ESTUDIO DE SECTOR QUE SOPORTA EL PROCESO DE CONTRATACIÓN PARA LA APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES, PERSONAL DEL SGP Y CONTRATISTAS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA JUNTO CON LA ESTRATEGIA PARA LA ADOPCIÓN DE LOS REFERENTES TÉCNICOS CORRESPONDIENTES Y LA DEFINICIÒN DE LAS ACCIONES DE MEJORA.

Secretaria de Desarrollo Institucional-Subsecretaria de Talento Humano – Municipio de Palmira

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN 5
ALCANCE 6
DEFINICIONES 6
ASPECTOS GENERALES DE MERCADO 8
ASPECTOS ECONÓMICOS 8
Variables Macroeconómicas 9
Producto Interno Bruto 9
ÍNDICE DE PRECIO AL CONSUMIDOR (IPC): 14
VARIACIÓN TASA REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TRM): 16
ASPECTOS TÉCNICOS 21
DISTINTIVO DE HABILITACIÓN DE SERVICIOS (aplica para las IPS que deseen participar del proceso) 23
PERSONAL ACTO 24
ASPECTOS REGULATORIOS 27
ACUERDOS COMERCIALES 30
ACUERDOS MARCO DE PRECIOS 30
ANÁLISIS DE LA DEMANDA 31
PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE OTRAS ENTIDADES ESTATALES 37
ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN IDENTIFICADOS 42
a) 53b)
53c)

53d)
56e) Especificaciones o requisitos técnicos relevantes 45

f) CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y/O PONDERACIÓN 46

g) PERSONAL MÍNIMO 46

h) CÓDIGOS UNSPSC SOLICITADOS 46

ASPECTOS TÉCNICOS DE LA DEMANDA 47

Clasificación UNSPSC 47

Especificaciones técnicas relevantes del bien o servicio a contratar 48

ANÁLISIS DE LA OFERTA 54

IDENTIFICACIÓN DE PROVEEDORES DE LOS SERVICIOS DE APLICACIÓN DE BATERÍAS DE RIESGO PSICOSOCIAL APLICAR EN LOS COLABORADORES DEL MUNICIPIO DE PALMIRA. 54

CADENA DE SUMINISTRO 56

ESTRUCTURA DE COSTOS 57

ANÁLISIS DE PRECIOS 58

ASPECTOS TÉCNICOS DE LA OFERTA 72

CONCLUSIONES 74

- Modalidad de selección: 76

Plazo de ejecución: 77

Presupuesto oficial: 77

Forma de pago: 77

Limitación a MIPYME: 81

Experiencia: 82

PERSONAL MINIMO REQUERIDO 85

Garantías 86

INTRODUCCIÓN

La función de compras debe estar orientada a satisfacer las necesidades del municipio obteniendo el mayor valor por los recursos de la población palmirana. Para cumplir con este objetivo, la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano perteneciente a la Secretaría de Desarrollo institucional se estima satisfacer las demandas que requiere los servidores públicos, ello de acuerdo con los lineamientos de la normatividad legal colombiana vigente, por lo tanto, la Secretaría debe conocer claramente cuál es su necesidad y determinar la mejor manera en que el mercado puede satisfacerla.

En este sentido, el Artículo No. 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, estableció como deber de las entidades estatales elaborar el análisis de sector durante la etapa de planeación de un proceso de contratación pública. El análisis de sector es el documento que sustenta la toma de decisiones en el Proceso de Contratación y orienta aspectos como la determinación de requisitos habilitantes y técnicos de su proceso, criterios de evaluación de las ofertas, especificaciones del bien, obra o servicio a contratar, posibles riesgos del proceso de contratación, condiciones del mercado, así como otros aspectos relevantes que deban ser tenidos en cuenta para una correcta planeación de la compra.

De acuerdo con lo anterior, el presente documento contiene los resultados del análisis del sector realizados por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano - Secretaria de Desarrollo Institucional, del Municipio de Palmira, para la contratación de LA APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES, PERSONAL DEL SGP Y CONTRATISTAS DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA JUNTO CON LA ESTRATEGIA PARA LA ADOPCIÓN DE LOS REFERENTES TÉCNICOS CORRESPONDIENTES Y LA DEFINICIÒN DE LAS ACCIONES DE MEJORA para el personal para cada uno de los colaboradores de la planta laboral de la entidad buscando la mejor inversión de los recursos públicos en términos de economía, eficiencia y eficacia.

ALCANCE

El Municipio de Palmira a través de la Subsecretaria de la Gestión del Talento Humano, en cumplimiento de las normas vigentes del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y sus Programas de Gestión, con el fin de mejorar las condiciones de salud para sus servidores públicos de la Entidad, se requiere contratar el servicio de aplicación de instrumentos de valoración individual y / o profesional entorno al desarrollo de la realización de una batería de riesgo psicosocial con respecto a las condiciones laborales de los servidores públicos, trabajadores oficiales, personal del SGP y contratistas de la entidad. Así mismo de reforzar una cultura de autocuidado y prevención en búsqueda de la disminución de ocurrencia de accidentes de trabajo y/o aparición de enfermedades laborales.

Dicho Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, hoy en día constituye una de las herramientas de gestión más importante para mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Administración Municipal (personal de planta de la entidad, a los funcionarios de la Secretaría de Educación, así como al personal contratista) y su implementación genera grandes beneficios como la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y la disminución de los costos generados por los accidentes.

Este objeto contractual tendrá un alcance de cerca de 1400 personas vinculadas a la Alcaldía de Palmira, de acuerdo con las necesidades presentadas.

DEFINICIONES

Tabla 1. *Definiciones*

Definiciones	
Batería de Riesgo Psicosocial	Conjunto de instrumentos validados que permiten identificar, evaluar y medir los factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales, así como los niveles de estrés en los trabajadores, conforme a lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo. (Ministerio del trabajo, República de Colombia, 2024)
Factores de Riesgo Psicosocial	Condiciones presentes en el entorno laboral o extralaboral que pueden afectar la salud mental, física y social del trabajador, generando efectos negativos en su bienestar y desempeño. (ARL SURA, 2026)
Perfil del Cargo	De acuerdo con (Ministerio de Salud de Colombia, 2025) " *Es la información con que cuenta el empleador acerca de las capacidades y condiciones físicas y mentales que debe tener un trabajador que va a desempeñar o se*

Definiciones	
	encuentra desempeñando determinado cargo o labor, en relación con los factores de riesgo a los que está o va a estar expuesto en el desarrollo de sus funciones y medio ambiente de trabajo" (ADIPA COLOMBIA, 2026)
Factores Intralaborales	Aquellos asociados directamente con la organización del trabajo, tales como carga laboral, liderazgo, relaciones interpersonales, control sobre el trabajo y condiciones de la tarea. (Observatorio Psicosocial Colombia, 2026)
Factores Extralaborales	Condiciones externas al entorno laboral, como dinámicas familiares, situación económica o entorno social, que pueden influir en la salud y el desempeño del trabajador. (Observatorio Psicosocial Colombia, 2026)
Estrés Laboral	Respuesta fisiológica y psicológica del trabajador frente a demandas laborales que exceden su capacidad de afrontamiento, pudiendo derivar en afectaciones a la salud. (OMS, 2026)
Evaluación Psicosocial	Proceso sistemático de recolección y análisis de información para identificar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial en una población trabajadora. (Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo del Reino de España, 2026)
Intervención Psicosocial	Conjunto de acciones diseñadas para prevenir, mitigar o controlar los factores de riesgo psicosocial identificados en el diagnóstico. (Fuentes Avila , 1997)
Línea Base Psicosocial	Estado inicial de los factores de riesgo psicosocial en una organización, que sirve como punto de referencia para mediciones futuras. (López Suárez & Rivero Camacho)

Fuente: Se indica en cada numeral.

ASPECTOS GENERALES DE MERCADO

ASPECTOS ECONÓMICOS

La economía se cimenta sobre tres (3) sectores económicos base, el primario, el secundario y el terciario. El sector primario hace alusión a todas aquellas actividades que desarrollan productos básicos obtenidos bien sea de la extracción de recursos naturales que servirán más adelante para la generación de bienes que podrán ser consumidos directamente. El sector secundario, está relacionado con la transformación de los insumos o materias primas mayormente originadas en el sector primario, las cuales han de ser procesadas para la generación de bienes de valor agregado, los cuales han de saciar las necesidades de consumo de sus nichos de mercado particular; su transformación puede ser si bien artesanal cuando es a baja escala, o bien de tipo industrial cuando se hace con una gran estructura de trabajo y el volumen de los bienes entregados es significativo. Entre tanto, el sector terciario corresponde al sector de los servicios; en él se incluye toda actividad que produce un beneficio intangible, dado que estos servicios no se pueden almacenar, su duración suele ser corta y de la que no se puede adquirir propiedad. Cabe anotar que al sector servicios pertenecen todas aquellas actividades complementarias a los sectores primario y secundario dado.

Variables Macroeconómicas

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 del 26 de mayo de 2015, procede la entidad a estructurar el Estudio del Sector. Este análisis, como lo ha recomendado la entidad del estado Colombia Compra Eficiente, abarca aspectos relacionados con variables macroeconómicas, tales como: la inflación, el Producto Interno Bruto, el Salario Mínimo, la Tasa Representativa del Mercado entre otros.

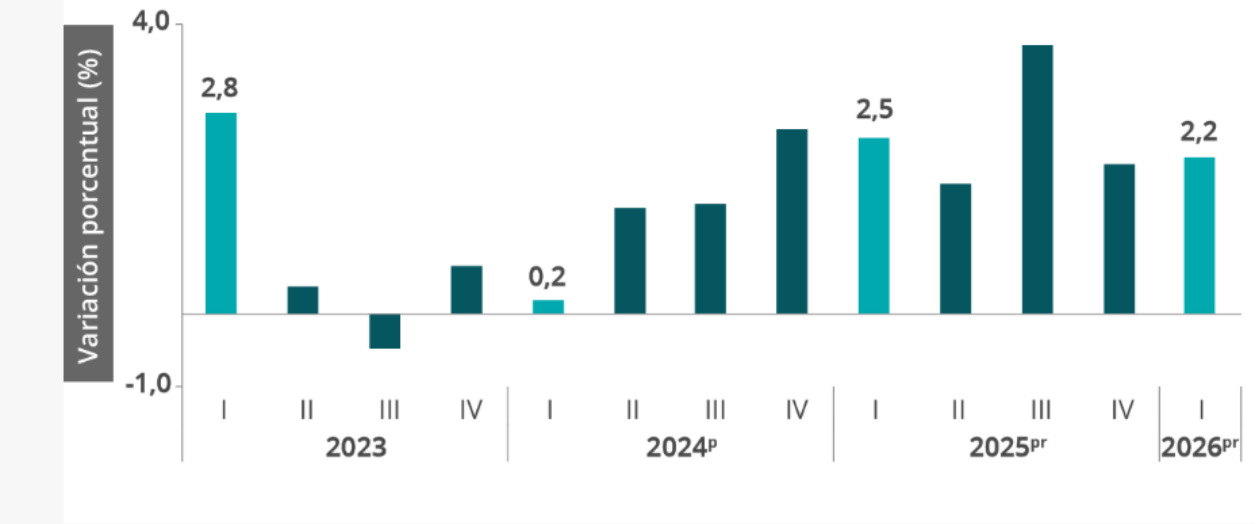
Producto Interno Bruto

Es en esencia la medición del valor de mercado cada y uno de los bienes y servicios finales del mercado específico de un territorio, es decir, los bienes y servicios adquiridos por el consumidor final, estos son producidos dentro de las fronteras de un país en un período determinado por lo general se cuantifica en periodos trimestrales o anuales.

La actividad económica que más contribuye al crecimiento anual del valor agregado del primer trimestre de 2026 es Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales que crece 5,7% y contribuye 0,9 puntos porcentuales a la variación anual del valor agregado, en su serie original.

En el primer trimestre de 2026, el PIB en su serie original crece 2,2% respecto al mismo periodo del año anterior. comparado con el trimestre inmediatamente anterior, el PIB crece 0,6% en su serie ajustada por efecto estacional y calendario.

Figura 1: *Gráfica comparativa de variación del PIB*



Fuente: DANE, PIB_T

Ahora bien, la balanza comercial constituye un indicador macroeconómico asociado principalmente al comportamiento de las exportaciones e importaciones de bienes y servicios, su incorporación dentro del análisis del sector resulta pertinente en la medida en que permite contextualizar las condiciones generales de la economía nacional y su incidencia sobre la dinámica de los diferentes sectores productivos y de servicios. En ese sentido, la información presentada en la figura 2 no pretende establecer una relación directa entre las operaciones de comercio exterior y el objeto contractual, sino ofrecer un panorama macroeconómico que permita comprender el entorno económico en el que se desarrollan las actividades empresariales y laborales objeto de intervención mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Lo anterior cobra relevancia considerando que las variaciones en la balanza comercial influyen sobre variables macroeconómicas como el crecimiento económico, la estabilidad empresarial, la generación de empleo y las dinámicas del mercado laboral, aspectos que guardan relación indirecta con las condiciones organizacionales y psicosociales de los trabajadores. En particular, sectores económicos con mayores niveles de dinamismo o presión competitiva pueden generar transformaciones en las cargas laborales, los procesos organizacionales y las condiciones de trabajo, elementos que son evaluados a través de la batería de riesgo psicosocial.

Adicionalmente, el análisis macroeconómico permite sustentar la necesidad de fortalecer estrategias institucionales orientadas a la promoción de ambientes laborales saludables y a la gestión preventiva de factores de riesgo psicosocial, especialmente en contextos económicos cambiantes que pueden impactar el bienestar y desempeño de los colaboradores. Por tanto, la referencia a la balanza comercial y demás indicadores económicos se incorpora como un elemento complementario de contextualización sectorial y económica, alineado con la construcción integral del estudio del sector y no como un componente directamente asociado a la naturaleza técnica del servicio a contratar.

Tabla 1: *Balanza Comercial Colombia a julio 2026*

DANE

Balanza Comercial

Colombia, balanza comercial anual
1980 - 2026P*

Años	Millones de dólares FOB		
	Exportaciones	Importaciones	Balanza
1980	3.945	4.152	-207
1981	2.956	4.641	-1.684
1982	3.095	4.906	-1.811
1983	3.081	4.478	-1.397
1984	3.483	4.054	-571
1985	3.552	3.714	-162
1986	5.108	3.446	1.662
1987	5.024	3.810	1.214

1988	5.026	4.535	491
1989	5.739	4.579	1.160
1990	6.765	5.149	1.616
1991	7.244	4.569	2.676
1992	7.065	6.145	920
1993	7.123	9.089	-1.965
1994	8.538	11.094	-2.556
1995	10.201	12.952	-2.751
1996	10.648	12.792	-2.144
1997	11.549	14.369	-2.820
1998	10.866	13.768	-2.902
1999	11.617	9.991	1.626
2000	13.158	10.998	2.160
2001	12.330	11.997	333
2002	11.975	11.897	78
2003	13.129	13.026	103
2004	16.788	15.649	1.140
2005	21.146	19.799	1.347
2006	24.512	24.534	-22
2007	30.279	30.807	-528
2008	36.786	37.152	-366
2009	32.846	31.181	1.665
2010	39.713	38.154	1.559
2011	56.915	51.556	5.358
2012	60.125	56.102	4.023
2013	58.826	56.620	2.206
2014	54.857	61.088	-6.231
2015	36.018	51.598	-15.581
2016	31.768	42.849	-11.081
2017	38.022	43.972	-5.950
2018	41.905	48.945	-7.040
2019	39.489	50.271	-10.782
2020	31.056	41.185	-10.130
2021	41.390	56.649	-15.259
2022	56.910	71.446	-14.536

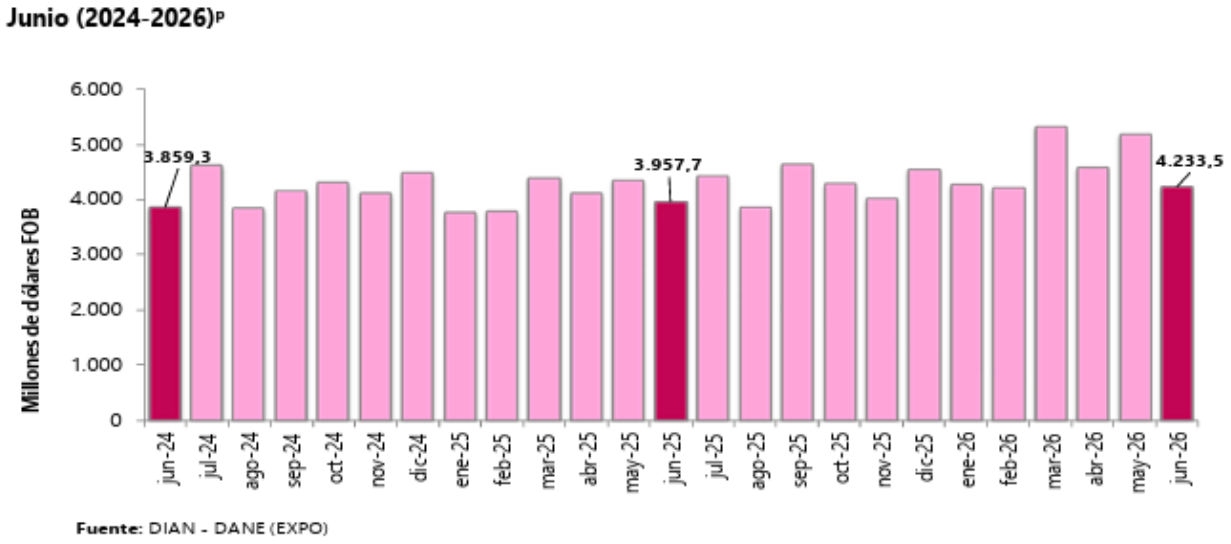
2023	49.769	59.445	-9.676
2024	49.557	60.363	-10.807
2025	50.201	66.577	-16.376
2026*	23.588	29.648	-6.061

Fuente: DIAN- DANE (IMPO)

ᵖ Cifras provisionales
* Corresponde hasta el mes de mayo

Actualizado el 21 de julio de 2026

Figura 2: *Gráfico de Exportación en Periodos Mensuales de Jun/2024 a jun/2026*



Y anotar una serie de datos que también influyen o dan cuenta las razones económicas objeto de estudio por parte de la economía nacional, ello con razón del impacto de dichos aspectos.

En concordancia con lo ya expuesto, es necesario afirmar que dichos datos impactan de una manera muy directa la relación de costos al consumidor final, para lo cual se presenta una sumatoria histórica de la evolución del índice de precios al consumidor la cual se relaciona a continuación.

Figura 3: *Variación de Precios a julio de 2026*

Junio 2025 - 2026

Divisiones de Gasto	Peso (%)	2025 Variación (%)	2025 Contribución Puntos Porcentuales	2026 Variación (%)	2026 Contribución Puntos Porcentuales
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	-0,08	-0,01	0,67	0,13
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,01	0,00	0,52	0,16
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,27	0,00	0,50	0,01
Prendas de vestir y calzado	3,98	0,16	0,00	0,43	0,01
Salud	1,71	0,36	0,01	0,39	0,01
Restaurantes y hoteles	9,43	0,42	0,05	0,39	0,05
TOTAL	100,00	0,10	0,10	0,39	0,39
Bienes y servicios diversos	5,36	0,23	0,01	0,30	0,02
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,20	0,01	0,26	0,01
Recreación y cultura	3,79	0,00	0,00	0,08	0,00
Transporte	12,93	0,20	0,03	0,01	0,00
Educación	4,41	0,01	0,00	0,00	0,00
Información y comunicación	4,33	0,12	0,00	-0,02	0,00

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.

ÍNDICE DE PRECIO AL CONSUMIDOR (IPC):[1]

El IPC es un indicador que permite medir la variación porcentual promedio de los precios al por menor entre dos períodos de tiempo, de un conjunto de bienes y servicios que los hogares adquieren para su consumo. La variación del precio de un bien o servicio es la suma ponderada de variación de precio del artículo en las ciudades investigadas.

