Agencia Nacional de Seguridad Vial

ANEXO DE COTIZACIÓN

Este documento contiene la información necesaria para solicitar a diferentes oferentes la presentación de cotizaciones para el desarrollo del estudio de Mercado

I. INFORMACIÓN GENERAL.

En el presente documento se describen las bases técnicas, que los interesados deben tener en cuenta para elaborar y presentar cotización **a través de la plataforma de SECOP II.**

Los interesados en presentar una cotización deben estudiar la información contenida en el presente documento con el fin de incluir dentro del valor de la oferta u ofertas de servicios, según sea el caso, todas las erogaciones a que haya lugar, tales como impuestos, tasas, contribuciones, costos directos e indirectos.

Todas las interpretaciones, conclusiones o análisis que efectúe el interesado son de su exclusivo cargo y no comprometen ni vinculan en modo alguno a la Agencia Nacional de Seguridad Vial.

Si el interesado considera que existen omisiones o contradicciones, o se tuviere duda sobre el significado o alcance de cualquier parte de las condiciones o especificaciones contenidas en el presente documento, se deberá pedir la aclaración pertinente.

II. INFORMACIÓN GENERAL DE LA INVITACIÓN A COTIZAR.

2.1. OBJETO DE LA INVITACIÓN A COTIZAR.

El objetivo de la entidad es contar con las cotizaciones necesarias y suficientes tendientes a establecer el presupuesto para la ejecución del siguiente objeto: "***Prestación de servicios para adelantar las actividades relacionadas con la batería de riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional dirigidos al personal de la Agencia Nacional de Seguridad Vial.***

De acuerdo con la metodología descripción, especificaciones y demás condiciones establecidas en el presente documento.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

De acuerdo con el objeto a contratar se describe la necesidad a continuación:
El artículo 2 de la Constitución Política de Colombia, enlista que son fines del Estado, "servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales

del Estado y de los particulares."

Así lo ha reconocido la Honorable Corte Constitucional, al señalar que:

"(…) propender por la seguridad vial (…) constituye un fin constitucionalmente válido, pues con ella se persigue la realización de los principios constitucionales de protección, por parte de las autoridades, de la vida y de los bienes de las personas residentes en Colombia y de la promoción de la prosperidad general, en los términos del artículo 2 de la Constitución Política."

La protección de la "Seguridad Vial" es el principal bien tutelado por el Estado con la creación y funcionamiento de la Agencia Nacional de Seguridad Vial. Así lo ha reconocido expresamente la Honorable Corte Constitucional, quien ha sostenido que: "(…) propender por la seguridad vial (…) constituye un fin constitucionalmente válido, pues con ella se persigue la realización de los principios constitucionales de protección, por parte de las autoridades, de la vida y de los bienes de las personas residentes en Colombia y de la promoción de la prosperidad general, en los términos del artículo 2 Superior".

Con fundamento en la protección de este bien jurídico, el Congreso de la República expidió la Ley 1702 de 2013 , por medio de la cual se creó la Agencia Nacional de Seguridad Vial que de acuerdo con lo prescrito en el artículo 1°, es una entidad descentralizada, del orden nacional que forma parte de la Rama Ejecutiva, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Transporte y definida como la máxima autoridad para la aplicación de las políticas y medidas de seguridad vial nacional. Por su parte, el artículo 2º de la citada ley, señala que:

"La Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV) es la máxima autoridad para la aplicación de las políticas y medidas de seguridad vial nacional. Coordina los organismos y entidades públicas y privadas comprometidas con la seguridad vial e implementa el plan de acción de la seguridad vial del Gobierno; su misión es prevenir y reducir los accidentes de tránsito (…)".

A su turno, el artículo 12 del Decreto 787 de 2015, consagra como funciones de la Secretaría General de la ANSV, entre otras, las siguientes:

"1. Asesorar a la Dirección General en la formulación de políticas, planes y programas, en lo referente al desarrollo de talento humano, y en la administración de los recursos financieros, económicos y físicos de la Agencia y del Fondo Nacional de Seguridad Vial.
(…)

3. Dirigir el Desarrollo de los programas de administración de personal, bienestar social, seguridad industrial, salud ocupacional, vinculación, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano de la Agencia.
(…)

15. Liderar la debida aplicación del Sistema de Desarrollo Administrativo relacionado con las políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional, al interior de la Agencia. (…)". (Negrilla y resaltado fuera de texto).

En concordancia con lo anterior, y en desarrollo de las funciones asignadas a la

Secretaría General y al Grupo de Gestión del Talento Humano, el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Seguridad Vial establece como objetivo "implementar estrategias de bienestar laboral y calidad de vida, que contribuyan al mejoramiento del desempeño, la motivación y el compromiso de los servidores de la ANSV", así como "promover una cultura organizacional orientada al desempeño, la ética y el servicio público, fortaleciendo el sentido de pertenencia y los valores institucionales", reconociendo al talento humano como eje central para el cumplimiento de los objetivos institucionales

De igual forma, el Plan de Bienestar Social e Incentivos dispone que su propósito es "fortalecer el bienestar físico, emocional y social de los servidores públicos, promoviendo un entorno laboral saludable, participativo y motivador", mediante estrategias que "contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y personal, mejoren el clima organizacional y fortalezcan la identidad institucional", priorizando acciones en factores psicosociales, salud mental, calidad de vida laboral y sentido de pertenencia, formuladas a partir del diagnóstico de necesidades del talento humano

Así mismo, el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo "generar acciones de prevención para enfermedades o accidentes laborales y promoción de la salud y calidad de vida de las personas", contemplando actividades enfocadas en "la identificación continua de peligros y riesgos, su intervención y la promoción de hábitos de vida saludables y comportamientos seguros", incluyendo la "evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosociales" y la promoción de la salud mental de los colaboradores

De esta manera, y de conformidad con lo establecido en el artículo segundo, numeral 5, de la Resolución No. 329 del 28 de junio de 2019, en la estructura organizacional de la Agencia Nacional de Seguridad Vial se encuentra el Grupo de Gestión del Talento Humano, al cual le corresponde "formular y ejecutar los planes y programas de bienestar social, estímulos e incentivos, plan institucional de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño, mejoramiento del clima organizacional, imagen institucional, enriquecimiento de la cultura organizacional y cimentación de valores institucionales, de conformidad con las directrices del despacho del Director General de la ANSV"

En atención a lo anterior, y con el fin de dar cumplimiento a los planes institucionales, las funciones asignadas al Grupo de Gestión del Talento Humano y la normatividad vigente en materia de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, se hace necesario adelantar un proceso contractual que permita ejecutar de manera técnica y especializada la aplicación de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial, el análisis de sus resultados y las acciones asociadas a la gestión del riesgo psicosocial y el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional en la Agencia Nacional de Seguridad Vial.

