ANALISIS DEL SECTOR

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, es deber de las entidades estatales elaborar, como parte de las etapas precontractuales y contractuales, un análisis para conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo.

Su finalidad es:

- Identificar las condiciones económicas, técnicas, regulatorias y competitivas del sector.
- Determinar la existencia de pluralidad de oferentes.
- Establecer riesgos asociados al mercado.
- Definir condiciones que garanticen eficiencia, transparencia y selección objetiva.

El análisis se estructura conforme al Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE), permitiendo caracterizar el mercado desde una perspectiva integral: oferta, demanda, entorno económico, marco normativo y capacidad financiera del sector.

1. JUSTIFICACION

El presente estudio sectorial contiene el análisis realizado por el **Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible** para adelantar el proceso de contratación, dando alcance conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, el cual establece que las Entidades Estatales deben realizar el análisis necesario para "conocer el sector relativo del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo".

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, como autoridad rectora de la gestión ambiental y de los recursos naturales renovables, encargado de orientar y regular el ordenamiento ambiental del territorio y de definir las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y del ambiente de la Nación, a fin de asegurar el desarrollo sostenible, sin perjuicio de las funciones asignadas a otros sectores, y teniendo en cuenta el Decreto Ley 3570 de 2011 que modificó la estructura de las dependencias del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y las funciones de las mismas. De conformidad con el artículo 21 del Decreto Ley 3570 de 2011, son funciones de la Secretaría General, entre otras, la siguiente: "3*. Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión".*

De igual forma, la Resolución No. 240 del 6 de marzo de 2012, en su artículo 2º estableció las funciones del Grupo interno permanente de Talento Humano del Ministerio y que entre ellas se encuentran las siguientes:

> *"(...) 2) Asumir el conocimiento de oficio o por solicitud que se le haga, de los trámites administrativos a que hay lugar con motivo de los servicios que presten al ministerio sus servidores. Así como con motivo de las peticiones y consultas en materia de administración de personal. 3) Adelantar las labores y actividades administrativas en materia salarial, prestacional, de bienestar social, clasificación de los empleos, planta de personal, registro y control de personal y de liquidación de nómina. 4.) Ejecutar los programas establecidos acerca de promoción, incentivos, evaluación de desempeño, salud ocupacional, bienestar social, seguridad industrial, riesgos profesionales y relaciones de los servidores del Ministerio. 5) Diseñar y ejecutar programas especializados dirigidos a los funcionarios y orientados al mejoramiento del clima organizacional, la imagen institucional, enriquecimiento de la cultura organizacional y cimentación de valores de servicio, de conformidad con las directrices del Ministro.6) Proyectar bajo su responsabilidad previa verificación y comprobación de los requisitos y exigencias legales, para consideración, aprobación y firma del nominador los actos administrativos de vinculación y retiro de los servidores del Ministerio, al igual que los que se requieran para atender las situaciones administrativas del personal. 7) Velar por la correcta, eficaz y oportuna ejecución y gestión de los trámites que deban cumplirse ante el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil. (…)"*

El Decreto 614 de 1984, señala que las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto, entre otros, la de proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la relación laboral o contractual que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Dicho Sistema fue modificado por la Ley 1562 de 2012, la cual en su artículo 1 establece que los programas de salud ocupacional se entenderán como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, el cual fue reglamentado mediante el Decreto 1443 de julio 31 de 2014, mediante el cual se ratifica la postura legislativa de las obligaciones del empleador en la materia. Así, el artículo 4 ibidem, establece que el referido sistema 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.

De igual forma y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 5 de la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo, se establece en el programa de Salud Ocupacional y el Subprograma de Medicina Preventiva, que contemplan como actividades a desarrollar, el diseño y ejecución de programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los factores ocupacionales y la carga laboral, entre otros.

La Resolución 2646 de julio 17 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, mediante la cual se precisa las 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, norma de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados. De conformidad con la citada resolución, corresponde a los empleadores identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales e individuales; así mismo, se 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, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

De otra parte, Decreto 1477 de 2014, por el cual se adopta la tabla de enfermedades laborales incluye en la sección 1, numeral 4, las enfermedades de los sistemas cardiovascular, gastrointestinal y mental derivadas del estrés. Estas patologías tienen una gran incidencia en la morbilidad de la población trabajadora. Dentro de las patologías del sistema mental se encuentran: trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión episodios depresivos, trastornos de ansiedad (trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de pánico, trastorno mixto ansioso-depresivo), reacciones a estrés grave, trastornos de adaptación (trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento), estrés post- traumático, trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos, síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout).

En concordancia con lo anterior, el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 señala: "(…) Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes (…)".

Igualmente, el Parágrafo 2 del Artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015 señala: "(…) 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 (…)".

Teniendo en cuenta lo expuesto, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST, del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, requiere ser fortalecido a través de la identificación, evaluación y valoración de riesgos, como lo es el psicosocial, tanto para los funcionarios de planta como los contratistas, esto de conformidad a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.1. del Decreto 1072 de 2015, el cual señala: "(…) Objeto y campo de aplicación. El

presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (…)".

La Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, por la cual se adopta y se hace obligatorio el uso de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial; la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos. Esta resolución clarifica algunos aspectos relacionados como la periodicidad de la evaluación, vigilancia epidemiológica, la intervención en situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social y las herramientas para la evaluación del riesgo psicosocial.

De igual forma el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible a través del Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial tiene como principal objetivo disminuir el impacto en la salud de los funcionarios y contratistas de la Entidad, frente a la exposición por factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual. La batería consta de cuatro instrumentos fundamentales:

1. Cuestionario de factores intralaborales Tipo A y B.
2. Cuestionario de factores extralaborales
3. Cuestionario para evaluación del estrés
4. Formulario de datos demográficos.

El Programa de Prevención y Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible se encuentra definido dentro del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo y se actualiza de conformidad con la normatividad vigente aplicable, así como con base en los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de instrumentos de riesgo psicosocial. Asimismo, el programa se compone de actividades como: etapas de intervención (identificación, caracterización, seguimiento), recursos necesarios (humanos, locativos, técnicos, financieros), entre otras. Los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, junto con las recomendaciones derivadas de los sistemas de vigilancia epidemiológica, constituyen un insumo fundamental para la definición de las actividades que se establecerán dentro del plan de trabajo en Seguridad y Salud para el año 2026.

Dado lo anterior, la Seguridad y Salud en el Trabajo, propende porque en la Entidad se promueva y se desarrolle continuamente estrategias que impacten sobre los ambientes de trabajo saludables y seguros, así como ejecutar las medidas de control necesarias frente a los factores de riesgo identificados y priorizados. En este sentido, en la entidad se ejecutan diversas actividades y estrategias que tienen como fin la promoción y prevención de la salud, el control de los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo a través de los distintos instrumentos de diagnóstico y actividades de intervención.

En este sentido, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, debe dar cumplimiento a los Artículos 2.2.4.6.8. y 2.2.4.6.24 del Decreto 1072 de 2015, que establecen lo siguiente:

> "(…) *Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente* (…)"
>
> (…) "*Medidas de prevención y control: El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control* (…)"

De igual forma la Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de 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", establece las siguientes disposiciones para la intervención de los factores psicosociales en el ambiente laboral:

> *"(…)* ***ARTÍCULO 13. Criterios para la Intervención de los Factores Psicosociales.*** *Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas son los siguientes:*
>
> *1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.*
>
> *2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.*
>
> *3.Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:*
>
> *3.1 Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.*
>
> *3.2 Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.*
>
> *4. Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.*
>
> *5. Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.*
>
> *6. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.*
>
> *7. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.*
>
> *8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.*
>
> *9. Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis. (…)"*

A partir de las consideraciones presentadas anteriormente y teniendo en cuenta el impacto que puede tener el riesgo psicosocial en el estado de salud de la comunidad del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y la normatividad asociada a la prevención y control de este riesgo desde Seguridad y Salud en el Trabajo, se requiere continuar con la intervención del riesgo psicosocial a nivel individual y colectivo así como el desarrollo de las actividades contempladas en el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial en cumplimiento del marco legal vigente y las características de la comunidad del Ministerio.

Con la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial se espera como resultado, establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los servidores públicos y contratistas, ya que el realizar un correcto diagnóstico de riesgo psicosocial, permite adelantar acciones de intervención, en la fuente de forma inmediata a través de controles

administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales, y en el individuo de acuerdo a los riesgos identificados como talleres, charlas psicoeducativas, grupos focales, capacitación frente al fortalecimiento de competencias blandas y sesiones de trabajo en determinadas dependencias, actividades que hacen parte integral del plan anual trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y están enfocadas principalmente a la disminución y control de este riesgo, los casos blancos identificados, así como la promoción de hábitos de vida y trabajo saludables que permitan a la comunidad del Ministerio reducir los factores de riesgo, la promoción de hábitos y estilos de vida saludables tanto en el entorno laboral, como en el extralaboral teniendo en cuenta las experiencias adquiridas en relación con la Pandemia por COVID-19 y sus secuelas situación que implicó el aislamiento social, cambio en las rutinas personales y familiares, hábitos, impactando así la calidad de vida de los mismos.

Dado lo anterior, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible tiene la necesidad de realizar la contratación de la prestación de servicios para la aplicación de batería de evaluación e intervención del riesgo psicosocial a nivel individual y colectivo, con el fin de dar continuidad a las estrategias adelantadas en la entidad para preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores del Ministerio promoviendo ambientes laborales saludables y previniendo la generación de enfermedades de origen común y laboral que puedan incidir sobre la calidad de vida, fortaleciendo así la gestión estratégica del talento humano. En este sentido, la entidad cuenta actualmente con aproximadamente 300 servidores públicos y 1047 contratistas; sin embargo, de acuerdo con lo evidenciado en años anteriores durante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, no el 100% de los colaboradores realiza efectivamente la aplicación del instrumento. Por lo anterior, y toda vez que la normatividad vigente no establece que la batería debe aplicarse a la totalidad de los servidores y colaboradores de la Entidad con el fin de optimizar los recursos públicos, el MINISTERIO, atendiendo las buenas prácticas y las experiencias de procesos anteriores ha tomado en consideración la aplicación de esta batería a una muestra significativa cuyo detalle se presenta más adelante, garantizando así la ejecución efectiva de la evaluación e intervención del riesgo psicosocial en la entidad.

En este contexto, teniendo en cuenta el deber que le asiste al MINISTERIO en cumplimiento del marco normativo vigente y aplicable, y considerando que la Entidad no cuenta con el personal ni la infraestructura requerida para la ejecución de tales compromisos, resulta necesaria y debidamente justificada la necesidad de adelantar el proceso de selección requerido para la escogencia de un contratista idóneo que cuente con la capacidad requerida para la prestación del servicio previsto en la Resolución 2646 de 2008 (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial) y demás normativa aplicable, y que cumpla las especificaciones técnicas definidas por la Entidad, de acuerdo con las novedades de las situaciones administrativas

2. OBJETO CONTRACTUAL

42-068 TH- Contratar la aplicación de la batería en riesgo psicosocial, así como su tabulación, análisis, informe, socialización de resultados para los servidores y contratistas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

3. CODIGO CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS UNSPSC

De acuerdo con la guía para la codificación estándar de productos y servicios de las Naciones Unidas – UNSPSC (United Nations Standard Products and Services Code), se logra identificar los productos a adquirir, se enmarca en los siguientes códigos del clasificador de bienes y servicios:

Clasificación UNPSC	Segmento	Familia	Clase	Producto
85122201 Valoración del estado de salud individual	85000000 Servicios de salud	85120000 Practica Medica	85122200 Servicios de Evaluación y valoración de salud individual	85122201 Valoración del estado de salud individual
80111620 Servicios temporales de recursos humanos	80000000 Servicios de Gestión	80110000 Servicios de Recursos Humanos	80111600 Servicios de Personal Temporal	80111620 Servicios temporales de recursos humanos
80111500 Desarrollo de recursos humanos	80000000 Servicios de Gestión	80110000 Servicios de Recursos Humanos	80111500 Desarrollo de recursos humanos	80111500 Desarrollo de recursos humanos
85121608 Servicios de psicología	85000000 Servicios de salud	85120000 Practica Medica	85121600 Servicios médicos de doctores especialistas	85121608 Servicios de psicología

93141808 Servicios de seguridad o salud ocupacional	93000000 Servicios Políticos y de Asuntos Cívicos	93140000 Servicios comunitarios y sociales	93141800 Empleo	93141808 Servicios de seguridad o salud ocupacional

Enlace de consulta: https://www.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-servicios

4. ASPECTOS GENERALES

El sector colombiano de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) atraviesa actualmente una fase de consolidación técnica y madurez normativa, caracterizada por el fortalecimiento de los sistemas de gestión, la intensificación de la vigilancia por parte de las autoridades laborales y una creciente especialización de los servicios asociados a la prevención de riesgos laborales. En este contexto, la gestión del riesgo psicosocial ha adquirido un protagonismo particular, al reconocerse como uno de los factores más determinantes en la salud integral de los trabajadores y en la productividad organizacional.