IPC	Junio					
	Variación mensual		Variación año corrido		Variación anual	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
IPC total	0,10	**0,39**	3,74	**4,77**	4,82	**6,14**

Fuente: DANE, IPC

[1] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica

Figura 4: *Variación y contribución anual IPC a junio de 2026*

Junio 2025 - 2026

Divisiones de Gasto	Peso (%)	2025 Variación (%)	2025 Contribución Puntos Porcentuales	2026 Variación (%)	2026 Contribución Puntos Porcentuales
Restaurantes y hoteles	9,43	7,44	0,81	9,59	1,07
Salud	1,71	5,20	0,09	8,39	0,14
Educación	4,41	7,56	0,30	7,57	0,31
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	5,14	0,09	7,02	0,12
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	4,31	0,82	6,83	1,29
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	2,92	0,12	6,22	0,25
TOTAL	100,00	4,82	4,82	6,14	6,14
Bienes y servicios diversos	5,36	3,61	0,19	6,12	0,32
Transporte	12,93	5,27	0,71	5,47	0,74
Información y comunicación	4,33	-1,46	-0,04	5,16	0,13
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	5,23	1,62	5,02	1,56
Recreación y cultura	3,79	1,68	0,05	3,92	0,12
Prendas de vestir y calzado	3,98	2,10	0,07	2,98	0,09

Fuente: DANE, IPC.

En junio de 2026 la variación mensual del IPC fue 0,39%, la variación año corrido fue 4,77% y la anual 6,14%.

En junio de 2026 la variación anual del IPC fue 6,14%, es decir, 1,32 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 4,82%.

El comportamiento mensual del IPC total en junio de 2026 (0,39%) se explicó principalmente por la variación mensual de las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles y Alimentos y bebidas no alcohólicas. Las mayores variaciones se presentaron en las divisiones Alimentos y bebidas no alcohólicas (0,67%) y Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,52%).

VARIACIÓN TASA REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TRM):[2]

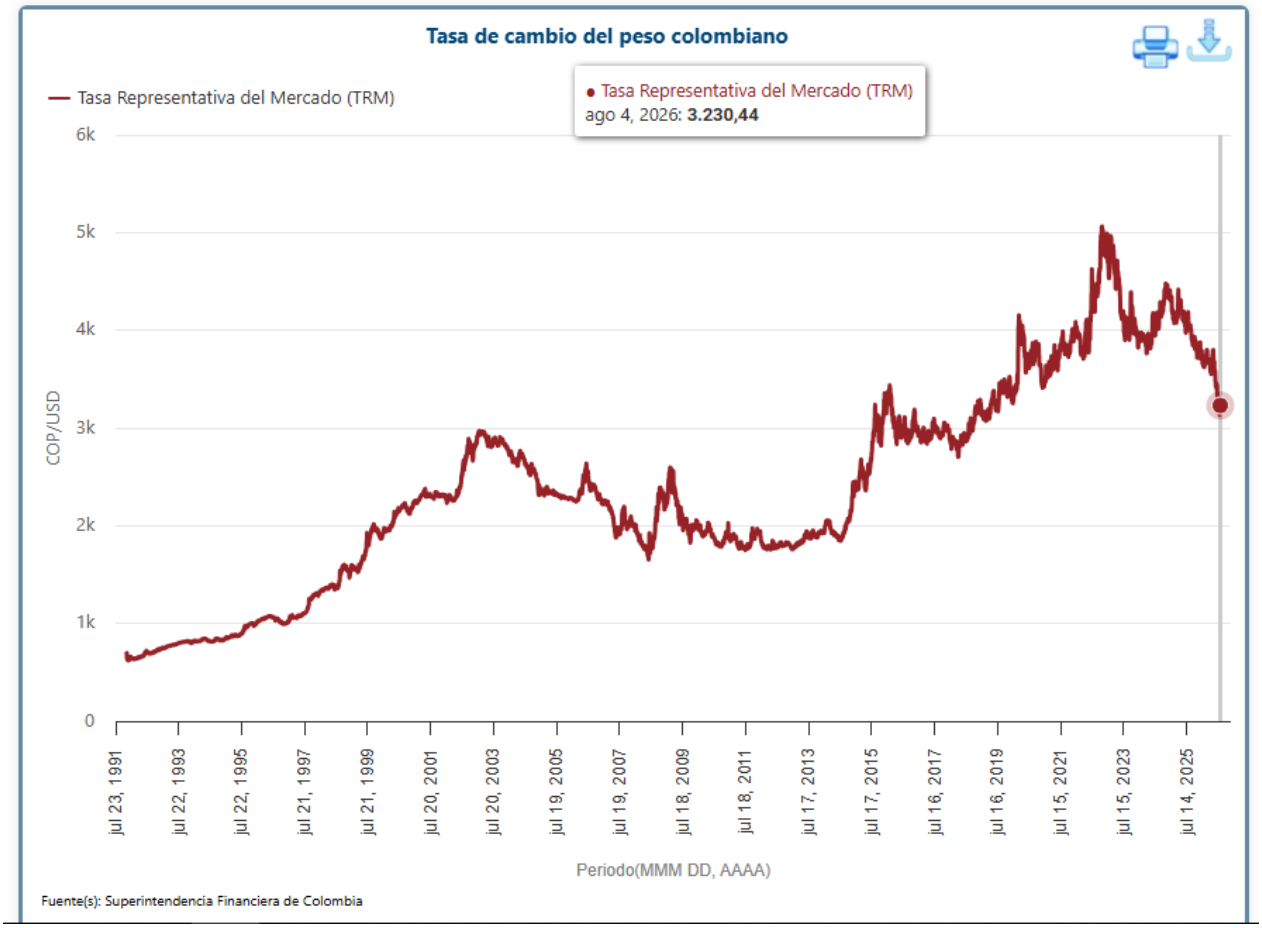
La tasa de cambio (nominal) hace referencia al valor de la moneda nacional con referencia a una moneda extranjera, usualmente el dólar estadounidense, pues es la moneda en la que se realizan la mayor parte de las transacciones con el exterior. Así, esta tasa señala la cantidad de pesos que se deben pagar por un dólar. Un aumento (depreciación del peso) señala una pérdida de valor de la moneda nacional, debido a que se tienen que entregar más pesos colombianos por cada dólar estadounidense. Por otro lado, una disminución (apreciación del peso) muestra un fortalecimiento de la moneda local, en el sentido en que se deben entregar menos pesos colombianos por cada dólar estadounidense.

La TRM impacta directamente el presente proceso, dado que hoy por hoy la TRM registra un valor específico, este valor es fluctuante, lo cual puede generar que la adquisición de los servicios de salud ocupacional incrementando el

[2] https://www.banrep.gov.co/es/glosario/tasa-cambio-trm

valor de dichos servicios frente al monto cotizado inicialmente, o en su defecto, puede impactar de manera positiva generando ahorros en la adquisición de estos en caso de que la TRM disminuya.

Figura 5: Tasa de cambio del peso colombiano a 4 de agosto de 2026



Así las cosas, El índice de precios al consumidor (IPC), la variación de la Tasa Representativa del Mercado (TRM) y el Producto Interno Bruto (PIB) son indicadores económicos clave que reflejan diferentes aspectos de la economía de un país, incluyendo la inflación, la estabilidad financiera y el crecimiento económico. Estos indicadores son especialmente importantes en el contexto de Colombia y desempeñan roles fundamentales en la toma de decisiones económicas y políticas.

Tasa de Desocupación y/o Ocupación

De acuerdo con la información publicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH correspondiente a junio de 2026, el mercado laboral colombiano presentó un comportamiento favorable, reflejado en la disminución de la tasa de desocupación y el fortalecimiento de los niveles de ocupación. Para dicho periodo, la tasa de desocupación nacional se ubicó en 8.0%, evidenciando una reducción frente al 0.5% registrado en junio de 2025. De igual forma, la tasa de ocupación alcanzó el 59,4%, mientras que la tasa global de participación se situó en 64,5%, indicadores que reflejan un mayor dinamismo del mercado laboral y una recuperación progresiva de la actividad económica.

Este comportamiento se encuentra asociado al crecimiento de sectores estratégicos como alojamiento y servicios de comida, Construcción y Transporte y almacenamiento, actividades que concentran una importante proporción de la población ocupada del país. En consecuencia, el incremento en los niveles de vinculación laboral implica también mayores retos para las organizaciones en materia de gestión del talento humano, bienestar laboral y prevención de riesgos asociados al entorno de trabajo.

En este contexto, el fortalecimiento del empleo y la ampliación de la fuerza laboral generan una mayor necesidad de implementar estrategias orientadas a la identificación, evaluación y control de factores que puedan afectar la salud física y mental de los trabajadores. Lo anterior adquiere especial relevancia en el sector de servicios de salud ocupacional, particularmente en aquellas actividades relacionadas con la aplicación de baterías de riesgo psicosocial, las cuales constituyen herramientas técnicas y metodológicas orientadas a evaluar condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés que puedan incidir en el bienestar y desempeño de los colaboradores.

Asimismo, el comportamiento del mercado laboral permite evidenciar que las organizaciones, tanto públicas como privadas, enfrentan escenarios de transformación organizacional, incremento en las cargas de trabajo y mayores exigencias de productividad, situaciones que pueden impactar las condiciones psicosociales de los trabajadores. En este sentido, la aplicación de baterías de riesgo psicosocial se consolida como un mecanismo preventivo fundamental dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo a las entidades identificar factores de riesgo, formular medidas de intervención y promover ambientes laborales saludables.

Desde la perspectiva del análisis sectorial, las tendencias de ocupación y desocupación constituyen un insumo relevante para comprender la evolución y demanda de los servicios de salud ocupacional en el país. El aumento de la población trabajadora y la necesidad de cumplimiento de las obligaciones normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo fortalecen la demanda de servicios especializados asociados a la evaluación de factores de riesgo psicosocial, especialmente en entidades con amplias plantas de personal y dinámicas laborales complejas.

Por tanto, el análisis de los indicadores laborales no solo permite contextualizar el entorno macroeconómico y social en el que se desarrolla el proceso contractual, sino que además evidencia la pertinencia y necesidad de contratar servicios especializados para la aplicación de baterías de riesgo psicosocial, en atención a la obligación de las entidades de proteger la salud mental, el bienestar y las condiciones laborales de sus colaboradores, conforme a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. (DANE, 2026)

Rama de actividad	Total nacional				
	Junio 2025	Junio 2026	Distribución % 2026	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.753**	**24.459**	**100**	**706**	
Alojamiento y servicios de comida	1.768	2.057	8,4	289	1,2
Construcción	1.532	1.678	6,9	146	0,6
Transporte y almacenamiento	1.722	1.867	7,6	145	0,6
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.859	1.969	8,0	110	0,5
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.822	1.906	7,8	84	0,4
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.922	3.005	12,3	82	0,3
Actividades financieras y de seguros	435	481	2,0	47	0,2
Información y comunicaciones	367	386	1,6	20	0,1
Actividades inmobiliarias	306	303	1,2	-3	-0,0
Comercio y reparación de vehículos	4.131	4.109	16,8	-23	-0,1
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	782	755	3,1	-27	-0,1
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.321	3.281	13,4	-40	-0,2
Industrias manufactureras	2.785	2.661	10,9	-125	-0,5

Fuente: DANE, GEIH.

Histórico salario mínimo en Colombia

Por último, en este punto encontramos el salario mínimo, en Colombia es definido por el Gobierno nacional mediante Decreto, luego de deliberaciones entre el sector empresarial, los sindicatos y el gobierno nacional. Se observa en los últimos 12 años la variación anual, la cual se ubica en el rango del 4,5% y 23.00%, respectivamente como se observa en la siguiente tabla; observamos estas asignaciones decretadas para el salario mínimo cubren los índices de inflación, por lo que no se presentan cambios sustanciales en el poder adquisitivo de los colombianos.

Figura 6: Historico salario minimo en Colombia a 2026

Bitakora — HISTÓRICO DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL EN COLOMBIA

Año	SALARIO MÍNIMO MENSUAL			AUXILIO DE TRANSPORTE	TOTAL ($) (Salario + Auxilio Transporte	Decreto que determinó el salario mínimo
	Valor mensual ($)	Variación con respecto al año anterior ($)	Variación con respecto al año anterior (%)	Valor mensual ($)		
2026	1.750.905	327.405	23,00%	249.095	2.000.000	Decreto 159 de 2026 y 1470 de 2025
2025	1.423.500	123.500	9,50%	200.000	1.623.500	Decreto 1572 y 1573 de 2024
2024	1.300.000	140.000	12,07%	162.000	1.462.000	Decreto 2292 y 2293 de 2023
2023	1.160.000	160.000	16,00%	140.606	1.300.606	Decreto 2613 de 2022
2022	1.000.000	91.474	10,07%	117.172	1.117.172	Decreto 1724 de 2021
2021	908.526	30.723	3,50%	106.454	1.014.980	Decreto 1785 de 2020
2020	877.803	49.687	6,00%	102.854	980.657	Decreto 2360 de 2019
2019	828.116	46.874	6,00%	97.032	925.148	Decreto 2451 de 2018
2018	781.242	43.525	5,90%	88.211	869.453	Decreto 2269 de 2017
2017	737.717	48.262	7,00%	83.140	820.857	Decreto 2209 de 2016
2016	689.455	45.105	7,00%	77.700	767.155	Decreto 2552 de 2015
2015	644.350	28.350	4,60%	74.000	718.350	Decreto 2731 de 2014

Fuente: Histórico del salario mínimo en Colombia - Actualizado 2026

ANÁLISIS DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA EXIGIDOS GUÍA DE COMPRAS PÚBLICAS SOSTENIBLES Y SOCIALMENTE RESPONSABLES

ANÁLISIS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

En aplicación de lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.16 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. del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021, a continuación, se realiza el análisis correspondiente.

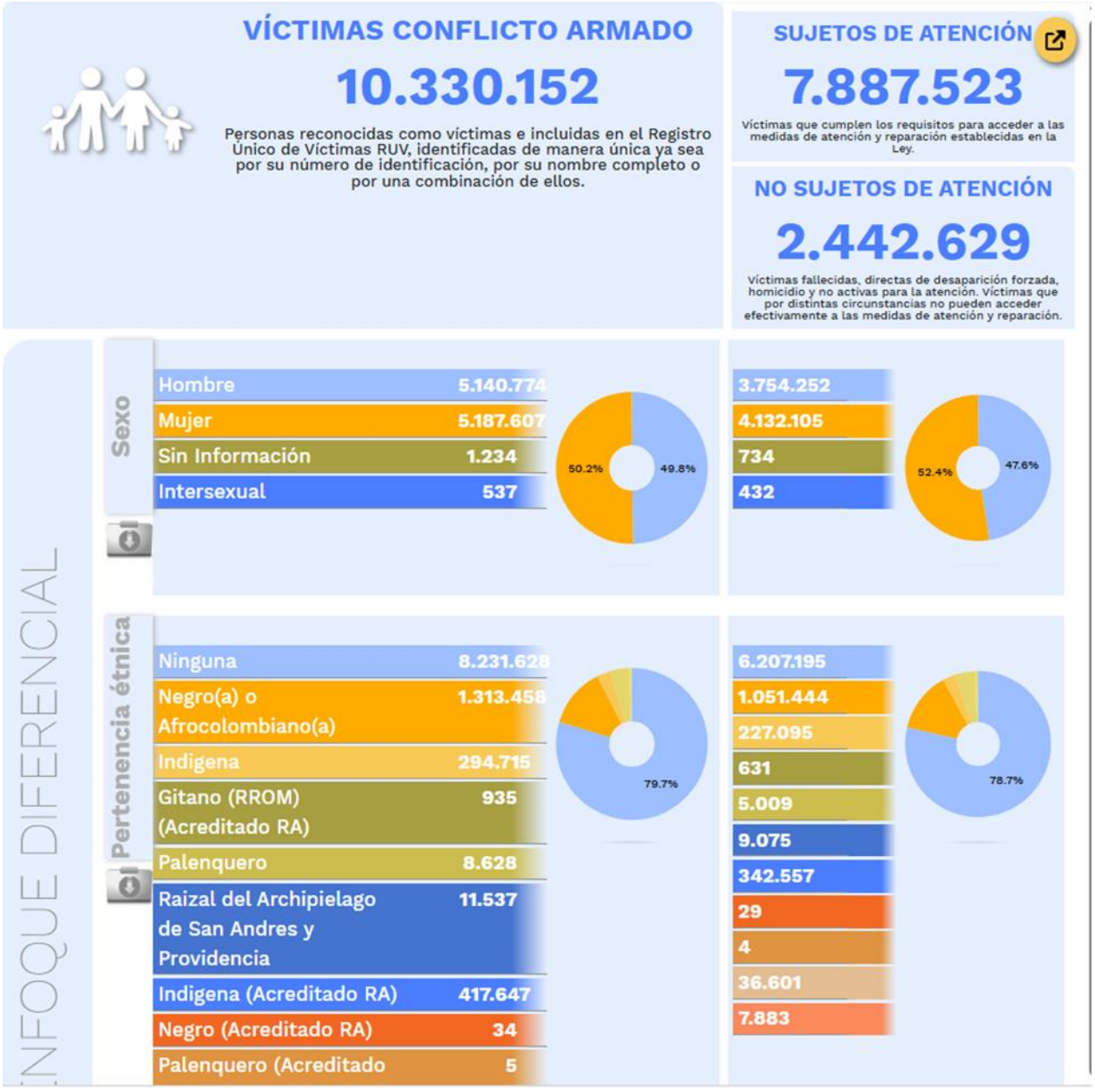
VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO

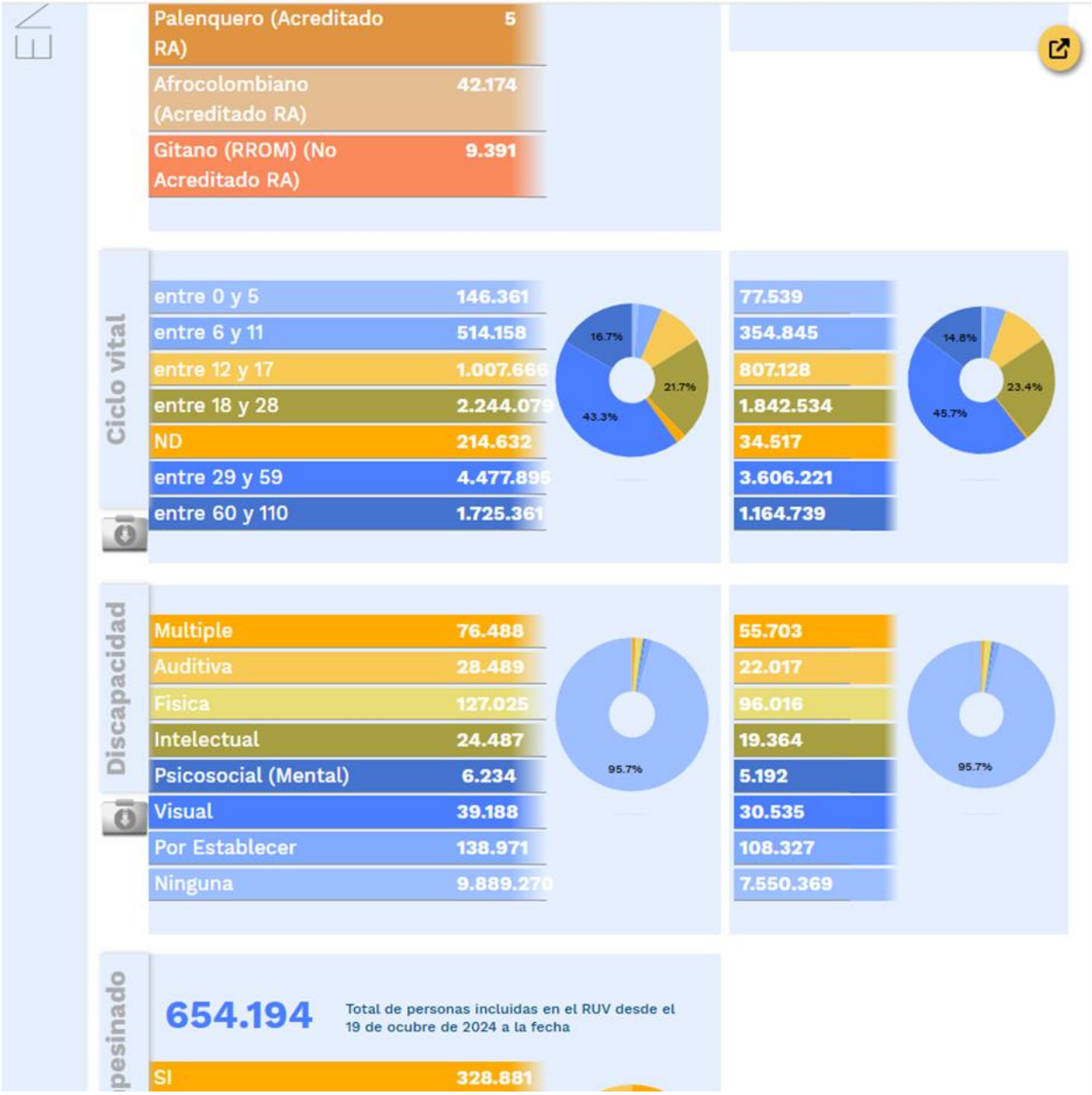
La Ley 1448 de 2011 creó en Colombia un completo sistema para proteger, asistir, atender y reparar integralmente a las víctimas del conflicto en el país. Como nunca en la historia del país, todas las instituciones del país se han puesto en marcha para ayudarles a sanar las heridas que les han dejado varias décadas de conflicto armado.

