Bogotá, 14 de julio de 2026

**RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES**
**MATRIZ DE RIESGOS Y PLIEGOS DEFINITIVOS**
**Proceso No. FDLRUU-LP-001-2026**

En atención al proceso de Licitación Pública **FLDRUU-LP-001-2026**, cuyo objeto es *"Prestar el servicio de vigilancia y seguridad privada integral permanente para todos los bienes muebles e inmuebles de propiedad de la entidad, y de los que legalmente sea o llegare a ser responsable",* a continuación, presentamos respuesta a las observaciones allegadas a la matriz de riesgos y al pliego definitivo:

**OBSERVACIONES RELACIONADAS CON LA MATRÍZ DE REISGOS**

***COOPVIGSAN***

*No está estipulado el riesgo de que efectuada la adjudicación haya modificación de los valores, toda vez que actualmente cursa en el gobierno nacional un proyecto de decreto que modifica sustancialmente las tarifas que actualmente estan cobrando. Solicitan que se analice y se incluya este riesgo el cual debe asignarse al a la entidad toda vez que un incremento de los valores, afectaría el registro presupuestal.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

Se aclara al proponente, que la entidad definió dentro de la matriz, los riesgos asociados a los cambios de normativa aplicable al servicio (riesgo No. 6), indicando en su tratamiento que se deberá *"Analizar los cambios en la normativa, su afectación a la ejecución del contrato y determinar si es procedente realizar ajustes en cuanto a modificaciones en el clausulado o adiciones presupuestales, según sea el caso"*. Así las cosas, en caso de aprobarse alguna modificación relacionada con las tarifas de los servicios de vigilancia, estas nuevas condiciones serán analizadas por el FDLRUU, frente a la ejecución y recursos del contrato, para determinar la necesidad de adelantar una adición, de manera que se dé cumplimiento a la norma vigente y se asegure el equilibrio económico del contrato.

***SEGURIDAD BOLIVAR***

*En la matriz de riesgos no se visualizan temas de anticorrupción, Sarlaft, lista Clinton, entre otros. Solicitan a la entidad que establezcan dentro de la misma matriz el riesgo lo que corresponde a los temas antes indicados*

**RESPUESTA FDLRUU:**

El Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe (FDLRUU) **NO ACOGE** la solicitud de inclusión con base en los siguientes argumentos:
**Naturaleza de la Matriz:** De acuerdo con la Ley 1150 de 2007 y los lineamientos de Colombia Compra Eficiente, la Matriz de Riesgos tipifica eventos previsibles que puedan afectar la ecuación económica o la ejecución del servicio por factores externos.
**Normatividad Superior Transversal:** Los fenómenos asociados a corrupción, lavado de activos (SARLAFT) o la inclusión en la Lista Clinton están regulados por un marco normativo penal y de orden

público superior. El ordenamiento jurídico ya preestablece con claridad los procedimientos legales, las sanciones, las inhabilidades y los tratamientos en caso de presentarse una situación de esta índole, por lo que no constituye un riesgo del contrato.

**Obligación Autónoma del Proponente:** La prevención y el control de estos aspectos (Sagrilaft/Sarlaft) es una carga legal y operativa exclusiva de las empresas oferentes. Esta responsabilidad se entiende declarada bajo la gravedad de juramento mediante la suscripción del Formato 1 (Carta de Presentación) y el Formato 5 (Pacto de Transparencia y Anticorrupción) con la sola presentación de la propuesta. Por lo tanto, la Entidad mantiene la Matriz de Riesgos en los términos publicados.

## OBSERVACIONES RELACIONADAS CON EL CAPÍTULO 2.2.1.3 REQUISITOS HABILITANTES FINANCIEROS

### *ALLIANCE RISK & PROTECTION (en audiencia)*

*Con relación a los indicadores financieros del proceso, en especial a la rentabilidad del activo, el proponente señala que este indicador demuestra la eficiencia que mide la capacidad de una empresa para generar utilidades sobre ciertos recursos. Actualmente este indicador establecido en el pliego quedó mayor o igual al 20% lo genera una barrera de acceso al proceso, ya que las empresas con mayor infraestructura, equipos, bienes y múltiples activos fijos, tienden a registrar este indicador porcentualmente más bajo incluso cuando cuentan con una robustez financiera muy superior para ejecutar el contrato. El último reporte de indicadores financieros que publicó la Superintendencia de Vigilancia y seguridad privada indica que este indicador oscila entre el 5,29% y el 7,07%, siendo este último porcentaje, el indicador promedio para las grandes empresas. Luego entonces, pues exigir un indicador mayor al 20%, que es casi 3 veces por encima del promedio máximo reportado por el ente rector, es poco inclusivo para cualquier empresa dentro del proceso.*

*Por lo tanto, solicitan a la entidad que este valor sea armonizado en la realidad del sector y que se ha establecido en un valor aproximado del 13% con el fin de aumentar, la participación y la pluralidad de los oferentes dentro del proceso.*

### *ALLIANCE RISK & PROTECTION (en escrito)*

*El ROA (Rentabilidad sobre Activos) es un indicador de eficiencia que mide la capacidad de una empresa para generar utilidades a partir de sus recursos totales. Actualmente, el valor exigido por la entidad para este indicador genera una barrera de acceso injustificada al proceso de selección. Las empresas con mayor infraestructura, equipos y activos fijos —que precisamente demuestran una superior robustez financiera e institucional para ejecutar el contrato— tienden a registrar un ROA porcentualmente más bajo debido al tamaño de su operación.*

*Según el último reporte de indicadores financieros publicado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, el ROA del sector oscila entre el 5.29% y el 7.07%, siendo este último el promedio para las grandes empresas. Por lo tanto, exigir un indicador mayor o igual al 20% (casi tres veces por encima del promedio máximo sectorial) es una medida excluyente que limita la participación de empresas idóneas.*

*Con el objetivo de garantizar los principios de inclusión, pluralidad de oferentes y libre concurrencia, solicitamos a la entidad armonizar este requisito con la realidad del mercado y establecer el indicador ROA en un valor del 13%.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

De conformidad con la observación presentada y una vez efectuada la revisión correspondiente, el Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe informa que NO SE ACEPTA la solicitud. Lo anterior, teniendo en cuenta que el indicador financiero de Rentabilidad del Activo (ROA) establecido en el pliego de condiciones no constituye un límite arbitrario ni una barrera de acceso injustificada, sino que corresponde a un ejercicio técnico y estadístico adelantado por la Entidad para determinar la capacidad financiera mínima requerida frente al objeto, la cuantía, el plazo y el riesgo del presente proceso de contratación.

La construcción de los indicadores no obedece a un ejercicio subjetivo de la Entidad, sino a una revisión muestral del estado del sector, realizada con base en los datos financieros registrados ante la Superintendencia de Sociedades. Para ello, se tomó una muestra de 36 empresas y se aplicaron podas muestrales específicas para cada indicador, conforme a los criterios de manejo de datos recomendados en la Guía para la Elaboración de Estudios del Sector V3 de Colombia Compra Eficiente, herramienta estadística que permite corregir la dispersión de los datos y fortalecer la idoneidad técnica y financiera del análisis, en observancia del principio de pluralidad de oferentes.

Frente al argumento según el cual el promedio reportado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada resultaría inferior al exigido en el pliego, se precisa que dicho reporte corresponde a una cifra general del sector de vigilancia y seguridad privada a nivel agregado, sin diferenciar por objeto contractual, alcance del servicio, cuantía o nivel de riesgo específico del proceso, razón por la cual no resulta comparable de manera directa con el estudio del sector elaborado particularmente por la Entidad para las condiciones propias de esta contratación.

