratista deberá garantizar la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1090 de 2006 que reglamenta la profesión de psicología, así mismo, el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
13. Cumplir con la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental vigentes, entre otras la Ley 1562 de 2012 y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, de conformidad con las actividades a desarrollar según el objeto del contrato.
14. Cumplir con todas las demás obligaciones que se deriven del objeto y alcance del contrato.

7.2 Obligaciones Generales:

Además de las derivadas de la esencia y naturaleza del contrato a celebrar, de las contempladas en la ley, de las obligaciones y condiciones señaladas en la invitación y demás Documentos del proceso el contratista se obliga a:

1. Cumplir con el objeto del contrato, especificaciones técnicas, en las condiciones de calidad, oportunidad y, obligaciones definidas.
2. El contratista deberá garantizar, que el personal encargado de la ejecución del objeto contractual se encuentra debidamente afiliado al régimen de seguridad social en pensión, salud y riesgos laborales acorde a las actividades desarrolladas.
3. El contratista debe actuar con total autonomía técnica y administrativa, en el cumplimiento de las obligaciones que asume con el contrato y, en

consecuencia, no contrae relación laboral alguna con Colombia Compra Eficiente.

4. El contratista debe contar con la certificación de la ARL vigente de su personal.
5. Es obligación del contratista informar al supervisor del contrato y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cualquier novedad que en materia de SST que pueda afectar el desarrollo del objeto contractual, o generar un accidente de trabajo.
6. Responder por las acciones u omisiones derivadas de la celebración del presente contrato, y de la ejecución de este.
7. El contratista debe mantener informado al supervisor de cualquier circunstancia que afecte la debida ejecución del contrato.
8. Responder en los plazos que la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, establezca en cada caso, los requerimientos de aclaración o de información que le formule.
9. Cumplir cabalmente con sus obligaciones, frente al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, Sena e ICBF), cuando corresponda, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007, artículo 6 Ley 1562 de 2012 y Decreto 1273 de 2018, por cuanto el cumplimiento de esta obligación es requisito indispensable para la realización de cualquier pago.
10. En caso de que se requiera suministrar información y respuesta de conformidad con los requerimientos efectuados por los organismos de control del Estado o cualquier otra autoridad y partícipe del Sistema de Compra Pública, el contratista deberá apoyar o colaborar, en relación con la ejecución, desarrollo o implementación del contrato y de asuntos relacionados con el mismo.
11. El contratista debe aportar durante la ejecución del contrato conforme a solicitud del supervisor la acreditación de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad a la normatividad vigente, en las condiciones señaladas en la norma.
12. Guardar la reserva y confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o manipular, y responderá civil, penal y disciplinariamente por su adulteración, pérdida, uso o acceso no autorizado o fraudulento, así como por los perjuicios de su divulgación y/o utilización indebida que por sí o por un tercero se cause a la Entidad o a terceros, durante el plazo de ejecución del contrato y dos (2) años más, conforme a las disposiciones contenidas en la Ley 1266 de 2008, la Ley 1273 de 2009,

la ley 1581 de 2012 y demás normas que las complementen, sustituyan o modifiquen.

13. Cumplir con los plazos establecidos por la ANCP-CCE.
14. Mantener actualizada la información requerida por el SIIF.
15. No subcontratar las actividades propias del objeto contractual, salvo, que dentro del desarrollo de la propuesta se haya previsto disponer de recurso humano.
16. Mantener activa la cuenta bancaria reportada para los pagos con el fin de evitar traumatismos en el proceso de ejecución del contrato.
17. Las demás obligaciones contenidas en el artículo 5º de la Ley 80 de 1993, así mismo, será civil y penalmente responsable por sus acciones u omisiones en la actuación contractual.
18. El contratista debe actuar siempre sobre la base de los principios de lealtad, honestidad, respeto, buena fe, oportunidad y transparencia, en beneficio de Colombia Compra Eficiente. Para ello debe aplicar el Código de Ética de Colombia Compra Eficiente, que se puede consultar en http://www.colombiacompra.gov.co/sites/default/files/normativas/20130413codigoetica.pdf.
19. Si el contratista está obligado a facturar electrónicamente, deberá presentar la factura electrónica validada previamente por la DIAN, como requisito necesario para el pago de los bienes y/o servicios contratados, conforme con las disposiciones señaladas en el Decreto 358 del 5 de marzo de 2020, en concordancia, con lo dispuesto en la Resolución No. 000042 del 5 de mayo de 2020.
20. Las demás actividades que sean acordadas con el supervisor del contrato, y que se relacionen con el objeto de este.