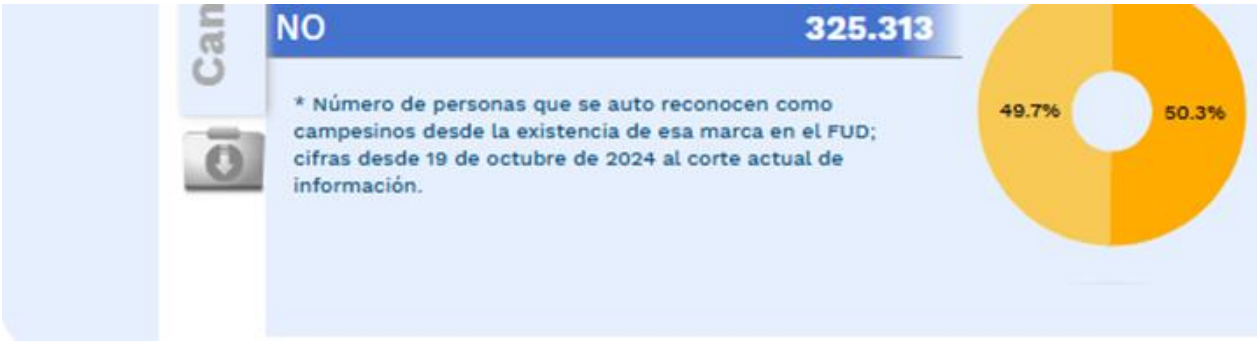
La reparación integral a las víctimas implica no sólo una indemnización monetaria o la restitución de unos bienes, sino un acompañamiento del Estado en materia de educación, salud, vivienda, programas de empleo y generación de ingresos, entre otros, así como acciones para devolverles su dignidad, su memoria, recuperar la verdad y crear las condiciones para que hechos como los que sufrieron no vuelvan a repetirse.

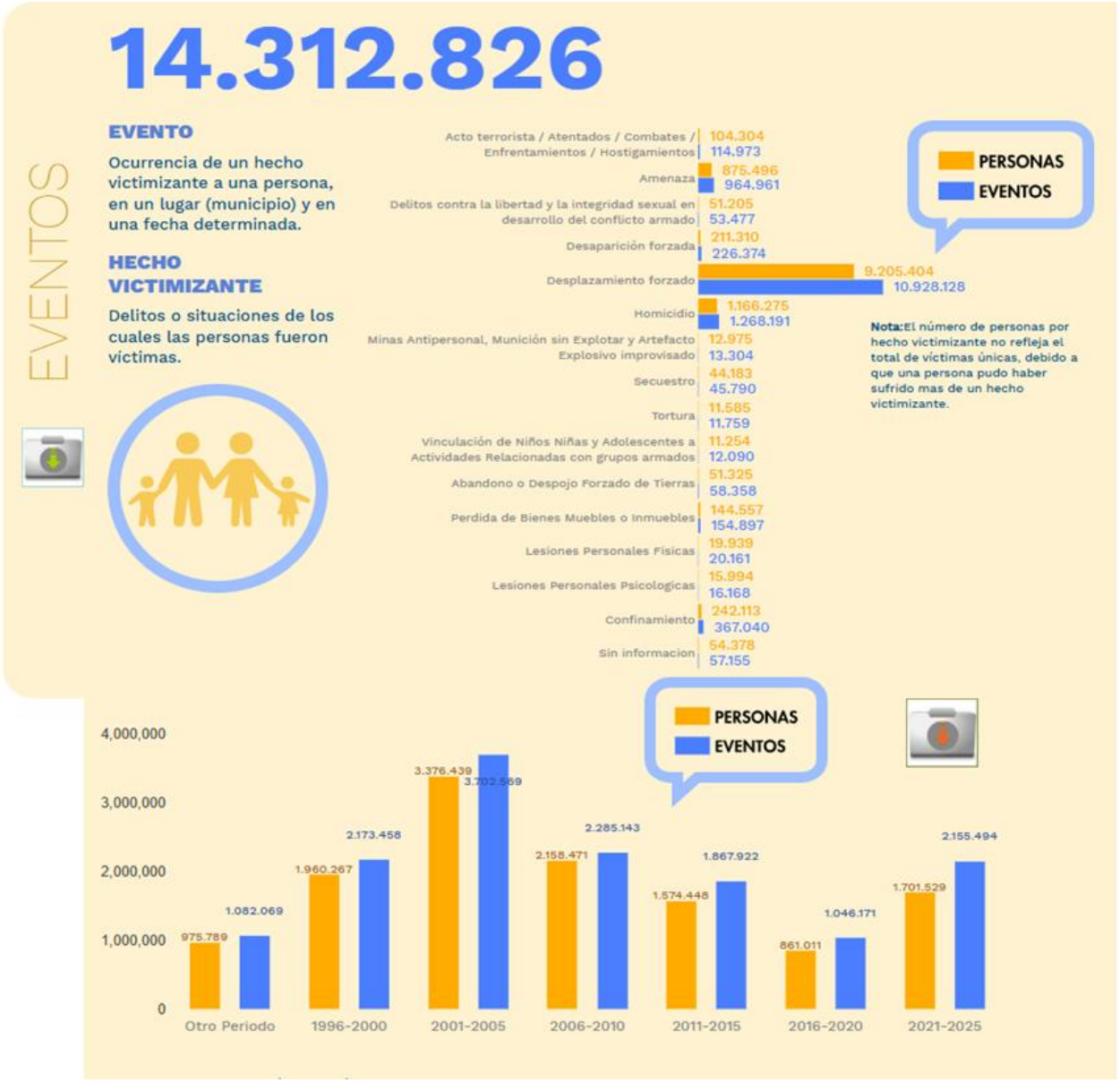
La Ley ampara no sólo a quienes sufrieron desplazamiento forzado, despojo o abandono forzado de tierras sino también homicidio, secuestro, tortura, desaparición forzada, reclutamiento de menores, minas antipersona y delitos contra la libertad sexual. Así mismo, tiene en cuenta un enfoque diferencial pues reconoce que las personas que, por su edad, género, grupo étnico, o situación de discapacidad han sufrido con mayor rigor los efectos del conflicto, deben recibir igualmente un tratamiento especial. Fuente: https://www.unidadvictimas.gov.co/

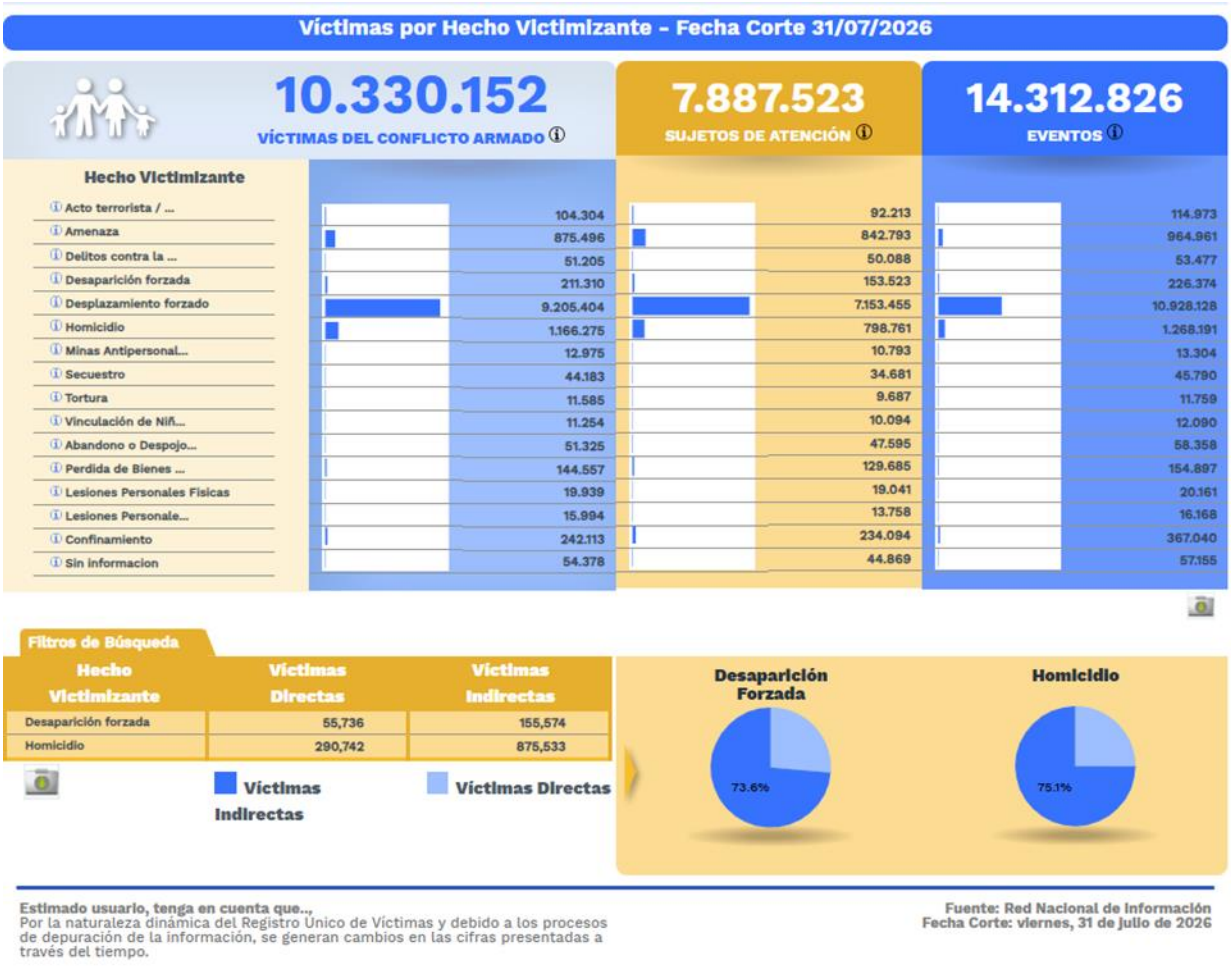
Las víctimas del conflicto armado en Colombia deben contar con su certificado de inclusión en el Registro Único de Víctimas – RUV.


VÍCTIMAS CONFLICTO ARMADO
10.330.152
Personas reconocidas como víctimas e incluidas en el Registro Único de Víctimas RUV, identificadas de manera única ya sea por su número de identificación, por su nombre completo o por una combinación de ellos.
SUJETOS DE ATENCIÓN
7.887.523
Víctimas que cumplen los requisitos para acceder a las medidas de atención y reparación establecidas en la Ley.
NO SUJETOS DE ATENCIÓN
2.442.629
Víctimas fallecidas, directas de desaparición forzada, homicidio y no activas para la atención. Víctimas que por distintas circunstancias no pueden acceder efectivamente a las medidas de atención y reparación.
ENFOQUE DIFERENCIAL
Sexo
Hombre 5.140.774
Mujer 5.187.607
Sin Información 1.234
Intersexual 537
50.2%
49.8%
3.754.252
4.132.105
734
432
52.4%
47.6%
Pertenencia étnica
Ninguna 8.231.628
Negro(a) o Afrocolombiano(a) 1.313.458
Indigena 294.715
Gitano (RROM) (Acreditado RA) 935
Palenquero 8.628
Raizal del Archipielago de San Andres y Providencia 11.537
Indigena (Acreditado RA) 417.647
Negro (Acreditado RA) 34
Palenquero (Acreditado 5
79.7%
6.207.195
1.051.444
227.095
631
5.009
9.075
342.557
29
4
36.601
7.883
78.7%


Palenquero (Acreditado RA) 5
Afrocolombiano (Acreditado RA) 42.174
Gitano (RROM) (No Acreditado RA) 9.391
Ciclo vital
entre 0 y 5 146.361
entre 6 y 11 514.158
entre 12 y 17 1.007.666
entre 18 y 28 2.244.079
ND 214.632
entre 29 y 59 4.477.895
entre 60 y 110 1.725.361
16.7%
21.7%
43.3%
77.539
354.845
807.128
1.842.534
34.517
3.606.221
1.164.739
14.8%
23.4%
45.7%
Discapacidad
Multiple 76.488
Auditiva 28.489
Fisica 127.025
Intelectual 24.487
Psicosocial (Mental) 6.234
Visual 39.188
Por Establecer 138.971
Ninguna 9.889.270
95.7%
55.703
22.017
96.016
19.364
5.192
30.535
108.327
7.550.369
95.7%
654.194
Total de personas incluidas en el RUV desde el 19 de ocubre de 2024 a la fecha
SI 328.881


Cam
NO
325.313
* Número de personas que se auto reconocen como campesinos desde la existencia de esa marca en el FUD; cifras desde 19 de octubre de 2024 al corte actual de información.
49.7%
50.3%


14.312.826
EVENTOS
EVENTO
Ocurrencia de un hecho victimizante a una persona, en un lugar (municipio) y en una fecha determinada.
HECHO VICTIMIZANTE
Delitos o situaciones de los cuales las personas fueron víctimas.
PERSONAS
EVENTOS
Acto terrorista / Atentados / Combates / Enfrentamientos / Hostigamientos 104.304 114.973
Amenaza 875.496 964.961
Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado 51.205 53.477
Desaparición forzada 211.310 226.374
Desplazamiento forzado 9.205.404 10.928.128
Homicidio 1.166.275 1.268.191
Minas Antipersonal, Munición sin Explotar y Artefacto Explosivo improvisado 12.975 13.304
Secuestro 44.183 45.790
Tortura 11.585 11.759
Vinculación de Niños Niñas y Adolescentes a Actividades Relacionadas con grupos armados 11.254 12.090
Abandono o Despojo Forzado de Tierras 51.325 58.358
Perdida de Bienes Muebles o Inmuebles 144.557 154.897
Lesiones Personales Fisicas 19.939 20.161
Lesiones Personales Psicologicas 15.994 16.168
Confinamiento 242.113 367.040
Sin informacion 54.378 57.155
Nota:El número de personas por hecho victimizante no refleja el total de víctimas únicas, debido a que una persona pudo haber sufrido mas de un hecho victimizante.
PERSONAS
EVENTOS
4,000,000
3,000,000
2,000,000
1,000,000
0
975.789
1.082.069
1.960.267
2.173.458
3.376.439
3.702.569
2.158.471
2.285.143
1.574.448
1.867.922
861.011
1.046.171
1.701.529
2.155.494
Otro Periodo
1996-2000
2001-2005
2006-2010
2011-2015
2016-2020
2021-2025



Fuente: Unidad de víctimas. Consulta realizada con corte al 18/08/2026.

MUJER CABEZA DE FAMILIA:

Para los efectos de la Ley 82 de 1993, “Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia", entiéndase por mujer de cabeza de familia, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o

compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. Esta condición y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo.

ADULTOS MAYORES

Las personas adultas mayores son sujetos de derecho, socialmente activos, con garantías y responsabilidades respecto de sí mismas, su familia y su sociedad, con su entorno inmediato y con las futuras generaciones. Las personas envejecen de múltiples maneras dependiendo de las experiencias, eventos cruciales y transiciones afrontadas durante sus cursos de vida, es decir, implica procesos de desarrollo y de deterioro. Generalmente, una persona adulta mayor es una persona de 60 años o más de edad.

Para el año 2026, las estadísticas de adultos mayores en Colombia reflejan una de las transformaciones demográficas más aceleradas de la región. Basado en las proyecciones del DANE y los informes de la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez, se puede detallar lo siguiente:

Demografía y Composición

- Población Total: Se estima que para 2026 existen aproximadamente 8.1 millones de personas mayores de 60 años en el país.
- Índice de Envejecimiento: Este indicador ha subido a 68.2, lo que significa que por cada 100 menores de 15 años, hay casi 70 adultos mayores.
- Feminización de la vejez: Las mujeres representan el 55.3% de esta población. La esperanza de vida para las mujeres en 2026 se sitúa en los 80.4 años, mientras que para los hombres es de 74.1 años.

Situación Socioeconómica

- Cobertura Pensional: Solo el 28% de los adultos mayores de 60 años cuenta con una pensión contributiva efectiva.
- Vulnerabilidad: Cerca del 45% de la población mayor se encuentra en niveles de pobreza monetaria o multidimensional, dependiendo mayoritariamente de programas de transferencia como "Colombia Mayor".
- Mercado Laboral: El 32% de los hombres mayores de 60 años continúa activo en el mercado laboral, principalmente en la informalidad o en el sector agrícola (en línea con la Ley 2046 de compras locales que beneficia a pequeños productores).

Salud y Dependencia

- Multimorbilidad: El 62% de los adultos mayores presenta dos o más condiciones crónicas (hipertensión, diabetes o enfermedades respiratorias).
- Discapacidad: Aproximadamente el 40% de los adultos mayores de 2026 reporta alguna limitación funcional o discapacidad que requiere asistencia de un cuidador.
- Afiliación a Salud: La cobertura es casi universal (98.5%), aunque la calidad y oportunidad en la entrega de medicamentos y citas de especialistas sigue siendo la principal barrera.

Distribución Territorial

Los departamentos que presentan el mayor "estrés demográfico" por envejecimiento en 2026 son:

1. Quindío (El departamento más envejecido del país).
2. Caldas.
3. Risaralda.
4. Tolima.
5. Valle del Cauca.

Como consecuencia del proceso de transición demográfica, es decir, del descenso en las tasas de fecundidad y mortalidad, la tasa de crecimiento de la población colombiana ha disminuido gradualmente desde casi un 3 % en la década de 1960, hasta un 1.1 % en la actualidad, y se espera que converja a cero en el largo plazo, hasta situarse en un 0.1 % en el 2050. Se estima que la población aumente de 48 millones de personas hoy en día a 61 millones en el 2050. Aparte de los retos que en sí mismo representa ese incremento en la población total, el país enfrentará en las próximas décadas un proceso de envejecimiento poblacional, consecuencia de las tasas de crecimiento cada vez menores.

El envejecimiento se observará en sus tres expresiones: 1) el envejecimiento demográfico, el cual consiste en el incremento sistemático de la proporción de personas mayores en la población total; 2) el envejecimiento doméstico, que se refiere al aumento de la proporción de personas de 60 años o más en el hogar o al aumento del promedio de personas mayores por hogar y; 3) el envejecimiento individual, que corresponde al incremento de la edad cronológica de las personas. A lo largo del periodo de estudio de esta investigación, 1985-2050, la población de 60 años o más es la que más crece en términos absolutos: su tamaño aumenta en casi siete veces, mientras que la población de 15-59 años no llega a duplicarse y la menor de 15 permanece estable. Por ende, la participación de las personas mayores en la población total aumenta sustancialmente y lo hará de manera muy acelerada en las décadas venideras. En efecto,

la población de 60 años y más, que representaba apenas el 7 % de la población total en 1985, pasa al 10 % en la actualidad y llegará al 23 % en el 2050.

Los cambios en la estructura etaria de la población son aún más evidentes cuando se tiene en cuenta que dentro de la población de 60 años o más hay también un proceso muy notorio de envejecimiento relativo. Mientras que la población total de Colombia se duplica entre 1985 y el 2050 –pasa de 31 millones a 61 millones de personas–, el grupo de población entre 60 y 70 años se multiplica por 6.4 y el de 80 años o más se multiplica por 17. Este último grupo de personas muy mayores, que estaba constituido por 180 mil personas en 1985, hoy es de 670 mil y llegará en el 2050 a 3.1 millones de personas. El proceso de transición demográfica y, por ende el proceso de envejecimiento demográfico no ha sido ni será homogéneo en el país. En términos geográficos, las zonas urbanas y, dentro de estas, las ciudades caracterizadas por una mayor modernidad tienen un proceso de envejecimiento más acelerado. Así, por ejemplo, hoy día el 15 % de la población de Medellín tiene 60 años o más, mientras que en Riohacha ese porcentaje es tan solo del 6.8 %. Se espera que estos diferenciales regionales se acentúen con el tiempo: en el 2050, alrededor de la tercera parte de la población de Medellín (32.7 %) tendrá 60 años o más, mientras que el porcentaje de Riohacha será similar al que tiene hoy día Medellín (14 %). El envejecimiento doméstico, medido como la proporción de hogares con una o más personas mayores, es aún más importante que el envejecimiento demográfico: en el 2010, cerca de uno de cada tres hogares colombianos contaba con la presencia de personas mayores, a pesar de que solo una de cada diez personas era mayor.