2.2.1. **Evaluación de clima y cultura organizacional para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial.**

El Decreto 1227 de 2005 en su Artículo 74, señala que los programas de bienestar social deben orientarse al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual incluye la identificación de condiciones y factores que influyen en el clima organizacional. De esta forma, se reconoce el clima laboral como un insumo clave para garantizar la satisfacción, motivación y productividad en las entidades del Estado.

El Decreto 1083 de 2015, "Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece el marco legal para los programas de bienestar social e incentivos en las entidades públicas.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 de la Función Pública, en su Artículo 2.2.10.6, dispone que, en el marco de los programas de bienestar social e incentivos, las entidades públicas deben identificar las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos con el propósito de diseñar e implementar estrategias de bienestar que fortalezcan la motivación, el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.

En este sentido, el artículo 2.2.10.7 establece que las entidades deben ejecutar programas de bienestar y calidad de vida laboral para mantener niveles adecuados en el entorno de trabajo. Estos programas incluyen:

1. Medir el clima laboral, al menos cada dos años, y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio, desvinculación asistida o readaptación laboral durante procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los servidores próximos a pensionarse para su retiro.
4. Identificar la cultura organizacional y definir procesos para consolidar la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

En este contexto, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha subrayado que la medición del clima laboral es un insumo indispensable para la formulación de los Planes de Bienestar e Incentivos. Proporciona información objetiva sobre la percepción de los servidores respecto al liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y el trabajo en equipo.

Por otro lado, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Manual Operativo v5 establece que la gestión del talento humano debe orientarse a "brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar competencias y habilidades" De igual manera, en la ruta estratégica *Liderando Talento* se incluyen como ejes de intervención "clima laboral… valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración" Asimismo, el documento enfatiza que "la cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes".

La medición del clima laboral y el análisis de la cultura organizacional responden directamente a los lineamientos del MIPG, constituyéndose en insumos estratégicos para el bienestar de los servidores, el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los fines del Estado.

Con fundamento en la normatividad vigente, la medición del clima laboral se define como una actividad de carácter pedagógico y una herramienta estratégica de recolección de datos dirigida a los empleados de las entidades públicas. Su propósito principal es obtener una evaluación sistemática de las percepciones y

actitudes de los servidores públicos sobre su ambiente de trabajo.

Los datos recopilados permiten conocer el estado real del ambiente laboral, identificar proactivamente riesgos potenciales y oportunidades de mejora, y así potenciar un entorno más productivo y armonioso. Esto convierte la medición en una actividad necesaria para implementar programas que promuevan el bienestar integral, la motivación y el compromiso genuino de los empleados, fomentando un ambiente de participación activa y fortaleciendo el clima organizacional.

Las metodologías para la medición del clima laboral son diversas e incluyen encuestas estandarizadas, entrevistas, grupos focales o diagnósticos técnicos. La elección de estos instrumentos debe garantizar la objetividad de la evaluación y, fundamentalmente, preservar el anonimato de los participantes, lo que fomenta respuestas honestas. Los resultados deben ser sometidos a un análisis minucioso para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención específicas, pertinentes y efectivas.

La medición del clima laboral, enmarcada en el Decreto 1083 de 2015, no es un simple requisito formal, sino una herramienta esencial de la gestión pública moderna. Su valor reside en que permite mejorar continuamente la calidad del ambiente de trabajo a través de un ciclo dinámico de medición, acción y evaluación. Este ciclo asegura que las intervenciones sean pertinentes y que se traduzcan en mejoras tangibles para el bienestar de los servidores públicos y la eficiencia institucional. La periodicidad de la medición, establecida en al menos cada dos años, garantiza que la información se mantenga actualizada y que las estrategias respondan a las necesidades evolutivas del personal.

2.2.2. Evaluación de riesgos psicosociales a través de la aplicación de la batería de instrumentos.

En el artículo 9 de la Ley 1616 de 2013 el Congreso de Colombia definió la obligatoriedad de promocionar la salud mental y prevenir el trastorno mental en el ámbito laboral y al respecto indicó incluir por parte de los empleadores y enmarcado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo acciones de monitoreo permanente a la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

De acuerdo con el numeral 4 del Artículo 2.2.4.6.8. del Decreto Nacional 1072 de 2015 ; respecto de las obligaciones del empleador, señala que: "Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones".

Así mismo, los parágrafos 1° y 2° del artículo 2.2.4.6.15, del mismo Decreto, refiere:

PARÁGRAFO 1: "La identificación de peligros y evaluación de los riesgos

debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, en la maquinaria o en los equipos".

PARÁGRAFO 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros. Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición".

En el mismo sentido, el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.

Ahora bien, de conformidad con la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos, se fortalece el sistema, se aumenta la cobertura y se enfatiza en la importancia de los sistemas de garantía de calidad y en las actividades de promoción y prevención, se espera que por medio de la implementación de los Sistemas de Gestión, Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST (antes programas de salud ocupacional) se pueda estructurar desde las entidades, el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua, incluyendo la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora; con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 2 del Decreto 1295 de 1994, señala como objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, entre otros, los siguientes:

a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. (...)" d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos

ocupacionales".

