ALCALDÍA MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA - SANTANDER

DOCUMENTO DE RESPUESTA A OBSERVACIONES RECIBIDAS AL PROYECTO DE PLIEGO DE CONDICIONES EN EL MARCO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE CONTRATISTAS No. FLO-CONT-LP-004-2025.

OBJETO DE LA CONVOCATORIA: "SERVICIO INTEGRAL DE ASEO, FUMIGACIÓN, LAVADO DE TANQUES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MANTENIMIENTO PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE FLORIDABLANCA; Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS GENERALES DE ASEO, CAFETERÍA, FUMIGACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL EN LAS INSTALACIONES DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA Y DEMÁS DEPENDENCIAS".

La Entidad se permite a dar respuestas a las observaciones presentadas al proyecto de pliego de condiciones, para ello, se proceden a relacionar las observaciones conforme a su orden de llegada así como la resolución dada a cada una de ellas.

1. Observaciones presentadas por MARCELA PABÓN ROZO- COMITÉ TRANSPARENCIA POR SANTANDER.

OBSERVACIÓN No.1

En el acápite concerniente al Equipo mínimo habilitante, se lee:

> Para la acreditación de los equipos, es necesario presentar certificación o manifestación firmada por el proponente persona natural, el representante legal en caso de una persona jurídica o por el representante del consorcio o unión temporal en caso de una figura asociativa, en el que se indique que contará con la relación de equipo y/o herramientas mínimo para la ejecución del contrato.
>
> El equipo exigido para la ejecución del contrato no podrá tener más de dos (02) años de antigüedad contados a partir de la fecha de cierre del proceso de selección.

En este sentido, teniendo en cuenta que para acreditar el requisito solo se exige la certificación o manifestación de disponibilidad del equipo, no se entiende como se verificará la antigüedad de los bienes, exigido en el mismo requisito. Por lo tanto, se solicita especificar qué documento se tendrá en cuenta para la acreditar la antigüedad de los equipos.

OBSERVACIÓN No.2

Respecto al personal mínimo requerido, los pliegos expresan:

> **PERSONAL DE PROCESOS DE APOYO ADMINISTRATIVO PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES**: El personal titular que se ofrezca para gestionar los procesos de apoyo administrativos deberá cumplir con los siguientes requisitos:
> **Formación requerida y acreditaciones:**
> a. Ser profesional o tecnólogo, o
> b. Ser técnico con experiencia mínima de seis (6) meses en la ejecución de actividades administrativas en instituciones educativas, o
> c. Ser bachiller con experiencia mínimo de dos (2) años en la ejecución de actividades administrativas en Instituciones Educativas

No obstante, al ser el objeto contractual, la prestación del servicio de aseo, no se entiende la razón por la cual se limita la experiencia exigida al personal administrativo en instituciones educativas, ya que la naturaleza de la institución donde se prestará el servicio de aseo no influye de manera diferencial en las labores administrativas del contratista.

Se entiende que el personal administrativo del contratista atenderá asuntos relacionados con la prestación del servicio de aseo, y no de servicios educativos, por lo cual no hay correlación con el requisito exigido, máxime cuando en los estudios previos tampoco se encuentra análisis alguno que haya derivado en la conclusión de la necesidad de esa experiencia en instituciones educativas.

Por lo anterior se solicita su eliminación y en caso de negativa a la presente observación, explicar de manera técnica la necesidad que se pretende cubrir al exigir experiencia del personal administrativo en instituciones educativas.

OBSERVACIÓN No.3

En los pliegos se observa:

> **3.5.6 PERSONAL TÉCNICO MÍNIMO HABILITANTE PARA ACREDITAR JUNTO CON LA OFERTA.**
>
> Para acreditar el cumplimiento del requisito técnico mínimo habilitante del personal, el proponente sólo deberá acreditar junto con su oferta los documentos del siguiente personal: Coordinador del servicio; Supervisor Servicios Generales, Supervisor de Servicios Administrativos y el Responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
>
> Ahora, la información relacionada con la formación y experiencia del personal denominado "operarios de aseo y cafetería y operarios de mantenimiento", los documentos que acrediten su formación y experiencia mínima deberán ser presentados de acuerdo con la solicitud del supervisor dentro de la ejecución del contrato, lo anterior, sin perjuicio de la información que se debe presentar para los

En este aspecto es importante que la administración corrobore los requisitos exigidos para el personal que realizará el objeto contractual de manera previa al inicio de actividades y no "dentro de la ejecución del contrato" como lo anunció el pliego.

Por lo tanto, se solicita que tal documentación sea presentada al supervisor del contrato como requisito para el inicio de la ejecución contractual, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo solicitado en el pliego de condiciones como requisitos habilitantes.

OBSERVACIÓN No.4

En el requisito de experiencia, tanto la general como la específica, se solicita:

> NOTA: Tratándose de Proponentes Plurales se tendrá en cuenta lo siguiente: i) uno de los integrantes debe aportar como mínimo el cincuenta por ciento (50 %) de la experiencia solicitada; ii) los demás integrantes deben acreditar al menos el cinco por ciento (5 %) de la experiencia solicitada; y iii) sin perjuicio de lo anterior, solo uno (1) de los integrantes, si así lo considera pertinente, podrá no acreditar experiencia. En este último caso, el porcentaje de participación del integrante que no aporta experiencia en la estructura plural no podrá superar el diez por ciento (10 %).

Al respecto, no se encuentra justificación alguna para exigir que a los integrantes del proponente plural se le exija un porcentaje específico.

La ley 80 de 1993, incorporó la figura jurídica de las uniones temporales y consorcios, pensadas con la finalidad de aunar esfuerzos para presentar conjuntamente una misma propuesta, complementando sus capacidades para lograr la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato.

De tal forma, la naturaleza de esta figura jurídica comprende que la experiencia del oferente plural (consorcios, uniones temporales o promesas de sociedad futura) corresponda a la suma de la experiencia que acredite cada uno de los integrantes del proponente plural.

Se solicita eliminar tal requisito del pliego de condiciones, y en caso de respuesta negativa a esta petición, se solicita justificar normativamente la decisión.

OBSERVACIÓN No.5

Referente al método de la TRM para la calificación de la propuesta económica se dice en el pliego:

> La TRM que la entidad utilizará para determinar el método de ponderación será la que *rija el segundo día hábil después de vencido el plazo para la presentación de ofertas*. Esto es, la que la Superintendencia publique en horas de la tarde del día hábil siguiente a la fecha efectiva de cierre para la presentación de oferta del proceso. [Por ejemplo, si el cierre del proceso se realiza el 10 de febrero, la TRM que se usará para determinar el método de evaluación será la del 12 de febrero, que se publica en la tarde del 11 de febrero]

En este sentido, es importante resaltar que para que el método de la TRM cumpla su cometido de garantizar transparencia e imparcialidad en el proceso de evaluación, es necesario que, al momento de conocerse la fórmula a utilizar, ya se encuentren definidos los proponentes habilitados.

Por tal razón se solicita la modificación de la fecha con la cual se determina la fórmula de evaluación económica, garantizando que para ese momento ya se tenga claridad de los oferentes habilitados, tal como está estipulado en los pliegos tipo expedidos por Colombia Compra, determinando la fórmula con la TRM que rija el día hábil siguiente a la audiencia de adjudicación:

"El día de la audiencia de adjudicación, la Entidad iniciará respondiendo y resolviendo las observaciones presentadas al informe de evaluación, de conformidad con el numeral 2.6 del Pliego de Condiciones. Acto seguido, la Entidad iniciará la apertura de los sobres de las ofertas económicas y definirá el método de ponderación de las propuestas de acuerdo con la TRM que rija al día hábil siguiente; sin embargo, la Entidad debe finalizar la apertura de los sobres económicos hasta antes de las 3:00 pm. De conformidad con lo anterior, la Entidad no deberá abrir los sobres económicos teniendo conocimiento de la TRM que regirá al día hábil siguiente. En este sentido, atendiendo a las circunstancias anteriores y las particularidades de cada caso, la Entidad podrá optar por suspender la audiencia y reiniciarla cuando lo considere conveniente, de manera que inicie y finalice la apertura de los sobres antes de las 3:00 pm del día respectivo"

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.1

La condición establecida respecto de la antigüedad de los equipos se incluye dado que es necesario que se cuente con equipos adecuados que no presenten deterioro, con el fin de brindar un óptimo servicio y de calidad en las actividades diarias a ejecutar por parte del personal, actividades que redundan en el ambiente en el que se desarrollarán los servicios reduciendo la propagación de enfermedades infecciosas generando un entorno propicio con estándares mínimos salud, higiene, comodidad, con el fin de garantizarles condiciones bienestar a los funcionarios, contratistas, estudiantes, y público externo en general.

Tal como se estipula en el documento del proyecto de pliego de condiciones, el documento que se exige por la entidad para su acreditación será una certificación o manifestación suscrita por el proponente, en el que se indique que contará con ese equipo y herramientas mínimas de acuerdo con las especificaciones solicitadas; por lo tanto, para el cumplimiento del requisito basta con la presentación del documento señalado por la Entidad.

Ahora, en lo que respecta a la antigüedad de dos (2) años y su condición de validación, la misma si bien en principio para el proceso de selección en su etapa precontractual se validará con el ofrecimiento que el oferente realice, su verificación varía para la etapa de ejecución, pues allí, el supervisor del contrato validará que los equipos que se vayan a colocar a disposición previo inicio del contrato cumplan con las condiciones señaladas, de lo contrario, el contratista estaría incumplimiento sus obligaciones.

Expuesto lo anterior se establecerá en el pliego de condiciones los documentos que el contratista tendrá que presentar al supervisor para validar la antigüedad de los equipos ofrecidos.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.2

Si bien dentro del objeto del contrato y su alcance se hace referencia a la prestación de servicios integrales de aseo, también lo es, como bien se incluyó dentro de los estudios y documentos previos y requerimiento técnico del contrato, el objeto y alcance contractual también contempla la necesidad de contratar los servicios de personal administrativo para las instituciones educativas oficiales del Municipio de Floridablanca.

Como se establece en el estudio previo numeral *4.3 Personal Administrativo Instituciones Educativas Oficiales,* y presupuesto oficial ítem 7 y 8, este personal es necesario para la ejecución del contrato. Los servicios se desarrollarán y ejecutarán en las instituciones educativas con las funciones mínimas establecidas por la oficina gestora “Secretaría de Educación” en el requerimiento del presente proceso y a su vez establecidas en el estudio previo.

Ahora, dadas las funciones a desarrollar por este personal en las diferentes Instituciones educativas, fue establecido un perfil mínimo para el cumplimiento de las mismas y la ejecución óptima del objeto contractual, respecto de idoneidad en formación y experiencia del personal administrativo, siendo integralmente distintas a las funciones de un operario del servicio de aseo. Por esta razón, se estableció un perfil para estas personas que llevarán a cabo este tipo de actividades.

Es necesario aclarar que este personal administrativo no atenderá el servicio de aseo, pues sus funciones difieren sustancialmente. Este personal administrativo se requiere dada la necesidad con la que cuentan las instituciones educativas, a saber;

ubicación	servicio completo	receso
Almacén	16	0
Biblioteca	18	0
Secretarial, archivo, ventanilla	37	16
Tesorería, contable	16	03
total	87	19

Conforme a lo expuesto no se acepta la observación y se mantendrá el perfil mínimo requerido para el personal administrativo.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.3

La determinación de que para este personal “operadores de aseo y cafetería y operarios de mantenimiento” su información de experiencia y formación mínima se presenten conforme a la solicitud del supervisor, se sustenta en el perfil de estos operarios y en que como es una condición previa establecida en el pliego de condiciones que se torna de obligatoria cumplimiento, se entiende que sí o sí debe ser cumplida durante la ejecución,

por ello, se dispuso que la misma puede ser solicitada por el supervisor en cualquier momento y no sólo al inicio del contrato.

Sin embargo, la entidad considera viable la observación respecto de verificar previo al inicio y durante la ejecución la documentación soporte del perfil requerido, por lo cual se ajustará esta condición, lo anterior, sin perjuicio de la información que se debe presentar para los aspectos ponderables.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.4

El criterio establecido en principio se encuentra orientado a garantizar la idoneidad de los contratistas y, particularmente, de los integrantes de las estructuras plurales interesadas en ejecutar el contrato estatal, exigiendo un mínimo de experiencia. Este criterio obedece a que no todas las personas naturales o jurídicas que podrían estar interesadas en ejecutar el contrato tienen la experiencia específica requerida para hacerlo, a pesar de que sí pudieran tener la idoneidad, por lo que la misma determina excepcionalmente, en un margen, uno de los integrantes tuviera la posibilidad de no aportar experiencia, de manera que pueda ir adquiriendo como integrante de un proponente plural. En este sentido, el criterio tiene estos propósitos: a) garantizar la idoneidad de todos los integrantes de los proponentes plurales para la ejecución del proyecto y ii) permitir que al menos uno de los integrantes que no tiene experiencia participe en el proceso de contratación y, de este modo, permitirle que la adquiera como integrante del proponente plural, pero participando hasta en máximo del 10% en la conformación del consorcio o unión temporal[1].

La exigencia de que un proponente acredite como mínimo el 50% de la experiencia en un proponente plural busca entre otras, garantizar la capacidad técnica real de ejecución del contrato, dado que de alguna forma asegura que como mínimo un miembro tenga la experiencia necesaria para liderar y cumplir con el objeto y alcances del proceso, mitigando riesgos respecto de la efectiva y óptima de la ejecución contractual. La condición establecida no impide la sumatoria de experiencias de los miembros, pero sí establece un liderazgo experimentado. Un proponente plural obedece a la unión de varios actores, que eventualmente pueden presentar riesgos respecto de coordinación o ejecución, con el criterio se determina que un miembro con experiencia sustancial reduce la probabilidad de incumplimientos, de otra parte se permite dentro de la etapa precontractual que la entidad cuente con la certeza de que, aunque varios participen, exista un miembro con el conocimiento, y experticia suficiente en el servicio que se pretenda prestar, para asumir la correcta responsabilidad frente al contrato. Así mismo permite una selección objetiva y competitiva al igualar las condiciones de experiencia entre los posibles proponentes plurales, y evitando que los proponentes plurales con miembros menos experimentados compitan con ofertas basadas en la experiencia "diluida" de todos sus integrantes. En general este criterio, es una medida de control que asegura que el proponente plural cuente con la capacidad y experiencia verificada para la ejecución, sin desvirtuar el principio de la sumatoria de experiencia de los integrantes del consorcio o unión temporal para acreditación de la experiencia requerida.

Finalmente, es importante mencionar, por ejemplo, que esta regla de experiencia para las figuras asociativas es una regla que hoy en día viene siendo usada por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente en sus documentos tipo[2].

Conforme a lo expuesto no se acepta la observación.

[1] Ver Conceptos No. C 694 de 2024, C -097 de 2023 y C-518 de 2022 (entre otros) de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente.
[2] https://www.colombiacompra.gov.co/normativa-y-relatoria/documentos-tipo

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.5

Si bien el presente proceso de selección se adelanta por la modalidad de licitación pública, la misma no corresponde a la contratación de una obra sino a la prestación de un servicio. Por ende, la conformación de las ofertas para esta clase de procesos se da a través de la presentación de un solo sobre, donde convergen los requisitos habilitantes y ponderables y no bajo la presentación de dos sobres, como bien lo dispuso la Ley 1882 de 2018[3] para el caso de los procesos de obra pública por la modalidad de selección de licitación pública. Por ende, no es posible conforme al principio de economía en materia contractual (Art. 25 numeral 2 de la Ley 80 de 1993) seguir y adoptar procedimientos y trámites distintos a los ya definidos por la Ley y el reglamento para esta clase de procesos que nos convoca.

En tal sentido, el planteamiento de postergar la evaluación económica sólo a cuando ya se tenga consolidado los proponentes habilitantes, es un aspecto procesal según la Ley que se encuentra implementado sólo para los procedimientos de licitación pública que implican la contratación de obra y no para otro tipo de procesos. Por ende, su incorporación y manejo técnico desde la esfera del sistema SECOP II (Consolidación de dos (2) sobres), también sólo se encuentra diseñado para esa clase de procesos, y no como el que aquí nos ocupa.

Por ese motivo, el día para la determinación de la TRM que permita seleccionar el método de calificación de la oferta económica no puede ser - aquel en el cual se tenga consolidado los oferentes habilitados, pues, para esta clase de procesos de licitación distintos al de obra, existe un único traslado al informe de evaluación en el que se debe incluir no sólo la verificación y resultado de los aspectos habilitantes, sino también los ponderables incluido el factor económico. Recordemos, además, que conforme al parágrafo 1 del artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, el término máximo para que los proponentes pueden subsanar sus ofertas se condiciono hasta el vencimiento del traslado del informe de evaluación, no existiendo para ella, un término adicional.

Ahora bien, en todo caso, cómo se encuentra en el pliego de condiciones actual, la determinación del día de escogencia de la TRM que permita seleccionar el método de calificación de la oferta económica, es un aspecto que, para quienes vayan a participar claramente no lo van a conocer con anticipación, pues, se encuentra condicionado a la TRM que rija el segundo día hábil después del cierre del proceso , es decir, la que se publica en horas de la tarde del día hábil siguiente a la fecha de presentación de ofertas. Este sistema que incorporó la Entidad es un sistema, que por ejemplo a hoy, se encuentra incorporado por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente en los documentos tipo para procesos por menor cuantía para obras de infraestructura de transporte.