Finalmente, el FDLRUU ya realizó un ajuste al indicador de Rentabilidad del Activo, que cumple una función habilitante orientada a verificar que los proponentes cuenten con capacidad de gestión y generación de utilidades suficiente para garantizar la sostenibilidad, solidez y ejecución del contrato, mitigando el riesgo de insolvencia durante su desarrollo y asegurando el uso responsable de los recursos públicos. Disminuir dichos umbrales al valor propuesto por los observantes no atendería el estudio técnico realizado, ni garantizaría la idoneidad financiera requerida por la naturaleza, cuantía y plazo del objeto a contratar.

Adicionalmente, el FDLRUU previamente ya había realizado un ajuste a los indicadores, tal como fueron definidos en el estudio del sector y ponderados dentro de los requisitos habilitantes financieros del proceso.

***SEGURIDAD FENIX DE COLOMBIA (en audiencia)***

*El proponente solicita la revisión de los indicadores de rentabilidad del activo y patrimonio*

**RESPUESTA FDLRUU:**

De conformidad con la observación presentada y una vez efectuada la revisión correspondiente, el Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe informa que **NO ACEPTA** la solicitud. Lo anterior, teniendo en cuenta que los indicadores financieros establecidos cumplen una función habilitante orientada a verificar que los proponentes cuenten con solvencia financiera, bajo nivel de riesgo y capacidad de gestión suficiente para ejecutar el contrato de manera adecuada y garantizar el uso responsable de los recursos públicos.

- **Capital de Trabajo:** Refleja la disponibilidad neta de recursos con la que cuenta el proponente para sostener sus operaciones ordinarias. Al tratarse de un valor absoluto, debe ser suficiente frente al volumen, plazo y obligaciones del contrato propuesto.
- **Índice de Liquidez:** Permite verificar que el proponente cuente con recursos de corto plazo suficientes para atender los gastos iniciales y operativos del contrato, tales como adquisición de insumos y pago de nómina, sin depender exclusivamente de los pagos derivados de la ejecución contractual.
- **Índice de Endeudamiento:** Permite evaluar el nivel de apalancamiento y riesgo financiero del proponente. Un endeudamiento elevado puede evidenciar una alta dependencia de recursos de terceros, situación que podría afectar la ejecución del contrato ante exigencias de pago por parte de acreedores o variaciones en las condiciones financieras del mercado.
- **Razón de Cobertura de Intereses:** Mide la capacidad del proponente para generar resultados operacionales suficientes que permitan atender sus obligaciones financieras por concepto de intereses. Un indicador bajo puede evidenciar dificultades para asumir deuda adicional o una carga financiera que comprometa su estabilidad.
- **Rentabilidad del Activo (ROA):** Mide la eficiencia con la que el proponente utiliza sus activos para generar resultados. Este indicador permite evaluar la capacidad de gestión de la empresa frente al uso de sus recursos.
- **Rentabilidad del Patrimonio (ROE):** Mide el rendimiento generado sobre los recursos propios del proponente. Un ROE sólido permite evidenciar rentabilidad, capacidad de permanencia y condiciones favorables para la estabilidad financiera de la empresa en el largo plazo.

Por lo anterior, la construcción de los indicadores no obedece a un ejercicio arbitrario, sino a una revisión muestral del estado del sector, realizada con base en los datos registrados por la Superintendencia de Sociedades. Para ello, se tomó una muestra de 36 empresas y se aplicaron podas muestrales específicas para cada indicador, conforme a los criterios de manejo de datos recomendados en la Guía para la Elaboración de Estudios del Sector V3 de Colombia Compra Eficiente.

Así mismo, se aclara que el FDLRUU cuenta con herramientas estadísticas que permiten corregir la dispersión de los datos y fortalecer la idoneidad técnica y financiera del análisis, en observancia del principio de pluralidad. En ese sentido, se revisan y aplican diferentes operaciones, entre ellas la poda muestral, con el fin de acotar la muestra porcentualmente y obtener resultados con mayor valor estadístico.

En consecuencia, los requisitos establecidos no constituyen barreras artificiales de acceso, sino mecanismos de habilitación orientados a mitigar riesgos de incumplimiento, proteger los recursos públicos y asegurar la selección de proponentes con capacidad suficiente para ejecutar el contrato, bajo criterios de proporcionalidad, selección objetiva y pluralidad de oferentes.

Adicionalmente, el FDLRUU previamente ya había realizado un ajuste a los indicadores, tal como fueron definidos en el estudio del sector y ponderados dentro de los requisitos habilitantes financieros del proceso.

***VIGIAS DE COLOMBIA (en escrito)***

*De la revisión del pliego de condiciones, se evidencia que los indicadores de Rentabilidad del Patrimonio (≥ 22,0%) y Rentabilidad del Activo (≥ 20,0%), resultan desproporcionados, excesivos y se encuentran completamente desalineados de los rangos financieros promedio que maneja el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia.*
*Exigir umbrales tan elevados para un proceso que cuenta con un objeto, cuantía y plazo determinados, sin un sustento técnico o estadístico en el estudio del sector que demuestre su necesidad intrínseca para mitigar el riesgo contractual, configura una barrera de acceso artificial. Esto restringe de forma indebida la libre concurrencia y vulnera directamente el principio de selección objetiva, al excluir a oferentes con optima capacidad operativa y solidez financiera real en el mercado.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

De conformidad con la observación presentada y una vez efectuada la revisión correspondiente, el Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe informa que **NO SE ACEPTA** la solicitud. Lo anterior, teniendo en cuenta que los indicadores financieros de Rentabilidad del Activo (ROA) y Rentabilidad del Patrimonio (ROE) establecidos en el pliego de condiciones no constituyen un límite arbitrario ni una barrera de acceso injustificada, sino que corresponden a un ejercicio técnico y estadístico adelantado por la Entidad para determinar la capacidad financiera mínima requerida frente al objeto, la cuantía, el plazo y el riesgo del presente proceso de contratación.

La construcción de los indicadores no obedece a un ejercicio subjetivo de la Entidad, sino a una revisión muestral del estado del sector, realizada con base en los datos financieros registrados ante la Superintendencia de Sociedades. Para ello, se tomó una muestra de 36 empresas y se aplicaron podas muestrales específicas para cada indicador, conforme a los criterios de manejo de datos recomendados en la Guía para la Elaboración de Estudios del Sector V3 de Colombia Compra Eficiente, herramienta estadística que permite corregir la dispersión de los datos y fortalecer la idoneidad técnica y financiera del análisis, en observancia del principio de pluralidad de oferentes.

Frente al argumento según el cual el promedio reportado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada resultaría inferior al exigido en el pliego, se precisa que dicho reporte corresponde a una cifra general del sector de vigilancia y seguridad privada a nivel agregado, sin diferenciar por objeto contractual, alcance del servicio, cuantía o nivel de riesgo específico del proceso, razón por la cual no resulta comparable de manera directa con el estudio del sector elaborado particularmente por la Entidad para las condiciones propias de esta contratación.

En ese sentido, los indicadores de Rentabilidad del Activo y Rentabilidad del Patrimonio cumplen una función habilitante orientada a verificar que los proponentes cuenten con capacidad de gestión y generación de utilidades suficiente para garantizar la sostenibilidad, solidez y ejecución del contrato, mitigando el riesgo de insolvencia durante su desarrollo y asegurando el uso responsable de los recursos públicos. Disminuir dichos umbrales al valor propuesto por los observantes no atendería el estudio técnico realizado, ni garantizaría la idoneidad financiera requerida por la naturaleza, cuantía y plazo del objeto a contratar.