Además, la Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, señala en su artículo 5 que los factores psicosociales, *"Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas''. Así mismo, señala en su artículo 9 que "para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada…'', y en el artículo 12, frente el análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial, establece: "Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional (…)''.*

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

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 0312 de 2019, definió los estándares mínimos de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en el Capítulo 3. Artículo 16. lo siguiente:

> "Definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros … (…)"

Dado lo anterior, mediante Resolución 2764 de 2022 el Ministerio de Trabajo adoptó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, las Guías Técnicas y protocolos específicos para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora; dichos instrumentos deberán usarse para la evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial y como parte integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cumplimiento de todas las disposiciones antes citadas, mediante resolución 006 de 2026 la Agencia Nacional de Seguridad Vial, adoptó el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y se definió como una de sus actividades realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial con alcance para servidores públicos y contratistas, de acuerdo con una serie de criterios de exclusión e inclusión para la selección de la muestra de participantes; posteriormente socializar los resultados obtenidos y definir acciones de intervención para los factores de riesgo identificados

Según el marco normativo expuesto, es necesario elaborar un documento que permita identificar, evaluar, e intervenir los factores de riesgos psicosociales presentes en la entidad y desarrollar un programa que valore el impacto de los factores que podrían afectar a los funcionarios de la Agencia Nacional de Seguridad Vial en sus diferentes actividades, roles y oficios y a través de este, se emitan recomendaciones a implementar para su respectivo control, el cual debe ir en concordancia con los lineamientos definidos por el Grupo de Gestión del Talento Humano.

Dado lo anterior para la Agencia Nacional de Seguridad Vial resulta indispensable contratar el servicio de evaluación de factores de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta los instrumentos definidos para la evaluación e intervención, el perfil profesional idóneo, las condiciones de aplicación para el instrumento, el análisis de información, entrega de resultados y propuesta de intervención como elementos generales, básicos e indispensables a considerar en el proceso de contratación en cumplimiento del marco normativo aplicable y descrito previamente. Por este motivo, esta necesidad ha sido incluida en el Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia fiscal 2026 con cargo al presupuesto de Funcionamiento.

III. ALCANCE DEL OBJETO A CONTRATAR

El alcance del objeto contractual comprende las siguientes actividades:

-La aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial a los servidores públicos y contratistas de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, de conformidad con la normativa vigente y las especificaciones técnicas definidas para tal fin.

-La formulación de una propuesta de Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, fundamentada en los resultados de la evaluación realizada, la cual deberá articularse con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Entidad, sin que ello implique su ejecución o implementación por parte del contratista.

-La aplicación de la evaluación de clima y cultura organizacional dirigida exclusivamente a los contratistas de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, conforme a los lineamientos técnicos, metodológicos y operativos establecidos en los documentos del proceso.

-El análisis técnico de la información recolectada y la elaboración de informes consolidados de resultados correspondientes a cada una de las evaluaciones realizadas, garantizando la confidencialidad, la calidad técnica de los datos y la utilidad de los resultados para la toma de decisiones institucionales.

IV. CONDICIONES TÉCNICAS DEL BIEN O SERVICIO REQUERIDOS POR LA ENTIDAD.

El CONTRATISTA deberá cumplir las siguientes especificaciones técnicas, conforme a la necesidad identificada a continuación:

FASE I. PLANEACIÓN Y ACTIVIDADES PREVIAS				
ACTIVIDAD	**EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**	**EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA LABORAL**	**ENTREGABLES**	**PLAZO**

1	Desarrollar ***reunión presencial de empalme*** para definir fechas para el cronograma de actividades.		Listado de asistencia a reunión de inicio. Acta de reunión. ***1 reunión presencial de 2 horas.***	En los 3 días hábiles siguientes a la firma del acta de inicio
2	Para la evaluación de riesgos psicosociales se utilizará la "Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial" del Ministerio de Trabajo, incluyendo: -Ficha de datos generales. -Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A o B, según aplique). -Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. -Cuestionario para la evaluación del estrés (sintomatología). Para complementar la evaluación, el contratista ***deberá presentar a la ANSV*** el instrumento psicotécnico para evaluar ***características de personalidad y estilos de afrontamiento.*** Este instrumento deberá cumplir con los siguientes requisitos mínimos demostrables en la oferta técnica: a) Contar con validación y baremos para población adulta colombiana; b) Estar respaldado por un manual técnico que describa su modelo teórico y propiedades psicométricas.	El proponente ***presentar a la ANSV*** el instrumento de medición de clima y cultura organizacional que utilizará, el cual debe estar validado en población colombiana. La propuesta debe incluir: a. El modelo teórico y respaldo metodológico del instrumento; b. Las dimensiones y subdimensiones que evalúa (ej. Liderazgo, Comunicación, Reconocimiento, etc.); y c. Evidencia de sus propiedades psicométricas (confiabilidad y validez). La selección se basará, entre otros criterios, en la robustez y pertinencia del instrumento propuesto.	Listado de asistencia a la reunión técnica de revisión instrumentos de evaluación y definición criterios de inclusión y exclusión de la muestra. ***1 reunión virtual de 2 horas.***	En los 5 días hábiles siguientes a la firma del acta de inicio.
3	***Diseño de piezas de sensibilización*** sobre propósito de la evaluación, marco normativo y confidencialidad.		-1 pieza gráfica editable de sensibilización para cada medición. -1 pieza gráfica editable para agendamiento para cada medición. ***Total 4 piezas***	8 días hábiles posteriores a la reunión inicial de empalme

			gráficas	
4	***Reunión virtual para planeación logística*** para aplicación presencial conforme a la Batería del Ministerio del Trabajo. Espacios físicos, alistamiento de material impreso y otros elementos requeridos. Se confirmará el número de servidores a evaluar y las formas definidas de cuestionarios para impresión del material (formas A y B), el material será suministrado en su totalidad por el proveedor.	***Reunión virtual para planeación logística*** de la medición virtual de clima y cultura laboral. Revisión configuración de plataforma, revisión de requerimientos técnicos entre otros requeridos.	Listado de asistencia y correo electrónico con la definición de compromisos y fechas de ejecución. ***1 reunión virtual de 2 horas.***	2 días hábiles después de la confirmación de las personas asistentes.