---

[3] La ley 1882 de 2018 en su artículo 1, parágrafo 2 y 3, indica: " PARÁGRAFO 2. En los procesos de licitación pública para seleccionar contratistas de obra, la oferta estará conformada por dos sobres, un primer sobre en el cual se deberán incluir los documentos relacionados con el cumplimiento de los requisitos habilitantes, así como los requisitos y documentos a los que se les asigne puntaje diferentes a la oferta económica. El segundo sobre deberá incluir únicamente la propuesta económica de conformidad con todos los requisitos exigidos en el pliego de condiciones. PARÁGRAFO 3. En los procesos de licitación pública para seleccionar contratistas de obra pública, las entidades estatales deberán publicar el informe de evaluación relacionado con los documentos de los requisitos habilitantes y los requisitos que sean objeto de puntuación diferente a la oferta económica incluida en el primer sobre, dentro del plazo establecido en el pliego de condiciones. En estos procesos el informe permanecerá publicado en el Secop durante cinco (5) días hábiles, término hasta el cual los proponentes podrán hacer las observaciones que consideren y entregar los documentos y la información solicitada por la entidad estatal. Al finalizar este plazo, la entidad estatal se pronunciará sobre las observaciones y publicará el informe final de evaluación de los requisitos habilitantes y los requisitos objeto de puntuación distintos a la oferta económica. Para estos procesos, el segundo sobre, que contiene la oferta económica, se mantendrá cerrado hasta la audiencia efectiva de adjudicación, momento en el cual se podrán hacer observaciones al informe de evaluación, las cuales se decidirán en la misma. Durante esta audiencia se dará apertura al sobre, se evaluará la oferta económica a través del mecanismo escogido mediante el método aleatorio que se establezca en los pliegos de condiciones, corriendo traslado a los proponentes habilitados en la misma diligencia sólo para la revisión del aspecto económico y se establecerá el orden de elegibilidad".

Conforme a lo anteriormente expuesto la entidad mantendrá el criterio respecto al TRM establecido.

2. Observaciones presentadas por ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A.

OBSERVACIÓN No.1

1. Ajuste de los indicadores de capacidad operativa

Se solicita a la entidad revisar y ajustar los indicadores de capacidad organizacional (rentabilidad del patrimonio y del activo), de manera que permitan una participación más amplia y proporcional al contexto económico actual del sector.

ASEOCOLBA presenta rentabilidades (ROE: 0,18 y ROA: 0,12) que, si bien se encuentran apenas una décima por debajo de los valores exigidos (0,19 y 0,13 respectivamente), reflejan un desempeño financiero sólido y estable, conforme al RUP vigente.

Por lo anterior, se propone ajustar los rangos exigidos a valores razonables que reconozcan la realidad de las empresas del sector servicios y permitan la participación de proponentes solventes y con alta capacidad técnica y financiera.

OBSERVACIÓN No.2

2. Acreditación de la experiencia específica

En el numeral correspondiente a la experiencia específica, se solicita a la entidad modificar la redacción del objeto de acreditación para que no limite la participación únicamente a contratos “cuyo objeto acredite la prestación de servicio de aseo, mantenimiento y servicios administrativos”, sino que también incluya servicios conexos o complementarios que guarden relación directa con el objeto contractual.

Así mismo, se solicita eliminar el requerimiento de acreditar dentro de los contratos la actividad “(b) servicios de personal administrativo para instituciones educativas”, toda vez que no es habitual que las certificaciones de experiencia describan servicios específicos de esta naturaleza.

En su lugar, se propone que la acreditación de dichos servicios se permita mediante los códigos UNSPSC relacionados con la prestación de personal administrativo o de apoyo (por ejemplo, 80111600 – Servicios de personal temporal), tal como lo contempla el Registro Único de Proponentes.

OBSERVACIÓN No.3

3. Acreditación de los servicios de lavado de tanques y fumigación

Se solicita a la entidad aclarar la forma en que deben acreditarse los servicios de lavado de tanques de almacenamiento de agua potable y de fumigación dentro de la experiencia general, indicando si deben presentarse como actividades descritas expresamente en las certificaciones o si pueden acreditarse a través de los códigos UNSPSC 47131800 (soluciones de limpieza y desinfección) y 72102100 (control de plagas), los cuales agrupan dichas actividades dentro de su alcance técnico.

Esta precisión permitirá garantizar uniformidad en la verificación de la experiencia y evitar interpretaciones restrictivas en la evaluación.

OBSERVACIÓN No.4

4. Criterio ponderable 4.1.1 – Formación y experiencia adicional del personal

Respecto del criterio 4.1.1 “Formación y experiencia adicional del personal propuesto” (52 puntos), se solicita a la entidad permitir que la acreditación de este ítem se realice mediante carta de compromiso de presentar las hojas de vida y soportes correspondientes una vez se adjudique el contrato.

Dicha práctica es usual en procesos de selección pública y garantiza la verificación de la idoneidad del personal en la etapa contractual, sin afectar la objetividad ni la transparencia del proceso.

RESPUESTA OBSERVACIÓN N.1

Frente a esta observación, la administración municipal considera pertinente conceptualizar y traer a colación elementos esenciales para determinar los índices de capacidad financiera y organizacional en la gestión contractual del Estado, siempre con sujeción a los principios y normas que rigen el Sistema de Compras Públicas, sin perjuicio del campo autonomía del que goza la entidad para la determinación de las reglas del proceso de contratación y las condiciones del futuro negocio contractual.

Para el caso que nos ocupa, las empresas tomadas para la muestra realizada, las cuales miden la aptitud administrativa, organizacional, la salud financiera y capacidad del oferente.

Dichas exigencias responden al análisis del mercado y estudios del sector efectuado previamente por la entidad contratante, tomando como base la dinámica comercial y los aspectos generales más importantes del mercado del bien, obra o servicios.

Dicho esto, la entidad se permite aclarar que los indicadores financieros y organizacionales son producto de la muestra determinada por la entidad, de acuerdo con las recomendaciones de Colombia Compra Eficiente en su respectivo Manual para determinar y verificar los Requisitos Habilitantes en los Procesos de contratación.

Es así, como la entidad determinó de una población de 64 empresas la muestra correspondiente a 48 empresas tomadas del último informe masivo al año 2024, el cual se compone de las empresas “PLENAS INDIVIDUALES, PLENAS SEPARADOS, PYMES INDIVIDUALES, PYMES SEPARADOS” que se encuentran reportadas en el portal de la superintendencia de sociedades a nivel nacional, la cual incide en la calidad del análisis de la información.

Por lo tanto, al tratarse de un análisis que se sustentó en una metodología objetiva y soportada en información de la Superintendencia de Sociedades, la Entidad no accede a su solicitud, pues, no puede dejar de lado dicho análisis con el fin de ajustar los indicadores financieros y organizacionales para favorecer a uno u otro interesado en participar, toda vez que estos indicadores obedecen al análisis determinado en un documento técnico con una metodología establecida por la Entidad, la cual es una de las planteadas por la guía garantizando el cumplimiento del objeto y el alcance contractual con el fin de garantizar la pluralidad de oferentes y la selección objetiva a los interesado en participar en el presente proceso.

En estos términos, las condiciones frente al presente requisito se mantienen como bien se indicaron en el pliego de condiciones.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.2

La Entidad aclara que, respecto a la experiencia específica, con ella se pretende establecer criterios relacionados con el objeto y alcance del contrato a suscribirse. Estos criterios, se encuentran plasmados en el requerimiento técnico, estudio y documento previo, presupuesto oficial y hacen parte de necesidad de la contratación, dentro de los cuales, se encuentran los servicios y/o actividades necesarias para la ejecución de la totalidad del contrato.

Como bien se estableció en el requerimiento técnico y en los estudios y documentos previos, la Administración requiere con la presente contratación además contratar el personal administrativo para las instituciones educativas oficiales (almacenista, bibliotecaria, Secretario, Tesorero, entre otros), tal como se evidencia por ejemplo en el numeral 4.3. del estudio previo y en el presupuesto oficial ítem 7 y 8. Estos servicios, se insiste, se desarrollarán y ejecutarán en las instituciones educativas con las funciones mínimas establecidas por la oficina gestora "Secretaría de Educación" en el requerimiento del presente proceso y a su vez establecidas en el estudio previo.

Este personal administrativo desarrolla funciones específicas en las Instituciones Educativas, que de manera indirecta repercuten en el correcto funcionamiento de las mismas, toda vez que intervienen en procesos necesarios para el desarrollo de las actividades diarias respecto del componente administrativo.

Ahora, respecto de la ejecución de los servicios y/o actividades o componentes del objeto y alcance del contrato, es claro, si observamos por ejemplo el presupuesto, que es evidente una complejidad en cuanto a la ejecución se refiere, ello, desde el alcance administrativo y financiero, así como el manejo de personal y la coordinación en general del personal en cada una de las instituciones educativas respecto del cumplimiento y logro de los objetivos, funciones y demás aspectos para el correcto funcionamiento; es decir, existe una complejidad para la futura ejecución del contrato.

Dada esa complejidad, la experiencia específica se encuentra directamente relacionada en cuanto a la necesidad y alcance contractual, valor del contrato, el volumen de los servicios a contratar y las funciones dentro de la estructura de cada una de las instituciones educativas, por cuanto, a mayor cantidad de servicios y alcances, también se da un mayor riesgo. Es desde este punto incluso, que la Administración analiza la necesidad de requerir la acreditación de una experiencia específica como a bien se indicó.

Por otra parte, la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a través de su manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los procesos de contratación código CCE-EICP-MA-04, Versión 03/09/2023, ha establecido en cuanto a los requisitos habilitantes, y en especial, lo relativo a la experiencia, lo siguiente:

"(…) *¿Qué son y para qué sirven los requisitos habilitantes? (…) Los requisitos habilitantes miden la aptitud del proponente para participar en el Proceso de Contratación y eventualmente asumir la ejecución del contrato, por lo que están referidos a su capacidad jurídica, financiera, organizacional y experiencia…(..).*

2. REQUISITO HABILITANTE DE EXPERIENCIA: …(..)En el marco de la contratación pública, la experiencia del proponente se reviste de particular importancia, en la medida en que garantiza, en cierto grado, que no habrá improvisación ni mayores costos por errores o dificultades originadas en realizar una actividad por primera vez……La experiencia requerida en un Proceso de Contratación debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza del contrato, su valor, complejidad y riesgo.

Bajo los anteriores factores, la entidad concluyó que el criterio es razonable y adecuado, así como proporcional. Por este motivo, la administración no considera oportuno ni viable extender la ejecución de actividades de experiencia en aspectos conexos o similares, pues lo que se pretende es verificar la idoneidad y experiencia de los proponentes en los componentes específicos del contrato a ejecutar.

Es así como el Manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los procesos de contratación, en el numeral 1.2 establece: "*Las Entidades Estatales deben establecer los requisitos habilitantes de forma adecuada y proporcional a la naturaleza y valor del contrato. Que deban ser adecuados, significa que los requisitos habilitantes que se*

contemplen deben tener una relación directa con el objeto del contrato, de suerte que su acreditación sea efectiva para demostrar que el proponente ***es idóneo para ejecutar el contrato"...(..).***

Es claro que no es lo mismo manejar y ejecutar un contrato con cantidades mínimas de servicios de personal en los componentes de aseo y servicios generales, que ejecutar un contrato de grandes cuantías y con un alto volumen diario de servicios de personal en los componentes de aseo y servicios generales y servicios administrativos; es decir, la acreditación de una experiencia adecuada (actividades acordes al tipo de contrato), más el componente de las cuantías de las operaciones en ejecución, son aspectos que permiten determinar que los proponentes si cuenten con experiencia en la ejecución de contratos con un alto grado de complejidad y riesgo, como lo es, el que se ejecutaría con el presente proceso de selección. Por ello, a mayor cantidad de servicios y mayor valor del contrato, se deriva en un mayor riesgo contractual.

De manera adicional, dentro de la experiencia a exigir y acreditar, deben valorarse aspectos como: complejidad; calidad y riesgo.

El primer aspecto es la COMPLEJIDAD. La complejidad en la ejecución del futuro contrato es alta, toda vez que requiere el manejo de personal en diferentes dependencias de la alcaldía y en las instituciones educativas, con un personal operario aproximado de 201 para el servicio aseo y/o servicios generales, y el manejo aproximado de un personal administrativo para las instituciones entre 87 personas, de ahí la importancia de la ejecución del contrato, así como la responsabilidad para el Municipio en cuanto a garantizar la prestación del servicio de manera continua y de calidad, y evitar a toda luz cualquier interrupción o afectación por una falta de experiencia e idoneidad de su contratista.

A la complejidad está asociado la variable de CALIDAD, dado que la calidad del servicio del contrato en sus componentes de aseo, servicios generales y servicios administrativos obedece a la prestación del servicio con continuidad, frecuencia y eficiencia en todas las áreas objeto del contrato, esto es, (i) comunidad estudiantil, (ii) funcionarios y contratistas y (iii) público externo; con un debido programa de atención de fallas y emergencias, una atención al servicio, precisa y oportuna, así como un eficiente aprovechamiento y una adecuada disposición de los residuos respecto de servicio de aseo y mantenimiento; de tal forma que se garantice la salud pública y la preservación del medio ambiente, manteniendo limpias las zonas atendidas.

Ahora respecto de los servicios administrativos como otro de los componentes que se requieren, estos se desarrollan de manera organizada y se articulan con la estructura administrativa de cada institución dado que este trabajo organiza y coordina los procesos no pedagógicos, asegurando el óptimo funcionamiento, la calidad educativa, la correcta gestión de los recursos y el apoyo necesario para estudiantes y docentes. Es importante mencionar que la interacción del personal a su vez estará relacionada con la población estudiantil, por ello, es que se requiere un conocimiento del área y un grado de efectivo conocimiento de los derechos de niñas, niños y adolescentes, su vulnerabilidad, la responsabilidad social para lograr garantizar un clima de bienestar y respeto. La responsabilidad es imperante y determinante de la Administración Municipal, pues las posibles fallas que se lleguen a presentar en el componente administrativo en las instituciones educativas puede generar situaciones que pueden amenazar o vulnerar el derecho a la educación de sujetos de especial protección constitucional, como los niños.

El Riesgo respecto de la ejecución eficaz y oportuna de los servicios a contratar se considera alto, dado que involucra el componente de bienestar a los actores que desarrollan actividades en las áreas proyectadas para el desarrollo del servicio. Es importante establecer, que la no ejecución o interrupción del servicio por una improvisada ejecución del contratista, podría generar grandes problemas de diferente índole para la entidad en

tanto que es ella la responsable de ejecutar los recursos de una forma óptima y oportuna, es así como por las anteriores variables la entidad considera la importancia de un proponente con capacidad adquirida en experiencia en contratos iguales o similares al que se pretende contratar.

De otra parte, el componente de personal administrativo para las instituciones educativas fue contemplado como una de las actividades a validar dentro de la experiencia, ya que hacen parte importante en el presupuesto del proceso (tienen una incidencia aproximada de (8295 SMMLV) y en el alcance del contrato, además, porque este personal de acuerdo con sus funciones apoya el funcionamiento en las instituciones educativas del Municipio y hace parte de la necesidad contractual.

Ahora, no existe legal o reglamentariamente imposibilidad alguna para que una Entidad sujeta al régimen legal de la Ley 80 de 1993, pueda solicitar la acreditación de una «experiencia general» así como de una «experiencia específica». Incluso, en tratándose de este tipo de experiencia y su exigencia, se puede comparar, por ejemplo, que para el caso de los documentos tipo para obras de infraestructura de transporte, la matriz de experiencia versión No.4 no solo habilita - a exigir una experiencia general sino incluso también una experiencia específica. Esta última, por ejemplo, determina que se pueda solicitar en aspectos como; cuantía, actividades específicas, dimensionamientos, longitudes, e incluso, en la posibilidad de poder llegar a combinar experiencia entre distintas matrices de obra, permitiendo para estos eventos, la posibilidad de exigir la acreditación de experiencia de actividades principales y experiencia de actividades secundarias entre 1 y 2 veces. Otro ejemplo en particular se encontró en los documentos del proceso -pliego de condiciones, para seleccionar a los proveedores del AMP para la prestación del servicio de aseo y cafetería No. CCENEG-063-01-2022, en donde no sólo se exigía la acreditación de una experiencia general, sino también en una experiencia especial o específica sujeta actividades o componentes distintos del servicio de aseo y cafetería (Servicios especiales de jardinería, y experiencia en venta, suministro o puesta a disposición de los insumos, elementos, equipos y maquinaria requeridos para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería).

Este mismo criterio, por ejemplo, fue replicado en el proceso de licitación pública adelantado por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente para seleccionar los proveedores del AMP para la prestación del servicio de aseo y cafetería No. CCENEG-077-01-2024, en donde no sólo se exige la presentación de una experiencia general, sino también la exigencia de una experiencia específica sujeta a unas actividades o componentes distintos al servicio de aseo y cafetería, pues allí se exigió experiencia en el servicio especial de jardinería y experiencia en venta, suministro o puesta a disposición de los insumos, elementos, equipos, maquinaria requeridos para la prestación del servicio integral de aseo.

Es por lo anteriormente expuesto que este aspecto influye directamente en el servicio de educación, lo cual fue valorado y adoptado como criterio para la experiencia de los proponentes. Conforme a la explicación realizada, la Entidad considera pertinente mantener el requerimiento de acreditar en la experiencia específica la ejecución de actividades de personal administrativo en instituciones educativas, lo anterior, conforme a lo descrito.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.3

El pliego de condiciones en los numerales 3.6.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS PARA LA VALIDEZ DE LA EXPERIENCIA REQUERIDA, 3.6.4. DOCUMENTOS VÁLIDOS PARA LA ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA y 3.6.5. PARA SUBCONTRATOS, establece las condiciones y documentos relativos a la acreditación de la experiencia tanto general como específica.

En lo que respecta a las actividades a verificar en la experiencia general, las mismas se deben acreditar como actividades efectivamente ejecutadas dentro de los contratos que se presenten para acreditar la experiencia, para ello, el proponente, además del RUP deberá aportar cualquier de los documentos establecidos por el pliego de condiciones como válidos para la acreditación de experiencia según se dispuso en el numeral 3.6.4. Si bien el certificado del Registro Único de Proponentes será plena prueba de las circunstancia que en él se hacen constar, también lo es qué aspectos como el objeto del contrato, actividades ejecutadas y certificadas, son situaciones que no se encuentran contempladas en dicho registro, por ello, la Ley, también permite que en estos casos y conforme a las características del objeto a contratar la entidad pueda requerir y solicitar información adicional al RUP[4].