Contrario a lo manifestado por el observante, los umbrales exigidos sí cuentan con el respaldo técnico y estadístico correspondiente, derivado del estudio del sector adelantado por la Entidad con base en información oficial de la Superintendencia de Sociedades y bajo los lineamientos metodológicos de

Colombia Compra Eficiente, por lo que no se evidencia vulneración alguna al principio de selección objetiva ni a la libre concurrencia de oferentes.

Adicionalmente, el FDLRUU previamente ya había realizado un ajuste a los indicadores, tal como fueron definidos en el estudio del sector y ponderados dentro de los requisitos habilitantes financieros del proceso.

**OBSERVACIONES RELACIONADAS CON EL CAPÍTULO 2.2.1.4.4 LICENCIAS, PERMISOS Y OTROS**

***SEGURIDAD FENIX DE COLOMBIA (en audiencia)***

*El proponente solicita permitir la subcontratación de los cuatro caninos requeridos para la ejecución del contrato, porque si bien la entidad indicó en las respuestas a las observaciones al prepliego que esta necesidad podía atenderse mediante figuras asociativas, esta respuesta no soluciona la situación actual del sector, y es que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada viene presentando un represamiento y una demora en el trámite de renovación y actualización de los chips de identificación canina. Esto está generando una imposibilidad material para que la gran mayoría de empresas acreditemos en debida forma este requisito, pese a contar con la capacidad técnica y operativa para prestar el servicio. Esta es una problemática generalizada, como quedó evidenciada en la gran cantidad de observaciones que recibió la entidad durante la etapa de prepliegos por múltiples empresas del sector. Si la entidad permite la subcontratación de los cuatro caninos con una empresa debidamente autorizada por la superintendencia sin trasladarle la responsabilidad al contratista principal, se va a favorecer la pluralidad de oferentes y la libre concurrencia. Esto va a evitar que esta circunstancia administrativa ajena a las empresas se termine beneficiando a un único oferente.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

La entidad **NO ACEPTA LA OBSERVACIÓN** y reitera que para el presente proceso no se permitirá la subcontratación de servicios, teniendo en cuenta que la alternativa de figuras asociativas (Consorcios o Uniones Temporales), establecida en la ley 80 de 1993, permite que los proponentes que se encuentren subsanando trámites ante la SuperVigilancia se asocien con empresas que cuenten con la capacidad técnica requerida por el Fondo, evitando así que la entidad asuma el riesgo operativo frente a posibles fallas del servicio, siniestros o la efectividad de las pólizas de seguro.

Finalmente se indica que la entidad no puede flexibilizar los requisitos mínimos de operación, basándose en las dificultades particulares frente a trámites que las empresas deben adelantar con los entes reguladores, en cumplimiento de la normatividad vigente.

**OBSERVACIONES RELACIONADAS CON EQUIPO DE TRABAJO ESPECIALIZADO RELACIONADOS EN EL CAPÍTULO 2.2.1.4.4 EQUIPO DE TRABAJO Y EL CAPITULO 2.2.1.4.9 FACTOR TECNICO Y DE CALIDAD**

**A. COORDINADOR O JEFE DE SEGURIDAD**

***SEGURIDAD NÁPOLES LIMITADA (en audiencia)***

*El proponente solicita que para el coordinador se eliminen de los requisitos tanto habilitantes como ponderables, los diplomados que están exigiendo, teniendo en cuenta que es un profesional con especialización, lo cual es suficiente condición académica para desarrollar las actividades en su rol de coordinador.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

La entidad se permite reiterar que los diplomados establecidos para el perfil del COORDINADOR O JEFE DE SEGURIDAD, constituyen un valor agregado frente a las actividades que se esperan del profesional y particularmente frente a la función de elaborar el ESTUDIO DE SEGURIDAD y en ese sentido, **NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN.**

***TECNISEG DE COLOMBIA LTDA. (extemporánea)***

*OBSERVACIÓN No. 1 – PERFIL DEL COORDINADOR O JEFE DE SEGURIDAD*
*Solicitamos a la Entidad modificar el requisito exigido para el perfil del Coordinador o Jefe de Seguridad, en el sentido de permitir que dicho cargo pueda ser acreditado igualmente por profesionales en Administración Policial, y no limitarlo únicamente a determinadas profesiones que, en la práctica, favorecen únicamente a personal proveniente de las Fuerzas Militares. La actividad de coordinación de servicios de vigilancia y seguridad privada no es exclusiva de quienes provienen del Ejército Nacional, toda vez que el personal profesional de la Policía Nacional, particularmente quienes ostentan formación en Administración Policial, adquiere competencias académicas, operativas y administrativas directamente relacionadas con la dirección, planeación, supervisión y control de servicios de seguridad, manejo del riesgo, liderazgo operativo y administración del talento humano, competencias plenamente acordes con el objeto contractual.*
*En consecuencia, restringir el perfil únicamente a determinadas profesiones desconoce el principio de selección objetiva y limita injustificadamente la participación de profesionales que poseen formación equivalente y experiencia idónea para el desarrollo del contrato. El artículo 24 de la Ley 80 de 1993 dispone que en los procesos de contratación deberán garantizarse los principios de transparencia e igualdad, evitando requisitos que generen barreras injustificadas a la participación. Igualmente, el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 establece que los requisitos habilitantes deben ser adecuados y proporcionales a la naturaleza del contrato, sin convertirse en mecanismos de restricción de la competencia.*
*El Consejo de Estado ha señalado de manera reiterada que las entidades estatales cuentan con discrecionalidad para estructurar los procesos de contratación, pero dicha facultad no es absoluta, pues las exigencias técnicas deben encontrarse plenamente justificadas, guardar relación con el objeto contractual y respetar los principios de igualdad, libre concurrencia y selección objetiva, sin favorecer injustificadamente a un grupo determinado de oferentes. En igual sentido, Colombia Compra Eficiente ha indicado que las condiciones habilitantes deben responder a criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, evitando requisitos que reduzcan la pluralidad de oferentes cuando existan otros perfiles profesionales con competencias equivalentes. Por lo anterior, respetuosamente solicitamos que el requisito sea modificado permitiendo acreditar el perfil con profesionales en Administración Policial, ampliando así la participación sin afectar la adecuada ejecución del contrato*

**RESPUESTA FDLRUU:**

Si bien es cierto que el Consejo de Estado y Colombia Compra Eficiente señalan que la facultad de las entidades para estructurar los pliegos de condiciones no es absoluta, también es pacífica la jurisprudencia al reconocer la discrecionalidad de la administración para fijar los requisitos habilitantes y técnicos que considere más adecuados para garantizar la correcta ejecución del objeto contractual.

La definición del perfil no se realiza con el fin de limitar la concurrencia, sino en virtud de la responsabilidad que le asiste a la Entidad de asegurar la idoneidad y el perfil idóneo que mejor se acople a las especificidades del servicio de seguridad privada requerido.

La exigencia del pliego de condiciones no configura una barrera injustificada ni vulnera el artículo 24 de la Ley 80 de 1993, ni el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007. Existe una pluralidad de oferentes en el mercado de la vigilancia y seguridad privada que cuentan dentro de sus equipos de trabajo con profesionales que cumplen estrictamente con el perfil definido por la Entidad, lo cual garantiza la competencia, la transparencia y la selección objetiva.

La libre concurrencia no implica que la Entidad deba flexibilizar sus requerimientos técnicos hasta el punto de desnaturalizar la necesidad que pretende satisfacer o aceptar perfiles que, aun siendo valiosos y respetables en el ámbito de la seguridad, no se alinean con la estrategia operativa diseñada para este proyecto en particular.

Ahora, la entidad informa que la definición del perfil para el cargo de Coordinador o Jefe de Seguridad no obedece a un criterio arbitrario sino que responde a un análisis de necesidad técnica y operativa en el que se determinó que las competencias y la formación táctica adquirida en el servicio activo de los Oficiales de las Fuerzas Militares, se ajustan a los requerimientos de seguridad física que requiere la Entidad.