FASE II. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS				
ACTIVIDAD	**EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**	**EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA LABORAL**	**ENTREGABLES**	**PLAZO**
5	-Desarrollar las jornadas de evaluación presenciales de acuerdo con el cronograma de actividades programadas previamente. -Desarrollar sesiones de evaluación para máximo 164 personas, discriminados así: Máximo 114 servidores de planta (Se deberá aplicar a la totalidad del personal de planta que esté vinculado para la fecha de aplicación del instrumento) y una muestra de 50 contratistas. -Incluir costos del material en versión	-Desarrollar las evaluaciones virtuales para 114 servidores públicos. -Incluir costos de plataforma tecnológica para aplicación de la evaluación. -Incluir costos de profesional que brinde asistencia en el momento de aplicación de la evaluación. Se deberá garantizar el soporte de plataforma tecnológica durante la evaluación. - El cuestionario deberá incluir una ficha de datos sociodemográficos (sexo, edad, dependencia,	Listados de asistencia de las evaluaciones presenciales y listado virtual semanal del avance de las mediciones de clima laboral	Las jornadas de evaluación deberán adelantarse en un plazo máximo de 4 semanas.

	original (sin supresión de espacios) de los siguientes instrumentos: -Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador). -Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A cuando aplique). -Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B cuando aplique). -Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. -Cuestionario para la evaluación del estrés. -Incluir costos del profesional responsable de las sesiones de evaluación. -Realizar la evaluación de forma simultánea de lo siguiente: -Evaluación de características de personalidad. -Estilos de afrontamiento. Se deberá contar con el acompañamiento de 2 profesionales en psicología durante la evaluación Descripción de perfil en el apartado de aspectos adicionales. - El contratista suministrará todo el material impreso necesario	etc.), asegurando en todo momento que el cruce de variables no permita la identificación de los participantes		

FASE III. TABULACIÓN, ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE INFORMES				
ACTIVIDAD	**EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO**	**EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA LABORAL**	**ENTREGABLES**	**PLAZO**

	PSICOSOCIAL			
6	Tabulación de los cuestionarios en aplicativo o software de análisis validado para tal fin		Informe de Resultados	Dos semanas calendario
7	-Elaboración de informe en donde se contemple el siguiente nivel de análisis: -Análisis Información sociodemográfica -Resultados generales cuestionario intralaboral -Resultados generales cuestionario extralaboral -Resultados generales cuestionario de estrés. -Presentación de resultados por cada dependencia, en donde se presente los resultados por dominios y dimensiones para el componente intralaboral. Sin que lo anterior afecte en ningún caso la confidencialidad de la información. -Presentación de resultados por cada dependencia, en donde se presenten los resultados por dimensiones para el componente extralaboral. -Presentación de resultados por cada dependencia, en donde se identifique el nivel de estrés. -Propuesta de plan de intervención en donde se contemplen los 3 niveles de riesgo alto a nivel intralaboral, extralaboral, a nivel general para la Agencia Nacional de Seguridad Vial	-Elaboración de informe en donde se contemple el siguiente nivel de análisis: -Análisis sociodemográfico de los participantes. -Resultados generales y por dependencias de clima y cultura organizacional. -Identificación de fortalezas y oportunidades de mejora. -Índice global de clima y cultura, categorizado por nivel de favorabilidad. -Análisis de correlación: Identificación estadística de las relaciones entre las dimensiones evaluadas para determinar cuáles tienen mayor impacto en el clima organizacional.		

FASE IV. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS				
ACTIVIDAD	**EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**	**EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA LABORAL**	**ENTREGABLES**	**PLAZO**
8	1. Reunión presencial entrega de resultados al Grupo de Gestión del Talento Humano y /o supervisión del contrato. 2. Reunión virtual de socialización de resultados con todos los colaboradores de la Agencia Nacional de Seguridad Vial. 3. Reunión virtual otros grupos de interés**.** 4. Propuesta de sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial, la cual deberá incluir como mínimo lo siguiente: -Definición de los eventos a vigilar (ej. niveles de estrés, dominios de riesgo intralaboral). -Propuesta de indicadores de proceso, impacto y resultado. -Fuentes de información para el seguimiento (reevaluaciones, ausentismo, reportes del COPASST). -Periodicidad de seguimiento y análisis sugerida para cada indicador.	1. Reunión presencial entrega de resultados al Grupo de Gestión del Talento Humano y /o supervisión del contrato. 2. Reunión virtual de socialización de resultados con todos los colaboradores de la Agencia Nacional de Seguridad Vial. 3. Reunión virtual otros grupos de interés**.** 4. Propuesta de intervención con recomendaciones generales y específicas para fortalecer las dimensiones críticas.	Presentaciones de apoyo para socialización de resultados e informes. Listados de asistencia a reuniones de socialización.	Dos semanas calendario