A partir de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado en el Decreto 1072 de 2015 y complementado por disposiciones como la Resolución 0312 de 2019, las entidades públicas y privadas han debido transitar desde enfoques reactivos hacia modelos preventivos basados en la identificación, evaluación y control de los riesgos. Dentro de esta evolución, el componente psicosocial ha dejado de ser un aspecto accesorio para convertirse en un eje estructural del sistema, especialmente tras la actualización normativa introducida por la Resolución 2764 de 2022, que redefine los lineamientos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el país.

En la práctica, este cambio normativo ha generado una presión significativa sobre las organizaciones para garantizar la medición periódica, técnica y objetiva de dichos factores, utilizando exclusivamente los instrumentos validados por el Ministerio de Trabajo. La denominada batería de riesgo psicosocial constituye, en este sentido, el único mecanismo autorizado para cumplir con esta obligación, lo que implica no solo su aplicación formal, sino también la interpretación rigurosa de sus resultados y la formulación de planes de intervención coherentes con los hallazgos obtenidos.

El mercado de servicios en SST ha respondido a esta demanda con una oferta amplia pero heterogénea. Actualmente, coexisten firmas altamente especializadas en psicología organizacional y riesgo psicosocial, junto con proveedores generalistas de servicios de salud ocupacional que incluyen este componente dentro de portafolios más amplios. Sin embargo, esta diversidad también ha evidenciado brechas en la calidad técnica de la prestación del servicio, particularmente en lo relacionado con la correcta aplicación metodológica de los instrumentos, el manejo ético de la información y la profundidad de los análisis entregados.

Adicionalmente, factores como el aumento de modalidades de trabajo flexible, el teletrabajo, la intensificación de cargas laborales, así como los efectos residuales de la pandemia sobre la salud mental, han incrementado la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales. Esto ha llevado a que las entidades de control refuercen sus mecanismos de inspección, vigilancia y control, elevando el nivel de exigencia en el cumplimiento de las obligaciones asociadas a este componente del SG-SST.

En este escenario, la decisión de adelantar un proceso de contratación para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial no solo responde a una obligación normativa, sino que se configura como una necesidad estratégica para la gestión institucional. La contratación externa de este servicio permite garantizar la independencia técnica en la recolección y análisis de la información, asegurar el cumplimiento de los estándares metodológicos exigidos y mitigar riesgos asociados a posibles conflictos de interés o deficiencias en la capacidad interna de la entidad.

Desde la perspectiva del análisis del sector en el marco del Decreto 1082 de 2015, se evidencia la existencia de una pluralidad de oferentes con capacidad para prestar el servicio, lo que favorece la estructuración de procesos competitivos que optimicen los recursos públicos. No obstante, dada la naturaleza altamente especializada del servicio, resulta indispensable establecer requisitos habilitantes rigurosos, orientados a verificar la idoneidad del talento humano (particularmente psicólogos con licencia vigente en SST y formación específica en riesgo psicosocial), la experiencia comprobada en la aplicación de la batería y la disponibilidad de herramientas tecnológicas que

garanticen la integridad y confidencialidad de la información.

Asimismo, el contexto actual exige que la contratación no se limite a la aplicación instrumental de encuestas, sino que incorpore un enfoque integral que incluya el análisis estadístico de los resultados, la identificación de niveles de riesgo, la segmentación por variables organizacionales y la formulación de recomendaciones orientadas a la intervención. En este sentido, el valor agregado del proveedor radica en su capacidad para traducir los datos en insumos estratégicos para la toma de decisiones en materia de bienestar laboral y clima organizacional.

El sector de SST en Colombia presenta condiciones de desarrollo que hacen viable y necesaria la contratación de servicios especializados para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. La obligatoriedad normativa, la creciente complejidad de los entornos laborales y la relevancia de la salud mental en las organizaciones configuran un escenario en el que este tipo de contratación no solo asegura el cumplimiento legal, sino que contribuye de manera sustantiva al fortalecimiento institucional, la prevención de contingencias laborales y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

a. Aspectos Económicos

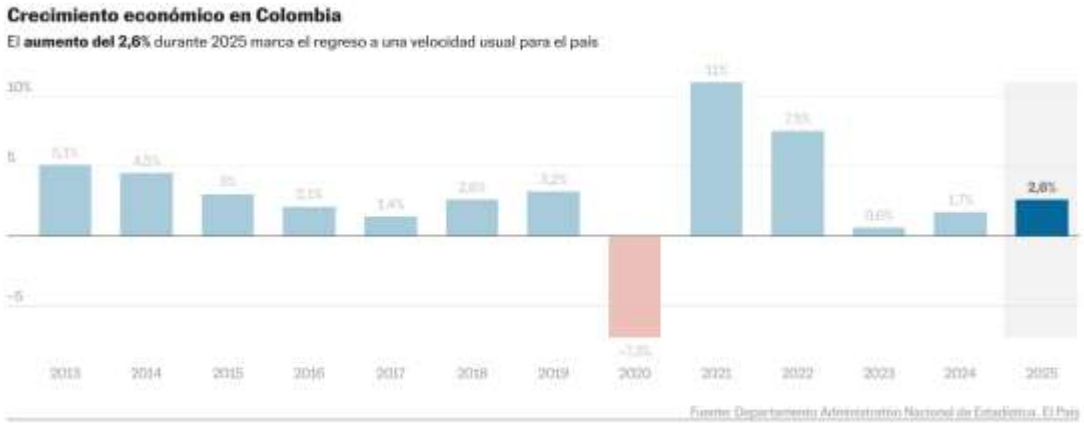
PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB)[1]

El PIB es un indicador relevante debido a que permite evaluar el desempeño económico de un país. Se define como PIB el valor total de los bienes y servicios producidos en un país durante un cierto período de tiempo (generalmente un trimestre o un año); es decir, el total de lo que se produce con los recursos que se han utilizado en la economía, valorando cada bien final o servicio al precio que se maneja comúnmente en el mercado.

El **Producto Interno Bruto (PIB)** constituye uno de los principales indicadores macroeconómicos utilizados para medir el desempeño de la economía de un país, ya que refleja el valor total de los bienes y servicios finales producidos dentro del territorio nacional durante un periodo determinado. En Colombia, la medición oficial del PIB es realizada por el **Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)** mediante el sistema de **Cuentas Nacionales Trimestrales**, el cual permite analizar la evolución de la actividad económica por sectores productivos.

De acuerdo con los reportes oficiales del DANE, la economía colombiana registró un crecimiento moderado durante el año 2025, alcanzando una variación del **2,6 % frente al año 2024**, resultado impulsado principalmente por el dinamismo de los sectores de comercio, transporte, alojamiento, servicios de comida, administración pública, salud y educación.

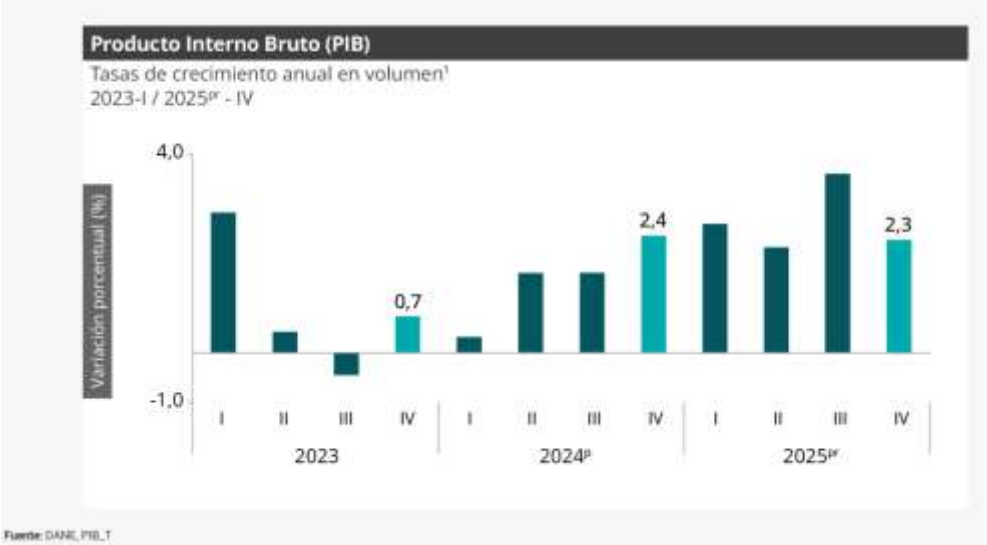
Crecimiento económico en Colombia



[1] Información consultada: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica - Boletín técnico 18/3/2026

En el cuarto trimestre de 2025pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 2,3% respecto al mismo periodo de 2024pr.

Tasa de crecimiento anual



Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 4,8% (contribuye 0,9 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 3,4% (contribuye 0,7 puntos porcentuales a la variación anual).
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 11,5% (contribuye 0,5 puntos porcentuales a la variación anual).

Valor agregado por actividad económica

Tabla 1. Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen[1]
Cuarto trimestre 2025pr

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Año total	Anual	Trimestral
	2025pr / 2024p	2025pr -IV / 2024p -IV	2025pr -IV / 2025pr -III
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3,1	-0,4	-2,6
Explotación de minas y canteras	-6,2	-2,9	1,2
Industrias manufactureras	1,9	1,0	-1,6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	1,1	2,9	0,8
Construcción	-2,8	-2,6	-1,5
Comercio al por mayor y al por menor[3]	4,6	3,4	1,6
Información y comunicaciones	1,0	-1,2	-2,0
Actividades financieras y de seguros	2,8	0,7	-2,4
Actividades inmobiliarias	2,0	1,9	0,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	1,3	1,5	0,4
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	4,5	4,8	0,2
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	9,9	11,5	4,8
Valor agregado bruto	**2,7**	**2,3**	**-0,1**
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,5	2,5	0,6
Producto Interno Bruto	**2,6**	**2,3**	**0,1**

Fuente: DANE, PIB_T

Para el cuarto trimestre del año 2025pr, el valor agregado de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca crece 1,3%, respecto al año 2024p Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos: • Cultivos agrícolas transitorios; cultivos agrícolas permanentes; propagación de plantas (actividades de viveros, excepto viveros forestales); actividades de apoyo a la agricultura y la ganadería y posteriores a la cosecha; explotación mixta (agrícola y pecuaria) y caza ordinaria y mediante trampas; y actividades de servicios conexas crece 2,1%. • Cultivo permanente de café decrece 2,2%. • Ganadería crece 8,0%. • Silvicultura y extracción de madera crece 2,9%. • Pesca y acuicultura crece 11,2%.

Tasa de crecimiento actividad agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca

Tabla 2. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
Tasas de crecimiento en volumen[1]
Cuarto trimestre 2025pr

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Año total	Anual	Trimestral
	2025pr / 2024p	2025pr-IV / 2024p-IV	2025pr-IV / 2025pr-III
Cultivos agrícolas transitorios; cultivos agrícolas permanentes[2]	2,1	2,5	1,0
Cultivo permanente de café	-2,2	-22,1	-22,2
Ganadería	8,0	7,2	1,4
Silvicultura y extracción de madera	2,9	-0,02	-0,4
Pesca y acuicultura	11,2	-11,4	-19,1
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	**3,1**	**-0,4**	**-2,6**

Fuente: DANE, PIB_T

En el cuarto trimestre de 2025pr, el valor agregado de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca decrece 0,4% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2024p . Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos: • Cultivos agrícolas transitorios; cultivos agrícolas permanentes; propagación de plantas (actividades de viveros, excepto viveros forestales); actividades de apoyo a la agricultura y la ganadería y posteriores a la cosecha; explotación mixta (agrícola y pecuaria) y caza ordinaria y mediante trampas; y actividades de servicios conexas crece 2,5%. • Cultivo permanente de café decrece 22,1%. • Ganadería crece 7,2%. • Silvicultura y extracción de madera decrece 0,02% • Pesca y acuicultura decrece 11,4%

Adicionalmente, indicadores adelantados de actividad económica como el **Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE)** del DANE muestran que la actividad económica nacional inició el año 2026 con una variación positiva cercana al **1,55 % en enero de 2026 respecto al mismo mes del año anterior**, lo que confirma la continuidad del proceso de recuperación económica, especialmente impulsado por el sector de servicios.