Así las cosas, al analizar la solicitud de incluir en el perfil a profesionales en Administración Policial, se encuentra que esta formación está dada a conocimientos en liderazgo, administración y gestión, sin embargo la entidad requiere un enfoque de planeación estratégica de seguridad y vigilancia, que permita definir esquemas de seguridad física rigurosos, protección de infraestructura y planeación ante amenazas y riesgos.

Por lo anterior, la Entidad NO ACEPTA LA SOLICITUD de modificación y mantiene las condiciones del perfil del Coordinador o Jefe de Seguridad tal como se encuentran definidas en los pliegos de condiciones.

**B. PROFESIONAL EN RECURSO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

***SEGURIDAD NÁPOLES LIMITADA (en audiencia)***

*El proponente solicita a la entidad permita adjuntar la hoja de vida del profesional en seguridad y salud en el trabajo o afines y no se le exija una especialización teniendo en cuenta que sería inoficioso para una persona profesional en esta área poder realizar una especialización en la misma materia. Así mismo solicita eliminar de la parte ponderable una segunda especialización, ya que va en contravía de la normatividad, requerir 2 especializaciones, teniendo en cuenta que en el mercado no hay muchas profesionales que las tengan y que puedan brindar a las empresas de seguridad.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

Frente a la solicitud de eliminar el requisito habilitante de la especialización en seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional, o afines se informa que **NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN** por cuanto las especializaciones son programas académicos que profundizan sobre áreas específicas y en ese sentido no resulta inoficioso, sino que por el contrario constituyen un valor agregado para el perfil, que además responde a la complejidad, nivel de responsabilidad y criticidad de las actividades de vigilancia y control que se desarrollarán en el contrato.

Ahora con relación a la solicitud de eliminar el requisito ponderable de un posgrado adicional, se indica que de conformidad con el Decreto 1082 de 2015, las entidades estatales gozan de la facultad de establecer incentivos y puntajes para seleccionar la oferta más favorable en términos de calidad.

Así las cosas, otorgar puntaje por una formación académica complementaria o una segunda especialización en áreas afines al objeto contractual busca asegurar que el personal encargado de apoyar la adecuada ejecución del contrato, cuente con herramientas técnicas de alto nivel para la toma de decisiones, la mitigación de riesgos y la continuidad del servicio. Por lo anterior, **NO SE ACEPTA LA SOLICITUD** de eliminar de los requisitos ponderables una segunda especialización

***ALLIANCE RISK & PROTECTION (en audiencia)***

*Sobre el profesional en recurso humano y seguridad y salud en el trabajo, el proponente indica que la resolución 0312 del 2019, establece que los requisitos para este profesional son, que sea profesional en carreras del sector salud o afines o que sea profesional en cualquier área con una especialización en seguridad y salud en el trabajo o afines, que cuente con el curso del sistema de integrado de gestión de 50 horas o 20 según aplique y que cuente con su licencia que lo habilita para prestar los servicios de seguridad y salud en el trabajo. Así las cosas, la norma en ningún lado solicita un posgrado adicional para poder ejercer las labores propias de este cargo*
*Los requisitos de puntaje que actualmente están establecidos en el pliego, relacionados con posgrados enfocados al talento humano o a la psicología, resultan contrarios a la norma, aparte de ser excesivos y desproporcionados frente a los requisitos que contiene la norma para este perfil, sin contar también que la entidad está solicitando una experiencia de 10 años como mínimo.*
*Así las cosas, el proponente solicita que el requisito del posgrado adicional que está establecido como criterio de puntaje sea retirado, ya que se encuentra fuera de los parámetros contenidos en la resolución 0312 del 2019 y va en contravía de múltiples principios como lo son la selección objetiva y la transparencia.*

***ALLIANCE RISK & PROTECTION (en escrito)***

*PROFESIONAL EN RECURSO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*
*Solicitamos amablemente a la entidad eliminar el criterio ponderable (puntaje adicional) asignado a la formación de posgrado para el cargo de Profesional en Recurso Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).*
*De acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, los requisitos legales para ejercer como profesional en esta área son taxativos: título profesional en áreas de la salud o afines, o profesional en cualquier área con especialización en SST; curso virtual del SG-SST de 50 o 20 horas (según aplique); y licencia vigente en Salud Ocupacional o SST. La norma no exige posgrados adicionales en talento humano o gestión psicosocial para el desarrollo de estas funciones.*
*Exigir posgrados específicos en gerencia del talento humano o gestión psicosocial como factor de ponderación, sumado a una experiencia mínima de 10 años, resulta excesivo y desproporcionado. Esta configuración restringe de manera injustificada el acceso a profesionales idóneos que cumplen plenamente con la formación académica legal y cuentan con amplia experiencia en el sector.*
*Mantener este requisito como criterio de puntaje va en contravía de los principios constitucionales de igualdad y derecho al trabajo, así como de los principios de selección objetiva, transparencia y libre concurrencia consagrados en el artículo 24 de la Ley 80 de 1993.*
*Por lo tanto, reiteramos la solicitud de suprimir la exigencia de dichos posgrados adicionales para el perfil mencionado, ajustando el pliego de condiciones a los parámetros legales aplicables y garantizando la pluralidad de oferentes en el proceso.*

***SEGURIDAD BOLIVAR (en audiencia)***

*El proponente hace referencia a la resolución 0312 del 2019 la cual establece los requisitos para los profesionales SST de acuerdo con la con el tamaño empresarial, e indica que en el pliego se están solicitando unos posgrados cuyas características técnicas y cantidades de servicios no son tan amplios como para requerir estas capacidades.*
*En ese sentido solicita armonizar el pliego de condiciones frente a lo que es jurídico, a lo que es técnico y a lo que es ponderable.*

***SEGURCOL LTDA (en audiencia)***

*El proponente solicita la flexibilización del perfil del profesional en seguridad y salud en el trabajo y elimine la doble solicitud de posgrado, ya que este es muy limitante para que las empresas puedan participar*

**RESPUESTA FDLRUU:**

De conformidad con el Decreto 1082 de 2015, las entidades estatales gozan de la facultad de establecer incentivos y puntajes para seleccionar la oferta más favorable en términos de calidad. Así las cosas, otorgar puntaje por una formación académica complementaria o una segunda especialización en áreas afines al objeto contractual busca asegurar que el personal encargado de apoyar la adecuada ejecución del contrato, cuente con herramientas técnicas de alto nivel para la toma de decisiones, la mitigación de riesgos y la continuidad del servicio.