Por otra parte, aunque en el 2010 prevalecían los arreglos multigeneracionales en los hogares con personas mayores (en el 77 % de estos hogares), el porcentaje de hogares unipersonales y de hogares en los que solo vive la pareja ha aumentado significativamente en las últimas dos décadas: en el 2010, el 3.3 % de los hogares con personas mayores era unipersonal y el 5.7 % estaba conformado solo por personas mayores. Su presencia en los hogares no necesariamente se asocia a una “carga” o dependencia de la persona mayor. Por el contrario, en una proporción importante de las familias, los jefes de hogar son personas mayores. En el 2010, uno de cada cuatro hogares era liderado por una persona mayor, y en el 77.4 % de los hogares con personas mayores el jefe de hogar era una de ellas, mientras que en tan solo un 7 % de los hogares con jefe de hogar menor de 60 años vivían personas mayores. El proceso de envejecimiento implica también un envejecimiento individual. La expectativa de vida al nacer, que aumenta paulatinamente, llegará en el 2050 a 83.4 años en las mujeres y a 77.5 años en los hombres, es decir, cinco años más que hoy en día. Pero también aumenta la expectativa de vida condicionada a los 60, a los 70 o a los 80 años, esto es, aumenta el número promedio de años que una persona espera vivir tras haber alcanzado esas edades. Se estima que la expectativa de vida a partir de los 60 años sea, en el 2050, de 25.9 años en las mujeres (que vivan hasta los 86 años) y de 22.2 años en los hombres (que vivan hasta los 82 años). Es decir, la población colombiana alcanza cada vez una mayor longevidad, especialmente las mujeres, lo cual implica una feminización del envejecimiento poblacional.

El aumento en el número absoluto y relativo de las personas mayores y de los años adicionales que estas vivirán –expresiones del envejecimiento poblacional que se acelerará en las próximas décadas– tendrá, por supuesto, enormes implicaciones económicas y sociales, tanto positivas como negativas. Para los hacedores de política pública, estas implicaciones en temas relacionados con pensiones, apoyo económico para la vejez, servicios de salud y necesidades de cuidado, entre otros, son un reto. El Estado, la familia y en general la sociedad colombiana deben prepararse tanto para aprovechar las oportunidades que pueda ofrecer el envejecimiento poblacional, como para enfrentar los desafíos que este supone, como por ejemplo disponer y asignar más recursos financieros y humanos para la población mayor, con los costos económicos adicionales que esto implica. De forma paralela a esta realidad del envejecimiento demográfico y a partir de los hallazgos de la investigación cualitativa, la población reconoce el envejecimiento como un proceso inexorable de llegada a una etapa final de la vida, independientemente del grupo social, la zona de residencia o la edad. Sin embargo, la concepción de preparación para la vejez en general no es clara y cada persona entiende o aplica la preparación a su manera. Por ello mismo podemos concluir que no hay un proceso de preparación iniciado de manera consciente en una etapa temprana o previa a la vejez. En ese sentido, es imperativo que, como país, se desarrollen estrategias educativas y comunicativas que promuevan no solo la preparación para la vejez, sino una nueva mirada, más positiva, del envejecimiento. Desde la niñez, y durante cada una de las etapas de la vida, se debe brindar toda la información posible para hacer de este un proceso natural, consciente y preparado, en el que se pueda seguir construyendo un proyecto de vida para cada persona y para quienes la rodean.

https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pm_proceso_envejecimiento.pdf

PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).

De acuerdo con los reportes más recientes del DANE y el Ministerio de Salud, con actualizaciones a febrero y marzo de 2026, la situación de la población con discapacidad en Colombia refleja avances significativos en certificación y nuevas obligaciones legales de inclusión laboral.

Caracterización Demográfica y Territorial

- Volumen Poblacional: Se estima que entre el 4,3% y el 6% de la población colombiana vive con alguna discapacidad, lo que representa un rango de 2,65 a 3,1 millones de personas.

- Concentración Geográfica: El 50,5% de la población registrada se concentra en cinco entidades territoriales: Bogotá (18,3%), Antioquia (13,8%), Huila (5,1%), Santander (4,7%) y Cali (4,2%).
- Composición por Sexo: Existe una marcada feminización de la discapacidad; el 54,6% de esta población son mujeres, frente al 45,4% de hombres, brecha que se acentúa en edades avanzadas debido a la mayor sobrevivencia femenina.
- Distribución Etaria: La discapacidad es prevalente en adultos mayores (39%), seguidos por adultos de 28 a 59 años (37%), jóvenes (15%) y niños o adolescentes (8%).
- Mercado Laboral y Obligatoriedad de Contratación
- Brecha de Empleo: A inicios de 2026, solo el 23,5% de las personas con discapacidad participan en el mercado laboral, una cifra drásticamente inferior al 66,4% de la población general.
- Desocupación: La tasa de desocupación para este grupo se sitúa en el 8,4%, mientras que para las personas sin discapacidad es del 7,7% (dato a febrero de 2026).
- Nueva Legislación (junio 2026): A partir de junio de 2026, el cumplimiento de cuotas de contratación de personas con discapacidad será obligatorio para empresas con más de 100 trabajadores, bajo el marco de la reciente reforma laboral y la Ley 2466 de 2025.
- Incentivos en Sector Público: Procesos de selección vigentes, como los de la DIAN, han reservado vacantes exclusivas para esta población en niveles asistencial, técnico y profesional, exigiendo el certificado oficial de discapacidad vigente.

Educación y Salud

- Nivel Educativo: Persiste una brecha crítica; el acceso a la educación superior es de apenas 17 de cada 100 personas con discapacidad. Además, existe una diferencia de 29 puntos porcentuales en el nivel educativo general comparado con la población sin discapacidad.
- Certificación y Salud: Al cierre de 2025 y enero de 2026, el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) es la herramienta oficial para la gestión de derechos, con metas de triplicar el número de personas certificadas para finales de 2026.
- Pertenencia Étnica: Dentro de la población con discapacidad que se autorreconoce étnicamente, el 72,6% es indígena y el 26,8% es afrodescendiente, raizal o palenquero.

Durante el trimestre octubre – diciembre 2025, la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 23,1%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 67,0%, lo que significa una diferencia negativa de 43,9 puntos porcentuales (p.p.) entre ambas poblaciones. En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 40,7 p.p. entre la población con discapacidad y sin discapacidad, para la primera, esta tasa fue de 21,1% y para la segunda de 61,8%. Por otro lado, al observar la tasa de desocupación se evidencia que existe una diferencia de 0,7 p.p. dada por una tasa de 8,4% para la población con discapacidad y 7,7% para las personas sin discapacidad.

https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-oct-dic2025.pdf

POBLACIÓN DE LAS COMUNIDADES INDÍGENA, NEGRA, AFROCOLOMBIANA, RAIZAL, PALENQUERA, RROM O GITANAS

De acuerdo con la ECV de 2024 alrededor de 3 millones 737 mil personas se autorreconocen negras, afrodescendientes, raizales o palenqueras en el país, lo que equivale al 7,1% de la población nacional. Dado que la ECV es una encuesta por muestreo probabilístico, esa cantidad corresponde a una estimación que tiene un margen de error. Según los límites del intervalo de confianza de los estimadores (ver anexos), el número oscila entre 3 millones 537 mil y 3 millones 937 mil personas y el porcentaje correspondiente varía entre 6,7% y 7,5%. La mayoría de las personas que se autorreconocen negras, afrodescendientes, raizales o palenqueras residen en las cabeceras municipales del país (cerca de 2 millones 363 mil), mientras que las demás habitan en centros poblados y rural disperso (aproximadamente 1 millón 374 mil).

En términos relativos (frente a la población total de cada área), la proporción de personas que se autorreconocen negras, afrodescendientes, raizales o palenqueras es superior en los centros poblados y rural disperso (11,1%), en comparación con las cabeceras (5,8%).

Tabla 1. Personas según autorreconocimiento étnico-racial (miles/%)
Total nacional y área
2024

Grupo étnico-racial	Total nacional		Cabecera		Centros poblados y rural disperso	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
Negro/a, mulato/a, afrodescendiente, afrocolombiano/a	3.683	7,0	2.318	5,7	1.365	11,0
Raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	42	0,1	40	0,1	2	0,0
Palenquero/a de San Basilio	12	0,0	6	0,0	7	0,1
Negro/a, afrodescendiente, raizal o palenquero/a	3.737	7,1	2.363	5,8	1.374	11,1
Indígena	2.225	4,2	513	1,3	1.712	13,8
Gitano/a (Rom)	3	0,0	2	0,0	0	0,0
Ningún grupo étnico-racial	46.881	88,7	37.589	92,9	9.292	75,1
Total	52.845	100,0	40.467	100,0	12.378	100,0

La mayor parte de la población que se autorreconoce negra, afrodescendiente, raizal o palenquera en el país habita en el departamento del Valle del Cauca (cerca de 821 mil personas, que representan el 22,0% del total nacional), seguido de Bolívar (477 mil personas, con el 12,8%), Antioquia (474 mil personas, con el 12,7%), Nariño (438 mil personas, con el 11,7%) y Chocó (419 mil personas, con el 11,2%). En cuanto al peso de esa población en el total de personas de cada departamento (ver gráfico siguiente), el más alto se registra en Chocó (74,4% de su población se identifica negra, afrodescendiente, raizal o palenquera), seguido de San Andrés (57,3%), Nariño (26,8%), Bolívar (20,9%), Valle (17,6%), Cauca (15,5%) y La Guajira (14,6%).

El análisis por área revela que en las cabeceras también es mayor la proporción de mujeres que se identifican negras, afrodescendientes, raizales o palenqueras frente a los hombres (52,6% y 47,4% respectivamente), mientras que en los centros poblados y rural disperso el peso de los hombres es ligeramente superior al de las mujeres (50,2% y 49,8%, en su orden). Con respecto a la distribución por rangos de edad (ver tabla 2), los menores de 0 a 5 años representan el 8,4% de la población que se identifica negra, afrodescendiente, raizal o palenquera, los niños/as de 6 a 11 años el 11,1%, los adolescentes de 12 a 17 años el 11,7%, los jóvenes de 18 a 28 años el 17,2%, los adultos de 29 a 59 años el 39,5%, mientras que los adultos mayores (de 60 años y más) constituyen el 12,1%. Las diferencias más destacables

de la distribución de las personas que se reconocen negras, afrodescendientes, raizales o palenqueras por grupos de edad y áreas tienen que ver con el mayor peso de la primera infancia en centros poblados y rural disperso en comparación con las cabeceras (10,3% y 7,2%, respectivamente) y las proporciones más altas de jóvenes de 18 a 28 años y adultos de 29 a 59 años en estas últimas frente a los primeros (en su orden 18,3% y 15,2%, en el caso de jóvenes, y 40,7% y 37,5% en el de adultos).

https://www.dane.gov.co/files/operaciones/ECV/bol-NARP-ECV-2024.pdf

PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN O REINCORPORACIÓN

Según la Agencia para la reincorporación y normalización, existen tres procesos a saber: La reintegración regular, que contempla el abordaje integral de la persona en proceso de reintegración y su familia a través de ocho dimensiones (personal, familiar, salud, educativa, productiva, seguridad ciudadana y hábitat), que inciden en el desarrollo y fortalecimiento de capacidades conducentes al ejercicio autónomo de la ciudadanía en el marco legal; la reintegración especial que promueve la reintegración de las personas postuladas a la Ley 975 de 2005, una vez recobren su libertad efectiva mediante el acceso a los beneficios de acompañamiento psicosocial, formación académica y formación para el trabajo, promoviendo habilidades que les permita ser sostenibles en la legalidad y cumplir con los compromisos adquiridos con las víctimas en materia de reparación simbólica y la reincorporación mediante un proceso integral y sostenible excepcional y transitorio, que considere los intereses de la comunidad de las Farc-Ep en proceso de reincorporación, sus integrantes y sus familias orientado al fortalecimiento del tejido social en los territorios a la convivencia y la reconciliación entre quienes los habitan; así mismo al despliegue y el desarrollo de la actividad productiva y de la democracia local.

De acuerdo con el informe ARN en Cifras con corte al 18 de agosto de 2026, el proceso de reincorporación en Colombia presenta los siguientes avances clave:

Población y Estabilización Económica

- Población Acreditada: Se registran 14.399 personas acreditadas por la Oficina del Alto Comisionado para la Paz.
- Población en Proceso: Actualmente hay 10.943 personas vinculadas activamente al proceso de reincorporación.
- Ubicación: La gran mayoría de los excombatientes, 9.382 personas, residen fuera de los antiguos ETCR, mientras que 1.561 permanecen dentro de ellos.
- Bancarización: El 95% de la población (13.563 personas) ya se encuentra bancarizada.

- Recursos: Entre agosto de 2022 y junio de 2026, los desembolsos totales para la estabilización económica ascienden a $615.525 millones de pesos.

Proyectos Productivos

- Beneficiarios: Un total de 11.389 excombatientes se han beneficiado de proyectos productivos.
- Proyectos Aprobados: Se han aprobado 6.234 proyectos destinados a la generación de ingresos sostenibles.
- Inversión: El total de recursos destinados a estos proyectos alcanza los $106.843 millones.

Derechos Fundamentales y Educación

- Salud y Pensión: Existe una cobertura casi total en salud con el 99,8% (10.926 afiliados) y una cobertura en pensión del 95,8% (10.487 afiliados).
- Educación: Al corte de mayo de 2026, se destacan las siguientes vinculaciones formativas:
  - 0 personas en el Modelo Arando la Educación.
  - 29 personas vinculadas a ofertas públicas o privadas.
  - 110 personas recibiendo asistencia en educación superior.
  - 962 personas en el Modelo Maestro Itinerante.

Entornos de Reincorporación

a) Se han implementado 42 entornos productivos para fortalecer las capacidades de la población en proceso de reincorporación.



Fuente: ARN en cifras - Último reporte ARN_en_Crifras_Junio_30_2026 del 28 de julio.

De acuerdo con las consultas realizadas en las diferentes fuentes anteriormente expuestas, no fue posible evidenciar que dentro de los diferentes grupos analizados exista información referente al ofrecimiento de los servicios objeto del presente proceso, por lo tanto, es posible concluir que en cuanto al artículo **34. PROMOCIÓN DEL DESARROLLO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA de la Ley 2069 de 2020**, en donde establece que las entidades dispondrán de mecanismos que fomenten en la ejecución de los contratos estatales la provisión de bienes y servicios por población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional garantizando las condiciones de calidad y cumplimiento del objeto contractual; para el presente proceso de acuerdo con el análisis del sector y teniendo en cuenta el objeto del proceso no se dará aplicación debido al suministro de servicio requerido y de acuerdo con la justificación técnica este proceso es de gran

importancia para el cumplimiento de la misión del Municipio de Palmira y dado que no fue posible determinar tampoco si exista en el mercado personas naturales o jurídicas que tengan la calidad que establece el precitado artículo encaminado a que la ejecución del contrato resultante se realice con personas que acrediten las características poblacionales para la promoción del desarrollo en la contratación pública de que trata la Ley 2069 de 2020.

ASPECTOS TÉCNICOS

Ahora bien el enfoque particular de este documento está centrado en el análisis de acuerdo con el objeto correspondiente al Suministro de servicios de aplicación de batería de riesgo Psicosocial dirigidos a los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira, siendo estos elementos parte del sector Terciario de la economía que ya previamente fue descrito, con la aclaración concreta del rubro de prestación de servicios con un único consumo de carácter intangible, heterogéneo y perecedero; En este sentido se relacionan todos los elementos concernientes a este fin que requiere la entidad bajo la clasificación internacional uniforme (CIIU) 8692.

- **Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU)**

Posteriormente, una vez analizada la realidad colombiana en cuanto a la economía y con el propósito de conocer la principal actividad económica del objeto contractual, las cámaras de comercio del país, a partir del año 2000, se rigen por la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas.

El enfoque esencial del actual análisis del sector de acuerdo con el objeto correspondiente al Proceso de Contratación para LA APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES, PERSONAL DEL SGP Y CONTRATISTAS DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA JUNTO CON LA ESTRATEGIA PARA LA ADOPCIÓN DE LOS REFERENTES TÉCNICOS CORRESPONDIENTES Y LA DEFINICIÒN DE LAS ACCIONES DE MEJORA. En este sentido, todas las actividades relacionadas con el objeto del presente proceso reciben la siguiente Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) adaptada para Colombia - CIIU Rev. 4 A.C. de la siguiente manera:

Figura 7: *Descripción de clasificación código CIIU*

SECCIÓN >>				
Seleccionar	Código CIIU	SHD	Descripción	Nota Explicativa
Seleccionar	8692		Actividades de apoyo terapéutico	Ver Nota

Esta clase incluye:

- Las actividades de planeación y ejecución de programas de tratamientos terapéuticos, remitidos por el personal médico u odontológico, para la rehabilitación física y mental, realizada fuera de la actividad de los hospitales y clínicas con internación. Estas actividades pueden realizarse a pacientes externos o ambulatorios, en consultorios privados, centros médicos, puestos de salud, clínicas asociadas con empresas, escuelas, hogares para ancianos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, así como en el domicilio de los pacientes.
- Las actividades de enfermeros, parteras, fisioterapeutas, terapistas respiratorios, terapistas ocupacionales, fonoaudiólogos u otro personal paramédico como enfermeros escolares, terapeutas dentales e higienistas dentales, que pueden atender pacientes sin la presencia del médico u odontólogo, pero son supervisados periódicamente por estos.
- Las actividades de personal paramédico especializado en optometría, nutrición, hidroterapia, masaje medicinal, terapia ocupacional, terapia de lenguaje, podología, homeopatía, quiropráctica, acupuntura, etc
- Las actividades de bancos de sangre, bancos de esperma, bancos de órganos para trasplantes, etc., incluye también las unidades renales.
- Los tratamientos de adelgazamiento y los masajes que se efectúan bajo control y supervisión médica.

Esta clase excluye:

- La fabricación de dientes artificiales, prótesis y aparatos de prótesis dental de los laboratorios. Se incluye en la clase 3250, «Fabricación de instrumentos, aparatos y materiales médicos y odontológicos (incluido mobiliario)».
- La fabricación de lentes graduados para la corrección de la vista, de sus monturas y de microscopios ópticos compuestos. Se incluye en la clase 2670, «Fabricación de instrumentos ópticos y equipo fotográfico».
- Las actividades de apoyo terapéutico para pacientes internos realizadas por instituciones, hospitales y clínicas con internación. Se incluyen en la clase 8610, «Actividades de hospitales y clínicas, con internación».
- Las actividades de prácticas médicas. Se incluyen en la clase 8621, «Actividades de la práctica médica, sin internación».
- Las actividades de práctica odontológica. Se incluyen en la clase 8622, «Actividades de la práctica odontológica».

-

Dentro de esta categoría se encuentran los servicios listados en la tabla anexa bajo el código UNSPSC:

Tabla 2: *Código UNSPSC*

Código Clase	Nombre Clase	Código Producto	Nombre Producto
85122200	Servicios de evaluación y valoración de salud individual	85122201	Valoración del estado de salud individual
85101700	Servicios de administración de salud	85101706	Servicios tradicionales de la atención de salud
85121700	Servicios de prestadores especialistas de servicios de salud		
93141800	Empleo	93141808	Servicios de seguridad o salud ocupacional
85101600	Personas de soporte de prestación de servicios de salud	85101601	Servicios de enfermería
85121800	Laboratorios medicas	85121801	Servicios de laboratorios de análisis de sangre
85122100	Servicios de rehabilitación		

Cabe anotar que para efecto de la construcción de garantías del servicio se precisa necesario contar con elementos como los descritos a continuación, ello dado que la generalidad de las contrataciones de servicios de aplicación de baterías de riesgo psicosocial está en compañías de IPS que prestan los servicios de salud ocupacional, de quienes se esperan unos mínimos normativos como los expuestos aquí.

DISTINTIVO DE HABILITACIÓN DE SERVICIOS (aplica para las IPS que deseen participar del proceso)

Los proponentes deberán presentar documento con la oferta donde acrediten que pueden ofertar y prestar los servicios de salud ocupacional, esto deberá contar con el distintivo correspondiente de habilitación (vigente) de los servicios que como mínimo deberá tener **el I407 – MEDICINA EN EL TRABAJO Y MEDICINA LABORAL**. El documento por medio del cual se acredite deberá ser expedido por la autoridad competente, de conformidad con Resolución No 3100 del 2019.