Indicador de seguimiento a la Economía

Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE)
Enero de 2026pr

Gráfico 1. Tasa de crecimiento anual del índice del Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE)
Serie original y serie ajustada por efecto estacional y calendario
2024p - 2026pr (enero)



Fuente: DANE, ISE
prpreliminar
pprovisional

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR – IPC[2]

El IPC mide la variación de precios de una canasta de bienes y servicios representativos del consumo de los hogares del país, la variación de los precios de los alimentos también impacta directamente el sector, en razón a que este índice recoge la información de las variaciones en los precios al por menor de un conjunto de bienes y servicios de consumo final.

En diciembre de 2025 la variación anual del IPC fue 5,10%, y la variación mensual 0,27%.

En diciembre de 2025 la variación anual del IPC fue 5,10%, es decir, 0,10 puntos porcentuales menor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 5,20%.

El comportamiento anual del IPC total en diciembre de 2025 (5,10%) se explicó principalmente por la variación anual de las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles y Alimentos y bebidas no alcohólicas.

[2] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/dic2025/bol-IPC-dic2025.pdf

Índice de Precios al Consumidor

Variación mensual, año corrido y anual
Total nacional
2025 - 2026 (marzo)

IPC	Marzo					
	Variación mensual		Variación año corrido		Variación anual	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
IPC total	0,52	0,78	2,42	3,07	5,09	5,56

Fuente: DANE, IPC

En el mes de marzo de 2026, el IPC registró una variación de 0,78% en comparación con febrero de 2026, ocho divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,78%): Información y comunicación (2,96%), Alimentos y bebidas no alcohólicas (1,27%), Salud (1,06%), Bienes y servicios diversos (0,95%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,90%), Recreación y cultura (0,88%), Restaurantes y hoteles (0,86%) y por último, Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,85%). Por debajo se ubicaron: Prendas de vestir y calzado (0,19%), Educación (0,17%), Transporte (-0,22%) y por último, Bebidas alcohólicas y tabaco (-0,37%).

Variación y contribución anual por divisiones de gasto

Cuadro 1. IPC Variación y contribución mensual
Según divisiones de gasto
Marzo 2025 - 2026

Divisiones de Gasto	Peso (%)	2025 Variación (%)	2025 Contribución Puntos Porcentuales	2026 Variación (%)	2026 Contribución Puntos Porcentuales
Información y comunicación	4,33	-0,20	-0,01	2,96	0,07
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	0,86	0,16	1,27	0,24
Salud	1,71	1,01	0,02	1,06	0,02
Bienes y servicios diversos	5,36	0,34	0,02	0,95	0,05
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,42	0,02	0,90	0,04
Recreación y cultura	3,79	0,19	0,01	0,88	0,03
Restaurantes y hoteles	9,43	0,57	0,06	0,86	0,10
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,56	0,17	0,85	0,26
TOTAL	100,00	0,52	0,52	0,78	0,78
Prendas de vestir y calzado	3,98	0,18	0,01	0,19	0,01
Educación	4,41	0,08	0,00	0,17	0,01
Transporte	12,93	0,41	0,06	-0,22	-0,03
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,57	0,01	-0,37	-0,01

Fuente: DANE, IPC
Nota: La diferencia en la suma de las variables obedece al sistema de aproximación en el nivel de dígitos trabajados en el índice.

Los mayores aportes a la variación mensual del IPC (0,78%), se ubicaron en las divisiones de: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles, Alimentos y bebidas no alcohólicas, Restaurantes y hoteles y Información y comunicación, las cuales aportaron 0,67 puntos porcentuales a la variación total.

Variación y contribución mensual por divisiones de gasto

Cuadro 3. IPC Variación y contribución año corrido
Según divisiones de gasto
Marzo 2025 - 2026

Divisiones de Gasto	Peso (%)	2025 Variación (%)	2025 Contribución Puntos Porcentuales	2026 Variación (%)	2026 Contribución Puntos Porcentuales
Educación	4,41	5,65	0,23	5,82	0,24
Restaurantes y hoteles	9,43	3,33	0,37	5,26	0,60
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	3,11	0,58	4,29	0,80
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,18	1,78	0,07	3,67	0,15
Salud	1,71	2,61	0,04	3,25	0,06
TOTAL	100,00	2,62	2,62	3,07	3,07
Información y comunicación	4,33	-0,42	-0,01	3,03	0,08
Transporte	12,93	3,74	0,50	3,01	0,40
Bienes y servicios diversos	5,36	1,71	0,09	2,79	0,15
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	2,20	0,04	2,57	0,04
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	2,12	0,66	1,54	0,48
Recreación y cultura	3,79	0,94	0,03	1,47	0,05
Prendas de vestir y calzado	3,98	0,58	0,02	1,06	0,03

Fuente: DANE, IPC.
Nota: La diferencia en la suma de las variables obedece al sistema de aproximación en el nivel de dígitos trabajados en el índice.

Los mayores aportes a la variación en lo corrido del año (enero - marzo), se ubicaron en las divisiones de Alimentos y bebidas no alcohólicas, Restaurantes y hoteles, Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles, Transporte y Educación, las cuales en conjunto contribuyeron con 2,52 puntos porcentuales a la variación total.

Salario mínimo

El Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año 2026 se fijó en $1.750.905, representando un aumento del 23% frente al año 2025. Sumado al auxilio de transporte de $249.095, el ingreso total mensual que percibe un trabajador que devenga salario mínimo llega a $2.000.000.



Fuente: Asuntoslegales.com Consultado el 16 de abril de 2026.

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA MENSUAL DE SERVICIOS[3]

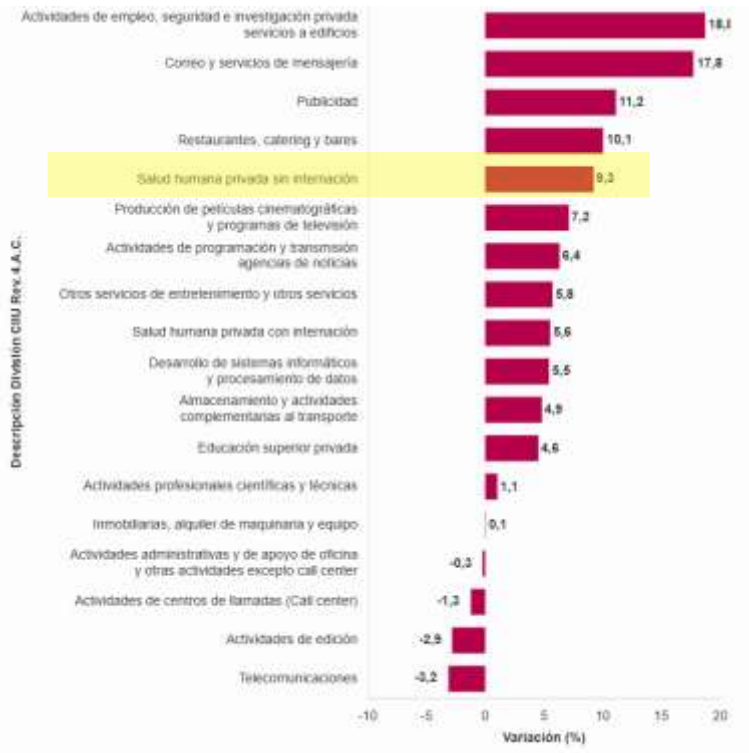
La Encuesta Mensual de Servicios (EMS) es una operación estadística desarrollada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, cuyo objetivo es recopilar y analizar información sobre las principales variables económicas del sector servicios en Colombia, permitiendo evaluar su comportamiento y evolución en el corto plazo.

Esta encuesta mide variables fundamentales del sector, entre las cuales se destacan:

- Ingresos nominales del sector servicios
- Personal ocupado
- Salarios y remuneraciones
- Evolución de la actividad económica del sector

La información recolectada permite identificar tendencias en el comportamiento del sector servicios, el cual constituye uno de los componentes más relevantes de la economía colombiana, debido a su participación significativa en el **Producto Interno Bruto (PIB)** y en la generación de empleo.

Variación anual de ingresos nominales, según subsector de servicios



En el año móvil hasta febrero de 2026, dieciséis de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos, catorce presentaron disminución en el personal ocupado total y todos los subsectores presentaron incrementos en los salarios, en comparación con el mismo periodo comprendido hasta febrero de 2025.

En febrero de 2026, los servicios de actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios registraron un crecimiento de 18,8% en los ingresos nominales, el personal ocupado total presentó una disminución de 0,5% y los salarios registraron un aumento de 19,6%, en comparación con febrero de 2025

[3] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/servicios/encuesta-mensual-de-servicios-ems/encuesta-mensual-de-servicios-ems-historicos?utm_source

Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación según subsector de servicios

Febrero 2026ᵖ / febrero 2025

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado total*	Permanente	Temporal directo	Agencias	Misión** Hora cátedra***
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)			
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	1,8	2,2	-1,4	1,0	- -
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	-3,9	-0,3	0,0	-3,7	- -
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	-1,3	0,8	-1,7	-0,3	- -
J	División 58	Actividades de edición	-10,3	-5,3	-3,6	-1,4	- -
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	3,5	-0,4	5,2	-1,3	- -
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	2,3	0,4	0,1	1,8	- -
J	División 61	Telecomunicaciones	-7,1	-4,6	-1,3	-1,2	- -
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	1,2	-0,0	0,7	0,6	- -
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	-1,2	0,3	0,0	-1,5	- -
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-1,9	-0,6	-3,5	2,2	- -
M	Clase 7310	Publicidad	-3,6	0,4	-4,3	0,3	- -
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	-0,5	0,4	0,2	0,2	-1,3
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-5,7	-0,7	-4,8	-0,2	- -
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	-6,3	-3,2	-1,9	-1,2	- -
P	Grupo 854	Educación superior privada	-2,2	-0,1	-2,0	-0,0	-0,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	-2,1	-0,7	-1,0	-0,5	- -
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	-0,0	-0,1	0,1	-0,1	- -
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	-3,8	-1,6	-1,6	-0,6	- -

Fuente: DANE, EMS.

En comparación con el mismo mes de 2025, en febrero de 2026 los ingresos totales presentaron un aumento de 18,8%, que se explica por los incrementos de 18,9% en los ingresos por servicios y de 2,7% en la venta de mercancías. En contraste, los otros ingresos operacionales registraron una disminución de 23,5%. En febrero de 2026 el personal ocupado total presentó una variación negativa de 0,5%, en comparación con febrero de 2025, que se explica por la disminución de 2,9% en el personal en misión. Por su parte, el personal permanente presentó un incremento de 2,6%, el personal contratado a través de agencias un crecimiento de 17,1% y el personal temporal directo un aumento de 0,5%. Mientras que, los salarios en febrero de 2026 presentaron un aumento de 19,6%, en comparación con febrero de 2025, que se explica por los incrementos de 26,0% en los salarios del personal temporal directo, de 15,8% en los salarios del personal permanente y de 15,8% en los salarios del personal en misión.

GREMIOS Y ASOCIACIONES

El sector de prestación de servicios de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo en Colombia se encuentra representado por diferentes gremios, asociaciones profesionales y organizaciones del sector salud que agrupan a instituciones prestadoras de servicios, profesionales de la salud y empresas especializadas en gestión del riesgo laboral.

1.) Asociación Colombiana de Empresas de Medicina Integral – ACEMI

La ACEMI representa a las entidades promotoras de salud (EPS) del régimen contributivo en Colombia y participa activamente en el desarrollo de políticas públicas relacionadas con el sistema de salud.

Si bien su foco principal es el aseguramiento en salud, sus afiliados interactúan con prestadores de servicios médicos que participan en actividades relacionadas con la salud laboral y medicina ocupacional.