Por lo anterior, **NO SE ACEPTA LA SOLICITUD** de suprimir de los requisitos ponderables, la segunda especialización del PROFESIONAL EN RECURSO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

***GRANADINA DE VIGILANCIA LIMITADA (en audiencia)***

*El proponente señala que no encuentra ninguna justificación para que la entidad esté solicitando una doble titulación de posgrado a un profesional en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta el contrato que se ejecutaría. Indica que no se puede decir que esta doble titulación implique una mayor calidad, porque lo que está haciendo este requisito es cerrando la posibilidad de que muchas empresas que tienen la idoneidad para prestar el servicio no puedan participar.*
*De acuerdo con lo anterior, solicita que el requisito de doble posgrado se elimine o como petición subsidiaria, que amplíe la gama de posgrados que son válidos para participar, en específico, el posgrado en administración de la seguridad*

***GRANADINA DE VIGILANCIA LIMITADA (en escrito)***

*En relación con la respuesta dada a la observación sobre este perfil, se advierte que la Entidad resolvió una petición distinta de la formulada. En ningún momento se solicitó modificar o reemplazar el posgrado en SST exigido como requisito habilitante, el cual permanece intacto en nuestra propuesta. Lo que se pidió fue admitir la Especialización en Administración de la Seguridad como segundo posgrado, adicional al ya exigido. La respuesta, al explicar por qué dicha especialización no puede sustituir el posgrado en SST, se refiere a un asunto que nunca fue planteado y deja sin resolver la observación presentada.*

*Precisamente por tratarse de un segundo posgrado, su pertinencia debe evaluarse frente al objeto contractual y no exclusivamente frente a las competencias propias del SG-SST. En un contrato de vigilancia y seguridad privada integral confluyen riesgos operacionales, de seguridad física, manejo de crisis y protección de activos que trascienden los aspectos tradicionales de la seguridad y salud en el trabajo. Un profesional que, además de su formación especializada en SST, posee conocimientos en administración de la seguridad comprende mejor las condiciones reales en las que desarrolla sus funciones el personal de vigilancia —turnos prolongados, trabajo nocturno, exposición a situaciones de violencia, manejo de armas y recorridos en zonas de riesgo—, lo que fortalece la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales propios de esta actividad. Lejos de ser incompatibles, ambas especializaciones se complementan y aportan mayor valor a la ejecución del contrato.*
*(…) Por lo anterior, solicitamos incluir la Especialización en Administración de la Seguridad como segundo posgrado admisible para este perfil.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

Se informa que **NO SE ACEPTA LA SOLICITUD** de incluir la Especialización en Administración de la Seguridad como segundo posgrado admisible para el perfil de Profesional en Recurso Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por cuanto dicha especialización está orientada principalmente a la gestión de riesgos físicos, seguridad corporativa, protección de activos, seguridad electrónica y manejo de crisis operativas, mientras que las especializaciones adicionales requeridas para el perfil tiene un enfoque psicosocial y de talento humano que se concibe en los factores de riesgo críticos a los que está expuesto personal operativo de vigilancia, como el manejo de armamento, jornadas nocturnas, aislamiento y alta presión operativa.

Adicionalmente se informa que este enfoque en la gestión de riesgos físicos y administración de la seguridad es solicitado por la entidad como requisito ponderable para el perfil del COORDINADOR O JEFE DE SEGURIDAD, en virtud de las actividades y funciones que se esperan para este profesional.

***SEGURIDAD FENIX DE COLOMBIA (en audiencia)***

*El proponente solicita la revisión del perfil de seguridad y salud en el trabajo.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

En atención a la observación, la Entidad reitera que la definición de los perfiles del EQUIPO DE TRABAJO ESPECIALIZADO y particularmente la del PROFESIONAL EN RECURSO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, responde al principio de planeación, en donde se evidenció la necesidad de garantizar estándares de seguridad para la protección de la infraestructura y el personal del FDLRUU, atendiendo estrictamente a la normativa legal aplicable a la materia y a los riesgos operativos que la entidad requiere mitigar durante la ejecución del contrato. En consecuencia, al no existir argumentos ni justificaciones técnicas que sustenten la necesidad de una modificación, las condiciones del perfil de SST se mantienen.

***VIGIAS DE COLOMBIA (en escrito)***

*OBSERVACION No. 3 NUMERAL 7.2 FACTOR CALIDAD (77,5) PUNTOS. PROFESIONAL HSEQ. (47,5 PUNTOS) Respetuosamente solicitamos a la Entidad revisar y ampliar el requisito establecido para el profesional responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual actualmente exige título profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Salud Ocupacional, con diplomado y/o especialización en Sistemas Integrados de Gestión, Gerencia en Logística Integral, Gerencia en Riesgos Laborales y/o Administración Financiera Estratégica.*
*Consideramos que dicha exigencia limita de manera innecesaria la participación de potenciales oferentes, toda vez que las competencias requeridas para el adecuado desarrollo de las actividades pueden ser acreditadas por profesionales de cualquier disciplina que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y formación de posgrado en áreas afines a la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, solicitamos que el requisito sea modificado de la siguiente manera: "UN (1) PROFESIONAL EN CUALQUIER ÁREA DEL CONOCIMIENTO, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, y con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo o en áreas afines, tales como Sistemas Integrados de Gestión, Gerencia en Riesgos Laborales, Salud Ocupacional, Higiene y Seguridad Industrial, Seguridad Industrial, Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o demás programas relacionados con la gestión y prevención de riesgos laborales."*

*La presente solicitud se fundamenta en los principios de pluralidad de oferentes, selección objetiva y libre concurrencia consagrados en la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007, permitiendo una mayor participación sin afectar la idoneidad técnica requerida para la ejecución del contrato.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

Una vez revisada la observación, se evidencia que ésta no corresponde al proceso que adelanta el FDLRUU, pues hace referencia a requisitos ponderables que no están definidos así en el pliego de condiciones. De acuerdo con lo anterior, no es viable para la entidad realizar un análisis de fondo frente a la petición, pues no tiene los elementos de juicio para pronunciarse.

***VIGIAS DE COLOMBIA (en escrito)***

*OBSERVACION No. 3 NUMERAL 7.2 FACTOR CALIDAD (77,5) PUNTOS. PROFESIONAL HSEQ. (47,5 PUNTOS) Respetuosamente solicitamos a la Entidad revisar el requisito establecido para el factor ponderable denominado "Profesional en Recurso Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo (hasta 11 puntos)", mediante el cual se exige acreditar un posgrado en Gerencia del Talento Humano, Gestión de Procesos Psicosociales, Gestión del Desarrollo Humano y Bienestar Social Empresarial, Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo o afines.*
*La presente solicitud se fundamenta en que, dentro de los requisitos habilitantes del mismo proceso, la Entidad ya exige que este profesional cuente con Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Salud Ocupacional o áreas afines, requisito que garantiza la formación especializada necesaria para el adecuado desarrollo de las actividades propias del contrato.*
*En consecuencia, la exigencia de un segundo posgrado en unas áreas específicas de talento humano para acceder al puntaje adicional resulta desproporcionada y limita injustificadamente la participación de oferentes que cuentan con profesionales altamente calificados, con especializaciones en otras áreas directamente relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, la gestión organizacional o la administración del talento humano, las cuales también aportan valor al objeto contractual.*
*Debe tenerse en cuenta que los criterios de evaluación deben responder a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y selección objetiva previstos en la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007, evitando establecer condiciones que restrinjan la pluralidad de oferentes sin una justificación técnica suficiente.*
*Por lo anterior, respetuosamente solicitamos a la Entidad considerar cualquiera de las siguientes alternativas:*
*1. Suprimir el requisito del segundo posgrado como criterio de asignación de puntaje, teniendo en cuenta que el profesional ya debe acreditar una especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo o áreas afines como requisito habilitante.*
*2. De manera subsidiaria, ampliar el requisito permitiendo acreditar una especialización adicional en áreas afines a la Seguridad y Salud en el Trabajo o al Talento Humano.*
*Con esta modificación se garantiza una mayor pluralidad de oferentes, sin afectar la calidad del servicio requerido, permitiendo que la Entidad seleccione la oferta más favorable dentro de un escenario de competencia amplia y objetiva.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

Dado que en el sector de vigilancia y seguridad privada, el personal de guardas se encuentra expuesto de manera constante a un alto factor de riesgo psicosocial (jornadas nocturnas, uso de armas de fuego, manejo de crisis), el requisito adicional de "*Posgrado en gerencia del talento humano, o gestión de procesos psicosociales, o gestión del desarrollo humano y bienestar social empresarial, o gestión psicosocial en contextos de trabajo o afines*" para el PROFESIONAL EN RECURSO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, es un valor técnico agregado en la mitigación del ausentismo, la rotación de personal y la correcta atención del clima organizacional.