REGISTRO DE PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD – REPS. (aplica para las IPS que deseen participar del proceso)

a. Los proponentes deberán presentar (cuando aplique), reporte en el Ministerio de salud y protección social, que se encuentra inscrito en el registro de prestadores de servicio de salud - REPS -, de conformidad con la Resolución 3100 de 2019 y debe estar bajo los parámetros establecidos por la normatividad vigente del Decreto 1011 de 2006 artículo 6, Decreto 780 de 2016, capítulo 3, para lo cual deberá aportar evidencia de estar vigente y de tener los siguientes servicios habilitados:

- Seguridad y salud en el Trabajo
- Servicios Especializados: Psicología

En caso de no contar con servicios propios y que deba recurrir a aliados, el proponente deberá demostrar la relación contractual vigente y el aliado deberá acreditar la respectiva habilitación del servicio contratado.

b. Licencia de seguridad y salud en el trabajo del proponente: El oferente deberá adjuntar con la propuesta la licencia de seguridad y salud en el trabajo.

c. El proponente deberá adjuntar el formulario de Inscripción de Prestadores de Servicios de Salud, que se encuentra en el enlace https://prestadores.minsalud.gov.co/habilitacion/, debidamente diligenciado y en formato PDF, en el cual se evidencia la habilitación de todos los servicios de salud solicitados para la ejecución del contrato.

LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los proponentes deberán presentar documento con la oferta económica donde acredite la **licencia de seguridad y salud en el trabajo vigente.** Emitida por la autoridad en salud correspondiente donde se pueda determinar claramente la autorización para prestar servicios de segundad y salud en el trabajo como mínimo en el campo de acción de MEDICINA EN EL TRABAJO Y MEDICINÅ LABORAL. Dicha licencia sólo tendrá validez si es emitida para el oferente.

PERSONAL APTO

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, donde se establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se desarrolla en un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la

auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

En el artículo 2.2.4.6.8. del decreto anteriormente mencionado establece las obligaciones de los empleadores entre las cuales se encuentra: *"4. Definición de Recursos: El empleador debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones". (...) "8. 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".*

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 tercero (3ero) inciso P de la Resolución N° 2646 de 2008 que plantea *"Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación"* De tal forma que se debe presentar este tipo de estudios en las instalaciones de la alcaldía municipal.

Ahora bien, el inciso N hace referencia a los efectos que los factores de riesgo pueden generar en el entorno laboral y en el desempeño organizacional. Dentro de estas consecuencias se contemplan situaciones como el incremento del ausentismo laboral, la ocurrencia de accidentes de trabajo, la alta rotación de personal, la pérdida de motivación de los colaboradores, la disminución en los niveles de productividad y desempeño, así como el deterioro del clima organizacional, entre otros aspectos que pueden afectar tanto el bienestar de los trabajadores como el adecuado funcionamiento de la entidad.

En este sentido, la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial permiten establecer medidas preventivas y correctivas orientadas a mitigar los impactos negativos que dichas condiciones puedan generar sobre la salud mental, emocional y laboral de los trabajadores. Lo anterior resulta especialmente relevante para las entidades públicas y privadas, considerando que un ambiente laboral inadecuado puede incidir directamente en la calidad del servicio, el cumplimiento institucional y la eficiencia organizacional.

Las especificaciones técnicas describen todas y cada una de las actividades a desarrollar y procedimientos a utilizar, para realizar el objeto del presente proceso de selección. Por lo cual se describen de la siguiente manera:

1. Aplicar los instrumentos de la Batería para Evaluación de Riesgo Psicosocial estandarizados por el Ministerio del Trabajo a través del artículo 4º de la Resolución 2764 de 2022 elaborados por la universidad Javeriana en su última versión , con la debida sensibilización previa a través de las evaluaciones o encuestas para medición de los riesgos intra y extra laboral, consentimiento informado, encuesta sociodemográfica y cuestionario de estrés, avalados en la norma referenciada, las cuales serán aplicadas a 1.400 personas vinculadas a la Alcaldía Municipal distribuidos de la siguiente manera

    - Encuestas forma A: 600 dirigidas a personas con personal a cargo o alta responsabilidad administrativa; colaboradora cuyo cargo exige un nivel académico específico y gozan de autonomía para la toma de decisiones en el desarrollo de sus funciones o actividades.
    - Encuestas forma B: 800 dirigidas a personal operativo o asistencial

2. Procesar, analizar y evaluar los resultados de las encuestas aplicadas y emitir las recomendaciones de mejora y de intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial evaluados en las encuestas aplicadas mediante entrega de los respectivos informes escritos así como las matrices con los respectivos análisis estadísticos en formato de hoja de cálculo con base en la información y lineamientos contenidos en los referentes técnicos avalados por la normatividad vigente, clasificando los resultados acordes a las siguientes clasificaciones o grupos de trabajadores, que serán las variables de los respectivos estudios:

    - Por tipo de vinculación: Personal de planta, contratista y SGP
    - Por dependencia
    - Personal con responsabilidad administrativa (encuesta forma A) vs personal de nivel operativo (encuesta forma B)
    - Por identidad de género.

3. Entrega de resultados generales a través del desarrollo de una presentación, dirigida al personal de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, incluido al Directivo de dicha dependencia.

4. Entregar los resultados individuales a la Alcaldía de Palmira, al personal idóneo y competente designado y debidamente certificado por la entidad, por parte del Supervisor del contrato.

ASPECTOS REGULATORIOS

En cuanto a lo que respecta al marco normativo de los ítems a contratar en respecto de los exámenes ocupacionales se destacan elementos regulatorios tales como los descritos a continuación de conformidad con el programa de Elementos de Protección Personal, Uso y Mantenimiento (Ministerio de Salud y Protección Social. Bogotá, septiembre de 2017).

Tabla 5. *Marco regulatorio*

MARCO REGULATORIO	
Resolución No 1016 de marzo 31 de 1989	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
Decreto Ley No 1295 de 1994	Por medio del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Resolución No 2646 de 2008	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
Decreto No 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo
Resolución No 2764 de 2022	**Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial**, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones
OTRAS NORMAS ASOCIADAS	
Ley 9 de 1979, 715 de 2001 y Decreto 120 de 2026	Normatividad para la regulación del sector en cabeza del ministerio de salud.
Ley 1122 de 2007	Tiene como objeto realizar ajustes al sistema general de seguridad social en salud, teniendo como prioridad el mejoramiento en la prestación de los servicios a los usuarios.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
Ley 1751 de 2015	Por medio del cual se regula el derecho el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones “en lo que respecta a I) objeto de elementos esenciales, principios derechos y deberes II)
Decreto 2193 de 2004	Por el cual se reglamenta parcialmente los artículos 42 de la ley 715 de 2001 y 17 de la Ley 812 de 2003, “seguimiento y evaluación de la Gestión de las instituciones públicas prestadoras de los servicios de salud y

	evaluación de los estados de implementación y desarrollo de la política de prestación de salud.
Decreto 1011 de 2006	Por el cual se establece el sistema obligatorio de garantía de Calidad de la atención de salud del sistema general de seguridad social en salud.
Decreto 780 de 2016	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector salud y protección social
Decreto 52 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.34 del Decreto 1072 de 2015, Decreto único reglamentario del sector trabajo sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG_SST)
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del sector de la función pública, administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos de las entidades del orden nacional y territorial.
Resolución 1918 de 2009	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones I) contratación y costo de evaluaciones médicas ocupacionales y de las valorizaciones complementarias, II) Custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas, III) Sanciones.
RESOLUCIÓN 908 DE 2025	Por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición, renovación y cambios de la licencia de seguridad y salud en el trabajo
Res 3100 de 2019.	por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.
Decreto 1477 de 2014	Tabla de Enfermedades Laborales: Este decreto regula la tabla de enfermedades laborales en Colombia y reconoce que el estrés laboral y las condiciones adversas en el trabajo pueden generar diversas patologías. Entre ellas se incluyen enfermedades derivadas de la sobrecarga laboral, el trabajo repetitivo, la monotonía en las tareas, los turnos nocturnos y el estrés físico, así como sus efectos psicosociales, los cuales pueden desencadenar trastornos como ansiedad, depresión, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares y gastrointestinales severas, entre otros.
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo para los empleadores y contratantes.

Fuente: Elaboración propia.

Desarrollo normativo

El Decreto Ley No 1295 de 1994, por medio del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, a través del literal "c" de su artículo 21, establece como obligaciones del empleador, "Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo"; así mismo, en su artículo 56 el cual establece la responsabilidad de los empleadores frente a la prevención de los riesgos laborales, indica que "Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo"; de igual manera, el Decreto No 1072 de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo" y que regula dicho SG-SST, establece en su Artículo 2.2.4.6.23, que "el empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa", pudiéndose considerar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, como un método para identificar, evaluar y establecer controles respecto a dichos riesgos.

Por su parte, el decreto 1072 del 2015, por la cual *expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*, en su artículo 2.2.4.6.37 establece que: " *(...)deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (…)".* Y que en su ARTÍCULO 2.2.4.6.1. expresa: *"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 (SG-SST), 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."*

Es así, que con el fin de identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo presentes y con la finalidad de promover, prevenir y controlar la salud de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo, el artículo 10 de dicha Resolución 1016, dentro de las principales actividades del subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, establece que se debe:

"(…)

- *2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, que incluirán como mínimo:*

a. Accidentes de trabajo.

b. Enfermedades profesionales.

c. Panorama de riesgos.

- *5. Informar a la gerencia sobre* ***los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención*** *de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.*

- *12. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales."*

Este último numeral, fue regulado posteriormente por la Resolución No 2646 de 2008 "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.", estableciendo los diferentes factores psicosociales que deben ser evaluados, analizados y posteriormente intervenidos por los empleadores, esto en virtud del artículo 10° de esta Resolución, que reza:

- "*Artículo 10. Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente,* ***utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país."***

Posterior a la normatividad ya mencionada, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución No 2764 de 2022, que derogó la Resolución No 2404 de 2019 del entonces Ministerio de Protección Social, *y "Por la cual se adopta* ***la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial****, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones*", que en su art. 1 establece cuales son los instrumentos de evaluación y guías de intervención, como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial y entre otros esta:

1. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial…"

Así mismo, establece en su parágrafo único, que *"Los Instrumentos de Evaluación y Guías de intervención que se adoptan como referentes técnicos forman parte integral de la presente Resolución y se encuentran publicados en la página web: https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones/ estudios/"*, siendo estos los instrumentos actualmente validados en el país, en cumplimiento de la ya mencionada Resolución No 2646 de 2008.

ACUERDOS COMERCIALES

En virtud de lo señalado en el numeral 8, del Artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015, donde reza que:

"La indicación de sí el proceso de contratación está cobijado por un acuerdo comercial. El presente artículo no es aplicable a la contratación por mínima cuantía"

De conformidad con lo antes expuesto y teniendo en cuenta que el presente proceso se adelanta en la modalidad de mínima cuantía no son aplicables los acuerdos comerciales.

ACUERDOS MARCO DE PRECIOS

De acuerdo con los datos obtenidos en consulta realizada los acuerdos marco de precios en la página de Colombia compra eficiente se da cuenta que no existe a la fecha un acuerdo marco que se asocie con los servicios de salud ocupacional que incluye naturalmente la aplicación de instrumentos metodológicos similares o iguales a la batería de riesgo Psicosocial; por tanto, este punto queda sin valor aparente para el constructo documental.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA

La información de la demanda permite a la Secretaría de Desarrollo Institucional, en cabeza de la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, recopilar información histórica sobre cómo se ha contratado históricamente la aplicación del instrumento de medición de riesgos psicosociales , para conocer las experiencias del mercado y recopilar información sobre las buenas prácticas que implementa tanto el Municipio de Palmira, como otras entidades estatales, entidades internacionales u organizaciones del sector privado para su contratación.

La siguiente información orienta la verificación de la necesidad, así como la determinación de requisitos habilitantes, especificaciones, requisitos mínimos técnicos y metodologías de evaluación y adjudicación, entre otros.

Con el propósito de desarrollar un análisis del sector sólido, objetivo y ajustado a las dinámicas reales de la contratación pública, la Alcaldía de Palmira realizó la consulta de información histórica a través de las herramientas analíticas dispuestas por Colombia Compra Eficiente, particularmente mediante el visor Power BI asociado a la Tienda Virtual del Estado Colombiano y al Mecanismo de Agregación de Demanda (MAE). Esta consulta permite identificar tendencias, comportamientos y referencias del mercado público relacionadas con la contratación de servicios asociados a seguridad y salud en el trabajo, especialmente aquellos orientados a la aplicación de baterías de riesgo psicosocial.

La revisión de esta información histórica resulta relevante en la medida en que brinda un panorama más amplio sobre la forma en que distintas entidades estatales han estructurado y ejecutado procesos similares, permitiendo analizar

aspectos como modalidades de contratación utilizadas, rangos presupuestales, número de oferentes, condiciones técnicas requeridas y comportamiento general de la demanda institucional frente a este tipo de servicios especializados.

Asimismo, el uso de herramientas de inteligencia de datos como Power BI fortalece el principio de planeación contractual, toda vez que facilita la toma de decisiones soportadas en información verificable y trazable proveniente de fuentes oficiales de contratación pública. Esto permite a la entidad construir un análisis del sector más cercano a la realidad del mercado, identificando prácticas recurrentes, capacidades del sector oferente y dinámicas de contratación que contribuyen a definir condiciones adecuadas para el futuro proceso contractual.

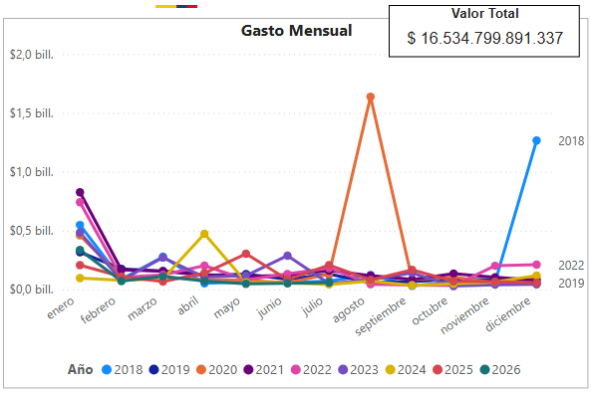
En el caso específico de los servicios de aplicación de batería de riesgo psicosocial, el análisis comparativo histórico cobra especial importancia debido a que se trata de actividades técnicas y especializadas que deben desarrollarse conforme a lineamientos normativos y metodológicos definidos por el Ministerio del Trabajo. Por ello, revisar experiencias previas de otras entidades públicas permite reconocer criterios técnicos comúnmente exigidos, perfiles profesionales requeridos y metodologías aplicadas en procesos similares.

De igual manera, esta consulta contribuye a garantizar una adecuada gestión de los recursos públicos, promoviendo ejercicios de comparación que permiten validar condiciones económicas y técnicas acordes con el comportamiento del mercado.

En consecuencia, la incorporación de información proveniente de plataformas oficiales de contratación pública dentro del análisis del sector permite fortalecer la etapa precontractual del proceso, aportando elementos de contexto, trazabilidad y conocimiento del mercado que respaldan la necesidad y pertinencia de contratar servicios especializados para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la Alcaldía de Palmira.

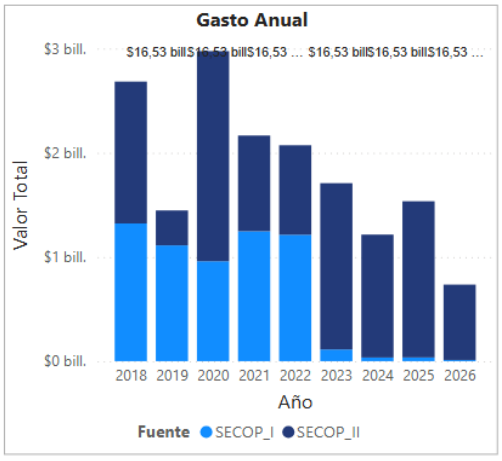
Así, la información obtenida a través del MAE y las herramientas de Colombia Compra Eficiente no solo sirve como referente estadístico, sino también como un mecanismo de apoyo para estructurar un proceso transparente, competitivo y alineado con las necesidades reales de la entidad. Por lo anterior, se presenta la búsqueda de información según el MAE respecto al objeto del presente proceso así:

Figura 8 *Gráfica de gasto mensual de rubro estatal de 2021 a Julio 2026*



Nota. Tomado de (colombiacompra.gov.co, 2026)

Figura 9 *Gráfica de gasto anual en Colombia sector público*



Nota. Tomado de (colombiacompra.gov.co, 2026)

Figura 10 *Gráfico de gasto mensual por concepto de exámenes médico ocupacionales También asociados a baterías de riesgo psicosocial a Nivel nacional en sector público.*

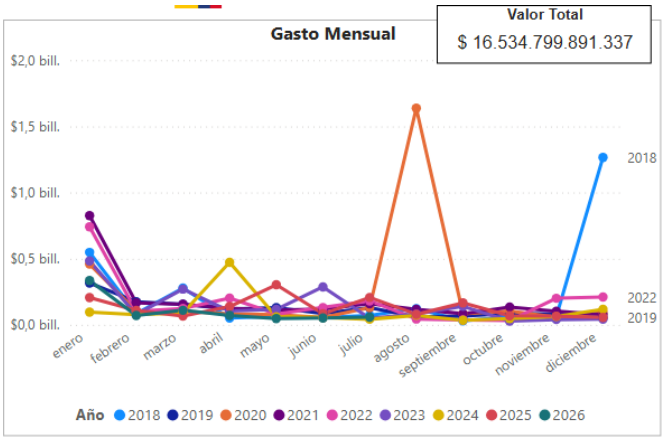
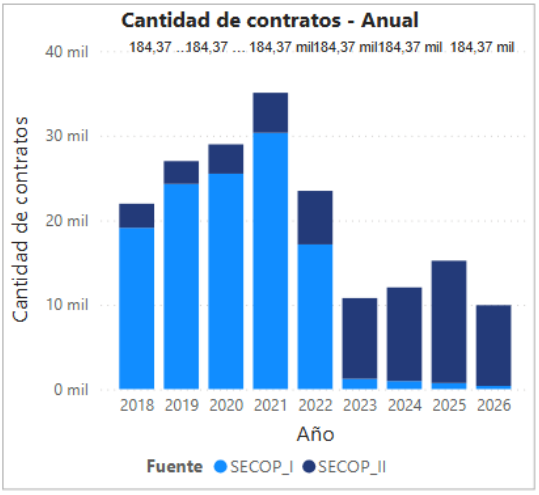


Figura 11 *Gasto anual nacional SERVICIOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL Sector público.*



La siguiente información orienta la verificación de la necesidad, así como la determinación de requisitos habilitantes, especificaciones, requisitos mínimos técnicos y metodologías de evaluación y adjudicación, entre otros.

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial en las entidades públicas en Colombia constituye una obligación derivada del marco normativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), particularmente de lo dispuesto

en la Resolución 2646 de 2008 y la resolución 2764 de 2022, las cuales establecen la responsabilidad de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Estas disposiciones se articulan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, que obliga a todas las entidades públicas a implementar acciones sistemáticas orientadas a proteger la salud mental y el bienestar de sus colaboradores.

En este contexto, la Alcaldía Municipal de Palmira, en su calidad de empleador público, debe garantizar la aplicación de instrumentos metodológicos válidos y estandarizados como la batería de riesgo psicosocial, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente. Este instrumento permite evaluar condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que pueden incidir en la salud de los trabajadores. En consecuencia, su implementación no es discrecional, sino una exigencia normativa orientada a la prevención de enfermedades laborales asociadas a factores psicosociales, así como a la mejora continua de las condiciones de trabajo dentro de la entidad.

La finalidad principal de la aplicación de la batería consiste en obtener un diagnóstico integral del estado de los riesgos psicosociales en la entidad, identificando niveles de exposición, áreas críticas y grupos de riesgo. A partir de este diagnóstico, se pretende diseñar e implementar planes de intervención ajustados a las necesidades específicas de la Alcaldía, promoviendo entornos laborales saludables y mitigando impactos negativos sobre la productividad, el clima organizacional y la salud mental de los colaboradores. Así, el “qué” se concreta en la evaluación técnica del riesgo, mientras que el “por qué” radica en la obligación legal y en la necesidad de proteger el talento humano.

En cuanto al “cómo”, la aplicación de la batería debe realizarse a través de un proceso técnico que incluya la planeación, recolección de información, análisis de resultados y formulación de estrategias de intervención, siguiendo los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo. Este proceso requiere la participación de profesionales idóneos en SST y psicología organizacional, garantizando la confidencialidad de la información y la validez de los resultados. Asimismo, debe integrarse al SG-SST de la entidad, asegurando su periodicidad y articulación con otras actividades de promoción y prevención.