2.) Asociación Colombiana de Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional – ACMTSO

La Asociación Colombiana de Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional (ACMTSO) reúne a médicos especialistas en medicina del trabajo y salud ocupacional.

Entre sus principales funciones se destacan:

- Promover el desarrollo científico de la medicina laboral en Colombia.
- Apoyar la implementación de políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer la formación académica y la investigación en medicina ocupacional.

Esta organización desempeña un papel importante en el desarrollo técnico y científico de las evaluaciones médicas ocupacionales y en la promoción de buenas prácticas en la medicina laboral.

3.) Asociación Colombiana de Seguridad y Salud en el Trabajo – ACOSSET

La Asociación Colombiana de Seguridad y Salud en el Trabajo (ACOSSET) es una organización gremial que agrupa a profesionales, consultores y empresas dedicadas a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

Entre sus objetivos principales se encuentran:

- Promover el desarrollo técnico y científico de la seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar la actualización normativa y técnica del sector.
- Fortalecer la formación y certificación de profesionales en seguridad y salud laboral.

Esta asociación constituye uno de los principales referentes gremiales para los profesionales y empresas que prestan servicios relacionados con la gestión del riesgo laboral.

En consecuencia, la existencia de estos gremios y asociaciones evidencia la consolidación institucional del sector y el desarrollo de un mercado organizado de prestadores de servicios especializados en salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo.

Marco Normativo

Ley 1562 de 2012: Establece el Sistema General de Riesgos Laborales y amplía el enfoque hacia la prevención integral, incluyendo explícitamente los riesgos psicosociales como factores que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo): Compila la normativa del sector trabajo e incorpora el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Obliga a los empleadores a identificar, evaluar y controlar todos los riesgos, incluidos los psicosociales.

Resolución 2646 de 2008: Norma base en riesgo psicosocial en Colombia.

Define:

- Qué son los factores de riesgo psicosocial
- La obligación de su evaluación
- Responsabilidades del empleador
- Lineamientos para intervención y monitoreo

Resolución 2404 de 2019: Adopta formalmente la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Resolución 2764 de 2022: Actualiza y sustituye parcialmente la Resolución 2404 de 2019.

Resolución 0312 de 2019: Define los estándares mínimos del SG-SST. Incluye la obligación de evaluar riesgos psicosociales como parte del cumplimiento del sistema.

Ley 1616 de 2013 (Salud Mental): Reconoce la salud mental como un derecho y promueve acciones de promoción y prevención, incluyendo el ámbito laboral.

Decreto 1477 de 2014: Tabla de enfermedades laborales en Colombia. Incluye patologías asociadas a factores de riesgo psicosocial, lo que refuerza la necesidad de su evaluación.

Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012: Regulan el Comité de Convivencia Laboral, instancia clave para la gestión de riesgos psicosociales, especialmente acoso laboral.

MIPYMES

Mipymes, es utilizado para referirse a la clasificación de micros, pequeñas y medianas empresas, tal y como lo contempla el artículo 2 de la Ley 590 de 2000, el cual, a su vez establece de manera primara los criterios de diferenciación, sin ser estos excluyentes entre sí, de la siguiente manera:

> *"Artículo 2°. Definiciones de tamaño empresarial. Para todos los efectos, se entiende por empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, en el área rural o urbana. Para la clasificación por tamaño empresarial, entiéndase micro, pequeña, mediana y gran empresa, se podrá utilizar uno o varios de los siguientes criterios:*
>
> *1. Número de trabajadores totales.*
> *2. Valor de ventas brutas anuales.*
> *3. Valor activos totales.*
>
> *Para efectos de los beneficios otorgados por el Gobierno nacional a las micro, pequeñas y medianas empresas el criterio determinante será el valor de ventas brutas anuales.*
> *Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional reglamentará los rangos que aplicarán para los tres criterios e incluirá especificidades sectoriales en los casos que considere necesario.*
> *Parágrafo 2°. Las definiciones contenidas en el artículo 2° de la Ley 590 de 2000 continuarán vigentes hasta tanto entren a regir las normas reglamentarias que profiera el Gobierno Nacional en desarrollo de lo previsto en el presente artículo"*[4]

Sin embargo, el numeral 1 del artículo 2.2.1.13.2.2 del Decreto 1074 de 2015, adicionado por el Decreto 957 de 2019; clasificó el tamaño empresarial considerando el valor de los ingresos por actividades ordinarias anuales y dividiéndolas en tres (3) sectores de la siguiente forma:

Clasificación de las mipymes por ingresos por actividades ordinarias anuales

SECTOR	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA
Comercio	Inferior o igual a 44.769 UVT.	Superior a 44.769 e inferior o igual a 431.196 UVT.	Superior a 431.196 UVT e inferior o igual a 2'160.692 UVT.
Servicios	Inferior o igual a 32.988 UVT.	Superior a 32.988 UVT e inferior o igual a 131.951 UVT.	Superior a 131.951 UVT e inferior o igual a 483.034 UVT.
Manufacturero	Inferior o igual a 23.563 UVT.	Superior a 23.563 UVT e inferior o igual a 204.995 UVT.	Superior a 204.995 UVT e inferior o igual a 1'736.565 UVT.

Fuente: Articulo 2.2.1.13.2.2. Decreto 1074 de 2015

Ahora bien, la Ley 2069 de 2020, "Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia", establece un marco regulatorio que propicia el emprendimiento, crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.

En este sentido, la Ley de Emprendimiento *"(…) propone facilitar el acceso de las Mipymes a la modalidad de contratación de mínima cuantía, la limitación de estos procesos a Mipymes, define la posibilidad de establecer criterios diferenciales a favor de las Mipymes en los procesos de contratación pública, amplía el ámbito de aplicación de las*

[4] Ley 590 de 2000

medidas de compras públicas a entidades que hoy están excluidas, establece la creación de un sistema de información e indicadores para evaluar la efectividad de las medidas adoptadas y define la inclusión de factores de desempate en los procesos de contratación pública que priorizan este segmento".

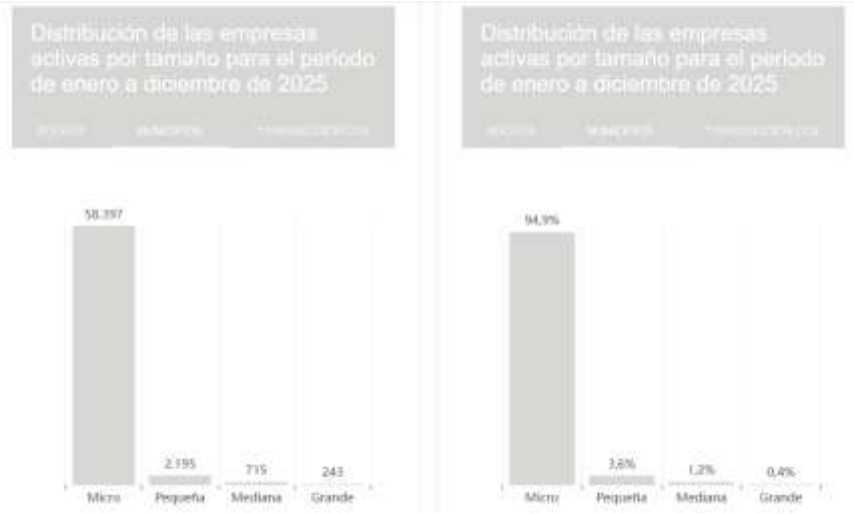
Distribución de las empresas activas por tamaño para el periodo enero a diciembre del 2025 en Bogotá



Fuente: https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/dinamica-empresarial/empresas-activas

De acuerdo con la información publicada por la Cámara de Comercio de Bogotá en el Observatorio de Dinámica Empresarial, durante el periodo enero – diciembre de 2025 se registraron 493.825 empresas activas en la jurisdicción de la entidad (Bogotá y 58 municipios de Cundinamarca). De este total, 401.349 corresponden a microempresas, 21.886 a pequeñas empresas, 6.000 a medianas empresas y 3.036 a grandes empresas solamente en Bogotá. En términos porcentuales, las microempresas representan el 92,8% del tejido empresarial, seguidas por las pequeñas empresas con el 5,1%, las medianas con el 1,4% y las grandes con el 0,7%. Estas cifras evidencian que el 99,3% del tejido empresarial está conformado por MiPymes, lo que confirma que este segmento constituye la base del aparato productivo regional y representa la mayor parte de la oferta potencial de bienes y servicios en el mercado.

Distribución de las empresas activas por tamaño para el periodo enero a diciembre del 2025 en los municipios diferentes a Bogotá



Fuente: https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/dinamica-empresarial/empresas-activas

De acuerdo con la información publicada por la Cámara de Comercio de Bogotá en el Observatorio de Dinámica Empresarial, para el periodo enero – diciembre de 2025, en los municipios diferentes a Bogotá que conforman la jurisdicción de la CCB se registraron 61.550 empresas activas, de las cuales 58.397 corresponden a microempresas, 2.195 a pequeñas empresas, 715 a medianas empresas y 243 a grandes empresas. En términos porcentuales, las microempresas concentran el 94,9% del tejido empresarial, seguidas por las pequeñas empresas con el 3,6%, las medianas empresas con el 1,2% y las grandes empresas con apenas el 0,4% del total. Estas cifras evidencian que el 99,6% de las empresas activas corresponden a MiPymes, lo cual confirma que este segmento constituye la base predominante de la estructura productiva regional y representa la mayor parte de la oferta potencial de bienes y servicios en el mercado.

En el marco del análisis del sector y con el fin de identificar las condiciones de participación del mercado en el presente proceso contractual, se evaluó la posible concurrencia de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) en la prestación de los servicios objeto de contratación. De acuerdo con lo establecido en la Ley 590 de 2000, modificada por la Ley 905 de 2004 y fortalecida por la Ley 2069 de 2020, el Estado debe promover la participación de las MiPymes en el sistema de compras públicas como mecanismo para fomentar el desarrollo empresarial, la generación de empleo y la dinamización de la economía. En este sentido, la Guía para promover la participación de las MiPymes en los procesos de compra pública elaborada por Colombia Compra Eficiente señala que, durante la etapa de planeación, las entidades estatales deben analizar la estructura del mercado con el fin de determinar si existen MiPymes con capacidad para proveer los bienes o servicios requeridos. Para el caso del presente proceso, el mercado asociado a los servicios de evaluaciones médicas ocupacionales, esquemas de vacunación, análisis de puestos de trabajo y actualización del profesiograma está conformado por instituciones prestadoras de servicios de salud, centros de medicina laboral y empresas especializadas en seguridad y salud en el trabajo, dentro de las cuales es común encontrar empresas clasificadas como MiPymes. En consecuencia, se evidencia la existencia de un mercado potencial donde este tipo de empresas puede participar en condiciones de competencia, lo cual contribuye a ampliar la pluralidad de oferentes y fortalecer los principios de libre concurrencia y selección objetiva en la contratación estatal.

Proveedores mipymes con una actividad económico-relacionada con el objeto del proceso

	RAZON SOCIAL DE LA SOCIEDAD	Es Pyme
1	FUNDACIÓN SIGLO XXI	Si
2	ACC INTEGRALES SAS	Si
3	COMPAÑÍA PEDAGÓGICA	Si
4	ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE CONSULTORÍA	Si
5	DOUGLAS TRADE S.A.S	Si
6	COMFENALCO ANTIOQUIA	No
7	COLEGIO COLOMBIANO DE CONTADORES PUBLICOS DE NORTE DE SANTANDER	No
8	BE FOR	Si
9	FENASEP	No
10	GRUPO EFPE	Si
11	FUNDESARROLLO	No
12	FONDO MIXTO DE CULTURA, DEPORTE Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE CARTAGO	Si
13	ESAP SEDE CENTRAL (Cuenta Oficial)	No
14	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	No
15	CENTRO DE CONSULTORIA Y ESTADISTCA DATA CENTER S.A.S	Si
16	FUNDACION GENTE JOVEN	Si
17	PROSUMAD	Si
18	CONFEDERACION NACIONAL DE CONCEJOS Y CONCEJALES DE COLOMBIA	No
19	CENDAP S.A.S.	Si
20	360 GRADOS CONSULTORES SAS	Si
21	FOMCULTURA	Si
22	FUNDACION CREANDO PROGRESO	Si
23	S & L AMAZONIA SAS	Si
24	D & D GESTION PUBLICA SAS	Si
25	GRUPO PREMIUM SAS	Si

26	Jennifer Carolina Gonzalez Castillo	No
27	TORRES & LÓPEZ ABOGADOS S.A.S	Si
28	GEOTERMO J&D S.A.S E.S.P	Si
29	WE ARE TALENT NETWORK BUILDING S.A.S	Si
30	HUELLAS DEL FUTURO DE COLOMBIA	No
31	Caribe Therapeutics	Si
32	Caja de Compensación Familiar del Magdalena	No
33	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR	No
34	F & C CONSULTORES	Si

Aspectos Técnico

Proceso

Presentar la documentación debidamente firmada y actualizada con la programación de las acciones objeto del presente contrato, garantizando la idoneidad y experiencia de los profesionales, el adecuado manejo de la información, el buen proceso de evaluación de riesgos psicosociales y la calidad del servicio, para la implementación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial.