Así las cosas, flexibilizar el requisito hacia posgrados genéricos o suprimir el puntaje desvirtuaría la búsqueda de la alta calidad técnica requerida por la entidad.

Por lo tanto, el factor ponderable establecido por la entidad, el cual está además amparado en el Decreto 1082 de 2015 para seleccionar la oferta que garantice un valor técnico agregado, no se modifica.

***TECNISEG DE COLOMBIA LTDA. (extemporánea)***

*Se observa que dentro del mercado de la vigilancia privada existen profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo o profesionales cuya formación académica les permite ejercer legalmente funciones relacionadas con la administración del talento humano y la gestión de personal, quienes, conforme a la normatividad que regula su profesión, no requieren necesariamente cursar una especialización adicional para desempeñar dichas funciones.*
*En consecuencia, resulta necesario que la Entidad precise cómo evaluará aquellos profesionales cuya profesión incorpora las competencias exigidas para el cargo y cuyo ejercicio profesional no requiere acreditar una especialización adicional, con el fin de garantizar condiciones objetivas e igualitarias de evaluación. Adicionalmente, solicitamos respetuosamente eliminar el requisito de otorgar puntaje únicamente por el posgrado específico solicitado, toda vez que dicha exigencia resulta excesiva frente al objeto contractual y restringe injustificadamente la pluralidad de oferentes.*
*En caso de que la Entidad considere necesario mantener un factor académico de puntuación, solicitamos que dicho puntaje pueda acreditarse mediante cualquier especialización adicional relacionada con el ejercicio profesional del cargo, tales como Gestión Humana, Gerencia del Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Derecho Laboral, Gerencia Administrativa, Gerencia de Salud, Desarrollo Organizacional, Alta Gerencia, Gestión Pública, o cualquier otra especialización afín. Esta modificación permite valorar la formación avanzada del profesional sin restringir injustificadamente la participación únicamente a quienes poseen un programa específico. La Corte Constitucional ha sostenido que el principio de igualdad exige que las diferencias de trato tengan una justificación objetiva y razonable, mientras que el Consejo de Estado ha reiterado que las condiciones de participación deben ser proporcionales y no pueden traducirse en limitaciones artificiales a la libre concurrencia. Así mismo, el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 exige que los requisitos habilitantes y factores de evaluación sean adecuados y proporcionales al objeto contractual, mientras que el artículo 2.2.1.1.2.1.5 del Decreto 1082 de 2015 impone a las entidades la obligación de estructurar procesos que promuevan la competencia efectiva.*
*Por lo anterior, solicitamos ampliar el criterio académico permitiendo acreditar cualquier especialización afín al perfil profesional o, en su defecto, eliminar dicho requisito de puntuación.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

La Entidad informa que, en la etapa de evaluación de requisitos habilitantes, la entidad verificará que el profesional propuesto para el perfil de PROFESIONAL EN RECURSO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, acredite tanto el título profesional como la especialización, en las condiciones definidas en el pliego de condiciones, independiente que la "*profesión (ya) incorpore las competencias exigidas para el cargo*".

Así las cosas, se aclara que para el perfil PROFESIONAL EN RECURSO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO se DEBE acreditar una especialización en *seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional, o afines*

Con relación al posgrado exigido para el perfil en los factores de ponderación técnica, la Entidad reitera que este fue establecido considerando que el equipo operativo (guardas) se encuentra expuesto de manera constante a un alto factor de riesgo psicosocial (jornadas nocturnas, uso de armas de fuego, manejo de crisis) y por lo tanto, otorgar puntaje adicional a un profesional con posgrados específicos en Gerencia del Talento Humano, Gestión de Procesos Psicosociales o Bienestar Social Empresarial no es

desproporcionado sino que por el contrario, constituye un incentivo legal legítimo amparado en el Decreto 1082 de 2015 para seleccionar la oferta que garantice un valor técnico agregado en la mitigación del ausentismo, la rotación de personal y la correcta atención del clima organizacional.

Así las cosas, ampliar el espectro a *"cualquier posgrado afín a la gestión organizacional"* diluiría el objetivo técnico de la entidad, que lo que busca es premiar es la especificidad en el cuidado del trabajador y la administración estratégica del personal, mas no una formación administrativa genérica.

De acuerdo con lo anterior, se informa que **NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN** presentada por el proponente.

**C) SUPERVISOR DE PUESTO**

***ALLIANCE RISK & PROTECTION (en audiencia)***

*El proponente indica que la entidad está solicitando requisitos excesivos y adicionales frente a las funciones a desempeñar por el supervisor, indicando que la ISO 18788, establece un marco para implementar, operar y revisar procesos de gestión en las operaciones de seguridad. Dado que las empresas de vigilancia son como persona jurídica las que se certifican en este tipo de procesos, no se certifican las personas porque la norma es para blindar procesos, y no personas. Así la cosas, no es facultativo del supervisor, ejercer labores de auditoría en esta norma, toda vez que hay un departamento en cada compañía encargado del sistema de gestión. Por lo tanto, solicitan que este criterio de la formación en ISO 18788 para el supervisor sea retirado de los criterios de puntaje.*

***ALLIANCE RISK & PROTECTION (en escrito)***

*SUPERVISOR:*
*Con respecto al supervisor, sucede un caso similar, y es que la entidad está solicitando requisitos adicionales excesivos frente a las funciones a desempeñar por el supervisor.*
*Por lo anterior solicitamos a la entidad para que elimine el criterio ponderable (puntaje adicional) relacionado con la formación en la norma ISO 18788 para el cargo de Supervisor.*
*La norma NTC-ISO 18788 proporciona un marco de referencia diseñado exclusivamente para que las organizaciones (personas jurídicas) establezcan, implementen, operen, supervisen y mejoren su Sistema de Gestión de Operaciones de Seguridad (SGOS). En consecuencia, es la empresa de vigilancia y seguridad privada la que se certifica y audita a nivel institucional para blindar todo el ciclo de prestación del servicio.*
*La formación o certificación en dicha norma no es una condición operativa aplicable de forma individual al personal de supervisión. Las auditorías y el mantenimiento del sistema de gestión corresponden al departamento de calidad y a los auditores internos de la compañía, no a las funciones de campo de un supervisor de seguridad. La norma estandariza procesos organizacionales, no competencias individuales de los operarios.*
*Exigir esta formación específica como factor de puntuación para el personal operativo constituye un requisito excesivo y desproporcionado frente a las funciones reales a desempeñar en el contrato. Esto restringe de manera injustificada la participación de oferentes idóneos y afecta los principios de selección objetiva y pluralidad, consagrados en la Ley 80 de 1993.*
*Por lo anterior, solicitamos a la entidad suprimir la exigencia de formación en ISO 18788 como criterio de puntaje para el perfil de Supervisor, ajustando los requerimientos a las funciones del cargo y a la naturaleza técnica de la norma citada.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

Una vez analizada la observación se indica que frente a la naturaleza de la norma NTC-ISO 18788, la Entidad es consciente de que corresponde a una certificación de carácter institucional. No obstante, para

que dichos sistemas organizacionales sean efectivos y eficientes en campo, se requiere que el personal encargado del control operativo, como lo es el Supervisor, cuente con las competencias y conocimientos técnicos necesarios para ejecutar, reportar y alinear sus funciones diarias con las directrices de dicha norma, especialmente en lo relacionado con la gestión del riesgo, la continuidad del negocio y el respeto a los derechos humanos.

Así las cosas, otorgar un puntaje adicional por un Supervisor capacitado en esta norma internacional busca garantizar un valor agregado técnico que mitigue los riesgos reputacionales y operativos de la institución durante la ejecución contractual.

Así las cosas, **NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN** y el requisito ponderable se mantiene.