8 MODALIDAD DE SELECCIÓN Y SU JUSTIFICACIÓN.

El presente proceso se rige por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015, el Artículo 30 de la Ley 2069 de 2020 y demás normas que las modifiquen, adicionen o reglamenten.

En consideración a objeto a contratar y teniendo en cuenta que el presupuesto oficial estimado para la presente contratación no excede el diez (10%) de la menor cuantía de la Agencia, la entidad utilizará, la modalidad de selección de Mínima Cuantía, establecida en el artículo 2° de la Ley 1150 de 2007 el cual fue adicionado por el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011, reglamentada en los artículos 2.2.1.2.1.5.1 y 2.2.1.2.1.5.2. del Decreto 1082 de 2015, el Articulo 30 de la Ley 2069 de 2020, Decreto 1860 de 2021, y Decreto 142 de 2023, cuya adjudicación se llevará a cabo teniendo en cuenta el menor precio obtenido en el cuestionario de la oferta económica establecido en la plataforma de SECOP II, siempre y cuando cumpla con las condiciones técnicas y jurídicas exigidas en la invitación pública.

ESTUDIOS PREVIOS PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

Para la selección del contratista la entidad aplicará los principios de economía, transparencia y responsabilidad definidos en la Ley 80 de 1993 y los postulados que rigen la función administrativa.

9 REQUISITOS HABILITANTES:

La Entidad verificará los requisitos habilitantes dentro del término señalado en el cronograma de la invitación, de acuerdo con los soportes documentales que acompañan la propuesta presentada.

Los requisitos habilitantes de la propuesta con el menor precio total de la oferta obtenida a partir de los valores propuestos en el Análisis del Sector (Anexo 1) del proceso, serán objeto de verificación. Por lo tanto, si la propuesta cumple con todos los aspectos se evaluará como "cumple". En caso contrario se evaluará como "no cumple".

En caso de que éste no cumpla con los mismos, procederá la verificación del proponente ubicado en segundo lugar y así sucesivamente. De no lograrse la habilitación, se declarará desierto el proceso. Si hay empate, la entidad aplicará lo establecido en el artículo 35 de la Ley 2069 de 2020 y artículo 2.2.1.2.4.2.17 del Decreto 1860 de 2021 y demás normas concordantes.

La oferta y la comunicación de aceptación de esta conforman el contrato y los dos documentos serán publicados en el SECOP en la fecha establecida en el cronograma.

	REQUISITOS MÍNIMOS HABILITANTES:
A. Capacidad Financiera	
NO APLICA, Atendiendo lo establecido en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.1.5.2. del Decreto 1082 de 2015.	
B. Capacidad técnica	
Experiencia habilitante	
Experiencia Habilitante	
1.	El oferente deberá presentar hasta **dos (02)** certificaciones de contratos ejecutados y terminados, cuyo objeto, obligaciones y/o especificaciones técnicas estén relacionados con el objeto del presente proceso de contratación y cuya sumatoria sea superior igual o superior al (100%) cien por ciento del presupuesto oficial estimado para este proceso de contratación en SMMLV que es **2,2 SMMLV** En el evento en que la certificación no contenga toda la información requerida, se podrá aportar para la acreditación de la experiencia acta de recibo definitivo