Se realiza la contratación del Servicio Profesional de Aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial en el marco de la normatividad Colombiana vigente, por medio de profesionales en psicología con licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente, de manera presencial en la ciudad de Bogotá donde se encuentra la sede del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y manejando todas las pautas éticas y de responsabilidad que establece el Código Deontológico y Bioético para la profesión.

En este marco el contratista debe:

A. Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial adoptada mediante la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo, o por las normas que la modifiquen o sustituyan.

Suministrar el cronograma de ejecución de cada una de las fases de aplicación, análisis y presentación de informes, para aprobación del supervisor del contrato.

Realizar la aplicación de hasta 600 instrumentos de evaluación 3 cuestionarios y un formato por instrumento de acuerdo con lo establecido en el Manual General de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial 2010), a los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, incluyendo el consentimiento informado previamente acordado y avalado por el Supervisor del Contrato. Esta cantidad se determina con base en el promedio del total de colaboradores de la Entidad. Asimismo, la aplicación de los instrumentos es de carácter voluntario y se fundamenta en las experiencias obtenidas en aplicaciones de la batería de riesgo psicosocial realizadas en años anteriores.

La aplicación se realizará por personal idóneo, profesional en psicología especialista en seguridad y salud en el trabajo y con licencia vigente tal como lo indica el artículo 3 inciso P de la Resolución 2646 de 2008. El cual debe presentarse en la sede donde adelantará la aplicación, con adecuada presentación personal, portando el carné o distintivo que lo acredite como vinculado al contratista.

El Psicólogo especialista debe explicar el objeto de la evaluación, dar las instrucciones generales para la aplicación del instrumento haciendo referencia a la confidencialidad de la evaluación.

La implementación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se realizará en la sede del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, garantizando el adecuado uso de los formatos, la confidencialidad de la información que se recolecta, con el respeto, atención hacia los servidores públicos y contratistas que aplican el instrumento y dando respuesta a las inquietudes manifestadas por los evaluados.

B. Calificar los instrumentos aplicados, generando la interpretación definida en el Manual General de la Batería de

Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, realizando la tabulación, el análisis de la información y generando los informes de resultados correspondientes.

Entregar la base de datos levantadas en la cual se identifique la ficha de datos generales con el fin de actualizar la información sociodemográfica y ocupacional y los Informes individuales de evaluación para cada servidor público o contratista, los cuales deben reposar en la historia clínica ocupacional, de acuerdo con lo señalado en la Resolución 2764 de 2022 Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Todo este proceso realizado de forma profesional, garantizando la confidencialidad de los participantes durante el proceso.

C. El contratista deberá suministrar un documento general que refleje los resultados consolidados, compilando la totalidad de las aplicaciones, así como documentos independientes con el informe consolidado por cada dependencia.

El informe consolidado correspondiente de calificación de dimensiones, dominios y total de los cuestionarios que evidencie el proceso analítico, desagregando la información dependencias, grupos y el nivel de riesgo total del Ministerio.

Características de los Informes:

Cuerpo de norma APA (Introducción, Objetivos, Justificación, Metodología, Resultados y Conclusiones).

Adjuntar los resultados individuales para efectos de las acciones del Programa Prevención y Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial del Ministerio.

Las conclusiones deben ser enfocadas a permitir la estructuración de recomendaciones a favor de las acciones de promoción y prevención, como proceso de mejora e intervención de las condiciones identificadas.

El contratista deberá desplazar los profesionales y papelería requeridas a la sede donde se prestará el servicio para realizar las actividades contratadas, el costo del desplazamiento será a cargo del contratista.

A continuación, se presenta un estimado del personal para proyectar las cantidades de batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a aplicarse. Sin embargo, las cantidades de personal aquí registradas corresponden a un aproximado dado que este puede variar de acuerdo con criterios de contratación, modificaciones o provisión de la planta de personal y situaciones administrativas del personal de planta del Ministerio.

SEDE MINISTERIO	UBICACIÓN	CANTIDAD APROXIMADA DE FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS
Calle 37 N.º 8-40	Bogotá, Colombia.	Hasta 600 colaboradores.

Aspectos Regulatorio o legal

Norma	Año	Entidad	Descripción / Relevancia para el Riesgo Psicosocial
Ley 1010	2006	Congreso de la República	Define y sanciona el acoso laboral. Establece que las empresas deben prevenir el estrés derivado de estas conductas mediante actividades de SST.

Resolución 2646	2008	Ministerio de la Protección Social	Es la norma base. Define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial.
Ley 1562	2012	Congreso de la República	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales. Incluye las enfermedades mentales como parte de la cobertura de la tabla de enfermedades laborales.
Decreto 1072	2015	Ministerio del Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Compila las obligaciones del SG-SST, incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales.
Decreto 1082	2015	Departamento Nacional de Planeación	Define los requisitos de planeación y estudios de sector para la contratación estatal en Colombia (especialmente para el análisis del sector).
Resolución 2404	2019	Ministerio del Trabajo	Adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y la Guía Técnica para la promoción e intervención.
Resolución 0312	2019	Ministerio del Trabajo	Establece los Estándares Mínimos del SG-SST. Clasifica la evaluación de riesgos psicosociales como un estándar obligatorio según el tamaño de la empresa.
Resolución 2764	2022	Ministerio del Trabajo	Actualiza los protocolos de intervención y reglamenta la aplicación periódica de la batería (anual para empresas de alto riesgo o cada dos años para bajo riesgo).
Ley 1581	2012	Congreso de la República	Ley de Protección de Datos Personales (Habeas Data). Fundamental para el manejo de la confidencialidad de los resultados de la Batería.
Ley 1090	2006	Congreso de la República	Código Deontológico del Psicólogo. Regula la ética y el secreto profesional del especialista que aplica e interpreta la Batería.

4. ESTUDIO DE OFERTA

El presente análisis de la oferta se desarrolló con base en la información contenida en la Herramienta de Visualización para el Análisis de la Demanda y de la Oferta, publicada el 6 de abril de 2026 en el marco del Modelo de Abastecimiento Estratégico – MAE. Esta herramienta permite consolidar y analizar información proveniente del Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP), facilitando la identificación de proveedores que han participado en procesos contractuales relacionados con el objeto del presente proceso, así como el comportamiento del mercado en términos de número de oferentes, volumen de contratación y distribución de la oferta dentro del sector



Gasto mensual



La gráfica de gasto mensual revela una dinámica presupuestaria marcada por picos estacionales y una tendencia decreciente en el inicio del segundo año analizado. El valor total acumulado asciende a $766.137.721.475.

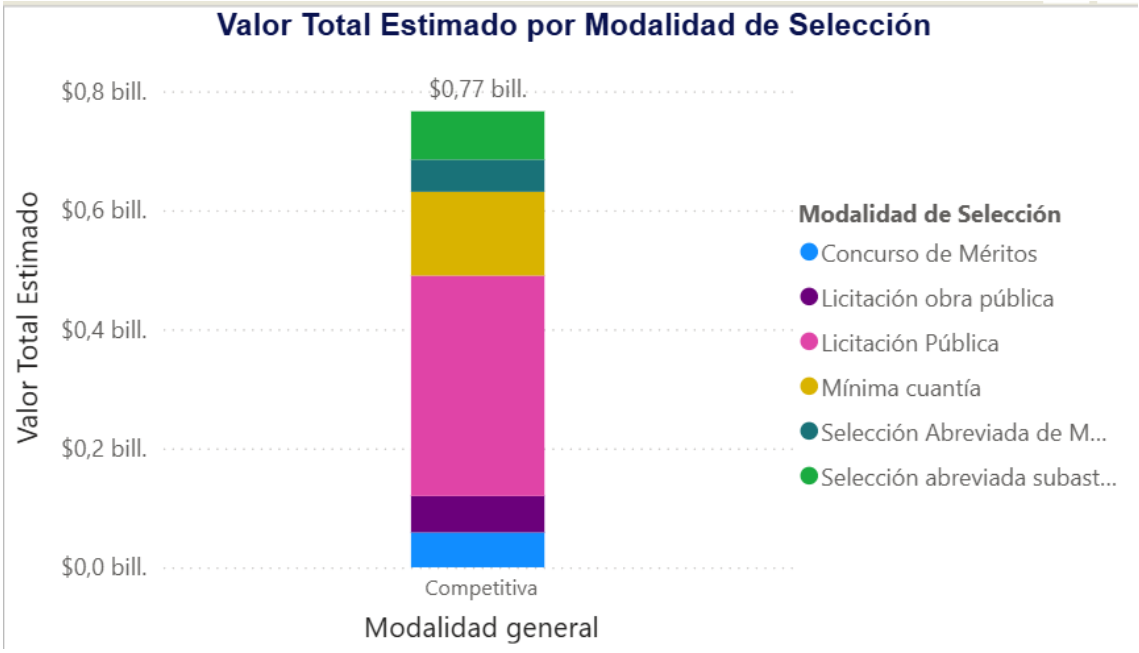
Para el año 2025 se observa una volatilidad significativa. El punto máximo de gasto ocurre en febrero, superando los $100 mil millones, seguido de un descenso constante hasta mayo. Existe un repunte en el tercer trimestre (junio-julio) antes de una caída drástica hacia el final del año en octubre. En el año 2026 los datos disponibles para el primer cuatrimestre muestran un comportamiento más moderado. Aunque inicia en enero con un nivel similar al año anterior ($50 mil M), febrero presenta un gasto considerablemente menor. En abril, el gasto cae a niveles cercanos a cero, lo que podría indicar un cierre de ciclo presupuestario o falta de ejecución en ese periodo.



El mercado de servicios está liderado por un grupo selecto de entidades, donde la concentración del valor total estimado se inclina hacia organizaciones de desarrollo social y universidades.

PROVEEDOR	POSICIÓN EN EL MERCADO
FUPADESO	Líder absoluto, acercándose a la marca de los $100 mil millones.
CONSORCIO CORDOBA HUMANO Y SOCIAL	Segundo proveedor más relevante con una participación sustancial.

UNIVERSIDAD LIBRE / UT ALEEWAA ANOUTA 2026	Mantienen una presencia equilibrada en el rango de los $50 mil millones.
Proveedores Menores	Entidades como Laborando SAS y Consorcio CCDT muestran participaciones significativamente menores, indicando un mercado con una "cola larga" de contratos de menor cuantía.



El análisis de la modalidad de selección permite entender la transparencia y los mecanismos de competencia utilizados para la adjudicación del presupuesto total de $0,77 billones.

Licitación Pública: Es la modalidad predominante (representada en color fucsia), ocupando más del 50% del volumen total. Esto sugiere un enfoque hacia procesos abiertos y competitivos para los contratos de mayor envergadura.
Mínima Cuantía: Representa una porción importante (amarillo), lo que indica una alta frecuencia de contratos pequeños para necesidades operativas inmediatas.
Otras Modalidades: El Concurso de Méritos y la Selección Abreviada de Menor Cuantía complementan la estructura, asegurando que servicios técnicos o especializados tengan su propio flujo de contratación.

Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2025			2026			Total		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8011 - Servicios de recursos humanos	1485	$555.875.433.974	72,56%	536	$166.863.977.689	21,78%	2021	$722.739.411.663	94,34%
8512 - Práctica médica	472	$31.399.639.184	4,10%	75	$3.356.217.868	0,44%	547	$34.755.857.052	4,54%
9314 - Servicios comunitarios y sociales	132	$8.348.168.360	1,09%	12	$294.284.400	0,04%	144	$8.642.452.760	1,13%
Total	2089	$595.623.241.518	77,74%	623	$170.514.479.957	22,26%	2712	$766.137.721.475	100,00%

El desglose por familias de servicios confirma que el motor principal de la organización es el talento humano.