PERFILES PROFESIONALES REQUERIDOS

ROL	MEDICIÓN	CANTIDAD	PERFIL PROFESIONAL	EXPERIENCIA ESPECÍFICA MÍNIMA
Coordinador de Proyecto	Evaluación De Riegos Psicosociales Y Medición de clima y Cultura Laboral	1	Pregrado: Título profesional en alguna de las siguientes profesiones: • Administración de empresas y/o • Derecho y/o • Ingeniería Civil y/o • Ingeniería Industrial. • Psicología y/o • Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	Acreditar mínimo tres (5) años de experiencia profesional relacionada en coordinación de proyectos
Líder Medición de riesgos Psicosociales	Evaluación de Riegos Psicosociales	1	**Pregrado:** Título profesional Psicología. **Postgrado:** Título de posgrado a nivel de especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Salud Ocupacional o denominación equivalente, expedido por una institución de educación superior con registro calificado vigente. Deberá acreditar ***licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo***, expedida por la autoridad competente, que lo habilite para la ejecución de actividades propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente aquellas relacionadas con la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de factores de riesgo psicosocial, de conformidad con la normatividad vigente.	Acreditar mínimo tres (3) años de experiencia profesional contados a partir de la fecha de la expedición de la Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo en la aplicación, análisis, evaluación e intervención del riesgo psicosocial y elaboración de informes técnicos relacionados con la batería de riesgo psicosocial aprobada por el Ministerio de Trabajo.
Profesional de Apoyo Evaluación riesgos Psicosociales	Evaluación de Riegos Psicosociales	1	Pregrado: Título profesional Psicología.	Acreditar mínimo un (1) año de experiencia especifica en mediciones psicotécnicas de forma presencial con adultos.

Líder Medición de Clima y Cultura Laboral	Clima y Cultura Laboral	1	Pregrado: Título profesional en alguna de las siguientes profesiones: • Administración de empresas y/o • Derecho y/o • Psicología. **Postgrado:** Título de posgrado a nivel de especialización en Gestión del Talento Humano, Psicología Organizacional, Desarrollo Organizacional o áreas afines.	Deberá acreditar mínimo tres (3) años de experiencia específica en procesos de medición de clima y cultura (análisis y elaboración de planes de intervención).
Profesional soporte Tecnológico	Clima y Cultura Laboral	1	Pregrado: Título profesional o tecnológico en áreas de sistemas, informática, software, telecomunicaciones o afines. Formación complementaria certificable en al menos una de las siguientes áreas: • Administración de plataformas web o LMS • Gestión de encuestas digitales • Seguridad de la información • Analítica básica de datos.	Deberá acreditar mínimo dos (2) años de experiencia especifica en: Soporte tecnológico a procesos de recolección de información en línea (encuestas, formularios, evaluaciones virtuales) y/o Administración de plataformas digitales o sistemas de información.

Notas técnicas adicionales

Nota 1. Verificación de la formación académica

La formación académica de los profesionales propuestos será verificada con base en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación Nacional o en el sistema que lo modifique, complemente o sustituya.

Nota 2. Compatibilidad de roles

El profesional que asista y acompañe las jornadas de evaluación podrá ser el mismo responsable del estudio, análisis de resultados y suscripción del informe final, siempre que cumpla con la totalidad de los requisitos académicos, de experiencia y habilitación profesional exigidos en el presente documento.

Nota 3. Cómputo de la experiencia profesional

La experiencia profesional del personal exigido se contabilizará conforme a la normativa vigente aplicable a cada profesión, bajo las siguientes reglas:

a) Para profesiones cuya experiencia se compute a partir de la terminación y aprobación del pensum académico, deberá aportarse certificación expedida por la institución de educación superior donde conste dicha fecha.

b) Para profesiones cuya experiencia se compute a partir de la expedición de tarjeta, matrícula o registro profesional, esta se contará a partir de dicha fecha.

c) Para el personal en Psicología con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la experiencia profesional se contará a partir de la fecha de expedición de la respectiva licencia.

d) Para el caso particular de los ingenieros, la experiencia profesional solo se computará a partir de la expedición de la matrícula profesional o del certificado de inscripción profesional, conforme al artículo 12 de la Ley 842 de 2003.

e) Cuando los periodos de ejecución de dos o más contratos se encuentren traslapados, el tiempo concurrente solo se contabilizará una (1) vez.

Nota 4. Personal adicional

El contratista podrá vincular, a su costa y sin costo adicional para la ANSV, el personal adicional que considere necesario para la correcta ejecución del contrato. Dicho personal deberá cumplir condiciones iguales o superiores a las exigidas para el personal mínimo requerido.

Nota 5. Entrega del personal mínimo requerido

El contratista deberá presentar, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la firma del contrato y previa suscripción del acta de inicio, las hojas de vida del personal mínimo requerido, junto con los soportes que acrediten el cumplimiento de los requisitos académicos y de experiencia, para verificación por parte de la ANSV.

La verificación será realizada por el Supervisor del Contrato. En caso de requerirse subsanaciones, el contratista contará con un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados a partir del requerimiento.

Nota 6. Documentación académica exigida para perfiles en Psicología

Para acreditar la formación académica del personal en Psicología, el contratista deberá aportar como mínimo:

- Copia del diploma o acta de grado del título profesional en Psicología.
- Copia de la tarjeta o matrícula profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos o la entidad competente.
- Copia del título de posgrado exigido (especialización, maestría o superior).
- Copia del acto de homologación o convalidación de títulos obtenidos en el exterior, cuando aplique.

Se aceptará como válido un título de posgrado superior al mínimo requerido.

Nota 7. Requisitos formales de la documentación

Los documentos presentados deberán ser completamente legibles, estar debidamente suscritos, no presentar enmendaduras, tachaduras ni inconsistencias, y corresponder de manera clara al profesional propuesto.

Nota 8. Acreditación de la experiencia profesional

Las certificaciones de experiencia deberán contener como mínimo:

- Nombre de la entidad o empresa contratante, dirección y teléfono.
- Nombre completo del profesional y documento de identificación.
- Número de contrato (si aplica).

- Objeto del contrato o descripción de las actividades desarrolladas.
- Cargo desempeñado (si aplica).
- Fechas de inicio y terminación (día, mes y año).
- Nombre, cargo y firma de la persona competente que expide la certificación.

No se aceptarán autocertificaciones suscritas por el mismo profesional.

Nota 9. Cambios en el equipo de trabajo

Durante la ejecución del contrato, el cambio de integrantes del equipo mínimo solo será permitido cuando el contratista lo justifique debidamente y cuente con la aprobación previa y expresa del Supervisor del Contrato.
El profesional propuesto como reemplazo deberá acreditar requisitos iguales o superiores a los inicialmente exigidos.