	y/o acta de liquidación de los contratos, debidamente diligenciada y suscrita por las partes involucradas. La certificación aportada para la acreditación de la experiencia deberá cumplir los siguientes requisitos: • Nombre o razón social del contratante con dirección, teléfono y nombre de la persona que expide la certificación. • Nombre o razón social del contratista y NIT. • Objeto del contrato. Deberá permitir verificar el cumplimiento del objeto requerido para cada certificación. • Actividades ejecutadas durante el desarrollo del contrato (en caso de que el objeto del contrato no presente relación con lo solicitado en el numeral correspondiente). • Fecha de iniciación del contrato. • Fecha de terminación del contrato. • Valor del Contrato • La certificación debe venir debidamente suscrita por la persona facultada para expedirla, y debe ser expedida con posterioridad a la fecha de terminación del contrato. • En el evento de ofertas presentadas por Consorcios o Uniones Temporales, solo se tendrá en cuenta el porcentaje de participación que haya tenido en esté; en tales eventos, la copia de los contratos y/o certificaciones expedidas por el ente contratante deberán contener exactamente el grado de participación debidamente acreditado, de lo contrario no se tendrá en cuenta para efectos de acreditar la experiencia. Para efectos de la acreditación de experiencia no se aceptarán subcontratos. Si el proponente aporta más de dos certificaciones se tendrán en cuenta las de mayor valor.

ESTUDIOS PREVIOS PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

Notas comunes	Nota 1. Cuando se pretenda acreditar experiencia derivada de la ejecución de un contrato suscrito y ejecutado por un Consorcio o Unión Temporal, el proponente deberá anexar copia de los contratos y/o certificaciones expedidas por el ente contratante deberán contener exactamente el grado de participación. En cualquier caso, el proponente podrá anexar el documento de constitución de Consorcio o Unión Temporal, a fin de determinar el porcentaje de participación que el proponente tuvo en la ejecución del respectivo contrato, a efectos de establecer frente a esta participación, el valor del contrato a tener en cuenta. Cuando dicho porcentaje no se encuentre especificado en el documento solicitado ni en la certificación, el valor total ejecutado se dividirá entre el número de integrantes del correspondiente consorcio o unión temporal. Nota 2: Para efectos de la acreditación de experiencia no se aceptarán subcontratos. Nota 3: Si el proponente aporta más certificaciones de las requeridas, se tendrán en cuenta las de mayor valor ejecutado en pesos colombianos. Nota 4: En caso de que se relacionen contratos cuyo objeto relacione otros bienes o servicios, se deberá especificar claramente en la certificación allegada el valor ejecutado de los bienes o servicios que estén relacionados con el objeto del presente proceso de selección. Nota 5: Se acepta como equivalente a la certificación de experiencia de los contratos ejecutados con entidades estatales, copia del acta de recibo final de obra o de liquidación siempre que de las mismas se extracte la información expresada en este numeral. Nota 6: En caso de encontrarse alguna inconsistencia entre la información relacionada y la certificada, primará la información contenida en esta última. En caso de encontrarse alguna inconsistencia entre la información relacionada y la certificada, primará la información contenida en esta última
2. CRITERIOS HABILITANTES DIFERENCIALES	
	En aplicación a lo establecido los artículos 2.2.1.2.4.2.15 y 2.2.1.2.4.2.18. del Decreto 1860 de 2021, con el fin de promover y facilitar la participación de las MIPYME DOMICILIADAS EN COLOMBIA se podrán establecer condiciones habilitantes diferenciales de la propuesta en lo relacionado con un mayor número de contratos para la acreditación de experiencia.

	CRITERIO DIFERENCIAL MIPYMES
	De conformidad con lo establecido en el Decreto 1860 de 2021, en los artículos 2.2.1.2.4.2.15 y 2.2.1.2.4.2.18, respecto a la experiencia habilitante, se establece un criterio diferencial para las Mipymes colombianas, con relación al número de contratos para la acreditación de experiencia, la ANCP- CCE establece lo siguiente para el presente contrato: Para cumplir el requisito de experiencia mínima, el proponente deberá acreditar experiencia de hasta **cinco (5) certificaciones** de contratos ejecutados y terminados, cuyo objeto, obligaciones y/o especificaciones técnicas estén relacionados con el objeto del presente proceso de contratación esté relacionado con el objeto de esta contratación y cuya sumatoria sea superior igual o superior al (100%) cien por ciento del presupuesto oficial estimado para este proceso de contratación en SMMLV que es corresponde a **2,2 SMMLV** Para esos efectos, deberá ser acreditado como Mypime por los interesados y la siguiente documentación y condiciones: • Las personas naturales mediante certificación expedida por ellos y un contador público, adjuntando copia del registro mercantil. • Las personas jurídicas mediante certificación expedida por el representante legal y el contador o revisor fiscal, si están obligados a tenerlo, adjuntando copia del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio o por la autoridad competente para expedir dicha certificación. La Agencia tendrá en cuenta los rangos de clasificación empresarial establecidos de conformidad con la Ley 590 de 2000 y el Decreto 957 de 2019, compilado en el Decreto 1074 de 2015, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen. A elección del interesado, podrá presentarse esta documentación o el Registro Único de Proponentes, el cual deberá encontrarse vigente y en firme al momento de su presentación. El registro mercantil, el certificado de existencia y representación legal o el Registro Único de Proponentes, según corresponda, deberá ser expedido con una fecha de máximo **treinta (30) días calendario** anteriores a la prevista en el cronograma de la invitación para el inicio del plazo para solicitar la convocatoria limitada.