***SEGURIDAD NÁPOLES LIMITADA (en audiencia)***

*El proponente solicita eliminar el requisito ponderable del supervisor teniendo en cuenta que, de acuerdo a lo establecido tanto en la parte habilitante como en la parte ponderable, quedan sobre perfilados para el cargo de supervisor y lo requerido no se ajusta al cargo que estarían dispuestos a desarrollar.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

En atención a la observación, la Entidad reitera que la definición de los perfiles del EQUIPO DE TRABAJO ESPECIALIZADO y particularmente del SUPERVISOR DE PUESTO, responde al principio de planeación, en donde se evidenció la necesidad de garantizar estándares de seguridad para la protección de la infraestructura y el personal del FDLRUU.

Así las cosas, respondiendo al presunto 'sobreperfilamiento' del profesional, la Entidad aclara que el pliego de condiciones diferencia claramente los requisitos habilitantes (mínimos obligatorios que garantizan la libre concurrencia) de los criterios ponderables. Estos últimos corresponden a factores de calidad técnica que otorgan puntaje adicional de conformidad con el artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015, los cuales son de asignación opcional para los proponentes que decidan mejorar voluntariamente las condiciones mínimas del servicio.

Por lo anterior, otorgar puntaje a una mayor cualificación o experiencia en el cargo de Supervisor no constituye una barrera de acceso, sino un incentivo legal para la selección objetiva de la oferta más favorable en términos de calidad. En ese sentido, corresponde a los proponentes, dentro de su autonomía, postular los perfiles que decidan y se ajusten a los incentivos de la convocatoria.

De acuerdo con lo anterior, **NO SE ACEPTA LA SOLICITUD** de eliminar el requisito ponderable del supervisor.

***COOPVIGSAN (en audiencia)***

*El proponente señala que es curioso que, para el supervisor, se pidan muchos requisitos, pero no se pida la credencial de supervisor, la cual debe estar en la página de la Superintendencia acreditado. Así las cosas, solicita que el proceso se deje abierto para que puedan participar muchas empresas*

**RESPUESTA FDLRUU:**

Se aclara al proponente que la entidad no exige el aporte de la credencial de supervisor, por cuanto este requisito se solicita al personal OPERATIVO, de acuerdo con lo establecido en la circular 003 de 2012 y lo señalado en el Anexo Técnico del proceso y no al EQUIPO DE TRABAJO ESPECIALIZADO, quienes obran como profesionales de apoyarán el seguimiento a la adecuada ejecución del contrato, según lo señalado en el Pliego de condiciones.

Así mismo se indica que en virtud de la discrecionalidad de la entidad para estructurar los procesos de contratación, el FDLRUU no está obligado a aceptar todas las alternativas propuestas por los oferentes.

***GRANADINA DE VIGILANCIA LIMITADA (en escrito)***

***Supervisor de Puesto (literal "C" del numeral 2.2.1.4.4. y literal "C" del numeral 2.2.1.4.9.)***
*Frente al perfil del Supervisor, reiteramos que la Especialización en Administración de la Seguridad guarda una relación directa con las funciones de supervisión, coordinación operativa, administración del riesgo y control de la prestación del servicio propias de un contrato de vigilancia y seguridad privada, razón por la cual debe ser admitida dentro de los posgrados habilitantes.*
*No obstante, la Entidad omitió pronunciarse sobre esta solicitud. La respuesta publicada corresponde exclusivamente a una observación diferente, relacionada con la forma de acreditar la experiencia, sin abordar en ningún momento la petición referente a los posgrados admisibles para este perfil. Esta omisión desconoce el deber de brindar una respuesta completa, congruente y motivada a las observaciones formuladas durante la etapa de proyecto de pliego, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.1.1.2.1.4 del Decreto 1082 de 2015 y a los principios de transparencia y publicidad que orientan la contratación estatal.*
*En consecuencia, solicitamos que la Entidad emita un pronunciamiento expreso sobre la observación presentada e incorpore la Especialización en Administración de la Seguridad como uno de los posgrados admisibles para el perfil de Supervisor.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

En atención a su solicitud, nos permitimos señalar que el Pliego de condiciones definitivo estableció en los requisitos ponderables del SUPERVISOR DE PUESTO, lo siguiente:

*Diplomado en Gerencia del Talento Humano o Gerencia de Seguridad para el Sector Vigilancia, o afines, acreditado a través de certificado expedido por Institución de Educación Superior, avalada por el Ministerio de Educación*

*Si el proponente presenta una formación de mayor jerarquía a un diplomado y relacionada con el requisito solicitado, esta será aceptada por la entidad*

Así las cosas, se indica que la Especialización en Administración de la Seguridad sería admisible para el perfil, por cuanto cumple con las condiciones de ser una formación de mayor jerarquía a un diplomado y estar relacionada con la gerencia de seguridad.

***VIGIAS DE COLOMBIA (en escrito)***

*Para el cargo de Supervisor de Puesto, el pliego contempla otorgar cinco (5) puntos por un "Diplomado en Gerencia del Talento Humano". Esta exigencia resulta técnicamente improcedente e incongruente con el perfil operativo de un supervisor. La mision principal de un Supervisor de Puesto se enfoca en el control de las minutas, la verificacion en campo de las consignas, la supervision del estado del personal operativo, el control de accesos y la gestion inmediata de riesgos de seguridad.*

*Vincular el puntaje a un diplomado enfocado en la "Gerencia" del Talento Humano no guarda conexidad directa con sus actividades diarias en el puesto de votacion o instalacion. Por el contrario, restringe de manera injustificada la obtencion de puntaje a perfiles con alta experiencia y capacitaciones tacticas y tecnicas en seguridad que serian de mayor provecho para la Entidad.*
*Solicitamos a la Entidad modificar o retirar la exigencia especifica del Diplomado en Talento Humano para este cargo. En su lugar, requerimos respetuosamente ampliar el espectro de diplomados puntuables, permitiendo la acreditacion de programas enfocados en: Gestion del Riesgo, Supervision de Servicios de Vigilancia, Seguridad Fisica, Primeros Auxilios/Planes de Emergencia o areas afines que agreguen un valor tecnico real, efectivo y proporcional al desarrollo del objeto contractual.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

De acuerdo con la observación presentada, nos permitimos reiterar que si bien el Supervisor de Puesto cumple funciones operativas como *"control de las minutas, la verificación en campo de las consignas, la supervisión del estado del personal operativo, el control de accesos y la gestión inmediata de riesgos de seguridad"*, su rol principal y más crítico en campo radica en el manejo, dirección y solución de conflictos del personal de vigilantes a su cargo. Al ser el canal directo entre la entidad y el personal operativo, el supervisor requiere competencias en comunicación, liderazgo, motivación y manejo de personal, aspectos que se abordan directamente en la formación en Talento Humano. Así las cosas, la correcta administración del talento humano en los puestos de vigilancia mitiga riesgos como el ausentismo, la deserción del personal, las fallas en el relevo de turnos y los problemas de clima laboral que afectan directamente la continuidad del servicio de seguridad. Por ende, existe una relación directa y proporcional entre el diplomado exigido y la eficiente ejecución del contrato.

Ahora con relación a la solicitud de ampliar el espectro de diplomados puntuables, nos permitimos indicar que los diplomados propuestos relacionados Gestión del Riesgo, Supervisión de Servicios de Vigilancia, Seguridad Física, Primeros Auxilios/Planes de Emergencia, tienen más correspondencia con perfil PROFESIONAL EN RECURSO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, en virtud de la formación académica y profesional, así como las actividades mínimas definidas para este.