Nota 10. Relación laboral

El personal vinculado para la ejecución del contrato dependerá exclusivamente del contratista y no tendrá vínculo laboral alguno con la ANSV.

Nota 11. Presentación, identificación y prestación presencial del servicio

Los profesionales designados deberán prestar el servicio en las instalaciones de la ANSV cuando así se requiera, con presentación personal adecuada a un entorno corporativo, portando el carné o identificación que los acredite como personal vinculado o contratado por el contratista.

Nota 12. Condiciones operativas de la evaluación

- El número final de participantes será confirmado por la ANSV una vez revisados los criterios de inclusión, exclusión e inscripciones.
- El valor por cancelar corresponderá únicamente a las evaluaciones efectivamente aplicadas.
- La participación en las evaluaciones es voluntaria y deberá respetarse la decisión del servidor público o contratista que no autorice su aplicación, informando dicha situación al Supervisor del Contrato.
- El contratista deberá gestionar todos los permisos y autorizaciones requeridas para el uso normativo y reglamentario de los instrumentos psicométricos.
- La cantidad final de aplicaciones de la Batería de Riesgo Psicosocial se establecerá una vez realizado el proceso de inscripción interna. No obstante, la cotización se adelantará con base en la planta actual de la ANSV, correspondiente a **114 servidores de planta**, y un estimado de **50 contratistas** para la evaluación de riesgos psicosociales sin que ello implique obligatoriedad de aplicación total. Precisando que la evaluación de clima y cultura laboral será únicamente para los 114 servidores públicos.

Nota 13. Cumplimiento ético y normativo en la evaluación de riesgo psicosocial
El desarrollo de la evaluación de factores de riesgo psicosocial deberá efectuarse en cumplimiento del Código Deontológico y de Bioética del Colegio Colombiano de Psicólogos y de la Ley 1010 de 2006, garantizando, entre otros principios, la confidencialidad de la información, la claridad de los fines de la evaluación, la voluntariedad de la participación, el uso adecuado de los instrumentos, el análisis técnico de la información y la presentación responsable de los resultados.

Nota 14. Calificación conforme al Manual del Usuario del Instrumento
La calificación de los cuadernillos e instrumentos de evaluación de la batería de riesgos

psicosociales deberá realizarse conforme a los criterios técnicos definidos en el Manual del Usuario del Instrumento de Evaluación, en concordancia con el marco normativo aplicable.

Nota 15. Modalidad y lugar de aplicación de la batería de riesgo psicosocial

La aplicación de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial se realizará de forma presencial, en la sede principal de la ANSV ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., en la dirección Calle 24 No. 60-50, Piso 9.

Nota 16. Responsabilidades logísticas

Para la aplicación de los instrumentos, la ANSV suministrará los elementos logísticos básicos como computador, video beam, mesas, sillas y esferos, cuando aplique.

En caso de requerirse elementos adicionales, el contratista deberá informarlo de manera previa para coordinar la logística correspondiente.

3. OBLIGACIONES DEL CONTRATO

Para efectos del cumplimiento del objeto del presente proceso, se debe tener en cuenta que el proponente favorecido se compromete, además de las obligaciones inherentes a la naturaleza del contrato y las derivadas de las disposiciones legales vigentes que regulan su actividad a:

3.2. OBLIGACIONES GENERALES:

1. Cumplir con el objeto del contrato, las especificaciones técnicas y todos los documentos que hacen parte integral de mismo, con plena autonomía técnica y administrativa y bajo su propia responsabilidad; por lo tanto, no existe ni existirá ningún tipo de subordinación, ni vínculo laboral alguno entre el CONTRATISTA y la AGENCIA.
2. Cumplir con las condiciones técnicas, jurídicas, económicas, y comerciales presentadas en la propuesta.
3. Constituir y cargar en la plataforma SECOP II las garantías exigidas dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscripción del contrato, para su aprobación por la Entidad
4. Atender oportunamente los requerimientos, recomendaciones y sugerencias que realice el supervisor y que sean pertinentes para el adecuado desarrollo del contrato.
5. Presentar los informes de actividades debidamente soportados para la expedición de la certificación de cumplimiento emitida por el supervisor del contrato; documento soporte para el pago.
6. Presentar los informes requeridos, al momento en el que el supervisor del contrato determine necesarios para conocer los avances de la ejecución contractual.
7. Presentar los productos que se hayan convenido en el contrato.
8. Constituir las garantías pactadas en el contrato electrónico y allegarlas a través de la plataforma SECOP II para su aprobación por parte de la Entidad, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de su suscripción.
9. Asumir y pagar los costos que se generen por concepto de legalización, constitución de garantías y demás para el desarrollo del contrato.
10. Sostener el precio durante la ejecución del contrato de conformidad con su propuesta económica y durante toda la ejecución del contrato.
11. Cumplir los plazos establecidos en el contrato.
12. Proveer a su costo todos los bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de los objetivos.
13. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales

evitando dilaciones injustificadas o acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la Ley, con el fin de obligarlos a hacer u omitir algún acto o hecho, debiendo informar inmediatamente al de LA ANSV, y a las demás autoridades competentes, para que adopten las medidas y correctivos que fueren necesarios.