Notas comunes	**Nota 1.** Tratándose de proponentes plurales, los criterios diferenciales solo se aplicarán si por lo menos uno de los integrantes acredita la calidad de Mipyme, bajo los criterios dispuestos en el artículo 2.2.1.13.2.2 del Decreto 1074 de 2015 y que tiene una participación igual o superior al diez por ciento (10%) en el consorcio o la unión temporal. **Nota 2.** El cumplimiento de la anterior disposición y de conformidad con en el Parágrafo 3 del Artículo 2.2.1.2.4.2.18. del Decreto 1860 de 2021, la Experiencia Mínima Diferencial para MIPYME no será aplicable en las convocatorias limitadas a MIPYME que se realicen conforme a los artículos 2.2.1.2.4.2.2 y 2.2.1.2.4.2.3 del decreto en mención.
	3. REQUISITO TÉCNICO HABILITANTE ADICIONAL
Manifestación de conocimiento, aceptación y compromiso de cumplimiento de las especificaciones técnicas:	
	Los proponentes deberán entregar con su propuesta el formato dispuesto por la entidad para la manifestación de conocimiento, aceptación y compromiso de cumplimiento de las especificaciones técnicas de la contratación, debidamente suscrito por el representante legal.
C. CAPACIDAD JURÍDICA	
1.	**DOCUMENTOS PARA ANEXAR PARA PERSONA JURÍDICA**
1	Certificado de existencia y representación legal con una fecha de expedición no mayor a 30 días calendario anteriores al cierre del proceso de contratación. La sociedad deberá tener una duración o vigencia no inferior al plazo de ejecución y un año más. Para efectos de la evaluación, este plazo será contado a partir de la fecha de cierre del proceso de contratación Artículo 2.1.4.3.2., literal (a) del Decreto 1600 de 2024, manifestación de la existencia o no de situaciones de control de las que participen y, en otras personas que se encuentren participando en el mismo procedimiento de contratación
2	Autorización de la junta directiva para suscribir el contrato objeto del presente proceso de contratación (de ser requerido).
3	Fotocopia del documento de identidad del Representante Legal
4	Carta de presentación de la oferta, indicando que tanto la persona jurídica como su representante legal no se encuentran incursos en causales de inhabilidad o incompatibilidad para contratar con el Estado.

5	Certificación del representante legal o revisor fiscal, que indique estar al día en el pago de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales de sus empleados en los seis (6) meses anteriores al cierre del proceso**.**
6	Compromiso anticorrupción.
7	Certificado de antecedentes disciplinarios vigentes expedido por la Procuraduría -sociedad y representante legal-
8	Certificado de responsabilidad fiscal vigente expedido por la Contraloría General de la República -sociedad y representante legal-
9	Antecedentes judiciales expedido por la Policía Nacional.
10	Si la persona jurídica está obligada a tener revisor fiscal, deberá aportar: - Copia de la cédula de ciudadanía del revisor fiscal - Fotocopia de la tarjeta profesional - Copia de antecedentes de la junta central de contadores vigente.
11	Certificado de consulta sistema registro nacional de medidas correctivas de la policía nacional del representante legal
12	Documento de constitución de Unión Temporal o Consorcio (Según el caso). Se aclara que, ambas personas jurídicas que integren una Unión Temporal deben cumplir con los documentos jurídicos exigidos en la presente invitación.
13	Autorización para el tratamiento de datos personales (En caso que aplique cuando hay criterios de desempate)
14	Criterios de desempate- Opcionales
15	Consulta Registro de Deudores Alimentarios Morosos (Redam) Ley Estatutaria 2097 de 2021.
16	Verificación de Inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años, Ley 1918 de 2018.
2. DOCUMENTOS PARA ANEXAR PARA PERSONA NATURAL.	
1	Para establecimiento de comercio la inscripción en Cámara de Comercio, cuyo objeto social o actividad comercial le permita prestar el servicio señalado en el objeto contractual.
2	Fotocopia del documento de identidad del proponente.
3	Carta de presentación de la oferta, indicando que tanto la persona jurídica como su representante legal no se encuentran incursos en causales de inhabilidad o incompatibilidad para contratar con el Estado.