Así las cosas, se reitera que no se acepta la solicitud de ampliar el espectro de diplomados puntuables para el perfil de SUPERVISOR DE PUESTO

***TECNISEG DE COLOMBIA LTDA. (extemporánea)***

*Solicitamos ampliar el requisito permitiendo acreditar diplomados en cualquiera de las áreas relacionadas con la administración, supervisión, liderazgo, gestión organizacional o seguridad, siempre que tengan relación con las funciones del perfil requerido. De igual forma, respetuosamente solicitamos que, al igual que ocurre con otros perfiles del mismo pliego, se permita acreditar dichos diplomados mediante certificados expedidos por instituciones de educación superior, instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano debidamente autorizadas, Secretarías de Educación, academias de vigilancia autorizadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada o cualquier otra entidad competente conforme a la normatividad vigente. No existe disposición legal que limite la validez de este tipo de formación únicamente a un tipo específico de institución cuando la capacitación ha sido impartida por entidades legalmente facultadas para ello. Mantener una exigencia restringida respecto del contenido del diplomado y de la entidad que lo expide desconoce los principios de pluralidad de oferentes, selección objetiva y proporcionalidad previstos en los artículos 24 y 29 de la Ley 80 de 1993, así como el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007. Por lo anterior, solicitamos ampliar tanto las temáticas aceptadas para el diplomado como las entidades facultadas para expedir dichas certificaciones, garantizando una mayor participación de oferentes sin afectar la calidad del personal requerido para la ejecución del contrato.*

**RESPUESTA FDLRUU:**

La Entidad indica que las funciones SUPERVISOR DE PUESTO exigen una formación técnica y especializada en el Talento Humano, teniendo en cuenta sus actividades de apoyo frente al personal operativo, o en Gerencia de Seguridad para el Sector Vigilancia, en atención a las funciones relacionadas con mitigación del riesgo y la seguridad de las personas y los activos.

Así las cosas, flexibilizar el pliego y premiar con puntaje adicional a un profesional con diplomados en disciplinas administrativas genéricas desvirtuaría la búsqueda de la alta calidad técnica requerida y restaría efectividad a la respuesta operativa que espera la entidad para este perfil.

Así las cosas, **NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN** de acreditar diplomados en cualquiera de las áreas relacionadas con la administración, supervisión, liderazgo, gestión organizacional o seguridad, siempre que tengan relación con las funciones del perfil requerido

Ahora, con relación a la solicitud de permitir acreditar los diplomados mediante certificados expedidos por instituciones de educación superior, instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano debidamente autorizadas, Secretarías de Educación, academias de vigilancia autorizadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada o cualquier otra entidad competente conforme a la normatividad vigente, se indica que **SE ACOGE PARCIALMENTE LA OBSERVACIÓN** en el sentido de que los diplomados podrán ser acreditados mediante certificados expedidos por academias o instituciones autorizadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

De acuerdo con lo anterior, se ajustará mediante ADENDA el requisito así:

**2.2.1.4.9 FACTOR TECNICO Y DE CALIDAD (HASTA 40 PUNTOS)**

**(…)**

C. RECURSO HUMANO PONDERABLE - SUPERVISOR DE PUESTO (10 Puntos)

(…)

| REQUISITO | PUNTAJE |
|---|---|
| Diplomado en Gerencia del Talento Humano o Gerencia de Seguridad para el Sector Vigilancia, o afines.<br><br>El proponente deberá acreditar el factor adicional mediante certificación expedida por institución de educación avalada por el Ministerio de Educación, o por academias o instituciones autorizadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.<br><br>Si el proponente presenta una formación de mayor jerarquía a un diplomado y relacionada con el requisito solicitado, esta será aceptada por la entidad | 5 |
| Resolución vigente como Consultor o Asesor en Seguridad expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (SVSP), lo cual debe acreditarse con la presentación de copia legible de la respectiva resolución.<br><br>El Personal acreditado deberá contar con 4 años de experiencia como Consultor, lo cual será verificable con las resoluciones aportadas. | 3 |

| | |
|---|---|
| Contar con formación en ISO 18788. Para ello deberá aportar el Certificado de participación y aprobación del respectivo curso | 2 |

**OBSERVACIONES RELACIONADAS CON EL CAPÍTULO 2.2.1.4.11 VINCULACION PERSONAL CON DISCAPACIDAD (2) PUNTOS**

***ALLIANCE RISK & PROTECTION (en audiencia)***

*Sobre la vinculación del personal con discapacidad, el proponente solicita que la entidad incluya en este numeral lo contenido en el decreto 0287 del 2026 en su artículo primero que modifica el artículo 2.2.1.2.4.2.6 y define los emprendimientos y empresas de personas con discapacidad. Esta norma permite actualmente acreditar la vinculación de personal en condición de discapacidad de cuatro maneras adicionales a las que está contenidas en el pliego de condiciones. Así las cosas, solicitan que este requisito se haga armónico frente a la norma vigente*

***ALLIANCE RISK & PROTECTION (en escrito)***

*Solicitamos a la entidad incluir y armonizar en este numeral lo dispuesto en el artículo primero del Decreto 0287 de 2026, el cual modificó el Artículo 2.2.1.2.4.2.6. del Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional*
*Esta reciente disposición normativa redefine los criterios para los Emprendimientos y Empresas de Personas con Discapacidad, permitiendo a los proponentes acreditar la vinculación de personal en condición de discapacidad a través de cuatro (4) modalidades adicionales a las que actualmente se encuentran contempladas en el pliego de condiciones.*
*Limitar las formas de acreditación a las versiones anteriores de la norma restringe la aplicación de las nuevas facilidades que el Gobierno Nacional ha dispuesto para incentivar la inclusión laboral. Por lo tanto, es imperativo que los requisitos de habilitación y asignación de puntaje se actualicen conforme al marco legal vigente.*
*Con el fin de garantizar el debido proceso, la selección objetiva y promover la efectiva inclusión y pluralidad dentro del presente proceso de selección, solicitamos que se ajusten los criterios de evaluación del pliego de condiciones, permitiendo a los oferentes hacer uso de cualquiera de las alternativas de acreditación vigentes y contenidas en el Decreto 0287 de 2026.*

***SEGURCOL LTDA (en audiencia)***

*El proponente solicita que el factor de puntaje para la acreditación de discapacidad se incluya completo según el decreto 0287 de 2026 en donde, para emprendimiento de empresas, hay cuatro diferentes modalidades para acreditar a las personas con discapacidad.*

***SEGURIDAD BOLIVAR (en audiencia)***

*El proponente solicita frente al criterio ponderable de discapacidad que la entidad armonice el pliego de condiciones teniendo en cuenta el decreto 0287 del 2026*

**RESPUESTA FDLRUU:**

Se aceptan las observaciones. El Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe, en aras de garantizar el principio de legalidad y la actualización normativa, informa a los interesados que para la acreditación y asignación de puntaje del factor de elección "Vinculación de Personal con Discapacidad", **los proponentes deberán ceñirse estrictamente a las condiciones, modalidades y requisitos vigentes consagrados en el Decreto 0287 de 2026** (el cual modificó el Artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1082 de 2015), o la norma aplicable que lo sustituya.

En consecuencia, la Entidad validará el cumplimiento de este criterio bajo el marco legal vigente al momento del cierre del proceso, por lo cual **se procederá a modificar el numeral 2.2.1.4.11 del Pliego de Condiciones Definitivo mediante la presente Adenda**, remitiendo el requisito directamente al cumplimiento de la citada disposición legal.

Proyectó: Laura Lizeth Vanegas – Contratista de planeación FDLRUU
Proyectó: Luis Camilo Castiblanco– Contratista de planeación FDLRUU
Proyectó: Jorge Contreras Rojas -Contratista del área de contratación FDLRUU
Revisó: Freddy Márquez– Contratista – Referente de Planeación FDLRUU