14. Cumplir con las especificaciones y requisitos técnicos mínimos exigidos en los estudios y documentos previos.
15. Dar cumplimiento a las obligaciones con los sistemas de seguridad social, salud, pensiones , aportes parafiscales, cuando haya lugar, riesgos laborales y presentar los documentos respectivos que así lo acrediten, conforme lo establecido por el artículo 50 de la Ley 789 de 2002, la Ley 828 de 2003, la Ley 1122 de 2007, ley 1562 de 2012, Decreto 1703 de 2002, Decreto 510 del 5 de marzo de 2003 , artículo 23 de la ley 1150 de 2007, Ley 1562 de 2012 y demás normas que las adicionen, complementen o modifiquen.
16. Presentar cuando sean requeridos los comprobantes de afiliación y pago de los aportes a los sistemas de salud y pensión del personal destinado a la prestación del servicio junto con el comprobante de pago del subsidio familiar y la afiliación a la A.R.L
17. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la ANSV y las demás aplicables en la materia a nivel nacional, así como contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
18. Informar oportunamente al supervisor del contrato por la ANSV, acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de prestación del servicio, cuando corresponda, así mismo, sobre cualquier falla o error que se cometa en la ejecución del objeto contractual, para la toma de decisiones.
19. Responder por las actuaciones y omisiones derivadas de la celebración del contrato y de su ejecución, guardando la confidencialidad a que haya lugar.
20. Ejecutar el contrato en completa coordinación con el supervisor y apoyo asignado por la ANSV para garantizar su cabal cumplimiento.
21. Cumplir con la política de seguridad y privacidad de la información establecida al interior de la ANSV cuando le sean aplicables.
22. Adoptar los lineamientos ambientales de la ANSV y la normatividad ambiental vigente en Colombia que reglamenta las actividades derivadas de la prestación del servicio.
23. Restituir al finalizar el plazo de ejecución, la información puesta a su disposición para el desarrollo del objeto contractual de acuerdo con los procedimientos que establezca la Agencia y en ningún caso podrá conservarla, lo anterior teniendo en cuenta que la información que entregue la Agencia al Contratista para la debida ejecución del contrato es de su propiedad.
24. Informar sobre los actos o conductas irregulares o ilícitas de los cuales tenga conocimiento y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con las funciones, objetivos y actividades a cargo de la entidad.
25. Dar cumplimiento a los lineamientos emitidos en el marco del Plan de Austeridad del Gasto Público en la ANSV, vigencia 2024, descritos en la Circular Interna 044 del 27 de agosto de 2024, en concordancia con el Decreto 199 de 2024, "Por el cual se establece el Plan de Austeridad del

Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación", cuyo objetivo es implementar medidas específicas de austeridad en todas las entidades públicas

26. Cumplir a cabalidad con el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad o demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, ello de conformidad con lo estipulado en la Directiva Presidencial N°001 del 8 de marzo de 2023.
27. Todas las demás que se deriven de la naturaleza del contrato y que sean pertinentes para la óptima ejecución de este, así como, todas aquellas emanadas de la naturaleza y esencia del contrato, de acuerdo con las normas legales vigentes, la propuesta presentada y demás documentos contractuales, de igual forma, las que sean acordadas con el supervisor del contrato en desarrollo del objeto.

3.3. OBLIGACIONES ESPECIFICAS:

1. Ejecutar el contrato con estricta sujeción al cronograma aprobado, garantizando la entrega oportuna de los productos y servicios en las fechas, horarios y condiciones establecidas.

2. Designar y mantener durante toda la vigencia del contrato un gestor o coordinador del proyecto, quien actuará como interlocutor principal ante la Agencia Nacional de Seguridad Vial, con capacidad para coordinar la ejecución, gestionar la comunicación y atender los requerimientos del supervisor del contrato.

3. Presentar para aprobación del supervisor, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la suscripción del acta de inicio, un cronograma detallado de trabajo que incluya actividades, responsables, fechas y entregables.

4. Atender de manera oportuna y diligente los requerimientos, reuniones y solicitudes formuladas por el supervisor del contrato, relacionadas con el objeto contractual.

5. Elaborar y someter a aprobación del supervisor la estrategia de sensibilización y comunicación para la aplicación de las mediciones de clima y cultura organizacional y de riesgo psicosocial.

6. Mantener la invariabilidad de los precios ofertados durante todo el plazo de ejecución del contrato y sus eventuales adiciones.

7. Garantizar durante toda la ejecución del contrato la disponibilidad, idoneidad y permanencia del equipo mínimo de trabajo aprobado, el cual deberá cumplir como mínimo con los perfiles exigidos en los documentos del proceso. Para ello deberá:

a) Presentar, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la firma del contrato y previa suscripción del acta de inicio, las hojas de vida con sus soportes para validación del supervisor.
b) Presentar formalmente el equipo de trabajo aprobado.
c) Solicitar autorización previa y escrita al supervisor para cualquier cambio de personal, únicamente por fuerza mayor, caso fortuito o inhabilidad sobreviniente, garantizando que el reemplazo cumpla requisitos iguales o superiores.

8. Elaborar y disponer el material gráfico y de evaluación requerido conforme a las especificaciones técnicas y al cronograma aprobado, el cual deberá ser previamente aprobado por el supervisor antes de su uso.

9. Aplicar la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial de forma presencial en la sede principal de la ANSV en Bogotá D.C., en estricto cumplimiento de las especificaciones técnicas, el número de aplicaciones definidas por la entidad y las directrices del supervisor.

10. Proponer y aplicar un instrumento para la evaluación de características individuales y estilos de afrontamiento, previa aprobación de la supervisión del contrato.

11. Elaborar, entregar y socializar el informe de resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, presentado por grupos y conforme a la normatividad vigente, garantizando la confidencialidad y calidad técnica de la información.

12. Elaborar y entregar una propuesta técnica de Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial (SVE), fundamentada en los resultados de la evaluación, sin que ello implique ejecución, implementación o intervención clínica.

13. Aplicar los instrumentos de medición de la bateria de riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional mediante plataforma virtual, garantizando consentimiento informado, voluntariedad, confidencialidad y uso institucional de la información.

14. Garantizar que la medición virtual cuente con soporte tecnológico seguro, controles de acceso individual, prevención de suplantación y tratamiento adecuado de los datos personales.

15. Elaborar, entregar y socializar el informe de resultados de la bateria de riesgo psicosocial y medición de clima y cultura organizacional, incluyendo análisis sociodemográfico, resultados generales y por dependencias, índice global de favorabilidad, correlaciones y propuesta de intervención.