Conforme a lo expuesto no se acepta la observación.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.4

En cuanto a que los documentos de formación y experiencia adicional del personal propuesto se acrediten sólo por medio de una carta de compromiso y su verificación se traslade una vez se adjudique el contrato, la misma no se considera procedente, por lo menos conforme a las siguientes razones: (i) durante la etapa precontractual y de selección, se pretende verificar y revisar no solo el cumplimiento de las condiciones habilitantes del proponente sino de los aspectos ponderables de la oferta , ello, a efectos de asegurar la escogencia de un proponente idóneo y con experiencia, así como la oferta más favorable para la Entidad; (ii) es de suma importancia como se ha expresado por la Entidad, atendiendo el alcance y características del contrato, el tiempo de ejecución, el valor y su alcance, que la acreditación del requisito ponderable de la formación y experiencia adicional del personal se realice durante la etapa precontractual y de selección, y no en etapas posteriores a esta, pues, llevar la verificación a esas instancias implica trasladar un riesgo que en principio de mitigarse en la etapa precontractual y no en la etapa contractual, ya que, por ejemplo, el no acreditar las condiciones de calidad durante el proceso, puede generar retrasos o demoras en la ejecución del contrato y poner en riesgo no solo la atención de los servicios y la ejecución del proyecto, sino el deber de seleccionar la oferta más favorable para la entidad; y (iii) trasladar el cumplimiento de estos requisitos solo al adjudicatario previo a la etapa de inicio, sería permitir entre otras cosas, que la entidad obre sin la debida diligencia y cuidado que se le exige debe tener al momento de seleccionar a sus proveedores en los procesos de compra pública en la fase precontractual. Recordemos que la selección objetiva, por tanto, se cumple cuando se escoge la oferta más favorable y es un deber que ha de ser observado con estrictez en toda la fase de adjudicación, lo cual significa, que la entidad debe velar por que estos aspectos deban ser acreditados y verificados en el proceso de selección previo a la adjudicación del contrato y no de forma posterior, ello, con el propósito de no oponerse al deber de selección objetiva, transparencia e igualdad[5].

[4] Ley 1150 de 2007, artículo 6.

[5] El Consejo de Estado, Sección tercera, en Sentencia del doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022) Radicación número: 25000-23-26-000-2010-00027-01 51755, sostuvo: "(…) dar por cumplidos los requisitos de un proponente sin la debida acreditación documental exigida para todos se opone manifiestamente a la lealtad con la que debe obrar la entidad estatal frente a los administrados".

3. Observaciones presentadas por Limpieza Institucional LASU SAS.

OBSERVACIÓN No. 1

El pliego de condiciones establece dentro del criterio de evaluación un componente de 12 puntos asociados a los soportes y tiempo de vinculación del Coordinador.

Respetuosamente, solicitamos revisar y eliminar este requisito, por cuanto resulta restrictivo de la participación, carente de justificación técnica y contrario a los principios que rigen la contratación estatal.

Fundamento jurídico y técnico:

1. Principio de selección objetiva

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 24 de la Ley 80 de 1993, la selección de contratistas debe fundarse en reglas objetivas, justas y proporcionales al objeto del contrato.

Evaluar el tiempo de vinculación previa del coordinador no guarda una relación directa con la capacidad técnica del oferente ni con la correcta ejecución del contrato, pues la idoneidad se demuestra con experiencia y formación, no con la duración de una relación laboral.

2. Principio de libre concurrencia e igualdad de oportunidades

El artículo 30 de la Ley 80 de 1993, numeral 5, señala que los pliegos de condiciones deben propiciar la más amplia participación de oferentes y evitar requisitos que limiten injustificadamente la competencia. Exigir que un profesional esté vinculado al oferente por determinado tiempo favorece indebidamente a ciertos proponentes que ya cuentan con personal contratado, restringiendo la posibilidad de participación de otros oferentes que pueden acreditar la misma capacidad técnica

4. Proporcionalidad y pertinencia del requisito

Según el artículo 2.2.1.1.2.1.2 del Decreto 1082 de 2015, los requisitos habilitantes y de evaluación deben guardar proporción y relación directa con el objeto del contrato.El tiempo de vinculación laboral del coordinador no constituye un indicador técnico ni financiero relevante para garantizar la correcta ejecución contractual. Por tanto, asignar puntaje por esta condición vulnera el principio de selección objetiva.

5. Conceptos del Consejo de Estado y de Colombia Compra Eficiente

Diversos pronunciamientos han señalado que los criterios de evaluación no deben estar relacionados con la estructura interna o relaciones laborales del oferente, sino con factores objetivos que midan la capacidad y experiencia (ver Concepto CCE-111 de 2018, y Consejo de Estado, Sección Tercera, Exp. 54001-23-33-000-2011-00230-01).

Solicitud:

En atención a los principios de transparencia, libre concurrencia y selección objetiva, se solicita a la entidad eliminar del pliego el criterio de evaluación relativo al “perfil del coordinador por soportes y tiempo de vinculación (12 puntos)”, o en su defecto, ajustarlo de modo que se evalúen únicamente las competencias, formación y experiencia profesional del coordinador, sin tener en cuenta la duración de su vínculo con el proponente.

OBSERVACIÓN No. 2

El pliego de condiciones contempla dentro de los factores de evaluación la asignación de 16 puntos al criterio denominado “Perfil del Supervisor por soportes y tiempo de vinculación”.

Respetuosamente se solicita revisar y eliminar este requisito del pliego, por cuanto no guarda relación directa con el objeto contractual, restringe la libre concurrencia de oferentes y vulnera el principio de selección objetiva, conforme a los fundamentos jurídicos que se exponen a continuación.

2. Fundamentos jurídicos y técnicos

a) Principio de selección objetiva (Ley 1150 de 2007, art. 5 y Ley 80 de 1993, art. 24) La normatividad contractual exige que la selección del contratista se base en reglas objetivas y proporcionales a las necesidades del contrato.

El hecho de otorgar puntaje por el tiempo de vinculación previa del Supervisor con el oferente no constituye un criterio objetivo ni técnico para medir la idoneidad o capacidad del proponente.

La experiencia y competencia profesional del supervisor deben acreditarse mediante títulos,experiencia específica y formación, no por la duración de una relación laboral o contractual interna, la cual no incide directamente en la correcta ejecución del contrato.

b) Principio de libre concurrencia e igualdad de oportunidades (Ley 80 de 1993, art. 30 numeral 5) El legislador ordena que los pliegos de condiciones deben promover la participación amplia de oferentes, evitando reglas que limiten o restrinjan la competencia.

La exigencia de un tiempo determinado de vinculación del Supervisor favorece únicamente a oferentes que ya cuenten con personal vinculado, excluyendo injustificadamente a otros que pueden acreditar profesionales igualmente competentes, pero sin un vínculo previo.

Esto genera una restricción injustificada de la competencia, contraria a los principios de igualdad, transparencia y libre concurrencia.

c) Proporcionalidad y pertinencia del requisito (Decreto 1082 de 2015, art. 2.2.1.1.2.1.2)Todo requisito de evaluación o habilitación debe tener relación directa con el objeto del contrato y ser proporcional a su alcance.

El tiempo de vinculación del supervisor no guarda correspondencia con la capacidad técnica ni con la ejecución eficiente del contrato. Por tanto, otorgar puntaje por esa condición resulta desproporcionado y carece de justificación técnica o contractual.

d) Conceptos y jurisprudencia aplicable Tanto la Colombia Compra Eficiente (CCE) como el Consejo de Estado han indicado que los factores de evaluación deben referirse a condiciones objetivas del oferente o de la oferta, y no a su estructura organizacional interna.

• Colombia Compra Eficiente, Concepto CCE-111 de 2018: señala que “las condiciones laborales o de vinculación interna del personal del proponente no deben ser objeto de evaluación ni restricción”.

• Consejo de Estado, Sección Tercera, Exp. 54001-23-33-000-2011-00230-01: establece que la administración debe evitar incluir criterios que, sin relación directa con el objeto del contrato, restringen la pluralidad de oferentes.

Mantener este criterio en el pliego contraviene los principios de transparencia, libre concurrencia, igualdad de oportunidades y selección objetiva previstos en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015.

Su eliminación garantiza una competencia real y equitativa entre los oferentes, permitiendo que la entidad seleccione la oferta más favorable en términos técnicos y económicos.

OBSERVACIÓN No. 3

En el pliego de condiciones se establece un criterio de evaluación que otorga 12 puntos al "Perfil Profesional SG-SST" (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), asociado a soportes y tiempo de vinculación del profesional con el oferente.

Respetuosamente se solicita la eliminación de dicho criterio, por cuanto no tiene relación directa con el objeto contractual, restringe la libre concurrencia de oferentes y vulnera el principio de selección objetiva, conforme a las normas y fundamentos jurídicos que se exponen a continuación.

2. Fundamentos jurídicos y técnicos

a) Principio de selección objetiva (Ley 1150 de 2007, art. 5 y Ley 80 de 1993, art. 24)

El proceso de selección debe basarse en reglas objetivas y proporcionales que permitan identificar la oferta más favorable.

El puntaje asignado al tiempo de vinculación del profesional SG-SST no es un indicador técnico ni contractual de la capacidad del oferente.

La idoneidad de dicho profesional debe acreditarse mediante su formación, experiencia y certificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, no por la duración o tipo de relación laboral o contractual con el proponente.

Este tipo de requisito desvirtúa la selección objetiva, pues introduce un factor subjetivo ajeno al objeto del contrato.

b) Principio de libre concurrencia e igualdad de oportunidades (Ley 80 de 1993, art. 30 numeral 5) El artículo citado ordena que los pliegos deben propiciar la más amplia participación de oferentes.

Exigir o puntuar el tiempo de vinculación de un profesional SG-SST favorece indebidamente a oferentes que ya tienen personal vinculado desde antes, limitando la participación de otros que pueden acreditar profesionales igualmente competentes, pero con un vínculo más reciente o eventual.

Ello constituye una restricción injustificada de la competencia, contraria a los principios de igualdad, transparencia y libre concurrencia.

c) Proporcionalidad y pertinencia del requisito (Decreto 1082 de 2015, art. 2.2.1.1.2.1.2)

Los criterios de evaluación deben ser proporcionales y tener relación directa con el objeto del contrato.

El tiempo de vinculación del profesional SG-SST con el oferente no incide en la calidad de la ejecución contractual, pues las funciones de este cargo se basan en competencias técnicas certificadas, no en la antigüedad de su relación con el contratista.

Por tanto, la inclusión de este criterio carece de justificación técnica y proporcionalidad.

d) Jurisprudencia y doctrina aplicable

• Consejo de Estado – Sección Tercera, Exp. 54001-23-33-000-2011-00230-01: se ha reiterado que los factores de evaluación deben estar directamente vinculados con el objeto contractual y no pueden basarse en condiciones internas o subjetivas del oferente.

• Colombia Compra Eficiente, Concepto CCE-111 de 2018: establece que los pliegos de condiciones no pueden evaluar ni exigir condiciones laborales o de vinculación interna del personal, ya que estas no reflejan la capacidad técnica del proponente.

3. Solicitud

Con fundamento en los argumentos anteriores, se solicita a la Entidad eliminar del pliego de condiciones el criterio de evaluación denominado “Perfil Profesional SG-SST por soportes y tiempo de vinculación (12 puntos)”, o en su defecto, ajustarlo para que se evalúen exclusivamente la formación académica, experiencia certificada y competencias técnicas del profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, sin considerar la duración de su vinculación con el oferente.

4. Conclusión

El mantenimiento de este criterio en el pliego vulnera los principios de selección objetiva, libre concurrencia e igualdad de oportunidades previstos en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015.

Su eliminación garantiza un proceso más transparente, competitivo y ajustado al marco legal, permitiendo que la entidad seleccione la oferta más favorable en términos de idoneidad técnica y económica.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.1, 2 y 3.

La determinación de los factores de evaluación se realizó atendiendo lo prescrito por el artículo 5 numeral 2 de la Ley 1150 de 2007, esto es, teniendo en cuenta unos factores de orden técnico y económico bajo una ponderación precisa y detallada que se encuentra soportada en el pliego de condiciones.

A su vez, para su estructuración, la Entidad observo lo que indica el artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015, y en este sentido, procedió a disponer en los estudios y documentos previos que la determinación para la escogencia de la oferta más favorable se realizaría teniendo en cuenta: (a) la ponderación de los elementos de calidad y precio soportados en formuladas determinadas en el pliego de condiciones.

Los factores de evaluación están ligados o conexos al concepto de la oferta más favorable, bajo el entendido que la oferta más favorable será aquella que, teniendo en cuenta los factores técnicos y económicos de escogencia y la ponderación precisa y detallada de los mismos, contenida en los pliegos de condiciones, resulta ser la más ventajosa para la Entidad. Entonces, los factores de evaluación son los que en realidad determinan la propuesta u oferta que mejor satisface las necesidades de la administración. Se indica, además, que es el pliego de condiciones el que debe determinar cuáles son esos factores que en cada caso en concreto permiten hacer mejor una comparación entre las ofertas presentadas, y con base en ello determinar cuál es la más favorable para la Administración Pública.

De esta forma, y dada la libertad de configuración del pliego de condiciones como una facultad discrecional de la administración, las Entidades disponen de libertad de valoración para la configuración del pliego de condiciones conforme a los parámetros generales

señalados en la Ley y en el reglamento, no obstante dicha facultad discrecional, se encuentra sujeta a unos límites bajo el principio de legalidad, esto es, la prohibición de establecer aspectos expresamente prohibidos por la Ley o el reglamento. Por ello, se sostiene, que dicha facultad discrecional, otorga la facultad para incluir en el proceso y en los contratos las condiciones a licitar que consideren convenientes y necesarias con guarda al principio de legalidad, es decir, que no estén prohibidas por la Ley o el reglamento.

Sostiene GONZÁLEZ[6] que la Ley no determina ni puede determinar el contenido preciso y detallado de los pliegos de condiciones, por razones de eficacia y por la imposibilidad de prever con exactitud los derechos, reglas, y obligaciones propias de las particularidades del objeto por contratar. Por ende, está libertad de configuración de pliego y su discrecionalidad, se indica, además, debe ajustarse a los principios del proceso y se observa conforme las especificaciones y características del objeto. De allí, deviene entonces, la identificación de los criterios de habilitación y rechazo y su calificación, y también los criterios que deben ser ponderados y las medidas de dicha ponderación. Por ello, desde la perspectiva técnica aparece la posibilidad de utilizar diversos criterios de calificación o ponderación como, por ejemplo; el cumplimiento de contratos anteriores, calidad de los materiales que se emplearán en la construcción de la obra, los procedimientos constructivos aplicables, las características estéticas o funcionales, las características ambientales o vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales, o el mantenimiento o la asistencia técnica, entre otros.

Luego, para el caso en particular y conforme a las especificaciones del contrato a suscribirse, se consideró pertinente para la Entidad, que los factores técnicos del ofrecimiento más ventajoso y favorable se delimitaran en la formación y experiencia del personal ofrecido y en la inclusión de criterios de sostenibilidad ambiental. Por ello, la entidad considera que el criterio de ponderación técnico de la formación y experiencia del personal ofrecido - bajo la estructura determinada , es un factor que busca propender por que la ejecución del contrato se lleve a cabo con una alta de calidad y eficiencia, buscando a cabalidad el cumplimiento de tiempos, garantizando una coordinación efectiva, e interlocuciones o comunicaciones asertivas entre el personal y la comunidad objeto del contrato, manejo adecuado de personal, así como un seguimiento y supervisión constante de las operaciones y cumplimiento de los acuerdos de servicios.

Ahora, en lo que respecta al factor de vinculación del personal con el proponente como criterio a ponderar, esto propicia que el mismo cuente con conocimiento de las operaciones del área, conocimiento de la empresa proponente en cuanto a políticas de seguridad y salud en el trabajo; conocimiento de los procedimientos administrativos; reglamentación general; normas; educación; capacitación; articulación de los procesos en cuanto a recepción de elementos; manipulación; distribución; gasto; seguridad en las áreas y comunicación con externos en tanto que todos los actos que genere dicho personal podrá afectar en determinado momento a la comunidad estudiantil (niños y niñas), funcionarios y demás, proporcionando una mejora de la calidad del servicio que se pretende realizar.

Respecto del criterio ponderable Profesional sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, SG-SST, se aclara que para el mismo la puntuación máxima por este criterio es de CINCO PUNTOS y no de 12 de puntos como se indica en el contenido de su observación

Frente a la ponderación por la vinculación del profesional responsable del SG-SST, ello obedece principalmente a la necesidad de verificar una condición que se relaciona directamente con la prestación del servicio, en especial, lo que tiene que ver con la disminución del riesgo en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo. En primera medida,

[6] González, E. (2010). *El pliego de condiciones en la contratación estatal la reforma consagrada en la Ley 1150 de 2007 y sus decretos reglamentarios*. Universidad Externado de Colombia.

la Ley 1562 de 2012 define las disposiciones generales para la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales en el país, así como también las responsabilidades de los empleadores y trabajadores en materia de SST.

Entre tanto, la Ley establece las obligaciones de las empresas en la implementación de programas de prevención y regula la investigación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales junto al Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.4, en el cual se indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015 reglamenta las *Obligaciones de los empleadores, y* en su numeral 10, establece la Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas, indicando, que se debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

> *"10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;*
>
> *10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;*
>
> *10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y*
>
> *11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa".*

En concordancia con la Resolución 0312 de 2019, en el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y en el que se resuelve que para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V, podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST; que cuenten con licencia en SST vigente, el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST, quienes igualmente están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema de Gestión de SST en cualquier empresa o entidad, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica.

Es por ello y conforme a las características del servicio objeto de contratación, que esté contrato implica la contratación de un número considerable de personal para desarrollar diferentes labores que pueden generar eventualmente condiciones inseguras no solo para el trabajador si no para su entorno y para los terceros que lleguen a estar en dicha área; así pues, el requisito es un medio necesario para poder contar con proponentes que diseñan, administran, e implementen actividades de seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir o minimizar y controlar los peligros que se puedan presentar en el medio laboral.