4	Comprobante de afiliación al sistema de seguridad social (salud y pensiones). Si es empleador, las constancias de pago de estos por los últimos seis (6) meses anteriores al cierre del proceso.
5	Compromiso anticorrupción.
6	Certificado de antecedentes disciplinarios vigente expedido por la Procuraduría
7	Certificado de responsabilidad fiscal vigente expedido por la Contraloría General de la República
8	Antecedentes judiciales expedido por la Policía Nacional.
9	Fotocopia libreta militar -hombres-.
10	Certificado de consulta sistema registro nacional de medidas correctivas
11	Criterio de desempate (Opcional)
12	Autorización para el tratamiento de datos personales (En caso de que aplique cuando hay criterios de desempate)
13	Consulta Registro de Deudores Alimentarios Morosos (Redam) Ley Estatutaria 2097 de 2021
14	Verificación de Inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años, Ley 1918 de 2018.
D. EN CASO DE SER SELECCIONADO, EL OFERENTE DEBERÁ ANEXAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS	
1	Certificación de la cuenta bancaria original
2	Formato SIIF diligenciado
3	Copia del RIT Actualizado (Registro de identificación Tributaria de la Secretaría Distrital de Hacienda de la ciudad de Bogotá D.C.)
4	Copia del Registro Único Tributario vigente. (RUT)
E. VERIFICACIÓN DE EXISTENCIA DE SITUACIONES DE CONTROL	
El proponente debe aportar el formato de "Certificación de existencia de situaciones de control", en el término de tres (3) días hábiles después del momento en que se cierra definitivamente la presentación de ofertas, de conformidad a lo señalado en el Decreto 1600 de 2024 en su artículo 2.1.4.3.2.*1 "Prevención de corrupción en la contratación pública"*, en el numeral a).	

A. LIMITACIÓN DE LA CONVOCATORIA A MIPYMES

ESTUDIOS PREVIOS PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la Ley 2069 de 2020, reglamentado por el Decreto 1860 de 2021 y en lo pertinente por el numeral del artículo 2.2.1.2.1.5.2. del Decreto 1082 de 2015, este proceso de selección podrá ser limitado a MiPymes siempre y cuando se hayan recibido solicitudes de por lo menos dos (2) Mipymes colombianas con mínimo un (1) año de existencia, para limitar la convocatoria a estas, en el término señalado en el cronograma de la invitación.

Para esos efectos, deberá ser acreditado por los interesados la siguiente documentación y condiciones:

- Las personas naturales mediante certificación expedida por ellos y un contador público, adjuntando copia del registro mercantil.

- Las personas jurídicas mediante certificación expedida por el representante legal y el contador o revisor fiscal, si están obligados a tenerlo, adjuntando copia del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio o por la autoridad competente para expedir dicha certificación.