CLASIFICADOR (FAMILIA)	CONTRATOS TOTALES	VALOR TOTAL	PARTICIPACIÓN (%)
8011 - Servicios de recursos humanos	2.021	$722.739.411.663	94,34%
8512 - Práctica médica	547	$34.755.857.052	4,54%
9314 - Servicios comunitarios y sociales	144	$8.642.452.760	1,13%

La gestión se centra casi exclusivamente en la contratación de personal y servicios de recursos humanos, lo cual

representa casi el 95% del presupuesto. Se observa una reducción notable en el número de contratos y valores ejecutados entre 2025 (77,74% del total) y el avance de 2026 (22,26% del total).

Por otro lado, con el fin de efectuar un análisis de los posibles participantes en el proceso de selección, se llevó a cabo una búsqueda en las bases de datos de la plataforma Datos abiertos, con el fin de obtener información relacionada con diferentes empresas que han suscrito contratos en cuyo objeto se encuentra en términos similares al del presente estudio. En este sentido, se procedió a hacer los filtros respectivos en las siguientes variables, objeto: "batería de riego psicosocial" y en fecha de firma del contrato "posterior a 1 de enero de 2024", obteniendo los siguientes resultados:

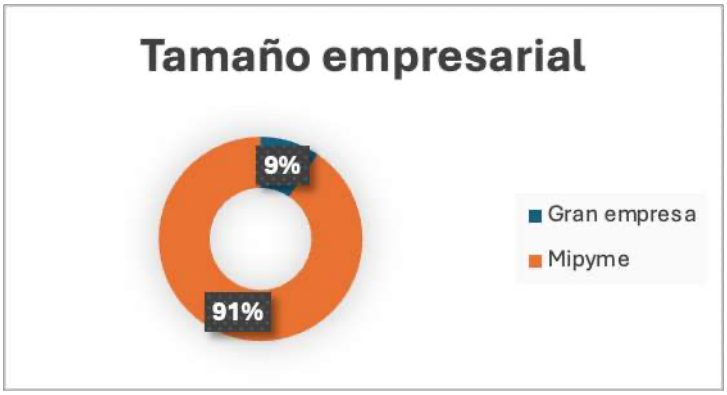
- Se evidencian 2123 registros de contratos suscritos de orden nacional.
- Los 2123 registros de contratos se han suscrito con 774 empresas.

CUADRO RESUMEN EXPERIENCIA GENERAL		
PRESUPUESTO DEL PROCESO	**$39.096.600**	
MUESTRA TOTAL DE PROVEEDORES	774	100%
PROVEEDORES CUYO VALOR TOTAL EJECUTADO ES IGUAL O SUPERIOR AL PRESUPUESTO	357	46%
PROMEDIO DE VECES CON QUE SE CUMPLE CON EL PRESUPUESTO ESTIMADO	7	

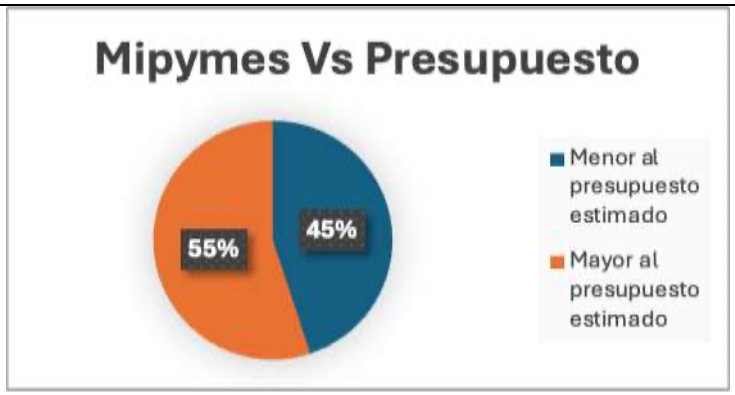
De acuerdo con lo anterior, es evidente que las empresas con experiencia similar en el objeto, **bastaría para acreditar la experiencia general con una (1) certificación cuyo valor total, sea igual o superior al 100% del presupuesto estimado** entendiendo que la muestra arrojo el número de veces con que los posibles proveedores cumplirían con el requisito.

Por lo que se recomienda al área responsable de la contratación determinar de manera objetiva la cantidad de certificaciones necesarias para acreditar este requisito.

- De las 774 empresas analizadas, 701 son Mipyme y 73 son grandes empresas.



- De las 701 empresas identificadas como Mipyme, 308 empresas, en promedio han contratado $221.956.755 millones de pesos, es decir han suscrito contratos con presupuestos mayores al del presente proceso de selección y 393 empresas en promedio, han contratado $16.635.205 millones de pesos.



Como resultado del análisis anteriormente expuesto, es evidente que el mercado actual en Colombia es plural y amplio, existen empresas que se encuentran en capacidad de suplir la necesidad expuesta y que está compuesto en mayor medida por empresas mipymes, así como el presupuesto del presente proceso de selección se encuentra acorde a las compras públicas expresadas en el MAE.

Criterio diferencial habilitante para MiPymes domiciliadas en Colombia dentro del sistema de compra pública.

Con fundamento en el estudio de la oferta desarrollado en el presente documento, se evidenció una participación significativa de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) dentro del mercado analizado. En consecuencia, resulta imperativo aplicar las medidas de acción afirmativa dispuestas en el Decreto 1860 de 2021 (que adiciona el Decreto 1083 de 2015). Es necesario precisar que el cumplimiento de estas disposiciones está supeditado a la debida acreditación de dicha condición empresarial, la cual opera de manera independiente y excluyente frente a los requisitos habilitantes técnicos, tales como la experiencia. Por lo tanto, con el propósito de incentivar de forma efectiva a este segmento económico bajo el marco normativo vigente, se considera pertinente exigir como requisito de participación la certificación que acredite su tamaño empresarial.

CUADRO RESUMEN CRITERIO DIFRENCIAL MIPYMES		
PRESUPUESTO DEL PROCESO	**$39.096.600**	
MUESTRA TOTAL DE PROVEEDORES	774	
PROVEEDORES MIPYMES	701	100%
PROVEEDORES MIPYME CUYO VALOR TOTAL EJECUTADO ES IGUAL O SUPERIOR AL PRESUPUESTO	386	55%
PROMEDIO DE VECES CON QUE SE CUMPLE CON EL PRESUPUESTO ESTIMADO	6	

De acuerdo con lo anterior, es evidente que las MiPymes con experiencia similar en el objeto bastaría para acreditar la experiencia con una (1) certificación adicional a la mínima (s) requerida (s) cuya sumatoria, sea igual o superior al 100% del presupuesto estimado entendiendo que la muestra arrojo el número de veces con que los posibles proveedores cumplirían con el requisito.

Por lo que se recomienda al área responsable de la contratación determinar de manera objetiva la cantidad de certificaciones necesarias para acreditar este requisito.

CRITERIOS DIFERENCIALES PARA EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES

El Estado colombiano, en desarrollo de los principios de igualdad, inclusión y promoción de la participación efectiva de grupos históricamente subrepresentados en la actividad económica, expidió el Decreto 1860 de 2021, mediante el cual se incorporó al Decreto 1082 de 2015 el artículo 2.2.1.2.4.2.15. Esta disposición reglamenta la adopción de medidas orientadas a fortalecer la participación de los emprendimientos y empresas de mujeres en los procesos de contratación pública, estableciendo la obligación para las entidades estatales de incorporar criterios diferenciales y mecanismos de incentivo en determinadas modalidades de selección.

La finalidad de esta regulación consiste en generar condiciones que permitan reducir brechas de acceso al mercado

público, promoviendo la participación de organizaciones cuya propiedad, dirección o liderazgo sea ejercido por mujeres y que tengan domicilio en el territorio nacional.

No obstante, luego de efectuar el análisis técnico correspondiente para el presente proceso de contratación, se concluye que dicho criterio diferencial no resulta aplicable. Lo anterior obedece a que la modalidad de selección escogida corresponde a una contratación de mínima cuantía, procedimiento que se rige por reglas simplificadas y en el cual la selección del contratista se fundamenta principalmente en la verificación de requisitos habilitantes y en la oferta de menor valor que satisfaga las condiciones exigidas por la Entidad. En consecuencia, no existe un escenario normativo que permita la asignación de puntajes o beneficios adicionales asociados a criterios diferenciales de género, razón por la cual no procede su incorporación dentro del presente proceso.

CRITERIOS DIFERENCIALES PARA EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.5 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el Decreto 0287 de 2026, la Entidad realizó el análisis correspondiente respecto de la conveniencia de incorporar condiciones especiales de ejecución encaminadas a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro del proceso de contratación cuyo objeto corresponde a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para los servidores y colaboradores de la Entidad.

Como resultado del análisis del sector, se identificó la existencia de una oferta plural de personas jurídicas y naturales especializadas en la prestación de servicios relacionados con la aplicación, procesamiento, análisis e interpretación de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. No obstante, se evidenció igualmente que no se cuenta con información objetiva, homogénea ni verificable que permita determinar con exactitud el porcentaje o número de personas con discapacidad vinculadas laboralmente a los potenciales oferentes del mercado, circunstancia que limita la posibilidad de establecer criterios específicos de inclusión basados en información sectorial consolidada.

Adicionalmente, desde la perspectiva técnica, se determinó que el objeto contractual consiste en la prestación de un servicio especializado de carácter profesional y técnico, orientado a la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, así como al procesamiento, análisis y presentación de resultados, conforme a la normatividad vigente expedida por el Ministerio del Trabajo. La ejecución de estas actividades exige la participación de profesionales con formación y experiencia específica en áreas como psicología, seguridad y salud en el trabajo y disciplinas afines, quienes desarrollan labores altamente especializadas sujetas a estándares técnicos y metodológicos previamente definidos.

Bajo este contexto, la ejecución contractual no contempla la conformación de equipos de trabajo adicionales a los que cada proveedor disponga dentro de su estructura organizacional, ni prevé esquemas de subcontratación masiva o actividades operativas que permitan imponer de manera razonable obligaciones relacionadas con la vinculación de nuevo personal durante la ejecución del contrato. En consecuencia, las características propias del servicio limitan la posibilidad de establecer como condición obligatoria de ejecución la contratación o incorporación adicional de personas pertenecientes a poblaciones con discapacidad, toda vez que ello podría afectar criterios de idoneidad profesional y especialización requeridos para el adecuado cumplimiento del objeto contractual.

En virtud de lo anterior, la Entidad concluye que no resulta procedente incorporar como condición especial de ejecución obligatoria las medidas previstas en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.5 del Decreto 1082 de 2015, por cuanto las particularidades técnicas del servicio y la naturaleza especializada de las actividades a desarrollar no permiten establecer una obligación de esta naturaleza sin afectar la adecuada planeación y ejecución contractual.

Sin perjuicio de lo anterior, la Entidad deja constancia de que, durante la estructuración del proceso contractual, observó y aplicó los principios contenidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, promoviendo el respeto por la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la participación en condiciones de igualdad y la eliminación de cualquier forma de discriminación. En este sentido, el proceso de contratación se encuentra diseñado para garantizar la participación abierta y equitativa de todos los actores del mercado que cuenten con la capacidad técnica y jurídica requerida para la prestación del servicio.

De igual forma, la Entidad garantiza la aplicación del principio de ajustes razonables, de manera que, en caso de identificarse durante la ejecución contractual necesidades particulares asociadas a condiciones de accesibilidad para

los participantes en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial o para el personal vinculado a la prestación del servicio, podrán implementarse medidas técnica y operativamente viables que faciliten su participación efectiva, siempre que estas no representen una carga desproporcionada o indebida para las partes involucradas.

Asimismo, se garantiza la observancia del principio de no discriminación tanto en la etapa precontractual como durante la ejecución del contrato, evitando la incorporación de requisitos, condiciones o exigencias que puedan constituir barreras injustificadas para la participación de los interesados y promoviendo el acceso en igualdad de condiciones a las oportunidades derivadas del proceso de contratación.

Finalmente, la Entidad adopta el principio de diseño universal como criterio orientador de sus actuaciones, procurando que los mecanismos de comunicación, recolección de información, aplicación de instrumentos, presentación de resultados y demás actividades asociadas a la ejecución contractual puedan desarrollarse de manera accesible y comprensible para la mayor cantidad de personas posible, atendiendo las particularidades de la población objeto de evaluación.