Además de ello, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo debe contar con una capacidad de manejo, experticia, conocimiento y demás habilidades propias de un profesional que conoce la implicación y consecuencias de los riesgos de cada uno de los factores que encierra la normatividad vigente.

De acuerdo con lo expresado antes, es importante establecer como criterio de calidad ponderativo - la vinculación de los profesionales a desarrollar el cargo de Profesional sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, SG-SST con el proponente, toda vez que su rol y funciones están ligadas de manera vital a la estructura propia de la empresa u organización.

Es importante tener en cuenta que todas las empresas desarrollan un determinado Sistema de Gestión, cuyo objetivo de implementación del SG-SST es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud sus colaboradores y personal externo de acuerdo con sus funciones o servicios, sin importar su tamaño. Todo este proceso está sustentado en el ciclo conocido generalmente como PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), para la mejora continua, optimizar la productividad, de una manera sistemática, progresiva y constante.

-**Planear:** En esta etapa incluye la evaluación del sistema actual, la elaboración de la matriz de riesgos, la definición de objetivos y plan de trabajo anual, las capacitaciones a las personas encargadas, el establecimiento de indicadores de medición del sistema y los demás temas que sean necesarios.

-**Hacer:** Elaborar un plan de trabajo que permita el desarrollo de la gestión de peligros, las evaluaciones médicas ocupacionales, la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, la gestión del cambio, las adquisiciones y la contratación del personal necesario.

-**Verificar**: En esta etapa se aplican los mecanismos que permitan verificar el cumplimiento de la implementación del SGSST. Esta tarea implica todos los procesos de auditoría, revisión por parte de los directivos, y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que permitan observar falencias y fortalezas durante la implementación, con el fin de establecer acciones para la mejora continua.

-**Actuar:** Se establecen los procesos de mejora continua a toda la organización o empresa. Se implementan las acciones preventivas, correctivas, o de mejora con base en los resultados de la verificación y medición del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Durante la implementación del SG-SST se determina y establece cuáles son los roles y quiénes son los responsables de cada proceso, para garantizar su construcción colectiva, su eficacia, adecuación y conveniencia para la organización o empresa.

Así mismo el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), es el equipo que se encuentra conformado por representantes del empleador y de los trabajadores. Su conformación es obligatoria según la legislación colombiana y va acorde con el número de colaboradores de la empresa.

El Ministerio del Trabajo mediante el Decreto 1072 de 2015 estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por:

- Empleadores públicos y privados
- Trabajadores dependientes e independientes
- Trabajadores cooperados
- Trabajadores en misión
- Contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo
- Organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo
- Empresas de servicios temporales
- Agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral

· Administradoras de riesgos laborales
· Policía Nacional: personal no uniformado y civil de las Fuerzas Militares

Así mismo el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo,contiene 4 aspectos importantes para soportar la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:1).Normatividad: normas legales en materia de Riesgos Laborales; 2)Comunicación: divulgar los avances y desarrollo de actividades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;3).Gestión Documental: estructurarlo a partir del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través del listado maestro de documentos de la empresa tenga; y 4)Educación: mecanismo formal para transmitir los conocimientos a los colaboradores en los temas claves del Sistema de Gestión de la Seguridad, con el propósito de mitigar las lesiones y prevenir las enfermedades laborales.

Conforme a lo expuesto, e**l conocimiento de la estructura de la empresa**, respecto del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo es un factor directo que repercute indiscutiblemente en la calidad y desarrollo del contrato que se pretende ejecutar. Aunado a lo anterior la minimización del riesgo de eventuales condiciones de peligro para los colaboradores y personal externo, que de una u otra forma serán trasladados a la Administración Municipal.

Entonces, el factor de vinculación representa un valor agregado que guarda estrecha relación con el servicio, calidad y con las obligaciones que debe cumplir de manera integral el contratista en la prestación del servicio, el manejo de personal al interior del contrato y en el cumplimiento de las obligaciones que tiene con este, máxime si se tiene en cuenta que dichos perfiles tienen incidencia directa con el personal, estos perfiles hacen una mayor verificación y rigurosidad a las aptitudes del personal de la empresa. Factores como seguridad, el componente humano y las condiciones de experiencia, capacitación y formación de quienes asumen la actividad, son fundamentales para que la materialización del servicio garantice la dinámica diaria de mejores condiciones para la Entidad en temas operativos, de seguridad, prevención y control.

Un aspecto no menos importante frente al criterio ponderativo de la vinculación del personal con el proponente fue el que se analizó dentro del estudio del sector, pues allí, se estableció que en esta clase de procesos como el que se está adelantando, se evidencia una tendencia uniforme en la estructuración de requisitos en cuanto a la exigencia de personal con unos perfiles y experiencias, pero, además, la exigencia de su vinculación, veamos:

Entidad	**Referencia del proceso**	**Perfiles requeridos**	**Vinculación laboral con el proponente**	**Formación académica del personal**	**Domicilio, Sucursal o Agencia en el lugar de ejecución**
Distrito de Barrancabermeja	LICITACIÓN PÚBLICA No. LP-012-2024 SERVICIO DE ASEO EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES DEL SECTOR EDUCATIVO OFICIAL DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA, SANTANDER	Profesional de Seguridad y Salud en el trabajo Profesional Coordinador del Contrato Personal capacitado	Vinculación laboral por 2 años con el proponente Se pondera la vinculación laboral con el proponente	Posgrado y Cursos de capacitación Cursos de capacitación o formación Experiencia especifica del personal	Se ponderaba contar con establecimiento de comercio principal o sucursal
Alcaldía de Bucaramanga	SE-LP-004-2024	Supervisor de servicios de aseo Profesional	Vinculación de 6 meses, factor de calidad.	Experiencia y cursos de formación	Exigencia técnica mínima de 6 meses de contar con domicilio,

	PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ASEO EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES Y PUNTOS VIVE DIGITAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA INCLUIDO EL SUMINISTRO DE ELEMENTOS E INSUMOS NECESARIOS PARA SU PRESTACIÓN	Coordinador del servicio- Profesional Profesional de seguridad y salud en el trabajo Operarios de aseo Estudios de 5 primaría con cursos y experiencia Toderos Bachiller con cursos y capacitaciones relacionadas	Vinculación de 6 meses, factor de calidad. Vinculación l de 6 meses, factor de calidad. Vinculación de 6 meses, factor de calidad. Vinculación de 6 meses, factor de calidad.	Posgrado Posgrado Cursos y capacitaciones Experiencia de 12 meses	sucursal o agencia.
MUNICIPIO DE ITAGUI	LICITACION SSA-LP-129-2024 PRESTACIÓN INTEGRAL DEL SERVICIO DE ASEO Y CAFETERÍA PARA LAS SEDES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL Y EL SERVICIO DE ASEO PARA ESPACIOS INSTITUCIONALES DE SERVICIO A LA COMUNIDAD Y LAS INSTALACIONES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ.	Coordinador de Trabajo – Profesional Supervisores/Técnicos, tecnólogos o Profesional Profesional de Seguridad y salud en el trabajo	Se ponderaba tiempo de vinculación laboral de 6 a 12 meses, de 13 a 24 meses, y más de 25 meses. Se ponderaba vinculación laboral con el proponente de 6 a 18 meses, de 19 a 30 meses, y más de 31 meses	Supervisor adicional, con cursos y formación Formación adicional y vinculación laboral con el	Exigencia técnica de contar con domicilio, sucursal o agencia.

Por consiguiente, La Entidad no acoge su observación y se mantiene con lo establecido en los pliegos de condiciones.

4. Observaciones presentadas por UNO EN LIMPIEZA S.A.S

OBSERVACIÓN No.1

1.Solicitamos a la entidad aclarar el objeto de la contratación, en el sentido de aclarar sí el objeto del contrato es la prestación de actividades de aseo, fumigación, lavado de tanques y actividades de mantenimiento, o suministro de personal temporal, ya que las actividades difieren significativamente entre objetos sociales, lo que se termina convirtiendo en una restricción para presentar oferta, por lo cual sugerimos que el suministro del personal administrativo se excluya de este proceso y se adelante a través de un proceso de contratación en donde se puedan presentar proponentes especializados en el suministro de personal temporal.

OBSERVACIÓN No.2

2. Solicitamos se excluya de los códigos UNSPSC el código 801116 y el código 801615, ya que este tipo de actividades corresponden a empresas de suministro de personal temporal, códigos y actividades que normalmente no incluyen las empresas prestadoras de los servicios de aseo, fumigación y mantenimiento, ya que incluyen responsabilidades adicionales ante el Ministerio de trabajo que no les corresponden, lo que constituye una ambigüedad en la solicitud.

OBSERVACIÓN No.3

3. Teniendo en cuenta el valor del presupuesto oficial solicitamos que la experiencia se pueda acreditar con 5 contratos

OBSERVACIÓN No.4

4. Solicitamos por favor que la experiencia específica se puede cumplir con la experiencia general

OBSERVACIÓN No.5

5. Teniendo en cuenta el valor del presupuesto oficial solicitamos que la experiencia específica se pueda acreditar con 5 contratos.

OBSERVACIÓN No.6

6. Solicitamos ajustar el requerimiento de la experiencia específica a prestación de servicios de aseo, cafetería y mantenimiento.

OBSERVACIÓN No.7

7. Solicitamos aclarar si serán válidos los contratos de aseo y cafetería, ya que dentro de los códigos unspsc se evidencia esta actividad

OBSERVACIÓN No.8

8. Solicitamos aclarar si el objeto de la experiencia se puede acreditar en conjunto entre contratos.

OBSERVACIÓN No.9

9. Solicitamos que las hojas de vida sean solicitadas únicamente al proponente adjudicatario

OBSERVACIÓN No.10

10. En caso, que el objeto del contrato no sea suficiente para acreditar las actividades requeridas solicitamos aclarar sí se puede aportar el contrato u orden de compra en donde se evidencien las actividades solicitadas

OBSERVACIÓN No.11

11. En caso de acreditarse el suministro de supervisores en contratos de prestación de servicios de aseo y cafetería en instituciones educativas, ¿se podría entender esta actividad, como el cumplimiento de servicios administrativos para instituciones educativas?

OBSERVACIÓN No.12

12. Con respecto al numeral 4.1.1. formación y experiencia adicional del personal, solicitamos:

• Que, en la formación adicional solicitada, el personal requerido pueda acreditar ser técnico o tecnólogo en áreas administrativas y/o de gestión humana, de lugar del diplomado solicitado.

• Solicitamos eliminar el requerimiento para el coordinador de servicios, en donde se solicita que el profesional debe acreditar ser evaluador de competencias laborales certificada por el Sena o institución avalada por la Onac, ya que, primero este no es el objetivo del cargo y segunda direcciona el proceso de contratación.

• Solicitamos que para los diferentes perfiles no se exija vinculación con el proponente,ya que el factor de calidad se refleja en el perfil del personal propuesto y no en su antigüedad con la empresa.

• No obstante, en caso de mantenerse el requerimiento anterior, solicitamos aclarar que el profesional puede ser acreditado por cualquiera de los integrantes, en caso de figuras asociativas

• Solicitamos que las certificaciones de trabajo en alturas y espacios confinados sean solicitadas únicamente al proponente adjudicatario.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.1

El objeto de la contratación se encuentra detallado en los documentos en los que se soporta el procedimiento administrativo, entre ellos, los estudios y documentos previos. Pues bien, allí se indicó, que el objeto de la contratación es el siguiente: **SERVICIO INTEGRAL DE ASEO, FUMIGACIÓN, LAVADO DE TANQUES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MANTENIMIENTO PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE FLORIDABLANCA; Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS GENERALES DE ASEO, CAFETERÍA, FUMIGACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL EN LAS INSTALACIONES DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA Y DEMÁS DEPENDENCIAS.**

El objeto del contrato a suscribirse, se deriva de la necesidad en la que se sustenta el adelantamiento del proceso de contratación y sus alcances, allí por ejemplo,, se indica la necesidad para la administración de contratar los servicios de aseo, fumigación y lavado de tanques para las instituciones educativas oficiales del Municipios; el servicio de aseo, cafetería y fumigación para la Administración Municipal; así como los servicios de personal administrativo y de mantenimiento para las instituciones educativas del Municipio de Floridablanca.

Ahora bien, con fundamento en la necesidad de la contratación es que la Administración estructuró su objeto, así como sus alcances, por esta razón, es que se indica dentro del

mismo la prestación de ambos servicios. Igualmente, dentro de los estudios y documentos previos del presente proceso, la Entidad, realizó la justificación técnica del por qué estructurar integralmente un sólo proceso de contratación con la totalidad de los servicios objeto de la necesidad, ello, con fundamento entre otras cosas en aspectos como: (i) mayor carga administrativa para llevar a cabo la contratación de los servicios requeridos en varios procesos de selección; (ii) mayor tiempo en los procesos de selección y perfeccionamiento de los contratos; (iii) mayor carga en la labor de seguimiento y supervisión del contrato y, (iv)fraccionamiento de los servicios.

Otro aspecto por considerar también al momento de la estructuración integral de los servicios objeto de contratación, se sustentan en que esta clase de servicios han sido contratados en el pasado por el Municipio de esta manera, garantizando una ejecución técnica satisfactoria mitigando riesgos operacionales que puedan afectar el servicio de atención al público por la Administración y el servicio público esencial en materia de educación a la población educativa.

Con fundamento en lo explicado, no se acepta su observación.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.2

La entidad incorporó el código UNSPSC 801615 - *Servicios de apoyo gerencial*, teniendo en cuenta que, dentro del objeto y el alcance del objeto, se encuentran los componentes de Personal de Servicios Administrativos y Personal de Mantenimiento, el cual representa un factor de importancia y responsabilidad para la administración, toda vez que se pretende verificar dentro de esta etapa la capacidad y experticia del futuro proponente en este tipo de servicio o actividad.

Ahora, debemos recordar que conforme a las disposiciones del Decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.2.1.1.15.2, la inscripción y registro de la experiencia por los proveedores en su RUP, debe corresponde a contratos de bienes, obras o servicios que pretenda acreditar, identificados con los códigos del clasificador de bienes y servicios en el tercer nivel.

Sin embargo, para dar una claridad al código requerido se permite exponer los Códigos de Producto y Nombre Producto, con el fin de aclarar la observación presentada.

Código Clase	Nombre Clase	Código Producto	Nombre Producto
801615	Servicios de apoyo gerencial	80161501	Servicios secretariales o de administración de oficinas
801615	Servicios de apoyo gerencial	80161502	Servicios de planificación de reuniones
801615	Servicios de apoyo gerencial	80161503	Servicios de entrada por teclado
801615	Servicios de apoyo gerencial	80161504	Servicios de oficina
801615	Servicios de apoyo gerencial	80161505	Servicios de administración de flotas
801615	Servicios de apoyo gerencial	80161506	Servicios de archivo de datos
801615	Servicios de apoyo gerencial	80161507	Servicios audiovisuales
801615	Servicios de apoyo gerencial	80161508	Servicios de destrucción de documentos

Como se puede observar, los productos que corresponden a esta clase (801615) se enmarcan en la actividad o servicio del alcance que se pretende contratar, razón por la que se hace necesaria la validación de la experiencia del proponente mediante la acreditación del código 8011615.

Igualmente, la entidad incorporó el código UNSPSC 801116 - *Servicios de personal temporal*, toda vez que los servicios obedecen la contratación de personal que dependiendo de la ejecución del contrato puede ser temporal, así pues, se encuentra relación directa con el objeto del contrato.

Conforme a lo expuesto se mantendrá el requisito y no se aceptará la observación.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.3

La entidad se permite aclarar que en el país se ejecutan y desarrollan por parte de las entidades estatales procesos similares en donde contratan por montos o cuantías de gran importancia, procesos por ejemplo con la siguientes referencias:

- Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca - CAR-LP-006-2025
- Departamento del Atlántico Gobernación -LP-018-2024
- Gobernación de Caldas- LP-SED-007-2024
- Fiscalía General de la Nación - FGN-RCE-IPSE-0002-2020
- Municipio de Envigado - ENV-12-21-0292-24

Visto lo anterior, se considera que, así como existe una demanda por parte de las Entidades frente a esta clase de servicios en cuantías considerables, también existe para ello, una oferta por parte de proponentes con aptitudes en la experiencia requerida dentro del territorio nacional muestra de lo anterior, es la identificación de procesos con aspectos similares o iguales que se han adelantado por Entidades Estatales según lo arroja la plataforma SECOP II.

Ahora, lo que busca la entidad mediante el requisito - es establecer reglas objetivas de participación que permitan a la entidad verificar la experiencia relacionada en montos similares y actividades que guarden cierta relación, dada la magnitud del proceso y las condiciones administrativas, financieras, operativas y técnicas para la correcta ejecución y desarrollo del contrato. Debe recordarse, que el alcance del futuro contrato tiene dos grandes componentes, a saber; (i) servicio para las instituciones educativas (aseo, servicios generales, servicios de fumigación, lavado de tranques, servicios de personal administrativo y servicios de mantenimiento), y, i) el servicio de aseo, cafetería, servicios generales y servicios de fumigación para las diferentes instalaciones de la Alcaldía Municipal. Dichos servicios impactan no solo a la comunidad estudiantil y funcionarios, sino también al personal externo y demás, por lo cual es necesario garantizar que el futuro contratista pueda cumplir con el objeto del contrato y su alcance, dado la magnitud, valor y componentes a desarrollarse.

Por otra parte, la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a través de su manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los procesos de contratación código CCE-EICP-MA-04, Versión 03 del 29/09/2023, ha establecido en cuanto a los requisitos habilitantes, y en especial, lo relativo a la experiencia, lo siguiente:

"(…) *¿Qué son y para qué sirven los requisitos habilitantes? (…) Los requisitos habilitantes miden la aptitud del proponente para participar en el Proceso de Contratación y eventualmente asumir la ejecución del contrato, por lo que están referidos a su capacidad jurídica, financiera, organizacional y experiencia…(..).*

2. REQUISITO HABILITANTE DE EXPERIENCIA: …(..)En el marco de la contratación pública, la experiencia del proponente se reviste de particular importancia, en la medida en que garantiza, en cierto grado, que no habrá improvisación ni mayores costos por errores o dificultades originadas en realizar una actividad por primera vez……La experiencia requerida en un Proceso de Contratación debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza del contrato, su valor, complejidad y riesgo.