Respecto a la población objetivo, la Alcaldía de Palmira proyecta la aplicación de este instrumento a un universo aproximado de 1.400 servidores públicos. Esto implica un alcance institucional amplio que permitirá caracterizar de manera representativa las condiciones psicosociales de los diferentes niveles, dependencias y funciones. La intervención sobre esta población busca no solo cumplir con la norma, sino también fortalecer la gestión del talento humano, mejorar la calidad de vida laboral y reducir la incidencia de factores de riesgo asociados al estrés, la carga laboral y otras condiciones adversas.

Finalmente, es importante señalar que, en el año 2022, la aplicación de la batería fue gestionada por el intermediario de riesgos de seguros de la entidad, DELIMA Marsh, razón por la cual la Alcaldía no conserva soportes asociados a dicha contratación, limitándose a contar con los resultados del servicio prestado. En la actualidad, el nuevo intermediario, GONSEGUROS, ha manifestado la imposibilidad normativa de continuar prestando este servicio bajo el mismo esquema, lo que obliga a la entidad a adelantar un proceso contractual propio. En este sentido, y en concordancia con las guías de Colombia Compra Eficiente, se hace necesario complementar el análisis de la demanda

mediante la revisión de contratos similares en otras entidades públicas, dada la ausencia de antecedentes contractuales internos. Como resultado, se espera que la implementación de este proceso fortalezca la planeación institucional, garantice la trazabilidad contractual y permita obtener información robusta para la toma de decisiones en materia de bienestar laboral.

La evaluación aplicada a 1010 trabajadores de la Alcaldía de Palmira reveló una exposición crítica en múltiples dominios intralaborales, especialmente en el personal de planta. Los niveles de riesgo más elevados (alto o muy alto) se concentraron en dimensiones como Claridad del rol (49,8% en planta), Recompensas derivadas de la pertenencia (55,5% en contratistas y 33,5% en planta con alto riesgo), Demandas emocionales (41,6% en planta) e Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (45,4% en contratistas). Asimismo, el Liderazgo y relaciones sociales afectó al 35% del personal de planta, con problemas destacados en Retroalimentación del desempeño (36% en planta con nivel alto) y Participación y manejo del cambio (40,9% en planta). El dominio Control sobre el trabajo también mostró niveles altos en el 41,6% de los trabajadores de planta, impulsado por baja claridad del rol y limitada autonomía.

En el ámbito extralaboral, la dimensión más crítica fue Características de la vivienda y su entorno, con niveles alto/muy alto en el 49% del personal de planta y 38% de contratistas. Además, la situación económica familiar afectó en nivel alto a un 27% de planta y un 25,9% de servidores de carrera (SEM). El estrés se presentó con niveles alto/muy alto en el 30% del personal de planta y en el 34,1% de los servidores de la SEM, con síntomas predominantemente fisiológicos y psicoemocionales. Por tipo de vinculación, los contratistas mostraron mayor afectación en recompensas (55,5% alto) e influencia del trabajo en lo extralaboral (45,4%), mientras que el personal de planta presentó peores indicadores en claridad del rol, liderazgo y demandas emocionales. Los servidores de la SEM destacaron por un alto nivel de demandas emocionales (51,8%) y estrés (34,1%). En conclusión, la Alcaldía requiere intervención prioritaria en claridad del rol, recompensas, liderazgo, demandas emocionales y condiciones de vivienda, con especial seguimiento al personal de planta y a los servidores de la SEM.

En resumen, dichos resultados sirven como base para el desarrollo próximo del instrumento metodológico como línea base del mismo.

PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE OTRAS ENTIDADES ESTATALES

A continuación, se relacionan los Procesos de Contratación de otras Entidades Estatales que consultó la Entidad para identificar la manera en que se compra el bien o servicio, así como las oportunidades de mejora y recopilar las buenas prácticas de contratación respecto de la adquisición de servicios especializados de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo entorno a la aplicación de instrumentos especializados como lo son la batería psicosocial.

A continuación, se relacionan los Procesos de Contratación de otras Entidades Estatales de acuerdo con la consulta realizada en el SECOP con el fin de identificar la diversidad en la contratación para LA APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, as modalidades de contratación, valor, así como la diversidad de proveedores para la misma.

Tabla 9. *Procesos de contratación analizados de otras Entidades Estatales para la contratación para LA APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.*

Número de proceso	Entidad	Objeto contractual	Valor	Modalidad de selección	Proveedor	Plazo del contrato	Link de publicación
GC-MC-180-2024	INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO - ICA	CONTRATACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE LA BATERÍA PSICOSOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS DEL ICA. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	64.874.500 COP	Mínima cuantía	BELISARIO SAS	20 días	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.7031767&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true
MC-03-2025	Municipio de Pradera	CONTRATAR LA REALIZACIÓN EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES, PARACLINICOS Y APLICACIÓN DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL A FUNCIONARIOS DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE PRADERA VALLE	21.000.000 COP	Mínima cuantía	IPS OCUPACIONAL SANTA CLARA	60 días	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.8078445&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true
2025-329	Alcaldía de	Prestación de servicios para aplicar la batería de riesgo psicosocial y	$5.000.000	Mínima cuantía	BIENESTAR OCUPACIONAL DE	1 MES	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeVie

	Caicedonia	encuesta de clima organizacional para el municipio de Caicedonia.			OCCIDENTE S.A.S		w/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex&notice=CO1.NTC.9097970
M.C 008 DE 2025	CORPOBOYACA	REALIZAR LA APLICACIÓN DE LA BATERÍA EN RIESGO PSICOSOCIAL, ASÍ COMO SU TABULACIÓN, ANÁLISIS, INFORME, SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS Y CRONOGRAMA, PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ CORPOBOYACÁ	15.529.500 COP	Mínima cuantía	Carvajal Laboratorios IPS	90 días	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex&notice=CO1.NTC.8128641
SDH-SMINC-0025-2025	SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA	Contratar el servicio de evaluación del Riesgo Psicosocial para el Concejo de Bogotá.	21.514.245 COP	Mínima cuantía	D&P INGEN	4 (Meses)	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fww

							w.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex&notice=CO1.NTC.8123763
IDU-MC10%-DTAF-015-2025	IDU	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 IDU	69.447.174 COP	Mínima cuantía	SERVICIOS DE GESTION INTEGRADA SAS	90 (DÍAS)	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+processos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex&notice=CO1.NTC.9007233
MC 002-141-2025	**AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES**	CONTRATAR LA APLICACIÓN, ENTREGA DE INFORME CON ANÁLISIS, RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CASOS BLANCOS EN RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN LA	24.569.150 COP	Mínima cuantía	PSICOPROYECTOS	150 DÍAS	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+processos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex&notice

		AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS					=CO1.NTC.8312119

Fuente: SECOP II

ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN IDENTIFICADOS

De acuerdo, con los resultados de los procesos consultados en la plataforma SECOP II, se puede determinar que el 100% de los procesos de aplicación de batería psicosocial se dan por modalidad de mínima cuantía, siendo contratos con una duración promedio de 30 a 220 días.

A partir de la revisión de procesos de selección similares registrados en SECOP I y SECOP II, se identifica que la modalidad de mínima cuantía ha sido la más utilizada por diversas entidades públicas para la contratación de servicios relacionados con la aplicación de baterías de riesgo psicosocial. Este hallazgo se fundamenta en experiencias de otras instituciones y no en antecedentes propios del Municipio de Palmira, dado que, para el caso específico de esta entidad, no se cuenta con un histórico consolidado que permita hacer ese mismo análisis comparativo.

En consecuencia, el presente documento se construye a partir de la revisión y sistematización de dichas experiencias externas, las cuales, junto con los lineamientos establecidos en la Resolución 2764 de 2022 y demás normas relacionadas, constituyen el sustento técnico y normativo para la formulación de una propuesta sólidamente argumentada. De esta manera, se busca integrar buenas prácticas del sector público con el marco regulatorio vigente, garantizando coherencia metodológica y pertinencia en el desarrollo del proceso.

Por lo anterior y al tener en cuenta el servicio a contratar; se recomienda a la Secretaría de Desarrollo institucional - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano gestionar la contratación, a través del proceso de selección de mínima cuantía; la modalidad de selección a aplicar se justifica en las características del bien y/o servicio a adquirir, toda vez que ellas comparten especificaciones técnicas comunes, que hacen posible la adquisición mediante la modalidad de selección recomendada, por ser el mecanismo de escogencia de contratistas que permite mayor eficiencia, garantiza condiciones técnicas.

No obstante, se deja constancia que una vez realizada la consulta estándar en la TIENDA VIRTUAL DEL ESTADO COLOMBIANO — LINK http://www.colombiacompra.gov.co/listade-acuerdos-marco, se pudo observar que actualmente no se encuentra vigente Acuerdo marco para la prestación de servicios de salud ocupacional asociadas a la prestación de servicios de aplicación de instrumentos de valoración o ponderación de riesgo psicosocial; razón principal, por la cual la Entidad procede a realizar la presente contratación bajo la modalidad de contratación de mínima cuantía, y logra ventajas al adquirir a menor precio.

LA ENTIDAD ha establecido que, para adelantar el proceso de Mínima cuantía, esta se hará de manera electrónica, utilizando para tal fin la plataforma SECOP II que garantiza mecanismos de seguridad jurídica y técnica para el intercambio de mensajes de datos, asegurando la autenticidad, integridad, disponibilidad y no rechazo de los mismos.

a) Modalidad de Contratación

Del análisis de los procesos de selección relacionados, se evidencia que se aplica el modelo de contratación de mínima cuantía, en concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015 el cual prevé la modalidad de contratación enunciada

Tabla ***10***

Modalidades contratación del servicio de salud ocupacional asociados a la aplicación de baterías de riesgo psicosocial según publicado en el SECOP II

Modalidad de Contratación	Porcentaje
Mínima cuantía	100%

b) Plazo del contrato

En los procesos de selección consultados, se presentan diferentes plazos de ejecución según las necesidades de cada entidad. No obstante, se puede evidenciar que los plazos de ejecución para la realizar la adquisición de servicios de aplicación de instrumentos de medición y evaluación del riesgo psicosocial oscilan entre 30 días y 150 días.

c) Experiencia exigida al proveedor

Para la estimación de la experiencia mínima aceptada a los posibles proveedores que se postulen al proceso licitatorio se estima una media de tradición mercantil oficial de no menos de tres años, contar con apoyo de personal certificado y competente para la aplicación del instrumento tales como psicólogos con especialización en salud ocupacional, esto en razón de las connotaciones propias del servicio a contratar, como la pertinencia y competencias técnicas en cuanto a los servicios requeridos por la entidad.

Tabla 11. *Análisis de la experiencia exigida en los procesos de contratación de servicios de aplicación de bacteria de riesgo psicosocial.*

Proceso	Experiencia exigida
GC-MC-180-2024	El proponente acreditará su experiencia bajo las siguientes condiciones: A. Certificaciones: Máximo dos (02) contratos que hayan sido ejecutados en un cien por ciento (100%) a la fecha de cierre del presente proceso de selección. El valor de estos contratos certificados debe ser igual o superior al cien por ciento (100%) del presupuesto oficial asignado al proceso de selección B. Acreditar que el objeto del o los contrato(s) ejecutados sea igual o similar al objeto de la presente contratación, entiéndase por similar que el objeto de los contratos y/o sus obligaciones contemple la siguiente actividad: aplicación de instrumento de batería de riesgo psicosocial, diagnostico de riesgo psicosocial. C. Cuando se trate de Consorcios o Uniones Temporales, la experiencia se verificará con la sumatoria de las experiencias que deberá acreditar cada uno de sus integrantes, la cual deberá ser igual o superior al 100% de la experiencia exigida. Cuando los miembros del consorcio o de la unión temporal acrediten experiencia igualmente en contratos ejecutados bajo estas modalidades, sólo se tendrá en cuenta como experiencia de aquellos, para efectos del consorcio la referida al valor de los contratos ejecutados dividido en el número de miembros de este, y para las uniones temporales el porcentaje de participación que hubieren tenido en dicha asociación que ejecutó el contrato.
MC-03-2025	El Proponente debe acreditar de la siguiente manera la experiencia, para que la propuesta sea admisible, de lo contrario no podrá ser habilitada: Los oferentes MIPYME y los EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES CON DOMICILIO EN EL TERRITORIO NACIONAL, acreditarán la experiencia con una (1), dos (2) o tres (3) certificaciones o copia de contratos relacionados con el objeto contractual, ejecutados con entidades públicas o privadas, cuyo valor individual o sumado, sea igual o superior al 60% del presupuesto oficial. Los demás oferentes DIFERENTES a MIPYME y EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES, acreditarán, la experiencia adjuntando a su propuesta, dos (2) certificaciones o copia de contratos relacionados con el objeto contractual, ejecutados con entidades públicas o privadas, cuyo valor sumado, sea igual o superior al 80% del presupuesto oficial.
2025-329	El oferente deberá anexar como requisito técnico en su oferta cinco (5) certificaciones de haber ejecutado contratos relacionados con el objeto de la invitación.

<table>
<tr>
<td>M.C 008 DE 2025</td>
<td>2.2.1.2.4.2.15 ibídem, en lo referente a incluir condiciones habilitantes para incentivar los emprendimientos y empresas de mujeres con domicilio en el territorio nacional.
<table>
<tr><th>EXPERIENCIA PROPONENTES EN GENERAL</th><th>CRITERIO DIFERENCIAL EXPERIENCIA PARA MIPYMES (SOLO APLICA CUANDO EL PROCESO NO SE LIMITE A MIPYMES</th></tr>
<tr><td>El proponente deberá acreditar la experiencia aportando hasta dos (2) certificaciones de contratos suscritos, ejecutados y liquidados con entidades públicas o privadas, cuyo objeto se relacione con la aplicación de la batería en riesgo psicosocial; cuyo objeto se relacione con la realización de baterías de riesgo psicosocial y cuya sumatoria sea igual o superior al presupuesto oficial de la presente convocatoria.</td><td>El proponente deberá acreditar la experiencia aportando hasta tres (3) certificaciones de contratos suscritos, ejecutados y liquidados con entidades públicas o privadas, cuyo objeto se relacione con la aplicación de la batería en riesgo psicosocial; cuyo objeto se relacione con la realización de baterías de riesgo psicosocial y cuya sumatoria sea igual o superior al presupuesto oficial de la presente convocatoria.</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>SDH-SMINC-0025-2025</td>
<td>EXPERIENCIA DE LOS PROPONENTES QUE ACREDITEN LA CALIDAD DE MIPYME: El proponente nacional o extranjero con domicilio o sucursal en Colombia, que tenga la calidad de Mipyme, debe adjuntar hasta tres (3) certificaciones de experiencia, expedidas por el contratante a nombre del proponente, sobre contratos EJECUTADOS a más tardar a la fecha definitiva del cierre del presente proceso de selección inclusive, cuyo objeto, obligaciones, alcance o condiciones comprendan el servicio de evaluación del riesgo psicosocial en entidades públicas o privadas. Tratándose de proponentes plurales, los criterios diferenciales y los puntajes adicionales solo se aplicarán si por lo menos uno de los integrantes acredita la calidad de Mipyme y tiene una participación igual o superior al diez por ciento (10%) en el consorcio o la unión temporal. La calidad de Mipyme se acreditará acorde con lo señalado en el artículo 2.2.1.2.4.2.4. del Decreto 1082 de 2015, que fue modificado por el artículo 5º del Decreto 1860 de 2021. EXPERIENCIA DE LOS PROPONENTES QUE NO ACREDITEN LA CALIDAD DE MIPYME: El proponente nacional o extranjero con domicilio o sucursal en Colombia, debe adjuntar hasta dos (2) certificaciones de experiencia, expedidas por el contratante a nombre del proponente, sobre contratos EJECUTADOS a más tardar a la fecha definitiva del cierre del presente proceso de selección inclusive, cuyo objeto, obligaciones, alcance o condiciones comprendan el servicio de evaluación del riesgo psicosocial en entidades públicas o privadas. REGLAS QUE DEBEN ACREDITAR TODOS LOS PROPONENTES, TANTO LOS QUE ACREDITEN LA CALIDAD DE MYPIME COMO LOS QUE NO ACREDITEN DICHA CALIDAD: La sumatoria del valor de las certificaciones debe ser igual o superior al valor del presupuesto del presente proceso, expresado en SMMLV. Por lo menos una de las certificaciones debe corresponder al setenta por ciento (70%) del valor del presupuesto del presente proceso, expresado en SMMLV. En caso de propuestas presentadas por consorcios o uniones temporales, cada uno de los integrantes debe acreditar experiencia con por lo menos un contrato ejecutado cuyo objeto, obligaciones, alcance o condiciones comprendan el servicio de evaluación del riesgo psicosocial en entidades públicas o privadas</td>
</tr>
</table>

IDU-MC10%-DTAF-015-2025	Los proponentes deberán acreditar experiencia específica en las siguientes actividades ya sea mediante contratos que contemplen todas las actividades en forma independiente o en forma general o en un solo contrato, cuyo objeto haya consistido en: a. Aplicación de baterías en riesgo psicosocial y/o b. Medición de riesgo psicosocial - tabulación Como quiera que, los productos requeridos son homogéneos no resulta necesario exigir la desagregación de actividades a la hora de acreditar la experiencia, si no que la misma se requiere de manera general. La anterior experiencia la deberán acreditar mediante la presentación de mínimo uno (1) y máximo cinco (5) certificaciones de certificaciones de cumplimiento de contratos ejecutados y/o actas de liquidación o terminación de los mismos, expedidas por la entidad contratante y cuyo valor expresado en SMMLV sume una cifra igual o superior al 100% del valor del presupuesto oficial de este proceso de selección
MC 002-141-2025	La experiencia del proponente debe ser acreditada con cualquiera de los siguientes documentos: 1. Certificaciones de contratos ejecutados con el sector público, las cuales deben contener como mínimo la siguiente información: a) Objeto del contrato b) Valor c) Constancia de cumplimiento a satisfacción d) Nombre o razón social del contratista e) Nombre o razón social del contratante f) Fecha de iniciación y terminación del contrato 2. Para efectos del sector privado, factura(s) comercial que cumpla con los requerimientos establecidos en el artículo 617 del Estatuto Tributario. La experiencia se acreditará con una (1) a tres (3) certificaciones de contratos ejecutados en los últimos cinco (5) años, cuya sumatoria total sea igual o superior al cien por ciento (100%) del presupuesto oficial y el objeto corresponda al presente proceso. Las certificaciones que no cumplan con los requerimientos antes enunciados o no contengan la totalidad de la información requerida, no serán tenidas en cuenta. Únicamente se podrá acreditar la experiencia requerida cuando el proponente haya desarrollado de manera directa las actividades que constituyen tal experiencia para el presente proceso de selección.

Fuente: Colombia compra eficiente-SECOP II

d) Garantías exigidas

Tabla 12. *Análisis de garantías exigidas en los procesos de contratación para la compra de servicios de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo en procesos públicos de contratación*

Cobertura exigible	Rango de porcentaje de cobertura	Rango de plazo	Porcentaje de los contratos que solicitaron la garantía
Cumplimiento general del contrato	Entre el 75% y el 90% del valor del contrato	Entre tres (03)y seis Meses (06) meses de vigencia a partir de la firma del acta de inicio contractual	85% de los contratos solicitan este tipo de garantía.
Calidad del servicio	Entre el 10% y el 50% del valor del contrato	Entre cinco (5) meses y dieciséis (16) meses de vigencia a partir de la firma del acta de inicio contractual	71% de los contratos solicitan este tipo de garantía.
Pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones	5% del valor del contrato	Aproximadamente tres (3) años de vigencia a partir de la firma del acta de inicio contractual	71% de los contratos solicitan este tipo de garantía.
Responsabilidad civil extracontractual	200 SMMLV	A lo largo de la vigencia contractual incluidos periodos ex temporales por concepto de garantías.	14% de los contratos solicitan este tipo de garantía.

Fuente: SECOP II

e) Especificaciones o requisitos técnicos relevantes

En los procesos analizados de otras entidades estatales, se pudo constatar que dentro de los requisitos técnicos solicitados se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos técnicos para la adquisición de los bienes.

- habilitación de servicio en salud (407 medicina del trabajo y medicina laboral)
- Contar con el personal idóneo requerido (Psicólogos con Título de posgrado en Salud Ocupacional, Seguridad y Salud en el Trabajo y/o carreras afines).
- Licencia profesional
- Licencia de seguridad y salud en el trabajo vigente a la fecha.