En consecuencia, se concluye que la estructuración del presente proceso contractual garantiza condiciones de igualdad, accesibilidad y no discriminación, promueve la inclusión de manera transversal dentro de sus actuaciones y permite la adopción de medidas razonables cuando estas resulten técnica y operativamente procedentes, sin desconocer la naturaleza especializada del servicio de aplicación de la batería de riesgo psicosocial ni los requerimientos técnicos necesarios para su adecuada ejecución.

FOMENTO A LA EJECUCIÓN DE CONTRATOS ESTATALES POR PARTE DE POBLACIÓN EN POBREZA EXTREMA, DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA, PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN O REINCORPORACIÓN Y SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.4.2.16 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el Decreto 1860 de 2021, las entidades estatales, los patrimonios autónomos constituidos por estas y los particulares que administren o ejecuten recursos públicos deben promover, cuando resulte procedente, la participación de población en situación de pobreza extrema, personas desplazadas por la violencia, individuos en proceso de reintegración o reincorporación y demás sujetos de especial protección constitucional en la ejecución de los contratos estatales.

La finalidad de esta disposición consiste en fortalecer la inclusión social y económica de estas poblaciones mediante la generación de oportunidades de empleo, la provisión de bienes y servicios y su vinculación a actividades productivas asociadas a la ejecución contractual. De esta manera, la contratación pública se convierte en una herramienta complementaria para la implementación de políticas de desarrollo social, garantizando al mismo tiempo el cumplimiento de los principios de eficiencia, calidad y transparencia que rigen la gestión contractual.

La normativa establece que la promoción de estas medidas debe realizarse previo análisis de oportunidad y conveniencia, considerando las características específicas del objeto contractual, el alcance de las obligaciones a cargo del contratista y las necesidades reales de ejecución del contrato. En este sentido, la Entidad evaluó la pertinencia de incorporar condiciones específicas relacionadas con la vinculación de estas poblaciones.

Como resultado de dicho análisis, se identificó que si bien el presente proceso contempla la exigencia de un equipo mínimo de trabajo es imperativo aclarar que la Entidad no cuenta con elementos objetivos que permitan determinar la composición del personal de los potenciales oferentes ni establecer la cantidad de trabajadores pertenecientes a las poblaciones objeto de protección especial.

No obstante lo anterior, y en cumplimiento del propósito de fomentar la inclusión y la generación de oportunidades para estos grupos poblacionales, la Entidad promoverá que el proveedor seleccionado, durante la ejecución del contrato y en la medida en que las condiciones operativas lo permitan, procure la vinculación de personas en condición de pobreza extrema, población desplazada por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y demás sujetos de especial protección constitucional. Esta medida se adopta como una acción de promoción y sensibilización orientada a contribuir al cumplimiento de los objetivos de inclusión social previstos por la normativa vigente, sin afectar la adecuada ejecución del objeto contractual ni las condiciones de calidad requeridas por la Entidad.

INDICADORES FINANCIEROS COMO REQUISITO ADICIONAL EN PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

Lo anterior adquiere especial relevancia si se tiene en cuenta que las disposiciones orientadas al fortalecimiento del tejido empresarial nacional buscan facilitar la participación de las micro, pequeñas y medianas empresas en los procesos de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. En este sentido, el marco normativo vigente promueve la eliminación de obstáculos que limiten el acceso de estas organizaciones al mercado de compras públicas, fomentando condiciones que favorezcan la libre competencia y la pluralidad de oferentes.

Desde esta perspectiva, la regulación aplicable otorga a las entidades estatales una facultad discrecional para determinar la conveniencia de exigir indicadores financieros y organizacionales en los procedimientos de mínima cuantía. La utilización de expresiones facultativas dentro de la norma evidencia que el legislador no concibió estas exigencias como una obligación general para todos los procesos, sino como una herramienta que puede ser utilizada cuando las características del objeto contractual, el nivel de riesgo asociado a la ejecución o la complejidad de las obligaciones así lo justifiquen.

En consecuencia, corresponde a cada entidad efectuar un análisis particular de sus necesidades, del valor estimado del contrato y de las condiciones específicas del mercado, con el propósito de establecer si la inclusión de dichos requisitos aporta efectivamente garantías adicionales para el cumplimiento del objeto contractual. Cuando este análisis evidencia que los riesgos asociados al proceso son reducidos o que la naturaleza del contrato no requiere una capacidad financiera u organizacional especial por parte del contratista, la imposición de tales condiciones puede resultar desproporcionada frente a los beneficios que pretende generar.

Adicionalmente, se tuvo en cuenta que el esquema económico del contrato no contempla la entrega de anticipo ni pagos anticipados, toda vez que el reconocimiento económico al contratista se realizará contra entrega efectiva de los bienes y/o servicios requeridos previo cumplimiento de las obligaciones contractuales, una vez verificados y recibidos a satisfacción por parte de la supervisión del contrato. Esta condición reduce la exposición financiera de la Entidad frente al proceso contractual y disminuye la necesidad de incorporar mecanismos adicionales de verificación financiera, en la medida en que el pago se encuentra condicionado al cumplimiento efectivo del objeto contratado.

Para el caso concreto, se concluye que la exigencia de indicadores financieros y organizacionales no representa un mecanismo que aporte valor significativo en términos de seguridad jurídica, mitigación de riesgos o fortalecimiento de las garantías de ejecución contractual. Por el contrario, su incorporación podría limitar la participación de potenciales interesados que, aun contando con la experiencia y capacidad técnica necesarias para ejecutar satisfactoriamente el contrato, no cumplen con determinados indicadores financieros que no guardan una relación directa con el alcance de las obligaciones a desarrollar.

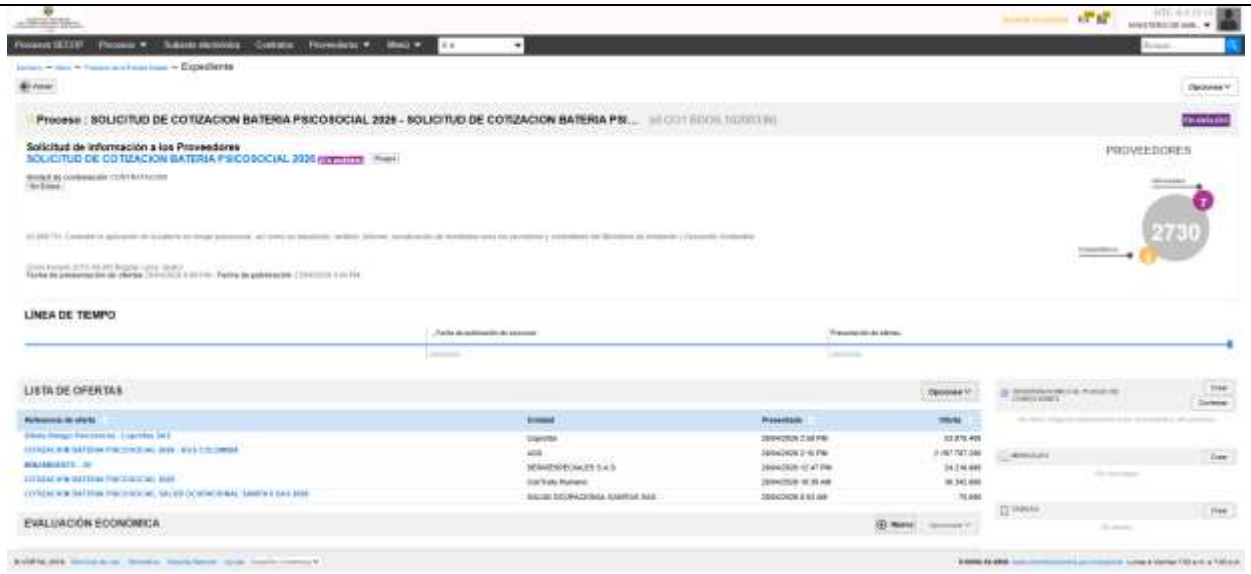
En virtud de lo anterior, se considera que la no exigencia de indicadores financieros y organizacionales en el presente proceso constituye una decisión coherente con los principios que rigen la modalidad de mínima cuantía, favorece la participación de un mayor número de proveedores, promueve la competencia y garantiza condiciones de acceso más equitativas, sin que ello comprometa la adecuada ejecución del objeto contractual ni los intereses de la Entidad.

ANALISIS DE LAS COTIZACIONES (PROVEEDOR)

Con el fin de contar con información real y actualizada del mercado que permitiera respaldar la estimación presupuestal del presente proceso contractual, se llevó a cabo un **Evento de Cotización en la plataforma SECOP II**, el cual fue publicado el día **22 de abril de 2026** y cerrado el **28 de abril de 2026**

Código UNSPSC

85122201 - Valoración del estado de salud individual
80111620 - Servicios temporales de recursos humanos
80111500 - Desarrollo de recursos humanos
85121608 - Servicios de psicología
93141808 - Servicios de seguridad o salud ocupacional



La realización de este evento tuvo como finalidad obtener referencias de precios del mercado relacionadas con la prestación de servicios requeridos, permitiendo así contar con información objetiva que sirviera de soporte para la estructuración financiera del proceso de contratación.

Esta actuación se realizó en cumplimiento de los principios de planeación, economía, transparencia y responsabilidad previstos en el artículo 25 de la Ley 80 de 1993, así como de lo establecido en el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, el cual dispone que las entidades estatales deben realizar los análisis necesarios para conocer las condiciones del mercado y sustentar adecuadamente los estudios previos de los procesos de contratación.

Como resultado del evento de cotización realizado a través de la plataforma SECOP II y de las invitaciones remitidas mediante correo electrónico a potenciales proveedores del mercado, se recibieron 6 cotizaciones, así:

#	NIT	NOMBRE	MEDIO DE COTIZACION
1	N/A	Dra. Aileth Ruiz Mayorga	CORREO ELECTRÓNICO
2	890003090-6	CONSULTORES PROFESIONALES ASOCIADOS - COPROFAS S.A.S	SECOP II
3	830006777-2	AGS COLOMBIA SAS - ASESORES GERENCIALES Y AUDITORES EN SALUD	SECOP II
4	890331277-2	SERVIESPECIALES SAS BIC	SECOP II
5	900314989-1	CONTRATO HUMANO SAS	SECOP II
6	830015429-2	SALUD OCUPACIONAL SANITAS SAS	SECOP II

Una vez analizadas las cotizaciones recibidas y tabulados los valores correspondientes a cada uno de los servicios ofertados por los proveedores consultados, se procedió a realizar el análisis de los precios de mercado, con el propósito de identificar rangos de referencia que permitieran establecer una estimación razonable y objetiva de los costos asociados al objeto contractual.

Las cotizaciones allegadas fueron las siguientes:

			Empresa 1				Empresa 2			
No.	Descripción - ver anexo técnico	Cantidad de pruebas estimada	VALOR UNITARIO ANTES DE IVA	IVA Si aplica	VALOR UNITARIO IVA INCLUIDO	VALOR TOTAL IVA INCLUIDO	VALOR UNITARIO ANTES DE IVA	IVA Si aplica	VALOR UNITARIO IVA INCLUIDO	VALOR TOTAL IVA INCLUIDO
1	Aplicación de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial a funcionarios y contratistas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	600	$49.000,00		$49.000,00	$29.400.000,00	$56.700,00	$10.773,00	$67.473,00	$40.483.800,00
VALOR TOTAL						$29.400.000,00				$40.483.800,00

			Empresa 3				Empresa 4			
No.	Descripción - ver anexo técnico	Cantidad de pruebas estimada	VALOR UNITARIO ANTES DE IVA	IVA Si aplica	VALOR UNITARIO IVA INCLUIDO	VALOR TOTAL IVA INCLUIDO	VALOR UNITARIO ANTES DE IVA	IVA Si aplica	VALOR UNITARIO IVA INCLUIDO	VALOR TOTAL IVA INCLUIDO
1	Aplicación de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial a funcionarios y contratistas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	600	$2.308.600,00	$438.634,00	$2.747.234,00	$1.648.340.400,00	$25.440,00	$4.834,00	$30.274,00	$18.164.400,00
VALOR TOTAL						$1.648.340.400,00				$18.164.400,00

			Empresa 5				Empresa 6			
No.	Descripción - ver anexo técnico	Cantidad de pruebas estimada	VALOR UNITARIO ANTES DE IVA	IVA Si aplica	VALOR UNITARIO IVA INCLUIDO	VALOR TOTAL IVA INCLUIDO	VALOR UNITARIO ANTES DE IVA	IVA Si aplica	VALOR UNITARIO IVA INCLUIDO	VALOR TOTAL IVA INCLUIDO
1	Aplicación de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial a funcionarios y contratistas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	600	$38.175,00	$7.253,00	$45.428,00	$27.256.800,00	$75.000,00		$75.000,00	$45.000.000,00
VALOR TOTAL						$27.256.800,00				$45.000.000,00

Presupuesto estimado:

Una vez revisados los documentos allegados por las empresas se puede evidenciar que, todas las empresas cotizantes cumplen con lo requerido técnicamente, en tal sentido la medida de tendencia central que más se ajusta a los valores allegados, así como lo dispuesto en el documento técnico es el PROMEDIO SIMPLE sin extremos teniendo en cuenta la dispersión de los unitarios.