Que la experiencia sea adecuada es que sea afín al tipo de actividades incluidas dentro del objeto del contrato, mientras que el concepto "proporcional", refiere a la relación en el alcance, la cuantía, riesgo y la complejidad del negocio a contratar. Pues bien, para la Entidad este último concepto es de gran importancia, dado no solo por la cuantía, sino por los riesgos y la complejidad de su ejecución, en el entendido que el presente contrato implica un manejo de personal en grandes proporciones y cantidades, con destino a grupos poblaciones como lo es el educativo, por lo anterior, surge la necesidad para la Entidad, de verificar y solicitar que los interesados en la ejecución del contrato a celebrarse, cuenten y acrediten que han ejecutado proyectos de envergaduras y riesgos similares; a efectos, de evitar y prevenir situaciones que puedan poner en riesgo la futura ejecución del contrato o la calidad y la prestación del mismo, e incluso la afectación en la prestación de los servicios educativos, dado que como bien se anotó en apartes anteriores, el alcance del presente contrato tiene como destino no sólo la parte de las Instalaciones de la Alcaldía Municipal, sino también a las instituciones educativas oficiales del Municipio.

Ahora, si bien es cierto que la transparencia como principio en la contratación estatal está sujeta entre otras cosas a garantizar una libre concurrencia de aquellos proponentes que tengan la real posibilidad de ofrecer lo que demanda la administración, también lo es , que los procedimientos de selección se encuentran sujetos conforme a la finalidad del contrato a estatal, a asegurar y garantizar, que las condiciones que en ellos se incluyan estén relacionadas con garantizar la escogencia del contratista que cuenten con la capacidad e idoneidad conforme a la naturaleza y alcance del contrato. Por ello, la exigencia de los requisitos debe enfocarse no solo en tener un amplio número de proponentes, sino también, en garantizar y asegurar que los mismos - busquen que quienes participen realmente cuenten con la capacidad legal, idoneidad, calidades técnicas y profesionales, económicas y financieras conforme al proyecto a ejecutarse[7].

Por otra parte, y en cuanto a un ejercicio comparativo en relación con la experiencia y su exigencia frente al presupuesto oficial y número de contratos a presentar, por ejemplo, en los documentos tipo para la contratación de obra pública de infraestructura de transporte Versión No.4, se exige en la franja de número de contratos a aportar, que quienes presenten en 3 a 4 contratos deben acreditar como mínimo el 120% del presupuesto oficial expresado en SMMLV. Es decir, comparando dicha exigencia - con la que se indica para el presente proceso, se puede establecer, que la Entidad se encuentra exigiendo frente a esa franja de número de contratos, un rango menor en cuanto al valor a acreditar, en el sentido, que se solicita la presentación de hasta 3 contratos que sumados sus valores acrediten el 100% del presupuesto oficial.

Sin embargo, en aras de tomar en cuenta la observación, la entidad considera la modificación de este requisito permitiendo la acreditación con hasta cinco (5) contratos cuyo valor o sumatoria del valor sea igual o superior al cien por ciento (100%) del presupuesto oficial. Esta condición, de ampliar el número de contratos se considera viable se aplique tanto para la experiencia general como para la experiencia específica.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.4

En lo que atañe a acreditar los mismos contratos para la experiencia general y específica, la entidad se permite dar claridad a estos dos criterios, así: la "Experiencia General" pretende verificar la experiencia relacionada en un sentido más amplio en cuanto al proceso, mientras que la "Experiencia Específica": pretende verificar la capacidad específica en cuanto a las variables y actividades de mayor importancia según alcance y esencia del proceso en particular, como lo son: "actividades y/o servicios, interrelacionadas a su vez con cuantías de orden similar a las del proceso de contratación".

[7] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Subsección C, Sentencia del 2 de agosto de 2023, radicado No. 11001-03-26-000-2018-00060-00(61462).

Es decir, se busca verificar que el proponente cuenta con una experiencia en la ejecución de proyectos de igual o mayor envergadura a los del objeto del contrato, lo que permite determinar no solo su idoneidad, sino su capacidad y grado de cumplimiento. Es por lo anterior que se hace necesario que el proponente presente dichos requisitos, pues la responsabilidad y complejidad del proceso hacen necesario realizar dicha verificación en la etapa precontractual.

Es del caso precisar que el hecho de que la entidad exija «experiencia general» y «experiencia específica», no implica que esté exigiendo «doble experiencia», pues se trata de dos aspectos distintos.

Ahora, no existe legal o reglamentariamente imposibilidad alguna para que una Entidad sujeta al régimen legal de la Ley 80 de 1993, pueda solicitar la acreditación de una «experiencia general» así como de una «experiencia específica». Incluso, en tratándose de este tipo de experiencia y su exigencia, se puede comparar, por ejemplo, que para el caso de los documentos tipo para obras de infraestructura de transporte, la matriz de experiencia versión No.4 no solo habilita - a exigir una experiencia general sino incluso también una experiencia específica. Esta última, por ejemplo, determina que se pueda solicitar en aspectos como; cuantía, actividades específicas, dimensionamientos, longitudes, e incluso, en la posibilidad de poder llegar a combinar experiencia entre distintas matrices de obra, permitiendo para estos eventos, la posibilidad de exigir la acreditación de experiencia de actividades principales y experiencia de actividades secundarias entre 1 y 2 veces. Otro ejemplo en particular se encontró en los documentos del proceso -pliego de condiciones, para seleccionar a los proveedores del AMP para la prestación del servicio de aseo y cafetería No. CCENEG-063-01-2022, en donde no sólo se exigía la acreditación de una experiencia general, sino también en una experiencia especial o específica sujeta actividades o componentes distintos del servicio de aseo y cafetería (Servicios especiales de jardinería, y experiencia en venta, suministro o puesta a disposición de los insumos, elementos, equipos y maquinaria requeridos para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería).

Este mismo criterio, por ejemplo, fue replicado en el proceso de licitación pública adelantado por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente para seleccionar los proveedores del AMP para la prestación del servicio de aseo y cafetería No. CCENEG-077-01-2024, en donde no sólo se exigía la presentación de una experiencia general, sino también la exigencia de una experiencia específica sujeta a unas actividades o componentes distintos al servicio de aseo y cafetería, pues allí se exigió experiencia en el servicio especial de jardinería y experiencia en venta, suministro o puesta a disposición de los insumos, elementos, equipos, maquinaria requeridos para la prestación del servicio integral de aseo.

Por lo anterior, dada la complejidad del contrato, alcances y la cuantía, no se acepta la observación.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.5.

La entidad se permite aclarar que en el país se ejecutan y desarrollan por parte de las entidades estatales procesos similares en donde contratan por montos o cuantías de gran importancia, procesos por ejemplo con la siguientes referencias:

- Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca - CAR-LP-006-2025
- Departamento del Atlántico Gobernación -LP-018-2024
- Gobernación de Caldas- LP-SED-007-2024
- Fiscalía General de la Nación - FGN-RCE-IPSE-0002-2020
- Municipio de Envigado - ENV-12-21-0292-24

Visto lo anterior, se considera que, así como existe una demanda por parte de las Entidades frente a esta clase de servicios en cuantías considerables, también existe para ello, una oferta por parte de proponentes con aptitudes en la experiencia requerida dentro del territorio nacional muestra de lo anterior, es la identificación de procesos con aspectos similares o iguales que se han adelantado por Entidades Estatales según lo arroja la plataforma SECOP II.

Ahora, lo que busca la entidad mediante el requisito - es establecer reglas objetivas de participación que permitan a la entidad verificar la experiencia relacionada en montos similares y actividades que guarden cierta relación, dada la magnitud del proceso y las condiciones administrativas, financieras, operativas y técnicas para la correcta ejecución y desarrollo del contrato. Debe recordarse, que el alcance del futuro contrato tiene dos grandes componentes, a saber; (i) servicio para las instituciones educativas (aseo, servicios generales, servicios de fumigación, lavado de tranques, servicios de personal administrativo y servicios de mantenimiento), y, (ii) el servicio de aseo, cafetería, servicios generales y servicios de fumigación para las diferentes instalaciones de la Alcaldía Municipal. Dichos servicios impactan no solo a la comunidad estudiantil y funcionarios, sino también al personal externo y demás, por lo cual es necesario garantizar que el futuro contratista pueda cumplir con el objeto del contrato y su alcance, dado la magnitud, valor y componentes a desarrollarse.

Por otra parte, la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a través de su manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los procesos de contratación código CCE-EICP-MA-04, Versión 03 del 29/09/2023, ha establecido en cuanto a los requisitos habilitantes, y en especial, lo relativo a la experiencia, lo siguiente:

"(…) *¿Qué son y para qué sirven los requisitos habilitantes? (…) Los requisitos habilitantes miden la aptitud del proponente para participar en el Proceso de Contratación y eventualmente asumir la ejecución del contrato, por lo que están referidos a su capacidad jurídica, financiera, organizacional y experiencia…(..).*

2. REQUISITO HABILITANTE DE EXPERIENCIA: …(..)En el marco de la contratación pública, la experiencia del proponente se reviste de particular importancia, en la medida en que garantiza, en cierto grado, que no habrá improvisación ni mayores costos por errores o dificultades originadas en realizar una actividad por primera vez……La experiencia requerida en un Proceso de Contratación debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza del contrato, su valor, complejidad y riesgo.

Que la experiencia sea adecuada es que sea afín al tipo de actividades incluidas dentro del objeto del contrato, mientras que el concepto "proporcional", refiere a la relación en el alcance, la cuantía, riesgo y la complejidad del negocio a contratar. Pues bien,para la Entidad este último concepto es de gran importancia, dado no solo por la cuantía, sino por los riesgos y la complejidad de su ejecución, en el entendido que el presente contrato implica un manejo de personal en grandes proporciones y cantidades, con destino a grupos poblaciones como lo es el educativo, por lo anterior, surge la necesidad para la Entidad, de verificar y solicitar que los interesados en la ejecución del contrato a celebrarse, cuenten y acrediten que han ejecutado proyectos de envergaduras y riesgos similares; a efectos, de evitar y prevenir situaciones que puedan poner en riesgo la futura ejecución del contrato o la calidad y la prestación del mismo, e incluso la afectación en la prestación de los servicios educativos, dado que como bien se anotó en apartes anteriores, el alcance del presente contrato tiene como destino no sólo la parte de las Instalaciones de la Alcaldía Municipal, sino también a las instituciones educativas oficiales del Municipio.

Ahora, si bien es cierto que la transparencia como principio en la contratación estatal está sujeta entre otras cosas a garantizar una libre concurrencia de aquellos proponentes que tengan la real posibilidad de ofrecer lo que demanda la administración, también lo es , que

los procedimientos de selección se encuentran sujetos conforme a la finalidad del contrato a estatal, a asegurar y garantizar, que las condiciones que en ellos se incluyan estén relacionadas con garantizar la escogencia del contratista que cuenten con la capacidad e idoneidad conforme a la naturaleza y alcance del contrato. Por ello, la exigencia de los requisitos debe enfocarse no solo en tener un amplio número de proponentes, sino también, en garantizar y asegurar que los mismos - busquen que quienes participen realmente cuenten con la capacidad legal, idoneidad, calidades técnicas y profesionales, económicas y financieras conforme al proyecto a ejecutarse[8].

Por otra parte, y en cuanto a un ejercicio comparativo en relación con la experiencia y su exigencia frente al presupuesto oficial y número de contratos a presentar, por ejemplo, en los documentos tipo para la contratación de obra pública de infraestructura de transporte Versión No.4, se exige en la franja de número de contratos a aportar, que quienes presenten en 3 a 4 contratos deben acreditar como mínimo el 120% del presupuesto oficial expresado en SMMLV. Es decir, comparando dicha exigencia - con la que se indica para el presente proceso, se puede establecer, que la Entidad se encuentra exigiendo frente a esa franja de número de contratos, un rango menor en cuanto al valor a acreditar, en el sentido, que se solicita la presentación de hasta 3 contratos que sumados sus valores acrediten el 100% del presupuesto oficial.

Sin embargo, en aras de tomar en cuenta la observación, la entidad considera parcialmente viable la modificación de este requisito permitiendo la acreditación con hasta cinco (5) contratos cuyo valor o sumatoria del valor sea igual o superior al cien por ciento (100%) del presupuesto oficial.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.6

La Entidad aclara que, respecto a la experiencia específica, se pretende establecer criterios relacionados con el objeto y alcance del contrato a suscribirse. Estos criterios, se encuentran plasmados en el requerimiento técnico, estudio y documento previo, presupuesto oficial y necesidad de la contratación, dentro de los cuales, se encuentran los servicios y/o actividades necesarias para la ejecución de la totalidad del contrato.

Como bien se estableció en el requerimiento técnico y en los estudios y documentos previos, la Administración requiere con la presente contratación además contratar el personal administrativo para las instituciones educativas oficiales (almacenista, bibliotecaria, Secretario, Tesorero, entre otros), tal como se evidencia por ejemplo en el numeral 4.3. del estudio previo y en el presupuesto oficial ítem 7 y 8. Estos servicios, se insiste, se desarrollarán y ejecutarán en las instituciones educativas con las funciones mínimas establecidas por la oficina gestora “Secretaría de Educación” en el requerimiento del presente proceso y a su vez establecidas en el estudio previo.

Este personal administrativo desarrolla funciones específicas en las Instituciones Educativas, que de manera indirecta repercuten en el correcto funcionamiento de las mismas, toda vez que intervienen en procesos necesarios para el desarrollo de las actividades diarias respecto del componente administrativo.

Ahora, respecto de la ejecución de los servicios y/o actividades o componentes del objeto y alcance del contrato, es claro, si observamos por ejemplo el presupuesto, que es evidente una complejidad en cuanto a la ejecución se refiere, ello, desde el alcance administrativo y financiero, así como el manejo de personal y la coordinación en general del personal en cada una de las instituciones educativas respecto del cumplimiento y logro de los objetivos,

[8] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Subsección C, Sentencia del 2 de agosto de 2023, radicado No. 11001-03-26-000-2018-00060-00(61462).

funciones y demás aspectos para el correcto funcionamiento; es decir, existe una complejidad para la futura ejecución del contrato.

Dada esa complejidad, la experiencia específica se encuentra directamente relacionada en cuanto a la necesidad y alcance contractual, valor del contrato, el volumen de los servicios a contratar y las funciones dentro de la estructura de cada una de las instituciones educativas, por cuanto, a mayor cantidad de servicios y alcances, también se da un mayor riesgo. Es desde este punto incluso, que la Administración analiza la necesidad de requerir la acreditación de una experiencia específica como a bien se indicó.

Por otra parte, la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a través de su manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los procesos de contratación código CCE-EICP-MA-04, Versión 03 del 23/09/2023, ha establecido en cuanto a los requisitos habilitantes, y en especial, lo relativo a la experiencia, lo siguiente:

"(…) *¿Qué son y para qué sirven los requisitos habilitantes? (…) Los requisitos habilitantes miden la aptitud del proponente para participar en el Proceso de Contratación y eventualmente asumir la ejecución del contrato, por lo que están referidos a su capacidad jurídica, financiera, organizacional y experiencia…(..).*

2. REQUISITO HABILITANTE DE EXPERIENCIA: …(..)En el marco de la contratación pública, la experiencia del proponente se reviste de particular importancia, en la medida en que garantiza, en cierto grado, que no habrá improvisación ni mayores costos por errores o dificultades originadas en realizar una actividad por primera vez……La experiencia requerida en un Proceso de Contratación debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza del contrato, su valor, complejidad y riesgo.

Bajo los anteriores factores, la entidad concluyó que el criterio es razonable y adecuado, así como proporcional. Por este motivo, la administración no considera oportuno ni viable extender la ejecución de actividades de experiencia en aspectos conexos que no contemplan los alcances o actividades de las actividades especiales, pues lo que se pretende es verificar la idoneidad y experiencia de los proponentes en los componentes específicos del contrato a ejecutar.

Es así como el Manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los procesos de contratación, en el numeral 1.2 establece: "*Las Entidades Estatales deben establecer los requisitos habilitantes de forma adecuada y proporcional a la naturaleza y valor del contrato. Que deban ser adecuados, significa que los requisitos habilitantes que se contemplen deben tener una relación directa con el objeto del contrato, de suerte que su acreditación sea efectiva para demostrar que el proponente* ***es idóneo para ejecutar el contrato"...(..).***

Es claro que no es lo mismo manejar y ejecutar un contrato con cantidades mínimas de servicios de personal en los componentes de aseo y servicios generales, que ejecutar un contrato de grandes cuantías y con un alto volumen diario de servicios de personal en los componentes de aseo y servicios generales y servicios administrativos; es decir, la acreditación de una experiencia adecuada (actividades similares o afines al tipo de contrato), más el componente de las cuantías de las operaciones en ejecución, son aspectos que permiten determinar que los proponentes si cuenten con experiencia en la ejecución de contratos con un alto grado de complejidad y riesgo, como lo es, el que se ejecutaría con el presente proceso de selección. Por ello, a mayor cantidad de servicios y mayor valor del contrato, se deriva en un mayor riesgo contractual.

De manera adicional, dentro de la experiencia a exigir y acreditar, deben valorarse aspectos como: complejidad; calidad y riesgo.

El primer aspecto es la COMPLEJIDAD. La complejidad en la ejecución del futuro contrato es alta, toda vez que requiere el manejo de personal en diferentes dependencias de la alcaldía y en las instituciones educativas, con un personal operario aproximado de 201 para el servicio aseo y/o servicios generales, y el manejo aproximado de un personal administrativo para las instituciones educativas entre 87 personas, de ahí la importancia de la ejecución del contrato, así como la responsabilidad para el Municipio en cuanto a garantizar la prestación del servicio de manera continua y de calidad, y evitar a toda luz cualquier interrupción o afectación por una falta de experiencia e idoneidad de su contratista.