16. Gestionar y custodiar los formatos de consentimiento informado, garantizando confidencialidad y cumplimiento de la Ley 1581 de 2012.

17. Entregar informes de avance o desarrollo al finalizar cada fase del contrato.

18. Elaborar y proponer un plan de intervención derivado del diagnóstico de riesgo psicosocial, conforme al alcance definido en las especificaciones técnicas.

19. Elaborar y proponer un plan de intervención derivado del diagnóstico de clima y cultura organizacional, conforme al alcance definido en las especificaciones técnicas.

20. Obrar con estricta sujeción al marco normativo aplicable, en especial la Resolución 2646 de 2008 y demás normas concordantes en materia de riesgos laborales y SST.

21. Garantizar la reserva y confidencialidad absoluta de la información y de los datos personales tratados durante la ejecución del contrato.

22. Cumplir las demás obligaciones que se deriven de la naturaleza del contrato

4. LUGAR DE EJECUCIÓN

El lugar de ejecución del presente contrato será en la ciudad de Bogotá D.C. Las actividades del presente contrato se realizarán en la sede central de la Agencia Nacional de Seguridad Vial - ANSV, ubicada en la Avenida La Esperanza. Calle 24 # 60 -50, Complejo Empresarial Gran Estación, Piso 9, Bogotá D.C.

5. DOMICILIO CONTRACTUAL.

Para efectos legales y contractuales, el domicilio será la ciudad de Bogotá D.C.
Nota 1: Los oferentes deberán considerar que todas las reuniones, la presentación de informes y la radicación de cuentas, entre otros trámites, se llevarán a cabo en las instalaciones de la ANSV en Bogotá D.C y/o en los medios electrónicos oficiales dispuestos por la entidad para tal fin.

6. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El plazo de la Ejecución del contrato será de tres (3) meses contados a partir de la firma del acta de inicio **y/o hasta agotar los recursos**, a partir de la suscripción del acta de Inicio previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato.

7. CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS UNSPSC

Los bienes del presente proceso se especifican según el clasificador de Bienes y Servicios de Nacional Unidas- UNSPSC, en cualquiera de los códigos relacionados a continuación:

	GRUPO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	CÓDIGO
CLASIFICADOR UNSPSC	SERVICIOS	85.Servicios de salud.	12. Práctica Medica	16. Servicios médicos de doctores especialistas	08. Servicios de psicología
		85. Servicios de salud.	12. Práctica Medica	21. Servicios de rehabilitación	01.Servicios de fisioterapia
		85. Servicios de salud.	12. Práctica Medica	21. Servicios de rehabilitación	02. Servicios de terapia ocupacional
		80. Servicios de Gestión,	11.Servicios de	16. Servicios	22.Sevicio

		servicios profesionales de empresa y servicios administrativos	recursos Humanos	de personal temporal	s temporales ambientales en salud y seguridad
		93.Servicios políticos y de asuntos cívicos	14. Servicios comunitarios y sociales	16. Población	11. Servicios de análisis o gestión de problemas sociales

8. **CONDICIONES DE LA COTIZACIÓN:**

8.2. **PLAZO PARA COTIZAR- PRESENTACIÓN DE OBSERVACIONES- COTIZACIONES TOTALES Y ALTERNATIVAS**

Se publicará un evento de cotización en la plataforma SECOP II:

- El plazo para que los oferentes presenten observaciones será de tres (3) días hábiles a partir de la publicación de los términos de referencia en SECOP II.
- La Entidad tendrá dos (2) días hábiles para responder las observaciones.
- El plazo para presentar propuestas, contados a partir del día siguiente a la publicación de los términos de referencia en el SECOP II, será de tres (3) días hábiles.

Los plazos podrán ser modificados por la entidad a efectos recibir el mayor número de cotizaciones.

La cotización deberá cumplir con todas las estipulaciones establecidas en el presente documento y, adicionalmente, contener la siguiente información mínima:

RAZÓN SOCIAL:
NIT:
DIRECCIÓN:
TELÉFONO:
CORREO ELECTRÓNICO:
TAMAÑO EMPRESARIAL:
NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL:
NÚMERO DE CEDULA:
FECHA DE LA COTIZACIÓN
VIGENCIA DE LA COTIZACIÓN:

El interesado en cotizar deberá diligenciar en su totalidad el **Anexo No. 1**, denominado **"Formato de Cotización"**, que se adjunta al presente

documento.

No se aceptarán cotizaciones parciales, ni alternativas, ni condicionadas, por lo tanto, el interesado deberá incluir la totalidad de los bienes y/o servicios que requiera la prestación del servicio en las condiciones descritas en el presente documento.

Nota 1: El proponente deberá cumplir integralmente con todas las especificaciones técnicas detalladas en la ficha técnica establecida por la Agencia Nacional de Seguridad Vial.

Nota 2: Al presentar su cotización, el interesado declara conocer y aceptar la totalidad de las condiciones establecidas en el anexo técnico, el cual forma parte integral de la presente invitación a cotizar.

Nota 3: El precio total ofertado en la presente cotización deberá incluir todos los costos directos e indirectos, gastos, impuestos, tasas, garantías y demás contribuciones que puedan surgir durante la celebración, ejecución y liquidación del contrato.

Cordialmente,

Firmado digitalmente por Julieth Capera Gonzalez
Fecha: 2026.03.09 14:37:01 -05'00'

JULIETH ANDREA CAPERA GONZALEZ
Profesional Especializado Grado 16 con funciones de Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano.

Proyectó: Laura Carolina Díaz Barrios. Profesional Especializado. Grupo de Gestión del Talento Humano. Laura Carolina Diaz Barrios — Firmado digitalmente por Laura Carolina Diaz Barrios

Revisó: Johana Cirley Tacha Rojas. Profesional Especializado. Grupo de Gestión del Talento Humano. JOHANA CIRLEY TACHA ROJAS — Firmado digitalmente por JOHANA CIRLEY TACHA ROJAS Fecha: 2026.03.09 14:56:40 -05'00'