- La Agencia tendrá en cuenta los rangos de clasificación empresarial establecidos de conformidad con la Ley 590 de 2000 y el Decreto 1074 de 2015, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen.
- A elección del interesado, podrá presentarse esta documentación o el Registro Único de Proponente, el cual deberá encontrarse vigente y en firme al momento de su presentación.
- El registro mercantil, el certificado de existencia y representación legal o el Registro Único de Proponente, según corresponda, deberá ser expedido con una fecha de máximo sesenta (60) días calendario anteriores a la prevista en el cronograma de la invitación para el inicio del plazo para solicitar la convocatoria limitada.
- La entidad informará mediante aviso si el proceso se limita a Mipymes. En el caso, que los documentos aportados no cumplan con las condiciones acá establecidas, la Agencia se abstendrá de limitar este proceso a Mipymes y NO se dará aplicación a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.4.2.3 del decreto 1082 de 2015, concerniente a limitación a Mipymes regionales.
- De conformidad con la facultad otorgada por el Artículo 2.2.1.2.4.2.3. Limitaciones Territoriales, del Decreto 1082 de 2015, en concordancia con el Artículo 12 de la Ley 1150 de 2007, la Agencia Nacional de Contratación pública - Colombia Compra Eficiente no limitará la presente convocatoria por criterios territoriales. En ese sentido, podrá participar cualquier proponente sin importar su domicilio.

B. CAUSALES DE RECHAZO

ESTUDIOS PREVIOS PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

1. Cuando el Proponente se halle incurso en alguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad para contratar establecidas en la Constitución o en la ley.
2. Cuando la propuesta sea presentada por personas naturales jurídicamente incapaces para obligarse o que no cumplan todas las calidades y condiciones de participación indicadas dentro de esta invitación.
3. Cuando el objeto social del oferente no permita desarrollar el objeto a contratar.
4. Cuando se presenten dos o más propuestas por un mismo proponente, bien sea a título individual o figura asociativa (unión temporal o consorcio o promesa de sociedad futuras) o cuando el representante o los representantes legales de una persona jurídica o figura asociativa ostenten igual condición en otras personas jurídicas diferentes, que también estén participando en el presente proceso de selección, en este caso, sólo se tendrá en cuenta la primera oferta en el tiempo; para lo cual, se dejará constancia de la fecha y hora de recibo de las propuestas, a las demás se les aplicará la presente causal de rechazo
5. Cuando se realice la presentación extemporánea de la propuesta o cuando la entrega de la propuesta se realice en sitio diferente al indicado en la invitación.
6. Cuando se evidencie que la información presentada por el proponente no se ajusta a la realidad, por contener datos tergiversados, alterados, inexactos, confusos, contradictorios o tendientes a inducir a error a la Entidad.
7. Cuando la propuesta se presente en forma parcial o se presenten ofertas alternativas.
8. Cuando el proponente se encuentre incurso en alguna de las causales de disolución a que se refieren los artículos 218, 342, 351, 370 y 457 del Código de Comercio y el artículo 38 de la ley 1116 de 2006.
9. Cuando la propuesta económica consignada en el formulario electrónico de Secop II, señale un valor unitario mayor al estimado para la determinación del presupuesto oficial.
10. Cuando el oferente no presente oferta económica en el formulario electrónico de Secop II o consigne cero pesos ($0), en la casilla correspondiente al valor.
11. Cuando la propuesta económica señale un valor mayor al del presupuesto oficial estimado por la entidad.
12. Cuando se emita por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio decisión alguna, relacionada con que dos o más proponentes han presentado ofertas bajo un acuerdo restrictivo de la competencia.
13. Cuando el proponente no explique las razones que sustenten el valor ofrecido considerado como artificialmente bajo, antes de que finalice el traslado del informe de evaluación.
14. Cuando el valor unitario del(los) ítem(s) es superior al señalado por la entidad en el estudio de mercado.
15. Presentar la oferta desde un perfil diferente al del proponente al que hagan referencia los documentos aportados a la oferta.
16. Cuando el oferente persona natural o representante legal o suplente de la persona jurídica o algún integrante del consorcio o unión temporal o del equipo de ofertado por el proponente: i) sea funcionario o ii) tenga contrato de prestación de

servicios profesionales y de apoyo a la gestión vigente suscrito directamente con Colombia Compra Eficiente por tener conflicto de intereses.
17. Cuando el proponente no aporte en el término y/o condiciones establecidas por la entidad, la manifestación de la existencia de situaciones de control, de conformidad a lo señalado en el Decreto 1600 de 2024.
18. Las demás previstas en este estudio previo y las que se encuentren establecidas en la normatividad vigente.