A la complejidad está asociado la variable de CALIDAD, dado que la calidad del servicio del contrato en sus componentes de aseo, servicios generales y servicios administrativos obedece a la prestación del servicio con continuidad, frecuencia y eficiencia en todas las áreas objeto del contrato, esto es, (i) comunidad estudiantil, (ii) funcionarios y contratistas y (iii) público externo; con un debido programa de atención de fallas y emergencias, una atención al servicio, precisa y oportuna, así como un eficiente aprovechamiento y una adecuada disposición de los residuos respecto de servicio de aseo y mantenimiento; de tal forma que se garantice la salud pública y la preservación del medio ambiente, manteniendo limpias las zonas atendidas.

Ahora respecto de los servicios administrativos como otro de los componentes que se requiere, estos se desarrollen de manera organizada y se articulan con la estructura administrativa de cada institución dado que este trabajo organiza y coordina los procesos no pedagógicos, asegurando el óptimo funcionamiento, la calidad educativa, la correcta gestión de los recursos y el apoyo necesario para estudiantes y docentes. Es importante mencionar que la interacción del personal a su vez estará relacionado con la población estudiantil, por ello, es que se requiere un conocimiento del área y un grado de efectivo conocimiento de los derechos de niñas, niños y adolescentes, su vulnerabilidad, la responsabilidad social para lograr garantizar un clima de bienestar y respeto. La responsabilidad es imperante y determinante de la Administración Municipal, pues las posibles fallas que se lleguen a presentar en el componente administrativo en las instituciones educativas puede generar situaciones que pueden amenazar o vulnerar el derecho a la educación de sujetos de especial protección constitucional, como los niños.

El Riesgo respecto de la ejecución eficaz y oportuna de los servicios a contratar se considera alto, dado que involucra el componente de bienestar a los actores que desarrollan actividades en las áreas proyectadas para el desarrollo del servicio. Es importante establecer, que la no ejecución o interrupción del servicio por una improvisada ejecución del contratista podría generar grandes problemas de diferente índole para la entidad en tanto que es ella la responsable de ejecutar los recursos de una forma óptima y oportuna, es así que por las anteriores variables la entidad considera la importancia de un proponente con capacidad adquirida en experiencia en contratos con este tipo de actividades que se pretende contratar.

De otra parte, es el que corresponde al componente del personal administrativo para las instituciones educativas, el cual, fue contemplado como una de las actividades a validar dentro de la experiencia, ya que hacen parte importante en el presupuesto del proceso (tienen una incidencia aproximada de (8295 SMMLV) y en el alcance del contrato, además, porque este personal de acuerdo con sus funciones apoya el funcionamiento en las instituciones educativas del Municipio y hace parte de la necesidad contractual.

E tratándose de este tipo de experiencia y su exigencia, se puede comparar, por ejemplo, que para el caso de los documentos tipo para obras de infraestructura de transporte, la matriz de experiencia versión No.4 no solo habilita - a exigir una experiencia general sino incluso también una experiencia específica. Esta última, por ejemplo, determina que se pueda solicitar en aspectos como; cuantía, actividades específicas, dimensionamientos,

longitudes, e incluso, en la posibilidad de poder llegar a combinar experiencia entre distintas matrices de obra, permitiendo para estos eventos, la posibilidad de exigir la acreditación de experiencia de actividades principales y experiencia de actividades secundarias entre 1 y 2 veces. Otro ejemplo en particular se encontró en los documentos del proceso -pliego de condiciones, para seleccionar a los proveedores del AMP para la prestación del servicio de aseo y cafetería No. CCENEG-063-01-2022, en donde no sólo se exigía la acreditación de una experiencia general, sino también en una experiencia especial o específica sujeta actividades o componentes distintos del servicio de aseo y cafetería (Servicios especiales de jardinería, y experiencia en venta, suministro o puesta a disposición de los insumos, elementos, equipos y maquinaria requeridos para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería).

Este mismo criterio, por ejemplo, fue replicado en el proceso de licitación pública adelantado por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente para seleccionar los proveedores del AMP para la prestación del servicio de aseo y cafetería No. CCENEG-077-01-2024, en donde no sólo se exigía la presentación de una experiencia general, sino también la exigencia de una experiencia específica sujeta a unas actividades o componentes distintos al servicio de aseo y cafetería, pues allí se exigió experiencia en el servicio especial de jardinería y experiencia en venta, suministro o puesta a disposición de los insumos, elementos, equipos, maquinaria requeridos para la prestación del servicio integral de aseo.

Es por lo anteriormente expuesto que este aspecto influye directamente en el servicio de educación, lo cual fue valorado y adoptado como criterio para la experiencia de los proponentes. Conforme a la explicación realizada, la Entidad considera pertinente mantener el requerimiento de acreditar la experiencia específica en la ejecución de actividades o servicios representativos a ejecutar, lo anterior, conforme a lo descrito.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.7

La entidad se permite aclarar que la validación de la experiencia se realizará conforme se establece en los numerales 3.6. EXPERIENCIA,3.6.1. EXPERIENCIA GENERAL, 3.6.2. EXPERIENCIA ESPECÍFICA,3.6.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS PARA LA VALIDEZ DE LA EXPERIENCIA REQUERIDA,3.6.4. DOCUMENTOS VÁLIDOS PARA LA ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA,3.6.5. PARA SUBCONTRATOS.

Particularmente los contratos de aseo y cafetería se validarán o verificarán únicamente conforme los criterios y parámetros establecidos en el pliego de condiciones y de acuerdo con el tipo de experiencia que se pretende acreditar.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.8

Conforme lo establece el pliego de condiciones, los objetos requeridos para efectos de verificación de experiencia general y específica se deben acreditar respecto de cada contrato que se aporte según se estableció de manera clara en los numerales 3.6.1 y 3.6.2.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.9

En cuanto a que los documentos de formación y experiencia a del personal propuesto se acrediten únicamente al proponente adjudicatario , la misma no se considera procedente, por lo menos conforme a las siguientes razones: (i) durante la etapa precontractual y de selección, se pretende verificar y revisar no solo el cumplimiento de las condiciones habilitantes del proponente sino de los aspectos ponderables de la oferta , ello, a efectos de asegurar la escogencia de un proponente idóneo y con experiencia, así como la oferta más favorable para la Entidad; (ii) es de suma importancia como se ha expresado por la Entidad, atendiendo el alcance y características del contrato, el tiempo de ejecución, el valor y su alcance, que la acreditación del requisito ponderable de la formación y experiencia adicional del personal se realice durante la etapa precontractual y de selección, y no en

etapas posteriores a esta, pues, llevar la verificación a esas instancias implica trasladar un riesgo que en principio de mitigarse en la etapa precontractual y no en la etapa contractual, ya que, por ejemplo, el no acreditar las condiciones de calidad durante el proceso, puede generar retrasos o demoras en la ejecución del contrato y poner en riesgo no solo la atención de los servicios y la ejecución del proyecto, sino el deber de seleccionar la oferta más favorable para la entidad; y (iii) trasladar el cumplimiento de estos requisitos solo al adjudicatario previo a la etapa de inicio, sería permitir entre otras cosas, que la entidad obre sin la debida diligencia y cuidado que se le exige debe tener al momento de seleccionar a sus proveedores en los procesos de compra pública en la fase precontractual.

Recordemos que la selección objetiva, por tanto, se cumple cuando se escoge la oferta más favorable y es un deber que ha de ser observado con estrictez en toda la fase de adjudicación, lo cual significa, que la entidad debe velar por que estos aspectos deban ser acreditados y verificados en el proceso de selección previo a la adjudicación del contrato y no de forma posterior, ello, con el propósito de no oponerse al deber de selección objetiva, transparencia e igualdad[9].

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.10

La entidad se permite aclarar que la validación de la experiencia se realizará conforme se establece en los numerales 3.6. EXPERIENCIA,3.6.1. EXPERIENCIA GENERAL, 3.6.2. EXPERIENCIA ESPECÍFICA,3.6.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS PARA LA VALIDEZ DE LA EXPERIENCIA REQUERIDA,3.6.4. DOCUMENTOS VÁLIDOS PARA LA ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA,3.6.5. PARA SUBCONTRATOS.

En el caso particular el contrato u orden de compra, será válido siempre y cuando dichas actividades se encuentren certificadas como ejecutadas por parte del proponente según se exige en el numeral 3.6.4. Por lo tanto, no será válido acreditar actividades que estén el contrato u orden de compra y que no se hayan certificado su ejecución y cumplimiento por parte del proponente.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.11

La acreditación del personal supervisor respecto de los requisitos habilitantes deberá cumplir con lo establecido en los numerales 3.5.5 PERSONAL MÍNIMO REQUERIDO, 3.5.6 PERSONAL TÉCNICO MÍNIMO HABILITANTE PARA ACREDITAR JUNTO CON LA OFERTA y 3.5.7 DOCUMENTOS QUE SE DEBEN ACREDITAR PARA EL CUMPLIMIENTO DEL REQUISITO PERSONAL MÍNIMO. Por lo tanto, de acuerdo con las funciones establecidas para este personal de supervisor de servicios administrativos, no será posible pretender acreditar como experiencia - la prestación de servicios como supervisor de servicios de aseo y cafetería de instituciones educativas, pues las mismas difieren sustancialmente de las funciones que deben llevar a cabo los supervisores del personal administrativo.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.12.1.

La formación requerida en Talento o Recursos Humanos de los Supervisores y Coordinadores tiene su fundamento como criterio ponderable en la necesidad de establecer criterios de calidad a la estructura de personal principal que estará a cargo de la coordinación y supervisión del personal que llevará a cabo la ejecución de los servicios objeto del presente proceso.

La formación está vinculada directamente a la idoneidad, la calidad y desarrollo y es un parámetro que da un valor agregado a la ejecución contractual atendiendo que el mismo

---

9 El Consejo de Estado, Sección tercera, en Sentencia del doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022) Radicación número: 25000-23-26-000-2010-00027-01 51755, sostuvo: "(…) *dar por cumplidos los requisitos de un proponente sin la debida acreditación documental exigida para todos se opone manifiestamente a la lealtad con la que debe obrar la entidad estatal frente a los administrados".*

implica en su gran proporción el manejo de personal. Por lo tanto, establecer como criterio de calidad este tipo de formación garantiza que el personal encargado de la coordinación y supervisión está mejor capacitado para responder a las necesidades del contrato y en general de los actores que intervienen en su correcta ejecución.

El conocimiento en el área de talento o recursos humanos propone que se cuente con estrategias, metodologías, etc; que garanticen efectividad en cuanto al componente humano que se manejara dentro del contrato el cual corresponde a un número significativo de personal de aseo, personal de mantenimiento, personal de servicios administrativos y demás. Es claro que este proceso tiene un componente potencial que es el capital humano el cual tendrá interacción con funcionarios, estudiantes y personal externo, por lo cual su actuación y desarrollo de labores influirá no solo en la prestación de los servicios, sino también en el bienestar de las personas del entorno en donde se desarrollan los trabajos.

Algunos de los puntos importantes que esta formación en el área de talento o recursos humanos comprende es la siguiente:

-Mejora las condiciones de trabajo: El conocimiento de capacidades técnicas, habilidades, comunicación, capacitación del personal mejora de forma directa el clima laboral, el nivel de desempeño de cada uno de los operarios. La comunicación interna efectiva reduce resistencias y aumenta la aceptación.

-Toma de decisiones: La formación aporta herramientas importantes para afrontar la toma de decisiones, y resolución de conflictos de forma más eficaz, lo que redunda en un mejor ámbito laboral y productividad.

-Liderazgo y Autoridad: La formación tiene un impacto positivo en la motivación del personal, asignación de tareas, cumplimiento de responsabilidades.

-La formación aporta conocimientos, pero también habilidades sociales (como proactividad, empatía, compromiso, tolerancia…), lo cual es crucial para interactuar con todo el equipo desde una actitud más positiva.

-Conocimiento de normatividad: en lo que respecta al componente del recurso humano está también relacionado con el cumplimiento de las leyes o regulaciones y normatividad, no sólo en materia laboral sino en seguridad y salud en el trabajo.

Conforme a lo expuesto todos estos componentes citados entre otros, aportarán de manera directa un factor de calidad dentro de la ejecución del contrato, razón por la cual la entidad considera importante contar con la formación establecida en el pliego de condiciones en talento o recursos humanos.

Ahora, por lo expuesto antes, la entidad mantendrá de forma esencial la formación en el área de talento o recursos humanos, sin embargo, se ampliará a que está formación adicional podrá acreditarse no sólo con formación no formal a través un diplomado, sino que se permitirá se pueda acreditar formación en estas áreas a través de formación académica superior.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.12.2.

Respecto del factor de calidad del Coordinador relacionado con la acreditación como evaluador de competencias laborales certificada por el Sena o institución avalada por la Onac, se aclara que teniendo en cuenta las funciones del cargo y desde el punto de vista de líder del equipo de trabajo que realizará o ejecutará los servicios, la entidad considera que este factor de calidad respecto de la formación de este integrante se constituye en un criterio objetivo, que redundara en la mejor capacidad del profesional que estará a cargo

en la ejecución; lo anterior toda vez que este criterio se relaciona con las funciones establecidas en el requerimiento y estudio previo del cargo, además de otros factores.

Ahora, el coordinador con este tipo de formación podrá tener una mejor gestión organizacional, como lo son los cambios internos, implementar parámetros para la selección de personal y la organización, gestionar con mayor agilidad los cambios que surgen en el manejo del talento humano.

Así mismo reduce los riesgos de cometer fallos en el día a día organizacional, por consiguiente, se hace más fácil y óptima la delegación de funciones y responsabilidades del equipo de personas que tendrá a su cargo.

Este tipo de formación también tiene incidencia en la evaluación continua del personal, su desempeño y los resultados, toda vez que cada integrante del equipo desempeña diferentes funciones afines a sus competencias y formación, todo ello redunda en la calidad del servicio, por lo anterior no se acepta la observación.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.12.3.

La determinación de los factores de evaluación se realizó atendiendo lo prescrito por el artículo 5 numeral 2 de la Ley 1150 de 2007, esto es, teniendo en cuenta unos factores de orden técnico y económico bajo una ponderación precisa y detallada que se encuentra soportada en el pliego de condiciones.

A su vez, para su estructuración, la Entidad observo lo que indica el artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015, y en este sentido, procedió a disponer en los estudios y documentos previos que la determinación para la escogencia de la oferta más favorable se realizaría teniendo en cuenta: (a) la ponderación de los elementos de calidad y precio soportados en formuladas determinadas en el pliego de condiciones.

Los factores de evaluación están ligados o conexos al concepto de la oferta más favorable, bajo el entendido que la oferta más favorable será aquella que, teniendo en cuenta los factores técnicos y económicos de escogencia y la ponderación precisa y detallada de los mismos, contenida en los pliegos de condiciones, resulta ser la más ventajosa para la Entidad. Entonces, los factores de evaluación son los que en realidad determinan la propuesta u oferta que mejor satisface las necesidades de la administración. Se indica, además, que es el pliego de condiciones el que debe determinar cuáles son esos factores que en cada caso en concreto permiten hacer mejor la comparación entre las ofertas presentadas, y con base en ello determinar cuál es la más favorable para la Administración Pública.

De esta forma, y dada la libertad de configuración del pliego de condiciones como una facultad discrecional de la administración, las Entidades disponen de libertad de valoración para la configuración del pliego de condiciones conforme a los parámetros generales señalados en la Ley y en el reglamento, no obstante dicha facultad discrecional, se encuentra sujeta a unos límites bajo el principio de legalidad, esto es, la prohibición de establecer aspectos expresamente prohibidos por la Ley o el reglamento. Por ello, se sostiene, que dicha facultad discrecional, otorga la facultad para incluir en el proceso y en los contratos las condiciones a licitar que consideren convenientes y necesarias con guarda al principio de legalidad, es decir, que no estén prohibidas por la Ley o el reglamento.

Sostiene GONZÁLEZ[10] que la Ley no determina ni puede determinar el contenido preciso y detallado de los pliegos de condiciones, por razones de eficacia y por la imposibilidad de

[10] Gónzalez, E. (2010). *El pliego de condiciones en la contratación estatal la reforma consagrada en la Ley 1150 de 2007 y sus decretos reglamentarios*. Universidad Externado de Colombia.

prever con exactitud los derechos, reglas, y obligaciones propias de las particularidades del objeto por contratar. Por ende, está libertad de configuración de pliego y su discrecionalidad, se indica, además, debe ajustarse a los principios del proceso y se observa conforme las especificaciones y características del objeto. De allí, deviene entonces, la identificación de los criterios de habilitación y rechazo y su calificación, y también los criterios que deben ser ponderados y las medidas de dicha ponderación. Por ello, desde la perspectiva técnica aparece la posibilidad de utilizar diversos criterios de calificación o ponderación como, por ejemplo; el cumplimiento de contratos anteriores, calidad de los materiales que se emplearán en la construcción de la obra, los procedimientos constructivos aplicables, las características estéticas o funcionales, las características ambientales o vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales, o el mantenimiento o la asistencia técnica, entre otros.

Luego, para el caso en particular y conforme a las especificaciones del contrato a suscribirse, se consideró pertinente para la Entidad, que los factores técnicos del ofrecimiento más ventajoso y favorable se delimitaran en la formación y experiencia del personal ofrecido y en la inclusión de criterios de sostenibilidad ambiental. Por ello, la entidad considera que el criterio de ponderación técnico de la formación y experiencia del personal ofrecido – bajo la estructura determinada , es un factor que busca propender por que la ejecución del contrato se lleve a cabo con una alta de calidad y eficiencia, buscando a cabalidad el cumplimiento de tiempos, garantizando una coordinación efectiva, e interlocuciones o comunicaciones asertivas entre el personal y la comunidad objeto del contrato, manejo adecuado de personal, así como un seguimiento y supervisión constante de las operaciones y cumplimiento de los acuerdos de servicios.