- Contar con certificación de la entidad reguladora pertinente. Contar con las instalaciones necesarias para prestar el servicio a contratar. (En caso de presentarse como IPS)

f) CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y/O PONDERACIÓN

Entre los criterios de evaluación que se tuvieron en cuenta en los procesos de selección consultados, se tiene que cumplan con las especificaciones técnicas establecidas por la entidad para la prestación de servicios de salud ocupacional asociadas a la **aplicación de baterías de riesgo psicosocial** y para el caso de la modalidad de mínima cuantía, los criterios de selección son los que se establezcan en la invitación pública, donde el único factor de escogencia de la mejor propuesta es el MENOR PRECIO OFRECIDO.

g) PERSONAL MÍNIMO

La aplicación del instrumento metodológico inmerso en la batería de riesgo psicosocial, la cual debe ser realizada por Psicólogo con formación o experiencia asociada en seguridad y salud, dicha experiencia certificada en calificación de, todo ello de acuerdo con los criterios definidos el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo bajo la Resolución No.2346 de 2007 y normas complementarias.

h) CÓDIGOS UNSPSC SOLICITADOS

A continuación, se relacionan los Códigos UNSPSC relacionados con los servicios de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo asociadas a la aplicación de baterías de riesgo psicosocial.

***Tabla 14**. Códigos UNSPSC relacionados con los servicios de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo.*

Código Clase	Nombre Clase	Código Producto	Nombre Producto	Porcentaje de los contratos que solicitaron el código
851222	Servicios de evaluación y valoración de salud individual	85122201	Valoración del estado de salud individual	43%
851218	Laboratorios médicos	85121801	Servicios de laboratorios de análisis de sangre	14%
851216	Servicios médicos de doctores especialistas	85121608	Servicios de psicología	57%

931418	Empleo	93141808	Servicios de seguridad o salud ocupacional	14%
851222	Servicios de evaluación y valoración de salud individual	-	-	14%

Fuente: SECOP II

ASPECTOS TÉCNICOS DE LA DEMANDA

Clasificación UNSPSC

La información de la demanda le permite a la secretaría de Desarrollo institucional-Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, recabar datos históricos alrededor de los procesos de contratación de la entidad en cuestión, para con ello poder establecer los comparativos pertinentes para analizar dichos datos y así poder establecer líneas de acción contractual más eficientes, garantizando con ello la eficacia de los fines de la gestión pública.

Tabla 15. *Clasificación UNSPSC de los servicios de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo asociadas a la aplicación de baterías de riesgo psicosocial.*

Código UNSPSC	Segmento	Familia	Clase	Producto	Proveedores registrados en SECOP II
85122201	Servicios de salud	Práctica médica	Servicios de evaluación y valoración de salud individual	Valoración del estado de salud individual	250
85121608	Servicios de salud	Práctica médica	Servicios médicos de doctores especialistas	Servicios de psicología	322
85121701	Servicios de salud	Práctica médica	Servicios de prestadores especialistas de servicios de salud	Servicios de psicoterapeutas	133

Nota: Fecha de consulta 17 de agosto de 2026 plataforma SECOP II .

Especificaciones técnicas relevantes del bien o servicio a contratar

A continuación, la secretaria de Desarrollo Institucional-Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, presenta la información proveniente de la oferta del mercado Prestación de los servicios de LA APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES, PERSONAL DEL SGP Y CONTRATISTAS DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA JUNTO CON LA ESTRATEGIA PARA LA ADOPCIÓN DE LOS REFERENTES TÉCNICOS CORRESPONDIENTES Y LA DEFINICIÒN DE LAS ACCIONES DE MEJORA", a la luz de los requisitos y lineamientos técnicos definidos en la Resolución No 2764 de 2022.

Para ello, es necesario realizar un proceso de contratación que permita asignar un proveedor, que cumpla con las siguientes especificaciones técnicas del servicio:

1. Aplicar los instrumentos de la Batería para Evaluación de Riesgo Psicosocial estandarizados por el Ministerio del Trabajo a través del artículo 4º de la Resolución 2764 de 2022 elaborados por la universidad Javeriana en su última versión, con la debida sensibilización previa a través de las evaluaciones o encuestas para medición de los riesgos intra y extra laboral, consentimiento informado, encuesta sociodemográfica y cuestionario de estrés, avalados en la norma referenciada, las cuales serán aplicadas a 1.400 personas vinculadas a la Alcaldía Municipal distribuidos de la siguiente manera

- Encuestas forma A: 600 dirigidas a personas con personal a cargo o alta responsabilidad administrativa; servidores públicos cuyo cargo exige un nivel académico específico y gozan de autonomía para la toma de decisiones en el desarrollo de sus funciones o actividades.
- Encuestas forma B: 800 dirigidas a personal operativo o asistencial

2. Procesar, analizar y evaluar los resultados de las encuestas aplicadas y emitir las recomendaciones de mejora y de intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial evaluados en las encuestas aplicadas mediante entrega de los respectivos informes escritos así como las matrices con los respectivos análisis estadísticos en formato de hoja de cálculo con base en la información y lineamientos contenidos en los referentes técnicos avalados por la normatividad vigente, clasificando los resultados acordes a las siguientes clasificaciones o grupos de trabajadores, que serán las variables de los respectivos estudios:
- Por tipo de vinculación: Personal de planta, contratista y SGP
- Por dependencia
- Personal con responsabilidad administrativa (encuesta forma A) vs personal de nivel operativo (encuesta forma B)
- Por identidad de género.

3. Entrega de resultados generales a través del desarrollo de una presentación, dirigida al personal de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, incluido al Directivo de dicha dependencia.

4. Entregar los resultados individuales a la Alcaldía de Palmira de manera digital, al personal idóneo y competente designado y debidamente certificado por la entidad, por parte del Supervisor del contrato.

PERSONAL MÍNIMO REQUERIDO

Durante la ejecución contractual, la entidad supervisará y controlará el cumplimiento de este requisito, siendo el incumplimiento causal de mala conducta y sujeto a las sanciones previstas en la ley disciplinaria.

PERSONAL	FORMACIÓN	EXPERIENCIA EXIGIDA
Psicólogos (2)	- Título profesional en psicología. -Título de posgrado en Salud Ocupacional, Seguridad y Salud en el Trabajo y/o carreras afines.	Los dos (2) Psicólogos deberán acreditar la siguiente experiencia: Acreditar mínimo dos (2) años de experiencia en labores de Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo. y Acreditar mínimo un (1) año de experiencia realizando aplicación de encuestas de batería de riesgo psicosocial acorde a la Resolución No 2764 de 2022
Psicólogo (1)	-Título profesional en psicología.	Acreditar mínimo un (1) año de experiencia en: Apoyo al desarrollo de labores de Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo O De apoyo en la aplicación de encuestas de batería de riesgo psicosocial acorde a la Resolución No 2764 de 2022

Nota: El proponente debe presentar dentro de su propuesta la relación del personal que destinará para el desarrollo de las actividades del contrato. En este sentido, deberá allegar las respectivas hojas de vida del personal propuesto, con el fin de acreditar su idoneidad y experiencia en áreas afines y temáticas relacionadas con el objeto contractual.

El personal deberá contar con la formación académica, títulos obtenidos y, (cuando aplique), matrículas, registros o tarjetas profesionales correspondientes, así como la documentación que permita verificar su identidad, antecedentes profesionales, conocimientos y experiencia. Los requisitos específicos de formación, experiencia y documentación que deberá acreditar cada perfil se detallan a continuación.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 2119 de 2021 y sus parágrafos, los proponentes que dispongan de personal para la ejecución del objeto contractual deberán garantizar la vinculación laboral o contractual de jóvenes entre los 18 y 28 años de edad, profesionales o tecnólogos, durante toda la ejecución del contrato. En ningún caso, el porcentaje de jóvenes vinculados podrá ser inferior al ocho por ciento (8 %) del total del personal requerido para la ejecución contractual.

Los proponentes deberán tener en cuenta lo siguiente:

1. Identificar el perfil de la población joven que será vinculada de acuerdo con el objeto del contrato, asegurando que cumplan los requisitos mínimos de formación profesional o tecnológica.
2. Al vincular la población joven en los términos del artículo 8 de la Ley 2119 de 2021, deberá aplicar de manera preferente las disposiciones contenidas en las Leyes 2039 y 2043 de 2020, o las normas que las sustituyan o modifiquen.
3. Garantizar durante toda la vigencia del contrato, la vinculación laboral o contractual inmediata de jóvenes profesionales o tecnólogos entre 18 y 28 años de edad. En consecuencia y para el caso en concreto, es de carácter obligatorio cumplir con este requisito, vinculando al menos uno de los perfiles requeridos para la ejecución del contrato.

ANÁLISIS DE LA OFERTA

A continuación, a secretaria de Desarrollo Institucional - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, presenta la información proveniente de la oferta del mercado de servicios de **APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA JUNTO CON LA ESTRATEGIA PARA LA ADOPCIÓN DE LOS REFERENTES TÉCNICOS CORRESPONDIENTES.**

IDENTIFICACIÓN DE PROVEEDORES DE LOS SERVICIOS DE APLICACIÓN DE BATERÍAS DE RIESGO PSICOSOCIAL APLICAR EN LOS COLABORADORES DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA.

A continuación, La secretaria de desarrollo institucional-Subsecretaria de Talento Humano presenta la información proveniente de la oferta del mercado de Compra y suministro de los **SERVICIOS DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES Y CONTRATISTAS DE LA ALCALDÍA DE**

PALMIRA JUNTO CON LA ESTRATEGIA PARA LA ADOPCIÓN DE LOS REFERENTES TÉCNICOS CORRESPONDIENTES.

En la siguiente tabla se identifican los posibles proveedores del mercado. Consultados a través de las distintas y plataformas como fuentes de información en los conjuntos de datos abiertos del SECOP I, SECOP II y la TVEC, el Directorio de Proveedores del SECOP II, la Superintendencia de Sociedades, el RUES, gremios, análisis sectoriales de fuentes confiables, herramientas de visualización para análisis de la demanda y oferta de Colombia Compra Eficiente, entre otros.

TABLA 16: IDENTIFICACIÓN DE PROVEEDORES DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA JUNTO CON LA ESTRATEGIA PARA LA ADOPCIÓN DE LOS REFERENTES TÉCNICOS CORRESPONDIENTES

Tabla 16. *Identificación de proveedores de los Servicios de proveedores de servicios de salud ocupacional asociados a la aplicación baterías de riesgo psicosocial en colaboradores.*

N°	NIT	Razón social		Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
1	830015429	SALUD OCUPACIONAL SANITAS SAS	Sociedad por Acciones Simplificadas	Si	Bogota DC	Grande
2	900293402-9	TIAN IPS S.A.S.	Sociedad por Acciones Simplificadas	Si	Palmira	Microempresa
3	900704277-1	Red Médica Especializada S.A.S.	Sociedad por Acciones Simplificadas	Si	Palmira	Microempresa
4	901513407-4	ECOSALUD	Sociedad por Acciones Simplificadas	Si	Palmira	Microempresa

N°	NIT	Razón social		Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
5	901073776-8	SML Soluciones Medicas Laborales	Sociedad por Acciones Simplificadas	Si	Palmira	Microempresa
6	900896434-2	Médicos Especialistas en Salud Ocupacional MEDISSCOP SAS	Sociedad por Acciones Simplificadas	Si	Palmira	Microempresa
7	901127967-1	CENTRO MEDICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - IPS CEMESST S.A.S.	Sociedad por Acciones Simplificadas	SI	Palmira	Microempresa
8	900448249	Centro Ocupacional Integral Buga S.A.S	Sociedad por Acciones Simplificadas	SI	BUGA	Microempresa
9	900207684.	OCUPACIONAL SANTA CLARA IPS	Sociedad por Acciones Simplificadas	Si	Cali	Microempresa

N°	NIT	Razón social		Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
10	14637113	BRADY ESNELL BANGUERA QUIÑONES	Persona natural	Si	Cali	Persona Natural
11	805002036	UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL SAS	Sociedad por acciones simplificada	Si	Cali	Mediana
12	900521335	IPS SALUD OCUPACIONAL ASESORES SAS	Sociedad por acciones simplificada	Si	Cali	Microempresa
13	900408285	SALUD OCUPACIONAL TOTAL SAS	Sociedad por acciones simplificada	Si	Bogota DC	Microempresa
14	900906289	Medicina y Salud Ocupacional Total - MEDISOT SAS	Sociedad por acciones simplificada	Si	Ibagué	Microempresa
15	807001777	AGESO SAS. ASESORIA EN GERENCIA Y SALUD OCUPACIONAL	Sociedad por acciones simplificada	Si	Cúcuta	Pequeña

N°	NIT	Razón social		Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
16	900203234	SEGURIDAD INDUSTRIAL SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE SAS	Sociedad por acciones simplificada	Si	Tulua	Microempresa
17	900638300	DINÁMICA OCUPACIONAL SAS	Sociedad por acciones simplificada	Si	Dosquebradas	Pequeña
18	810005208	SALUD CALDAS S.A.S	Sociedad por acciones simplificada	Si	Manizales	Pequeña

Fuente: MAE Colombia Compra eficiente

CADENA DE SUMINISTRO

Una cadena de suministro es en sí, la suma de los procesos requeridos en la elaboración o prestación de un bien o servicio, el cual en esencia genera un sistema interdependiente, donde diversos agentes de distintas organizaciones realizan diversas transacciones, donde se transforman materias primas en bienes o servicios semi terminados o terminados para el disfrute y satisfacción de las necesidades de los usuarios o clientes finales; en dicha cadena de suministros de toman en cuenta aspectos tales como, la extracción o generación de materias primas, la transformación de dichas materias en primas en productos terminados o semi terminados que irán a otras industrias para la generación de otros bienes, la distribución o transporte y la entrega o despacho final de la mercancía.

Cabe anotar que tanto bienes como servicios cuentan con una tipología de cadena de suministros en la cual se generan sin lugar a duda relaciones de interdependencia entre organizaciones.

- **Proveedores de materias primas:** La cadena de suministro comienza con la adquisición de las materias primas necesarias para prestación de los servicios en el caso de los servicios de aplicación del instrumento metodológico tales como software, hardware, e insumos varios que puedan ser requeridos para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

- Fabricantes o prestador de servicio: este se encarga de comercializar los servicios a suscriptores y se encarga de prestar los servicios tanto a suscriptores como a beneficiarios finales.

- **Consumidor final:** para el caso de la prestación de servicios se entiende que conviven tanto los suscriptores quienes son en esencia quienes contratan los servicios que a su vez pueden ser tan bien usuarios de estos, a su vez están los llamados usuarios que si bien perciben y disfrutan de los servicios no necesariamente han de ser suscriptores del sistema, también pueden ser denominados beneficiarios.



Las cadenas de suministros requieren de la planificación de recursos y esfuerzos de parte de cada una de las instituciones y personas involucradas con el fin de garantizar la correcta interacción entre las variables tiempo, calidad y pertinencia de las actividades de acuerdo a los parámetros de negociación entre las parte, todo ello con el fin de satisfacer las necesidades de cada uno de los agentes de dicha cadena maximizando en el proceso los ingresos de las partes, como resultado de la optimización de esfuerzos y recursos.

Por otro parte, de acuero con el ciclo de vida en los bienes y servicios tangibles e intangibles existentes en el mercado. Para el presente análisis, la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a los servidores públicos de la Alcaldía de Palmira, la cadena de suministro no corresponde a una cadena logística de bienes, sino a una cadena de prestación de un servicio especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Etapa	Actores	Insumos/Productos

Talento humano especializado	Psicólogos especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinador del proyecto y personal administrativo	Profesionales con tarjeta profesional vigente y experiencia en aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial conforme a la normativa del Ministerio del Trabajo.
Instrumentos de evaluación	Contratista	Batería de instrumentos oficialmente adoptada por el Ministerio del Trabajo, formatos de consentimiento, protocolos técnicos y herramientas para captura de información. (cuestionario)
Aplicación de la evaluación	Equipo profesional	Aplicación presencial de cuestionarios, control de calidad de la información, acompañamiento a los servidores públicos y solución de novedades durante la jornada.
Procesamiento y análisis de información	Equipo técnico	Digitación, validación, procesamiento estadístico, interpretación de resultados y clasificación de niveles de riesgo.
Elaboración de productos	Contratista	Informe técnico institucional, informe ejecutivo, bases de datos consolidadas, recomendaciones para la intervención de factores de riesgo psicosocial y plan de mejoramiento.
Entrega y socialización	Contratista y Alcaldía de Palmira	Presentación de resultados y socialización a la alta dirección

ESTRUCTURA DE COSTOS
Para efecto del desarrollo del presente documento este ítem no tiene aplicación alguna.

ANÁLISIS DE PRECIOS

Con el propósito de determinar el valor estimado del presupuesto oficial y garantizar la cobertura de la necesidad institucional, se adelantó un estudio de mercado orientado a identificar los costos asociados a la aplicación del instrumento de batería de riesgo psicosocial para aproximadamente 1.400 colaboradores oficiales de la administración municipal de Palmira. Este ejercicio, requerido por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, envió solicitud de cotización a seis (6) prestadores especializados, (CEMESST, OMNISALUD, RED MEDICA ESPECIALIZADA, MEDISCOP, UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL, TIAN IPS), de las cuales solo 2 remitieron sus propuestas incorporando todos los costos asociados (impuestos, IVA y demás erogaciones), conforme a las condiciones técnicas exigidas.

Es preciso anotar que en aras de obtener costes fidedignos y aterrizados a las necesidades de la entidad a dichas compañías se les envió también un documento con los lineamientos base para el desarrollo del instrumento, así como la vinculación de las cargas impositivas o costes adicionales propios de la administración pública local de acuerdo con los lineamientos de la Ley 80 de 1993 y demás normas conexas.

Una vez recibidas las propuestas de los proveedores, se procede a realizar la revisión del RUES con el fin de determinar si corresponden a empresas legalmente constituidas:

Verificación RUES del cotizante MEDISSCOP:

Información general | Actividad económica | Representante legal | Propietario / Establecimiento

Sigla
MEDISSCOP S.A.S.
Identificación
NIT 900896434 - 2
Categoria de la Matrícula
Sociedad ó persona juridica principal ó esal
Tipo de Sociedad
Sociedad comercial
Tipo Organización
Sociedades por acciones simplificadas sas
Cámara de Comercio
Palmira
Número de Matrícula
112058

Fecha de Matrícula
2015/10/02
Fecha de Vigencia
Indefinido
Estado de la matrícula
Activa
Fecha de renovación
2026/03/26
Último año renovado
2026
Motivo Cancelación
NORMAL
Fecha de Actualización
2026/03/28
Emprendimiento Social
N

Verificación RUES del cotizante TIAN:

Registro Mercantil

Información general | Actividad económica | Representante legal | Propietario / Establecimiento

Identificación
NIT 900293402 - 9
Categoria de la Matrícula
Sociedad ó persona juridica principal ó esal
Tipo de Sociedad
Sociedad comercial
Tipo Organización
Sociedades por acciones simplificadas sas
Cámara de Comercio
Palmira
Número de Matrícula
88435

Fecha de Matrícula
2009/06/05
Fecha de Vigencia
Indefinido
Estado de la matrícula
Activa
Fecha de renovación
2026/03/30
Último año renovado
2026
Motivo Cancelación
NORMAL
Fecha de Actualización
2026/03/30
Emprendimiento Social
N

Una vez verificada la información de registro de los proveedores, certificando que a la fecha se encuentran activas, se procede a presentar las cotizaciones recibidas:

COTIZANTE 1: (MEDISSCOP): El presente cotizante realizó su oferta con dos modalidades de aplicación de la batería de riesgo, una corresponde a aplicación digital y la otra a aplicación física, dado esto y teniendo en cuenta que se estableció la aplicación física para el proceso, se procedió a tener en cuenta el valor ofertado para esta modalidad.

- CUARENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE ($45. 000) IVA incluido para la aplicación presencial de la batería psicosocial.

Opción 2: Aplicación Física

- Aplicación mediante formularios impresos
- Incluye costos de papelería y logística
- Digitalización de la información recolectada

Valor por trabajador: $45.000 COP

Costos			
Opciones	**Cantidad**	**Valor Unidad**	**total**
Aplicación Digital	1.400	$35.000	$49.000.000
Aplicación física	1.400	$45.000	$63.000.000

Total ofertado: $63.000.000 IVA INCLUIDO

COTIZANTE 2 (TIAN):

- TREINTA Y DOS MIL PESOS M/CTE ($28.000)

4. PROPUESTA ECONOMICA			
ITEMS/SERVICIOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL (151-360)	1,400	$ 28,000	$ 39,200,000
IVA 19%			$ 7,448,000
TOTAL			$ 46,648,000

Así las cosas, se determina los valores unitarios con el IVA e impuestos que apliquen para presentar el análisis de precios de manera uniforme.