C. CRITERIO DE DESEMPATE

El orden de elegibilidad de las propuestas se determinará después de la evaluación de estas. En caso de empate entre dos o más ofertas, se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 2.2.1.2.4.2.17 del Decreto 1860 de 2021 y demás normas concordantes.

LA OMISIÓN DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA PARA APLICAR LOS CRITERIOS DE DESEMPATE, NO SERÁ SUBSANABLE POR SER CRITERIO DE DESEMPATE, EN TODO CASO, LA NO PRESENTACIÓN GENERARÁ LA INAPLICACIÓN DEL CRITERIO CORRESPONDIENTE.

10. FOMENTO DE VINCULACIÓN DE POBLACIÓN EN POBREZA EXTREMA, DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA, PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN O REINCORPORACIÓN Y SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL.

La ANCP-CCE, analiza la oportunidad y conveniencia de imponer al contratista la obligación de destinar al cumplimiento del objeto contractual la provisión de bienes o servicios por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, garantizando las condiciones de calidad y sin perjuicio de los Acuerdos Comerciales vigentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.16 del decreto reglamentario 1082 de 2015, concluyendo que **no** aplica para el presente proceso incluir dicha obligación, teniendo en cuenta que se trata de un contrato que no requiere de disponibilidad de personal amplia, y que el requerimiento de personal para la ejecución del contrato no representa un elemento sustancial de la ejecución.

11. CRITERIO DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA

Colombia Compra Eficiente utilizara para adelantar el presente proceso de contratación, la selección de Mínima Cuantía en consideración a que el valor estimado para la contratación no excede del 10% de la menor cuantía de la Entidad estatal, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, adicionado por el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020.

Para la escogencia del ofrecimiento más favorable, Colombia Compra Eficiente tendrá como primer criterio de evaluación el menor precio total de la oferta tal como lo establece el artículo 30 de la ley 2069 de 2020 en su literal c).

Por menor precio se entenderá el valor total de la oferta obtenida a partir de los valores ofertados por parte de los proponentes como valor final de la misma. Se entiende que éste incluye entre otros, la totalidad de los costos directos, indirectos e impuestos a que haya lugar.

Si hay empate, la entidad aplicará lo establecido en el artículo 35 de la Ley 2069 de 2020.

11.DECLARATORIA DE DESIERTA

La Entidad podrá declarar desierto el procedimiento de selección cuando: A. No se presenten ofertas. B. Ninguna oferta resulte hábil, por no cumplir las exigencias de la Invitación Pública. C. Existan causas o motivos que impidan la escogencia objetiva del proponente. D. Las demás causales contempladas en la Ley.

12. ANÁLISIS DE RIESGO DE CONTRATACIÓN

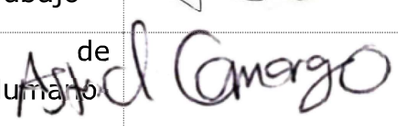
La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, identifica los riesgos asociados con el presente proceso de contratación y los plasmó en la Matriz de Riesgo (Anexo 2), la cual hace parte integral de estos estudios previos.

13. GARANTÍA DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN

El proponente que resulte como contratista debe presentar a la Entidad garantía de cumplimiento que contenga los siguientes amparos:

AMPARO	VIGENCIA	SUFICIENCIA
Cumplimiento del contrato	Equivalente al plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.	Equivalente al diez por ciento (10 %) del valor del contrato
Calidad del servicio	Equivalente al plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más	Equivalente al diez por ciento (10 %) del valor del contrato
Salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales	Equivalente al plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.	Equivalente al cinco por ciento (5 %) del valor del contrato

14. AUTORES Y REVISIÓN DEL DOCUMENTO

Elaboró Aspectos Jurídicos:	Sandra Milena Cumplido –	Abogada contratista Talento Humano	
Revisó Aspectos Técnicos:	Fabio Alfredo Larrotta	Contratista – Seguridad y Salud en el Trabajo	
Revisó:	Darkis Astrid Camargo	Coordinadora de Talento Humano Gestor T1-11	
Aprobó:	Ana Maria Tolosa Rico	Secretaria General	