Ahora, en lo que respecta al factor de vinculación del personal con el proponente como criterio a ponderar, esto propicia que el mismo cuente con conocimiento de las operaciones del área, conocimiento de la empresa proponente en cuanto a políticas de seguridad y salud en el trabajo; conocimiento de los procedimientos administrativos; reglamentación general; normas; educación; capacitación; articulación de los procesos en cuanto a recepción de elementos; manipulación; distribución; gasto; seguridad en las áreas y comunicación con externos en tanto que todos los actos que genere dicho personal podrá afectar en determinado momento a la comunidad estudiantil (niños y niñas), funcionarios y demás, proporcionando una mejora de la calidad del servicio que se pretende realizar.

Entonces, el factor de vinculación representa un valor agregado que guarda estrecha relación con el servicio, calidad y con las obligaciones que debe cumplir de manera integral el contratista en la prestación del servicio, el manejo de personal al interior del contrato y en el cumplimiento de las obligaciones que tiene con este, máxime si se tiene en cuenta que dichos perfiles tienen incidencia directa con el personal, estos perfiles hacen una mayor verificación y rigurosidad a las aptitudes del personal de la empresa. Factores como seguridad, el componente humano y las condiciones de experiencia, capacitación y formación de quienes asumen la actividad, son fundamentales para que la materialización del servicio garantice la dinámica diaria de mejores condiciones para la Entidad en temas operativos, de seguridad, prevención y control.

Un aspecto no menos importante frente al criterio ponderativo de la vinculación del personal con el proponente fue el que se analizó dentro del estudio del sector, pues allí, se estableció que en esta clase de procesos como el que se está adelantando, se evidencia una tendencia uniforme en la estructuración de requisitos en cuanto a la exigencia de personal con unos perfiles y experiencias, pero, además, la exigencia de su vinculación, veamos:

Entidad	**Referencia del proceso**	**Perfiles requeridos**	**Vinculación laboral con el proponente**	**Formación académica del personal**	**Domicilio, Sucursal o Agencia en el lugar de ejecución**

ALCALDÍA DE FLORIDABLANCA	**RESPUESTA A OBSERVACIONES**	**CÓDIGO**: GC – F – 103-18.007	
		VERSIÓN	00
		FECHA ELAB	Marzo-2016
		FECHA APROB	Junio-24-2016
OFICINA DE CONTRATACIÓN		**PROCESO:** GESTIÓN DE CONTRATACIÓN	

Distrito de Barrancabermeja	LICITACIÓN PÚBLICA No. LP-012-2024 SERVICIO DE ASEO EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES DEL SECTOR EDUCATIVO OFICIAL DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA, SANTANDER	Profesional de Seguridad y Salud en el trabajo Profesional Coordinador del Contrato Personal capacitado	Vinculación laboral por 2 años con el proponente Se pondera la vinculación laboral con el proponente	Posgrado y Cursos de capacitación Cursos de capacitación o formación Experiencia especifica del personal	Se ponderaba contar con establecimiento de comercio principal o sucursal
Alcaldía de Bucaramanga	SE-LP-004-2024 PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ASEO EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES Y PUNTOS VIVE DIGITAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA INCLUIDO EL SUMINISTRO DE ELEMENTOS E INSUMOS NECESARIOS PARA SU PRESTACIÓN	Supervisor de servicios de aseo Profesional Coordinador del servicio- Profesional Profesional de seguridad y salud en el trabajo Operarios de aseo Estudios de 5 primaría con cursos y experiencia Toderos Bachiller con cursos y capacitaciones relacionadas	Vinculación de 6 meses, factor de calidad. Vinculación de 6 meses, factor de calidad. Vinculación l de 6 meses, factor de calidad. Vinculación de 6 meses, factor de calidad. Vinculación de 6 meses, factor de calidad.	Experiencia y cursos de formación Posgrado Posgrado Cursos y capacitaciones Experiencia de 12 meses	Exigencia técnica mínima de 6 meses de contar con domicilio, sucursal o agencia.
MUNICIPIO DE ITAGUI	LICITACION SSA-LP-129-2024 PRESTACIÓN INTEGRAL DEL SERVICIO DE ASEO Y CAFETERÍA PARA LAS SEDES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL Y EL SERVICIO DE ASEO PARA ESPACIOS INSTITUCIONALES DE SERVICIO A LA COMUNIDAD Y LAS INSTALACIONES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ.	Coordinador de Trabajo – Profesional Supervisores/Técnicos, tecnólogos o Profesional Profesional de Seguridad y salud en el trabajo	Se ponderaba tiempo de vinculación laboral de 6 a 12 meses, de 13 a 24 meses, y más de 25 meses. Se ponderaba vinculación laboral con el proponente de 6 a 18 meses, de 19 a 30 meses, y	Supervisor adicional, con cursos y formación Formación adicional y vinculación laboral con el	Exigencia técnica de contar con domicilio, sucursal o agencia.

			más de 31 meses		

Por consiguiente, La Entidad no acoge su observación y se mantiene con lo establecido en los pliegos de condiciones.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No. 12.4.

Se aclara que, al tratarse de un aspecto ponderativo relacionado con la oferta, la vinculación se exige en cuanto al proponente, por lo que, tratándose de proponentes plurales este requisito de la vinculación podrá acreditarse respecto de cualquiera de sus integrantes.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.12.5.

Respecto del factor de calidad por certificaciones de trabajo en alturas y espacios confinados, para el personal profesional en SG-SST, la entidad considera que este criterio está directamente relacionado con la calidad del servicio y la prevención de incidentes para el personal que realizará las actividades, dado que el profesional SG-SST es el responsable de la prevención y aseguramiento de las normas en cuanto a salud y seguridad ocupacional, y las funciones del mismo establecidas en el requerimiento y estudio previo.

En cuanto a que los documentos se acrediten únicamente al proponente adjudicatario , la misma no se considera procedente, por lo menos conforme a las siguientes razones: (i) durante la etapa precontractual y de selección, se pretende verificar y revisar no solo el cumplimiento de las condiciones habilitantes del proponente sino de los aspectos ponderables de la oferta , ello, a efectos de asegurar la escogencia de un proponente idóneo y con experiencia, así como la oferta más favorable para la Entidad; (ii) es de suma importancia como se ha expresado por la Entidad, atendiendo el alcance y características del contrato, el tiempo de ejecución, el valor y su alcance, que la acreditación del requisito ponderable de la formación y experiencia adicional del personal se realice durante la etapa precontractual y de selección, y no en etapas posteriores a esta, pues, llevar la verificación a esas instancias implica trasladar un riesgo que en principio de mitigarse en la etapa precontractual y no en la etapa contractual, ya que, por ejemplo, el no acreditar las condiciones de calidad durante el proceso, puede generar retrasos o demoras en la ejecución del contrato y poner en riesgo no solo la atención de los servicios y la ejecución del proyecto, sino el deber de seleccionar la oferta más favorable para la entidad; y (iii) trasladar el cumplimiento de estos requisitos solo al adjudicatario previo a la etapa de inicio, sería permitir entre otras cosas, que la entidad obre sin la debida diligencia y cuidado que se le exige debe tener al momento de seleccionar a sus proveedores en los procesos de compra pública en la fase precontractual.

Recordemos que la selección objetiva, por tanto, se cumple cuando se escoge la oferta más favorable y es un deber que ha de ser observado con estrictez en toda la fase de adjudicación, lo cual significa, que la entidad debe velar por que estos aspectos deban ser acreditados y verificados en el proceso de selección previo a la adjudicación del contrato y no de forma posterior, ello, con el propósito de no oponerse al deber de selección objetiva, transparencia e igualdad[11].

Conforme a lo expuesto no se acepta la observación.

5. Observaciones presentadas por CONSERJES INMOBILIARIOS LTDA

[11] El Consejo de Estado, Sección tercera, en Sentencia del doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022) Radicación número: 25000-23-26-000-2010-00027-01 51755, sostuvo: "(…) *dar por cumplidos los requisitos de un proponente sin la debida acreditación documental exigida para todos se opone manifiestamente a la lealtad con la que debe obrar la entidad estatal frente a los administrados".*

OBSERVACIÓN No.1

1. Restricción injustificada del mercado

La exigencia acumulada de “aseo, mantenimiento y servicios administrativos” reduce de manera significativa el universo de posibles oferentes, dado que no todas las empresas que prestan servicios de aseo cuentan, dentro del mismo contrato, con actividades de mantenimiento o servicios administrativos, los cuales corresponden a líneas de negocio diferentes.

2. Principio de libre concurrencia y pluralidad de oferentes

Conforme a los principios establecidos en la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007, los requisitos habilitantes deben permitir una amplia participación, evitando restricciones que no guardan relación directa con la naturaleza del objeto contractual. Mantener la triple exigencia desconoce este principio y puede limitar injustificadamente la competencia.

3. Pertinencia técnica del objeto

El objeto del contrato a contratar se concentra en la prestación de servicios de aseo, por lo cual la experiencia exigida debería corresponder directamente a este campo. Las actividades de mantenimiento y servicios administrativos no guardan relación indispensable ni determinante con el objeto principal, y su inclusión como requisito obligatorio no aporta a la adecuada verificación de capacidad del oferente.

4. Recomendación para ajuste del requisito

En consideración a lo anterior, solicitamos respetuosamente que el requisito de experiencia se ajuste de la siguiente manera:

o Que la experiencia exigida corresponda a servicios de aseo, permitiendo que se trate de experiencia general en la materia.

o Que no se requiera que los contratos incluyan simultáneamente “mantenimiento y servicios administrativos”, ya que ello constituye una limitación no necesaria ni proporcional frente al objeto contractual.

En consecuencia, solicitamos a la Entidad modificar el numeral correspondiente, dejando como requisito:

“Hasta tres (3) contratos ejecutados, terminados y liquidados, cuyo objeto acredite la prestación de servicios de aseo, cuyo valor individual o sumatorio sea igual o superior al 100% del presupuesto oficial expresado en SMMLV.”

Agradecemos su atención y la adopción de este ajuste, que permitirá una mayor participación y garantizará la observancia de los principios de transparencia, concurrencia y selección objetiva.

OBSERVACIÓN No.2

Numeral 3.5.5 personal mínimo requerido – 4.1.1 formación y experiencia adicional del personal

Solicitamos a la entidad que el requisito de las hojas de vida sea para el oferente contratista y a su vez acepte adjuntar un compromiso bajo la gravedad de juramento suscrita por el representante legal donde conste que en caso de resultar adjudicatario del proceso contará con el personal calificado con los requisitos y las especificaciones dadas por la entidad o

que permita que este personal se encuentre vinculado a la empresa por medio de contrato de prestación de servicios.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.1

Respecto a la solicitud de que la experiencia corresponda de manera general de servicios de aseo.

La determinación de la experiencia para el presente proceso de contratación se sustenta en el objeto y alcance de las actividades a contratar, ello, conforme a la necesidad en la cual se justifica el proceso contractual. Por esta razón, la Entidad llevó a cabo una clasificación de la experiencia como general y específica.

Con la "Experiencia General" se pretende verificar la experiencia relacionada en un sentido más amplio en cuanto al proceso, mientras que con la "Experiencia Específica" se pretende verificar la capacidad específica en cuanto a las variables y actividades de mayor importancia según alcance y esencia del proceso en particular, como lo son: "actividades y/o servicios interrelacionadas a su vez con cuantías de orden similar a las del proceso de contratación".

Es decir, se busca verificar que el proponente cuenta con una experiencia en la ejecución de proyectos de igual o mayor envergadura a los del objeto del contrato, lo que permite determinar no solo su idoneidad, sino su capacidad y grado de cumplimiento. Es por lo anterior que se hace necesario que el proponente presente dichos requisitos, pues la responsabilidad y complejidad del proceso hacen necesario realizar dicha verificación en la etapa precontractual.

Es del caso precisar que el hecho de que la entidad exija «experiencia general» y «experiencia específica», no implica que esté exigiendo «doble experiencia», pues se trata de dos aspectos distintos.

Ahora, no existe legal o reglamentariamente imposibilidad alguna para que una Entidad sujeta al régimen legal de la Ley 80 de 1993, pueda solicitar la acreditación de una «experiencia general» así como de una «experiencia específica». Incluso, en tratándose de este tipo de experiencia y su exigencia, se puede comparar, por ejemplo, que para el caso de los documentos tipo para obras de infraestructura de transporte, la matriz de experiencia versión No.4 no solo habilita - a exigir una experiencia general sino incluso también una experiencia específica. Esta última, por ejemplo, determina que se pueda solicitar en aspectos como; cuantía, actividades específicas, dimensionamientos, longitudes, e incluso, en la posibilidad de poder llegar a combinar experiencia entre distintas matrices de obra, permitiendo para estos eventos, la posibilidad de exigir la acreditación de experiencia de actividades principales y experiencia de actividades secundarias entre 1 y 2 veces. Otro ejemplo en particular se encontró en los documentos del proceso -pliego de condiciones, para seleccionar a los proveedores del AMP para la prestación del servicio de aseo y cafetería No. CCENEG-063-01-2022, en donde no sólo se exigía la acreditación de una experiencia general, sino también en una experiencia especial o específica sujeta actividades o componentes distintos del servicio de aseo y cafetería (Servicios especiales de jardinería, y experiencia en venta, suministro o puesta a disposición de los insumos, elementos, equipos y maquinaria requeridos para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería).

Este mismo criterio, por ejemplo, fue replicado en el proceso de licitación pública adelantado por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente para seleccionar los proveedores del AMP para la prestación del servicio de aseo y cafetería No. CCENEG-077-01-2024, en donde no sólo se exige la presentación de una experiencia general, sino también la exigencia de una experiencia específica sujeta a unas actividades o componentes distintos al servicio de aseo y cafetería, pues allí se exigió experiencia en

el servicio especial de jardinería y experiencia en venta, suministro o puesta a disposición de los insumos, elementos, equipos, maquinaria requeridos para la prestación del servicio integral de aseo.

Por lo anterior, dada la complejidad del contrato, alcances y la cuantía, no se acepta la observación.

Respecto de la solicitud que para la experiencia no se requiera que los contratos incluyan simultáneamente "mantenimiento y servicios administrativos".

La Entidad aclara que, respecto a la experiencia específica, se pretende establecer criterios relacionados con el objeto y alcance del contrato a suscribirse. Estos criterios, se encuentran plasmados en el requerimiento técnico, estudio y documento previo, presupuesto oficial, dentro de los cuales, se encuentran los servicios y/o actividades necesarias para la ejecución de la totalidad del contrato.

Como bien se estableció en el requerimiento técnico y en los estudios y documentos previos, la Administración requiere con la presente contratación además contratar de los servicios de aseo general los servicios de personal administrativo para las instituciones educativas oficiales (almacenista, bibliotecaria, Secretario, Tesorero, entre otros), tal como se evidencia por ejemplo en el numeral 4.3. del estudio previo y en el presupuesto oficial ítem 7 y 8. Estos servicios, se insiste, se desarrollarán y ejecutarán en las instituciones educativas con las funciones mínimas establecidas por la oficina gestora "Secretaría de Educación" en el requerimiento del presente proceso y a su vez establecidas en el estudio previo.

Este personal administrativo desarrolla funciones específicas en las Instituciones Educativas, que de manera indirecta repercuten en el correcto funcionamiento de las mismas, toda vez que intervienen en procesos necesarios para el desarrollo de las actividades diarias respecto del componente administrativo.

Ahora, respecto de la ejecución de los servicios y/o actividades o componentes del objeto y alcance del contrato, es claro, si observamos por ejemplo el presupuesto, que es evidente una complejidad en cuanto a la ejecución se refiere, ello, desde el alcance administrativo y financiero, así como el manejo de personal y la coordinación en general del personal en cada una de las instituciones educativas respecto del cumplimiento y logro de los objetivos, funciones y demás aspectos para el correcto funcionamiento; es decir, existe una complejidad para la futura ejecución del contrato.

Dada esa complejidad, la experiencia específica se encuentra directamente relacionada en cuanto a la necesidad y alcance contractual, valor del contrato, el volumen de los servicios a contratar y las funciones dentro de la estructura de cada una de las instituciones educativas, por cuanto, a mayor cantidad de servicios y alcances, también se da un mayor riesgo. Es desde este punto incluso, que la Administración analiza la necesidad de requerir la acreditación de una experiencia específica como a bien se indicó.

Por otra parte, la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a través de su manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los procesos de contratación código CCE-EICP-MA-04, Versión 03 del 23/09/2023, ha establecido en cuanto a los requisitos habilitantes, y en especial, lo relativo a la experiencia, lo siguiente:

"(…) *¿Qué son y para qué sirven los requisitos habilitantes? (…) Los requisitos habilitantes miden la aptitud del proponente para participar en el Proceso de Contratación y eventualmente asumir la ejecución del contrato, por lo que están referidos a su capacidad jurídica, financiera, organizacional y experiencia…(..).*

2. REQUISITO HABILITANTE DE EXPERIENCIA: …(..)En el marco de la contratación pública, la experiencia del proponente se reviste de particular importancia, en la medida en que garantiza, en cierto grado, que no habrá improvisación ni mayores costos por errores o dificultades originadas en realizar una actividad por primera vez……La experiencia requerida en un Proceso de Contratación debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza del contrato, su valor, complejidad y riesgo.

Bajo los anteriores factores, la entidad concluyó que el criterio es razonable y adecuado, así como proporcional. Por este motivo, la administración no considera oportuno ni viable extender la ejecución de actividades de experiencia en aspectos conexos que no contemplan los alcances o actividades de las actividades especiales, pues lo que se pretende es verificar la idoneidad y experiencia de los proponentes en los componentes específicos del contrato a ejecutar.