			PROMEDIO SIN EXTREMOS			
No.	Descripcion - ver anexo tecnico	Cantidad de pruebas estimada	VALOR UNITARIO ANTES DE IVA	IVA Si aplica	VALOR UNITARIO IVA INCLUIDO	VALOR TOTAL IVA INCLUIDO
1	Aplicación de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial a funcionarios y contratistas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	600	$54.719,00	$10.397,00	$65.116,00	$39.069.600,00
		VALOR TOTAL				$39.069.600,00

Con base en las cotizaciones recibidas, se determina el valor unitario techo para cada uno de los ítems solicitados y el valor global del proceso de selección por la suma de: **TREINTA Y NUEVE MILLONES SESENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS PESOS MTC ($39.069.600)**, Incluidos los impuestos a que haya lugar si aplica, por el servicio anteriormente señalado.

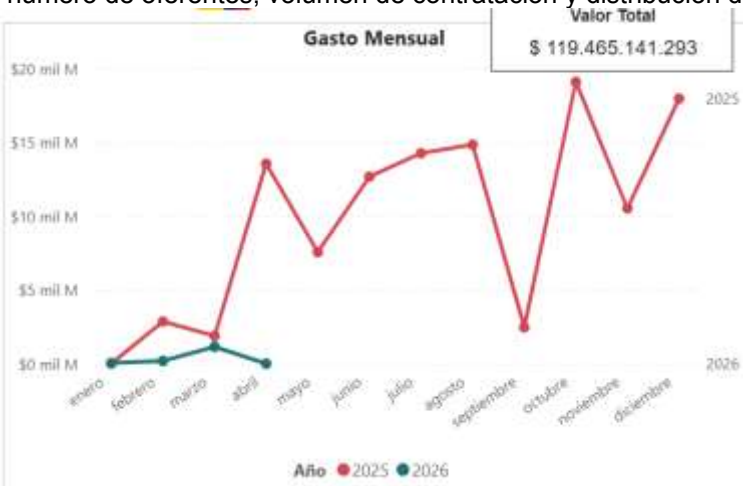
Nota: Las cotizaciones hacen parte integral del presente estudio

Licencias ambientales

De acuerdo con la naturaleza del objeto contractual, correspondiente a la prestación de aplicación de batería de riesgo psicosocial, se evidencia que el proceso no implica la ejecución de obras, proyectos o actividades que generen impactos significativos sobre el medio ambiente. En consecuencia, el presente proceso contractual no requiere licencia ambiental, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1076 de 2015, que regula el régimen de licenciamiento ambiental en Colombia. No obstante, los prestadores del servicio deberán cumplir con la normativa sanitaria y ambiental aplicable en materia de manejo y disposición de residuos biosanitarios o peligrosos que puedan generarse durante la prestación del servicio y con las obligaciones contractuales asociadas a Gestión Ambiental que se enuncien en el estudio previo.

6. ESTUDIO DE DEMANDA

El presente análisis de la oferta se desarrolló con base en la información contenida en la Herramienta de Visualización para el Análisis de la Demanda y de la Oferta, publicada el 6 de abril de 2026 en el marco del Modelo de Abastecimiento Estratégico – MAE. Esta herramienta permite consolidar y analizar información proveniente del Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP), facilitando la identificación de proveedores que han participado en procesos contractuales relacionados con el objeto del presente proceso, así como el comportamiento del mercado en términos de número de oferentes, volumen de contratación y distribución de la oferta dentro del sector



El análisis del gasto mensual revela una estacionalidad marcada que debe ser considerada para la planeación financiera y presupuestal.

Durante el ciclo 2025, el gasto exhibió fluctuaciones significativas, con picos de ejecución en los meses de agosto y octubre, superando los $15.000 millones. Este comportamiento sugiere una concentración de cierres de hitos

contractuales o liquidaciones hacia el segundo semestre del año. Al corte de abril de 2026, se observa una ejecución marginal en comparación con el año anterior. Esta desaceleración inicial es técnica y comúnmente asociada a las etapas de planeación, estudios previos y apertura de procesos licitatorios bajo el nuevo Plan Anual de Adquisiciones.

El valor total gestionado de $119.465.141.293 refleja una demanda robusta en servicios de formación, lo que exige una gestión de riesgos rigurosa para evitar cuellos de botella presupuestales al cierre de vigencia.

Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2025			2026			Total		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8610 - Formación profesional	364	$76.183.573.769	63,77%	34	$1.326.613.516	1,11%	398	$77.510.187.285	64,88%
8611 - Sistemas educativos alternativos	72	$41.768.860.870	34,96%	4	$186.093.138	0,16%	76	$41.954.954.008	35,12%
Total	436	$117.952.434.639	98,73%	38	$1.512.706.654	1,27%	474	$119.465.141.293	100,00%

La segmentación del mercado permite identificar la especialización de los requerimientos institucionales.

Segmento (Familia UNSPSC)	Participación por Valor	Impacto Estratégico
8610 - Formación profesional	64,88% ($77.510 M)	Núcleo de la demanda para el fortalecimiento de competencias técnicas y funcionales.
8611 - Sistemas educativos alternativos	35,12% ($41.954 M)	Orientado a metodologías de aprendizaje disruptivas y formación no formal.



El perfilamiento de proveedores indica un mercado con actores definidos que poseen la capacidad técnica requerida para procesos de alta cuantía.

Liderazgo de Mercado: Proveedores como *Corsinco* y la *Fundación Ave Fénix* se posicionan como aliados estratégicos principales. La concentración del valor en estos actores sugiere una alta especialización y una curva de aprendizaje consolidada en el sector público.

Diversificación de Contratistas: La presencia de consorcios (ej. Consorcio Engativá Mujer 2025, Consorcio por la Salud de Kennedy 2025) refleja el uso de figuras asociativas para cumplir con requisitos de capacidad financiera y experiencia técnica en procesos de mayor complejidad.



La estrategia de contratación se alinea con los principios de transparencia y pluralidad de oferentes. Predominancia de la Licitación Pública: La mayor parte del valor estimado se canaliza a través de procesos competitivos abiertos. Esto asegura el cumplimiento de los principios de la función administrativa y optimiza la relación calidad-precio. Uso de Modalidades Abreviadas: La implementación de subastas inversas y selecciones abreviadas de menor cuantía permite agilidad en la adquisición de servicios estandarizados sin comprometer la competitividad del proceso. Aunque el volumen de contratos (número de transacciones) muestra una tendencia decreciente desde el pico de 2018 (993 contratos), el valor por contrato ha tendido a la profesionalización y mayor envergadura técnica. Esto indica una transición hacia la agregación de demanda y la búsqueda de eficiencia administrativa, reduciendo el costo de transacción por cada proceso individualmente considerado.

Adquisiciones históricas del objeto o similar realizadas por parte del Ministerio de ambiente y desarrollo sostenible.

Verificada la información disponible en el **Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP II**, mediante consulta directa por entidad contratante (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible), no se evidenciaron los procesos adelantados por la entidad en anteriores vigencias.

Histórico de contrataciones realizadas por otras entidades con objetos similares

Entidad	Proceso	Objeto	Modalidad	Presupuesto	Vigencia	Experiencia general	Experiencia diferencial mipymes
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	IDU-MC10%-DTAF-013-2022	Prestar los servicios a precios unitarios fijos, para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de conformidad con la normatividad vigente, para los servidores y colaboradores del Instituto de Desarrollo urbano IDU ALCANCE: El objeto del contrato se desarrollará a través de la tabulación, análisis, informe, socialización de resultados, cronograma y ejecución de intervenciones, previo a los requerimientos del supervisor del contrato.	Mínima cuantía	$52.792.809	2022	Si el proponente relaciona o anexa más de cuatro (4) (MIPYMES) o más de tres (3) (no MIPYMES) contratos en el Formato 3 - Experiencia, para efectos de evaluación de la experiencia se tendrán en cuenta cómo máximo los cinco (5) 0 (3) contratos aportados de mayor valor, respectivamente.	Si el proponente relaciona o anexa más de cuatro (4) (MIPYMES)
AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT	ANT-MC-008-2025	Contratar la prestación de los servicios para aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, en el marco de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano.	Mínima cuantía	$11.978.113	2025	El proponente deberá presentar HASTA TRES (3) CERTIFICACIONES de contratos ejecutados, terminados y/o liquidados con entidades públicas o empresas privadas antes de la fecha de cierre del presente proceso de selección y presentación de ofertas, cuyo objeto y/o alcance y/u obligaciones estén relacionadas con el objeto del presente proceso. El valor de la sumatoria de las certificaciones que acreditan la experiencia técnica habilitante deberá ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial, expresado en salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), esto es 8,41 SMMLV	Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.18. del Decreto Nacional 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto Nacional 1860 de 2021, los proponentes clasificados como MiPymes deberán presentar HASTA CUATRO (4) certificaciones de contratos suscritos, ejecutados, terminados y/o liquidados antes de la fecha de cierre y presentación de ofertas del presente proceso celebrados con entidades públicas El valor de la sumatoria de las certificaciones que acreditan la experiencia técnica habilitante deberá ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial, expresado en salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), esto es 8,41 SMMLV.

AGENCIA NACIONAL DEL ESPECTRO	MC-128-2026	Prestar servicios profesionales especializados en el diseño, ejecución y seguimiento de un plan de intervención integral derivado de los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial 2025. Lo anterior mediante la implementación de estrategias de acompañamiento organizacional, capacitación y mitigación de factores de riesgo, dirigidos al personal administrativo y nivel directivo de la Entidad durante la vigencia 2026.	Mínima cuantía	$7.604.100	2026	Para acreditar la experiencia el proponente deberá presentar TRES (3) contratos ejecutados	Se establece como requisito habilitante diferencial, el número de contratos para la acreditación de la experiencia habilitante del proponente. En ese sentido, para quienes acrediten su condición de MiPyme, podrán acreditar la experiencia con MÍNIMO DOS (2) y MÁXIMO CUATRO (4) CERTIFICACIONES DE CONTRATOS, las cuales, en todo caso, deberán cumplir todas las condiciones y parámetros descritos en el numeral 3.2.1. de este documento.
					PROMEDIO DE EXPERIENCIA	**2**	**3**

7. MATRIZ DE RIESGOS

En desarrollo del presente Análisis de Riesgos, y en concordancia con los principios de planeación, responsabilidad y gestión preventiva que rigen la contratación estatal, se identificaron, analizaron y valoraron los riesgos asociados a la estructuración, ejecución y supervisión del proceso contractual objeto del presente estudio, considerando aspectos administrativos, operativos, financieros, jurídicos y de mercado.

Para tal efecto, se elaboró una Matriz de Riesgos, la cual hace parte integral del presente estudio, constituyéndose en un instrumento técnico de apoyo para la toma de decisiones, la asignación de responsabilidades y la definición de medidas de mitigación.

Ver anexo:

- *Matriz de riesgo para la tipificación y asignación del riesgo en formato Excel - MATRIZ DE RIESGOS*

Nombre: JUAN CAMILO FALLA
Cargo: CONTRATOSTA GRUPO DE CONTRATOS

Reviso: Diana Hernandez
Reviso: Daniel Rodrigo Tarquino

Anexos:
Correo solicitud de cotización.
Evento de cotización en SECOP II.
Cotizaciones recibidas.
Análisis de las cotizaciones (documento en Excel)