Es así como el Manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los procesos de contratación, en el numeral 1.2 establece: "*Las Entidades Estatales deben establecer los requisitos habilitantes de forma adecuada y proporcional a la naturaleza y valor del contrato. Que deban ser adecuados, significa que los requisitos habilitantes que se contemplen deben tener una relación directa con el objeto del contrato, de suerte que su acreditación sea efectiva para demostrar que el proponente* ***es idóneo para ejecutar el contrato" ...(..).***

Es claro que no es lo mismo manejar y ejecutar un contrato con cantidades mínimas de servicios de personal en los componentes de aseo y servicios generales, que ejecutar un contrato de grandes cuantías y con un alto volumen diario de servicios de personal en los componentes de aseo y servicios generales y servicios administrativos; es decir, la acreditación de una experiencia adecuada (actividades similares o afines al tipo de contrato), más el componente de las cuantías de las operaciones en ejecución, son aspectos que permiten determinar que los proponentes si cuenten con experiencia en la ejecución de contratos con un alto grado de complejidad y riesgo, como lo es, el que se ejecutaría con el presente proceso de selección. Por ello, a mayor cantidad de servicios y mayor valor del contrato, se deriva en un mayor riesgo contractual.

De manera adicional, dentro de la experiencia a exigir y acreditar, deben valorarse aspectos como: complejidad; calidad y riesgo.

El primer aspecto es la COMPLEJIDAD. La complejidad en la ejecución del futuro contrato es alta, toda vez que requiere el manejo de personal en diferentes dependencias de la alcaldía y en las instituciones educativas, con un personal operario aproximado de 201 para el servicio aseo y/o servicios generales, y el manejo aproximado de un personal administrativo para las instituciones educativas entre 87 personas, de ahí la importancia de la ejecución del contrato, así como la responsabilidad para el Municipio en cuanto a garantizar la prestación del servicio de manera continua y de calidad, y evitar a toda luz cualquier interrupción o afectación por una falta de experiencia e idoneidad de su contratista.

A la complejidad está asociado la variable de CALIDAD, dado que la calidad del servicio del contrato en sus componentes de aseo, servicios generales y servicios administrativos obedece a la prestación del servicio con continuidad, frecuencia y eficiencia en todas las áreas objeto del contrato, esto es, (i) comunidad estudiantil, (ii) funcionarios y contratistas y (iii) público externo; con un debido programa de atención de fallas y emergencias, una atención al servicio, precisa y oportuna, así como un eficiente aprovechamiento y una adecuada disposición de los residuos respecto de servicio de aseo y mantenimiento; de tal forma que se garantice la salud pública y la preservación del medio ambiente, manteniendo limpias las zonas atendidas.

Ahora respecto de los servicios administrativos como otro de los componentes que se requiere, estos se desarrollen de manera organizada y se articulan con la estructura administrativa de cada institución dado que este trabajo organiza y coordina los procesos no pedagógicos, asegurando el óptimo funcionamiento, la calidad educativa, la correcta gestión de los recursos y el apoyo necesario para estudiantes y docentes. Es importante mencionar que la interacción del personal a su vez estará relacionada con la población estudiantil, por ello, es que se requiere un conocimiento del área y un grado de efectivo conocimiento de los derechos de niñas, niños y adolescentes, su vulnerabilidad, la responsabilidad social para lograr garantizar un clima de bienestar y respeto. La responsabilidad es imperante y determinante de la Administración Municipal, pues las posibles fallas que se lleguen a presentar en el componente administrativo en las instituciones educativas puede generar situaciones que pueden amenazar o vulnerar el derecho a la educación de sujetos de especial protección constitucional, como los niños.

El Riesgo respecto de la ejecución eficaz y oportuna de los servicios a contratar se considera alto, dado que involucra el componente de bienestar a los actores que desarrollan actividades en las áreas proyectadas para el desarrollo del servicio. Es importante establecer, que la no ejecución o interrupción del servicio por una improvisada ejecución del contratista podría generar grandes problemas de diferente índole para la entidad en tanto que es ella la responsable de ejecutar los recursos de una forma óptima y oportuna, es así como por las anteriores variables la entidad considera la importancia de un proponente con capacidad adquirida en experiencia en contratos con este tipo de actividades que se pretende contratar.

De otra parte, en lo que corresponde al componente del personal administrativo para las instituciones educativas, el cual, fue contemplado como una de las actividades a validar dentro de la experiencia, esto, ya que hacen parte importante en el presupuesto del proceso (tienen una incidencia aproximada de (8295 SMMLV) y en el alcance del contrato, además, porque este personal de acuerdo con sus funciones apoya el funcionamiento en las instituciones educativas del Municipio y hace parte de la necesidad contractual. Es por lo anteriormente expuesto que este aspecto influye directamente en el servicio de educación, lo cual fue valorado y adoptado como criterio para la experiencia de los proponentes.

Ahora, el objeto de la contratación que se adelanta, se deriva de la necesidad en la que se sustenta el adelantamiento del proceso de contratación y sus alcances, allí por ejemplo, se indica la necesidad para la administración de contratar los servicios de aseo, fumigación y lavado de tanques para las instituciones educativas oficiales del Municipios; el servicio de aseo, cafetería y fumigación para la Administración Municipal; así como los servicios de personal administrativo y de mantenimiento para las instituciones educativas del Municipio de Floridablanca.

Pues bien, con fundamento en la necesidad de la contratación es que la Administración estructuró su objeto, así como sus alcances, por esta razón, es que se indica dentro del mismo la prestación de ambos servicios. Igualmente, dentro de los estudios y documentos previos del presente proceso, la Entidad, realizó la justificación técnica del por qué estructurar integralmente un sólo proceso de contratación con la totalidad de los servicios objeto de la necesidad, ello, con fundamento entre otras cosas en aspectos como: (i) mayor carga administrativa para llevar a cabo la contratación de los servicios requeridos en varios procesos de selección; (ii) mayor tiempo en los procesos de selección y perfeccionamiento de los contratos; (iii) mayor carga en la labor de seguimiento y supervisión del contrato y, (iv)fraccionamiento de los servicios.

Otro aspecto por considerar también al momento de la estructuración integral de los servicios objeto de contratación, se sustentan en que esta clase de servicios han sido contratados en el pasado por el Municipio de esta manera, garantizando una ejecución técnica satisfactoria mitigando riesgos operacionales que puedan afectar el servicio de

atención al público por la Administración y el servicio público esencial en materia de educación a la población educativa.

Conforme a la explicación realizada, la Entidad considera pertinente mantener el requerimiento de acreditar la experiencia específica en la ejecución de actividades o servicios representativos a ejecutar, lo anterior, conforme a lo descrito.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.2

En cuanto a que los documentos de formación y experiencia del personal propuesto se acrediten únicamente al proponente adjudicatario , la misma no se considera procedente, por lo menos conforme a las siguientes razones: (i) durante la etapa precontractual y de selección, se pretende verificar y revisar no solo el cumplimiento de las condiciones habilitantes del proponente sino de los aspectos ponderables de la oferta , ello, a efectos de asegurar la escogencia de un proponente idóneo y con experiencia, así como la oferta más favorable para la Entidad; (ii) es de suma importancia como se ha expresado por la Entidad, atendiendo el alcance y características del contrato, el tiempo de ejecución, el valor y su alcance, que la acreditación del requisito ponderable de la formación y experiencia adicional del personal se realice durante la etapa precontractual y de selección, y no en etapas posteriores a esta, pues, llevar la verificación a esas instancias implica trasladar un riesgo que en principio de mitigarse en la etapa precontractual y no en la etapa contractual, ya que, por ejemplo, el no acreditar las condiciones de calidad durante el proceso, puede generar retrasos o demoras en la ejecución del contrato y poner en riesgo no solo la atención de los servicios y la ejecución del proyecto, sino el deber de seleccionar la oferta más favorable para la entidad; y (iii) trasladar el cumplimiento de estos requisitos solo al adjudicatario previo a la etapa de inicio, sería permitir entre otras cosas, que la entidad obre sin la debida diligencia y cuidado que se le exige debe tener al momento de seleccionar a sus proveedores en los procesos de compra pública en la fase precontractual.

Recordemos que la selección objetiva, por tanto, se cumple cuando se escoge la oferta más favorable y es un deber que ha de ser observado con estrictez en toda la fase de adjudicación, lo cual significa, que la entidad debe velar por que estos aspectos deban ser acreditados y verificados en el proceso de selección previo a la adjudicación del contrato y no de forma posterior, ello, con el propósito de no oponerse al deber de selección objetiva, transparencia e igualdad[12].

Ahora, en lo que respecta al factor de vinculación del personal con el proponente como criterio a ponderar, esto propicia que el mismo cuente con conocimiento de las operaciones del área, conocimiento de la empresa proponente en cuanto a políticas de seguridad y salud en el trabajo; conocimiento de los procedimientos administrativos; reglamentación general; normas; educación; capacitación; articulación de los procesos en cuanto a recepción de elementos; manipulación; distribución; gasto; seguridad en las áreas y comunicación con externos en tanto que todos los actos que genere dicho personal podrá afectar en determinado momento a la comunidad estudiantil (niños y niñas), funcionarios y demás, proporcionando una mejora de la calidad del servicio que se pretende realizar.

Entonces, el factor de vinculación representa un valor agregado que guarda estrecha relación con el servicio, calidad y con las obligaciones que debe cumplir de manera integral el contratista en la prestación del servicio, el manejo de personal al interior del contrato y en el cumplimiento de las obligaciones que tiene con este, máxime si se tiene en cuenta que dichos perfiles tienen incidencia directa con el personal, estos perfiles hacen una mayor verificación y rigurosidad a las aptitudes del personal de la empresa. Factores como

[12] El Consejo de Estado, Sección tercera, en Sentencia del doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022) Radicación número: 25000-23-26-000-2010-00027-01 51755, sostuvo: "(…) *dar por cumplidos los requisitos de un proponente sin la debida acreditación documental exigida para todos se opone manifiestamente a la lealtad con la que debe obrar la entidad estatal frente a los administrados".*

seguridad, el componente humano y las condiciones de experiencia, capacitación y formación de quienes asumen la actividad, son fundamentales para que la materialización del servicio garantice la dinámica diaria de mejores condiciones para la Entidad en temas operativos, de seguridad, prevención y control.

Un aspecto no menos importante frente al criterio ponderativo de la vinculación del personal con el proponente fue el que se analizó dentro del estudio del sector, pues allí, se estableció que en esta clase de procesos como el que se está adelantando, se evidencia una tendencia uniforme en la estructuración de requisitos en cuanto a la exigencia de personal con unos perfiles y experiencias, pero, además, la exigencia de su vinculación, veamos:

Entidad	**Referencia del proceso**	**Perfiles requeridos**	**Vinculación laboral con el proponente**	**Formación académica del personal**	**Domicilio, Sucursal o Agencia en el lugar de ejecución**
Distrito de Barrancabermeja	LICITACIÓN PÚBLICA No. LP-012-2024 SERVICIO DE ASEO EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES DEL SECTOR EDUCATIVO OFICIAL DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA, SANTANDER	Profesional de Seguridad y Salud en el trabajo Profesional Coordinador del Contrato Personal capacitado	Vinculación laboral por 2 años con el proponente Se pondera la vinculación laboral con el proponente	Posgrado y Cursos de capacitación Cursos de capacitación o formación Experiencia especifica del personal	Se ponderaba contar con establecimiento de comercio principal o sucursal
Alcaldía de Bucaramanga	SE-LP-004-2024 PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ASEO EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES Y PUNTOS VIVE DIGITAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA INCLUIDO EL SUMINISTRO DE ELEMENTOS E INSUMOS NECESARIOS PARA SU PRESTACIÓN	Supervisor de servicios de aseo Profesional Coordinador del servicio- Profesional Profesional de seguridad y salud en el trabajo Operarios de aseo Estudios de 5 primaría con cursos y experiencia Toderos Bachiller con cursos y capacitaciones relacionadas	Vinculación de 6 meses, factor de calidad. Vinculación de 6 meses, factor de calidad. Vinculación l de 6 meses, factor de calidad. Vinculación de 6 meses, factor de calidad. Vinculación de 6 meses, factor de calidad.	Experiencia y cursos de formación Posgrado Posgrado Cursos y capacitaciones Experiencia de 12 meses	Exigencia técnica mínima de 6 meses de contar con domicilio, sucursal o agencia.
MUNICIPIO DE ITAGUI	LICITACION SSA-LP-129-2024 PRESTACIÓN INTEGRAL DEL SERVICIO DE ASEO Y CAFETERÍA PARA	Coordinador de Trabajo – Profesional	Se ponderaba	Supervisor adicional, con	Exigencia técnica de contar con domicilio, sucursal o agencia.

	LAS SEDES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL Y EL SERVICIO DE ASEO PARA ESPACIOS INSTITUCIONALES DE SERVICIO A LA COMUNIDAD Y LAS INSTALACIONES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ.	Supervisores/Técnicos, tecnólogos o Profesional Profesional de Seguridad y salud en el trabajo	tiempo de vinculación laboral de 6 a 12 meses, de 13 a 24 meses, y más de 25 meses. Se ponderaba vinculación laboral con el proponente de 6 a 18 meses, de 19 a 30 meses, y más de 31 meses	cursos y formación Formación adicional y vinculación laboral con el	

Conforme lo expuesto la entidad no acepta la observación y mantendrá los requisitos ponderables de calidad respecto de formación y experiencia adicional del personal.

6. Observaciones presentadas por Alexandra Giraldo Restrepo en representación de BIOCLEANEST ESPECIALIZADOS S.A.S.

OBSERVACIÓN No.1

Observación relacionada al punto 3.5.5. PERSONAL MÍNIMO REQUERIDO, que establece las condiciones del Coordinador del Servicio:

COORDINADOR DEL SERVICIO
"Educación Formal: Profesional en administración de empresas, economía, recursos humanos o carreras afines..."

Teniendo en cuenta el anterior requerimiento técnico habilitante, se solicita respetuosamente a la Entidad contratante que, dadas las funciones inherentes al cargo de Coordinador del Servicio (coordinación de personal, gestión logística, control de insumos y aseguramiento de la calidad en servicios de aseo y/o cafetería), se incluya explícitamente la profesión de Ingeniero(a) Industrial dentro de las carreras aceptadas o como una de las "carreras afines", teniendo en cuenta que la Ingeniería Industrial es una disciplina con un enfoque sistémico en la optimización de procesos y la gestión eficiente de recursos, competencias directamente aplicables y necesarias para la coordinación de servicios de soporte logístico como el aseo y la cafetería.

Es de anotar, que el plan de estudios del Ingeniero Industrial incluye materias de Gestión de la Calidad, Logística, Gestión de Operaciones, Productividad y Administración de Personal, que son los pilares de la labor de coordinación de servicios, adicionalmente, la formación de esta carrera garantiza la capacidad de liderar y desarrollar las actividades del contrato con criterios de eficiencia operativa y mejoramiento continuo, cumpliendo plenamente con el propósito de idoneidad y experiencia exigido por la Entidad.

Permitiendo la inclusión de esta profesión, que es idónea para el rol, promueve una mayor libertad de concurrencia y pluralidad de oferentes, sin comprometer la calidad técnica del personal requerido.

OBSERVACIÓN No.2

Observación relacionada al punto 3.6.1. Experiencia General, que establece las condiciones de acreditación de experiencia del proponente:

Se solicita respetuosamente a la Entidad contratante aclarar el alcance del requisito de experiencia que exige la acreditación de las actividades de servicios de fumigación y servicios de limpieza y lavado de tanques de almacenamiento de agua potable, la cual se establece el siguiente requisito:

"Teniendo en cuenta la ejecución de las actividades o componentes a realizar con el presente contrato, la entidad requiere que entre los contratos presentados por el proponente como experiencia general se acredite la ejecución de las actividades de servicios de fumigación y servicios de limpieza y lavado de tanques de almacenamiento de agua potable..."

Se requiere la aclaración de si las dos actividades especializadas (fumigación y limpieza y lavado de tanques) deben estar obligatoriamente contenidas y ejecutadas en un mismo contrato o en cada uno de los contratos que se presenten, o si basta con que ambas actividades, en su conjunto, se acrediten con la presentación de la totalidad de los contratos que suman la experiencia general requerida (es decir, que el Contrato A acredite fumigación y el Contrato B acredite limpieza de tanques, cumpliendo así con el requisito al revisar el conjunto de los contratos presentados). Agradezco de antemano aclaración, la cual es fundamental para la debida estructuración de la oferta.

RESPUESTA OBSERVACIÓN No.1

La exigencia de formación del personal coordinador y supervisores tiene su fundamento en la necesidad de establecer criterios técnicos de la estructura de personal principal que estará a cargo de la coordinación y supervisión del personal que llevará a cabo la ejecución de los servicios objeto del presente proceso.

La formación está vinculada directamente a la idoneidad, la calidad y desarrollo y es un parámetro que da un valor agregado a la ejecución contractual atendiendo que el mismo implica en su gran proporción el manejo de personal. Por lo tanto, las formaciones en las áreas determinadas buscan establecer un criterio de idoneidad relacionada con las funciones esenciales del cargo de coordinador, a fin de garantizar que puedan adaptarse a las necesidades del contrato y en general de los actores que intervienen en su correcta ejecución y al cumplimiento de sus funciones.

Ahora, sin embargo, dada su solicitud, la Entidad considera viable poder incluir dentro de las formaciones de pregrado señaladas para el perfil de coordinador a la ingeniería industrial.

RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.2

Las condiciones que se exigen por la entidad para la acreditación de la experiencia general, así como las condiciones y soportes que se deben presentar, se encuentran claramente definidas en los numeral 3.6.1, 3.6.3. y 3.6.4 del pliego de condiciones.

Como bien se dispuso en el numeral 3.6.1 del pliego de condiciones, la acreditación de la ejecución de las actividades o componentes a realizar que se requieren se acrediten dentro de la experiencia, las mismas pueden acreditarse entre los contratos presentados por el proponente.

DIANA MILENA VILA FLÓREZ
JEFE DE LA OFICINA DE CONTRATACIÓN

Proyectó aspectos técnicos: Andrea Carolina Dueñas//Ing. CPS Oficina de Contratación

Proyectó aspectos técnicos: Mayra Salcedo / Ing. CPS oficina de Contratación

Proyectó aspectos jurídicos: Ruben Dario Rojas Herrera/ Abg. Cps Oficina de Contratación

Proyectó aspectos jurídicos: Sergio Andres Pitta Rueda / Abg. Cps Oficina de Contratación

Proyectó aspectos financieros: Javier Eduaro Jaimes /Ing. Cps Oficina de Contratación