Teniendo en cuenta lo anterior, se procedió a realizar el respectivo análisis de precios para determinar el valor del presente proceso, así:

COTIZANTE	Cantidad de servidores públicos a aplicar la Batería	Valor unitario de la Batería incluídos impuestos que apliquen	Valor total incluídos impuestos que apliquen
MEDISSCOP	1400	$45.000,00	$63.000.000,00

TIAN	1400	$33.320,00	$46.648.000,00
Valor promedio de las cotizaciones		$39.160,00	$54.824.000,00

En concordancia con lo antes expuesto se obtiene el valor promedio del mercado de acuerdo con las cotizaciones allegadas, de esta manera el valor promedio unitario corresponde a TREINTA Y NUEVE MIL CIENTO SESENTA PESOS M/CTE ($39.160,00) IVA incluido y demás impuestos que apliquen, lo cual, teniendo en cuenta que el proceso está para aplicar a 1400 servidores públicos, se obtiene un promedio total de CINCUENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS M/CTE ($54.824.000,00) incluido IVA y todos los impuestos que apliquen, para la aplicación de la encuesta a 1400 colaboradores de la Administración Municipal.

Los precios del mercado expuestos en la tabla anterior, corresponden a las cotizaciones de proveedores identificados que se ajustaron al presupuesto para la prestación del servicio objeto del proceso de selección en curso. De dicho análisis se pudo establecer un **valor promedio total**, el cual resultó de promediar los totales de las ofertas presentadas por los proponentes, obtenidos a partir de las respectivas operaciones aritméticas efectuadas dando como resultado los valores enteros para el presente proceso. Dicho valor promedio total nos permite establecer el valor del **presupuesto oficial** de la Entidad para el presente proceso, el cual corresponde a **CINCUENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS M/CTE ($54.824.000,00)** incluido IVA y todos los costos directos o indirectos, tributos y descuentos de carácter nacional, departamental, municipal y demás costos a que haya lugar. Dicho valor servirá para efectos de la evaluación, ya que sobre este, los proponentes deberán realizar sus ofrecimientos económicos para ofertar, teniendo en cuenta que el **ofrecimiento económico no podrá superar el valor establecido como presupuesto oficial** por la Entidad; de igual manera deberán adjuntar diligenciado en su totalidad el archivo - ANEXO de Oferta Económica cargado por la Entidad en la plataforma Secop II, teniendo en cuenta todo lo mencionado en ella.

Nota: La Entidad Estatal aceptará la oferta del proponente que cumpla con todas las condiciones exigidas en los documentos del proceso, y que ofrezca el menor valor, el cual se determinará por el valor total de la oferta económica (anexo oferta económica), la cual determinará el orden de elegibilidad de los proponentes. Así mismo, es menester aclarar que el anexo de la oferta económica deberá diligenciarse completa y adecuadamente.

Con base en lo expuesto, se señala que, al haber recibido únicamente dos cotizaciones válidas durante el estudio de mercado realizado por la entidad, estas arrojaron un valor promedio de CINCUENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS M/CTE ($54.824.000,00) incluido IVA y todos los impuestos que apliquen, lo que refleja una escasa participación de oferentes en la fase precontractual. Dicha situación permite deducir

un reducido nivel de competencia en el mercado para este tipo de servicios especializados, lo cual podría explicarse por las condiciones actuales del sector de salud ocupacional, así como por aspectos relacionados con la capacidad operativa, técnica y logística necesarias para aplicar instrumentos de evaluación psicosocial en entidades territoriales de gran tamaño.

En línea con el análisis económico y estadístico realizado previamente, el promedio obtenido a partir de las cotizaciones presentadas por los proveedores que participaron en la consulta de mercado —equivalente a CINCUENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS M/CTE ($54.824.000,00) incluido IVA y todos los impuestos que apliquen— fue asumido por la entidad como el valor medio representativo del mercado como referencia. Por lo tanto, se fija como el presupuesto oficial destinado al presente proceso de selección.

Asimismo, el presupuesto oficial definido se considera razonable, proporcional y acorde con las condiciones reales del mercado para este tipo de servicios especializados, dado que resulta del promedio aritmético de las cotizaciones válidas recibidas, sumado al análisis técnico de factores como el alcance metodológico del servicio, la modalidad de aplicación, el procesamiento de resultados, la elaboración de informes y la experiencia técnica necesaria para una correcta ejecución contractual.

Del mismo modo, el oferente deberá presentar su propuesta económica siguiendo los documentos del proceso, así como lo establecido en el anexo de Oferta Económica en su totalidad, so pena de incurrir en alguna causal de rechazo.

Aunque el proceso se llevará a cabo bajo la modalidad de mínima cuantía, conforme a lo establecido en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y a las pautas de Colombia Compra Eficiente, la entidad enfoca la estructuración del proceso no solo en conseguir la oferta económica más baja, sino también en asegurar condiciones de idoneidad técnica, experiencia específica y cumplimiento de estándares de calidad en la prestación del servicio. Con ello se busca garantizar una adecuada ejecución contractual y resultados fiables en la aplicación del instrumento metodológico de la batería de riesgo psicosocial.

Se recomienda establecer en el presente proceso que el proponente tenga en cuenta que el Contrato objeto de este proceso de selección, está sujeto al pago de tasas, contribuciones, deducciones e impuestos.

Todas las cotizaciones presentan una estructura con valor total incluido IVA y demás impuestos que apliquen. De igual manera dichos valores tienen en cuenta la carga impositiva que se causa en los contratos celebrados por el Municipio de Palmira en materia de estampillas e impuestos que corresponden al cobro de los tributos de orden Nacional, Departamental y Municipal a que haya lugar, los cuales deben ser tenidos en cuenta por el proponente para la preparación de su propuesta, así:

Tabla 18. *Listado de estampillas y deducciones oficiales año 2026.*

Persona natural:

CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS HONORARIOS PERSONA NATURAL NO DECLARANTE		
CONCEPTO	**TARIFA**	**FUENTE**
ESTAMPILLA PROUNIVALLE	2%	DEPARTAMENTAL
ESTAMPILLA PROHOSPITALES	1%	DEPARTAMENTAL
ESTAMPILLA ADULTO MAYOR	2%	MUNICIPAL
ESTAMPILLA PROCULTURA, PAGO MAYOR A 50 S.M.M.L.V ($87.545.250)	1%	MUNICIPAL
ESTAMPILLA PARA LA JUSTICIA FAMILIAR PAGO MAYOR A 10 S.M.M.L.V ($17.509.050)	2%	MUNICIPAL
TASA PRO DEPORTE	2%	MUNICIPAL
RETENCIÓN EN IMPUESTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO TARIFA SEGÚN ACTIVIDAD	1%	MUNICIPAL
RETENCIÓN EN LA FUENTE POR RENTA	10%	NACIONAL
RETENCIÓN DE IVA PARA LOS RESPONSABLES DEL IMPUESTO	15%	NACIONAL

Persona jurídica o asimilada:

CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS HONORARIOS Y CÓMISIONES PERSONA JURÍDICA O ASIMILADA		
CONCEPTO	**TARIFA**	**FUENTE**
ESTAMPILLA PROUNIVALLE	2%	DEPARTAMENTAL
ESTAMPILLA PROHOSPITALES	1%	DEPARTAMENTAL
ESTAMPILLA ADULTO MAYOR	2%	MUNICIPAL
ESTAMPILLA PROCULTURA, PAGO MAYOR A 50 S.M.M.L.V ($87.545.250)	1%	MUNICIPAL
ESTAMPILLA PARA LA JUSTICIA FAMILIAR PAGO MAYOR A 10 S.M.M.L.V ($17.509.050)	2%	MUNICIPAL
TASA PRO DEPORTE	2%	MUNICIPAL
RETENCIÓN EN IMPUESTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO TARIFA SEGÚN ACTIVIDAD	1%	MUNICIPAL
RETENCIÓN EN LA FUENTE POR RENTA	11%	NACIONAL
RETENCIÓN DE IVA PARA LOS RESPONSABLES DEL IMPUESTO	15%	NACIONAL

NOTA: Lo anterior, sin perjuicio de que la Alcaldía de Palmira deba aplicar nuevas deducciones e impuestos en cumplimiento de normas legales superiores que entren en vigor con posterioridad a la emisión del presente documento, en todo caso, con la presentación de la propuesta se entenderá aceptada por parte del proponente, la forma de pago y todas las deducciones y retenciones aplicables.

ANÁLISIS FINANCIERO

Cabe precisar que, en el marco de la modalidad de contratación de mínima cuantía, no se hace exigible la elaboración de un análisis financiero del mercado sustentado en variables macroeconómicas ni la verificación de la capacidad financiera u organizacional de los oferentes. No obstante, la entidad adelantó un ejercicio de análisis enfocado en la revisión de precios históricos y cotizaciones recientes para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, con el propósito de determinar de manera objetiva el valor estimado del proceso, en función de una población aproximada de 1.400 servidores públicos de la Administración Municipal de Palmira.

En este sentido, se identificó el universo de posibles oferentes mediante la consulta de registros como el RUES y bases de datos del sector de seguridad y salud en el trabajo, evidenciando la existencia de múltiples instituciones habilitadas para la aplicación de instrumentos de evaluación psicosocial en el municipio de Palmira y su área de influencia. Dentro de este universo se encuentran los proveedores que allegaron cotización en el presente estudio, lo que permite validar condiciones de pluralidad de oferentes y competencia en el mercado local.

Es importante precisar que, junto con el envío del correo de solicitud de cotización, se adjuntó un anexo documental que detalla técnicamente el desglose de los elementos clave necesarios para el desarrollo del instrumento metodológico por parte de los oferentes. Dicho anexo fue elaborado con base en la información consignada en la justificación de la necesidad e incorpora aquellos aspectos que, según el equipo técnico de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, se consideran pertinentes para garantizar el adecuado desarrollo del proceso. En este sentido, se entiende que las entidades que presentaron cotización contaban con lineamientos técnicos claros para el cálculo de sus costos operacionales y la estructuración de sus propuestas. Bajo esta premisa, se asume que los costos asociados al personal, así como a los insumos requeridos, fueron debidamente considerados en las cotizaciones presentadas a la entidad.

A partir de la información consolidada en la tabla anexa de cotizaciones, se efectuó un análisis comparativo de precios del servicio de aplicación de la batería psicosocial, considerando variables como modalidad de aplicación presencial de los formatos de encuesta A y B, cobertura poblacional, procesamiento de resultados, entrega de informes individuales y colectivos, y acompañamiento técnico. Para tal efecto, se utilizó la mediana como medida estadística principal, complementada con el análisis de promedios y la identificación de valores atípicos, evitando la definición de rangos restrictivos o precios techo, en concordancia con los lineamientos del sistema de compra pública.

El análisis de las cotizaciones evidencia variaciones entre los oferentes, atribuibles a diferencias en el alcance metodológico y técnico del servicio ofertado. No obstante, mediante la depuración estadística de la información y la aplicación de medidas de tendencia central, se logró establecer un valor representativo del mercado que permite

sustentar técnicamente el presupuesto oficial, sin incurrir en sobrecostos y garantizando condiciones de eficiencia en el uso de los recursos públicos.

De manera complementaria, se incorporó un análisis comparativo entre vigencias recientes, evidenciando una tendencia al incremento en los costos asociados a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Este comportamiento responde a factores como el aumento en los costos operativos del sector, la incorporación de herramientas tecnológicas para la recolección y procesamiento de información, el fortalecimiento de los estándares de confidencialidad y trazabilidad de datos, así como la actualización de lineamientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo. En términos generales, estos factores han generado incrementos significativos en los valores ofertados frente a periodos anteriores.

Por su parte, el análisis vertical del servicio permitió identificar que los componentes de mayor incidencia en el costo total corresponden a la aplicación del instrumento, el procesamiento y análisis de la información, la generación de informes (individuales, grupales e institucionales) y la formulación de recomendaciones en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta desagregación permitió enfocar el análisis en los elementos de mayor impacto presupuestal, contribuyendo a una estimación más precisa del valor del proceso.

En relación con la capacidad financiera de la entidad, se establece que el presupuesto oficial corresponderá al valor medio resultante de las cotizaciones válidamente recibidas en el ejercicio de análisis de mercado. Para el presente proceso, una vez recibidas únicamente tres cotizaciones válidas, estas arrojaron un **valor promedio de** CINCUENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS M/CTE ($54.824.000,00) incluido IVA y todos los impuestos que apliquen, monto que resulta coherente con el análisis de mercado realizado y con la magnitud de la población objeto (1.400 servidores públicos). Este presupuesto permite cubrir integralmente la aplicación de la batería psicosocial, incluyendo todas las fases del servicio, y se enmarca en los principios de economía, eficiencia y responsabilidad en el gasto público.

Es importante señalar que, conforme a los lineamientos de Colombia Compra Eficiente, no es procedente establecer rangos mínimos o máximos para la presentación de ofertas en el presente proceso de mínima cuantía, dado que el precio constituye el principal factor de selección. En consecuencia, la entidad define un presupuesto oficial sustentado técnicamente en el valor medio de las cotizaciones, el cual será publicado en la invitación correspondiente.

Si bien la modalidad de mínima cuantía —conforme a lo dispuesto en la Ley 1150 de 2007 y los lineamientos de Colombia Compra Eficiente— establece como criterio principal de selección el menor precio, este no debe entenderse como el único factor determinante para la adjudicación. En efecto, la posibilidad de estructurar el proceso a partir del presupuesto oficial derivado del valor medio de las cotizaciones podría incentivar la participación de un mayor número de oferentes, incorporando elementos de valor agregado como certificaciones especializadas (por ejemplo, en estándares de bienestar psicosocial), experiencia acreditada en entidades territoriales de características similares y

condiciones contractuales más robustas en términos de garantías. De esta manera, se contribuiría a optimizar la relación costo–calidad del servicio y a mitigar riesgos asociados a una baja concurrencia en el proceso de selección.

Finalmente, en atención a la disponibilidad presupuestal, se proyecta la ejecución del servicio de manera integral para la totalidad de la población objetivo, garantizando la aplicación del instrumento, el procesamiento de resultados y la entrega de productos técnicos requeridos. Este enfoque permite asegurar cobertura total, oportunidad en la intervención y cumplimiento de las obligaciones institucionales en materia de gestión del riesgo psicosocial.

Convocatoria Limitada a Mipymes

"**Artículo 2.2.1.2.4.2.2 del Decreto 1082 de 2015**. Convocatorias Limitadas a Mípymes. Las Entidades Estatales independientemente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos, deben limitar la convocatoria de los Procesos de Contratación con pluralidad de oferentes a las Mipymes colombianas con mínimo un (1) año de existencia, cuando concurran los siguientes requisitos:

• El valor del Proceso de Contratación sea menor a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (US$125.000), liquidados con la tasa de cambio que para el efecto determina cada dos años el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

UMBRAL DE MIPYMES 2026	
US$	125.000
COL$	**511.708.497**

Fuente: Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Teniendo en cuenta el presupuesto asignado al presente proceso de selección, el mismo SI es susceptible de limitarse a MIPYME.

Artículo 2.2.1.2.4.2.3. Limitaciones territoriales. De conformidad con el parágrafo 1 del artículo 12 de la Ley 1150 de 2007, las Entidades Estatales, independientemente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos, pueden realizar convocatorias limitadas a Mipyme colombianas que tengan domicilio en los departamentos o municipios en donde se va a ejecutar el contrato. Cada Mipyme deberá acreditar su domicilio con los documentos a los que se refiere el siguiente artículo.

ASPECTOS TÉCNICOS DE LA OFERTA

No aplica.

ANÁLISIS DE BIENES Y/O SERVICIOS RELEVANTES

No aplica.

ANÁLISIS DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA EXIGIDOS GUÍA DE COMPRAS PÚBLICAS SOSTENIBLES Y SOCIALMENTE RESPONSABLES

De acuerdo con lo establecido en la GUÍA DE COMPRAS PÚBLICAS SOSTENIBLES Y SOCIALMENTE RESPONSABLES que orienta a las entidades para que el gasto público no solo adquiera bienes o servicios, sino que genere impactos positivos en el desarrollo del país. Se fundamenta en tres pilares:

Eje Social: Busca reducir la desigualdad mediante la inclusión laboral de grupos vulnerables (personas con discapacidad, mujeres cabeza de familia, víctimas del conflicto) y la exigencia de condiciones de trabajo digno en toda la cadena de suministro.

Eje Ambiental: Promueve la adquisición de productos con menor huella de carbono, el uso de materiales biodegradables, la eficiencia energética y la gestión responsable de residuos para proteger los recursos naturales.

Eje Económico y Ético: Incentiva el apoyo a las Mipymes locales y el comercio justo, asegurando que el proceso de selección sea transparente y que los proveedores cumplan con estándares de integridad y derechos humanos.

En cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Política de Compras Públicas Sostenibles y en la Guía de Compras Públicas Sostenibles y Socialmente Responsables emitida por Colombia Compra Eficiente, las entidades estatales deben propender por la incorporación de criterios ambientales en sus procesos de contratación, con el fin de promover la adquisición de bienes y servicios que reduzcan los impactos ambientales y fomenten el uso eficiente de los recursos.

La inclusión de estos criterios no tiene como finalidad limitar la participación de los oferentes, sino promover la adquisición de bienes y servicio más eficientes y ambientalmente responsables, en concordancia con las políticas públicas de sostenibilidad y con los principios de eficiencia y responsabilidad ambiental que orientan la gestión contractual de las entidades públicas.

Se recomienda para el presente proceso de selección, teniendo en cuenta la modalidad establecida, si bien es cierto no se establece un criterio diferencial o puntaje, se hace necesario manifestar bajo la gravedad de juramento mediante documento debidamente suscrito que cuenta con la implementación de prácticas de gestión ambiental aplicables a la ejecución del contrato.

Ahora bien, en el marco de la construcción del análisis del sector para la contratación de servicios relacionados con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la administración municipal de Palmira, resulta importante reconocer que no todos los colaboradores enfrentan las mismas condiciones personales, familiares, físicas o emocionales dentro del entorno laboral. Por esta razón, el estudio del sector debe incorporar un enfoque diferencial que permita identificar y proteger a aquellos grupos que, por su situación particular, requieren una atención especial por parte de la entidad y del futuro contratista encargado de ejecutar la aplicación de la batería psicosocial.

La normatividad colombiana ha establecido que existen personas consideradas sujetos de especial protección constitucional, debido a que pueden encontrarse en condiciones de mayor vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Dentro del contexto de la administración pública, esto incluye, entre otros, a mujeres gestantes o en periodo de lactancia, personas con discapacidad, servidores con enfermedades de alto costo o afectaciones de salud mental, madres o padres cabeza de hogar, pre pensionados, víctimas del conflicto armado y trabajadores con estabilidad laboral reforzada por razones médicas. Estas condiciones hacen que determinadas situaciones laborales, cargas emocionales o factores organizacionales puedan impactarlos de manera más significativa.

Desde esta perspectiva, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial no debe entenderse únicamente como el cumplimiento de un requisito normativo, sino como una herramienta orientada a conocer de manera más cercana las condiciones reales de bienestar emocional y laboral de los colaboradores de la entidad. En el caso de los sujetos de especial protección, el proceso cobra aún mayor relevancia, dado que permite identificar posibles afectaciones relacionadas con estrés laboral, agotamiento emocional, dificultades en el ambiente de trabajo, sobrecarga laboral o situaciones de discriminación que podrían influir negativamente en su salud y desempeño.

Por ello, dentro del análisis del sector resulta necesario que los posibles proveedores o contratistas cuenten con experiencia técnica y humana suficiente para abordar este tipo de población de manera adecuada. No basta únicamente con aplicar encuestas o instrumentos de medición; también se requiere garantizar condiciones de confidencialidad, trato digno, sensibilidad frente a situaciones particulares y manejo responsable de la información recolectada. De igual manera, el personal profesional encargado de la aplicación debe contar con competencias en psicología organizacional, seguridad y salud en el trabajo y enfoque diferencial, permitiendo desarrollar el proceso con empatía, objetividad y respeto por los derechos de los trabajadores.

Asimismo, la existencia de estos grupos poblacionales implica que el servicio contratado pueda requerir actividades adicionales o metodologías adaptadas, tales como jornadas focalizadas, acompañamiento especializado, horarios

flexibles para la aplicación de instrumentos, estrategias de accesibilidad o medidas reforzadas de reserva de información. En consecuencia, estos aspectos deben ser considerados dentro del estudio de mercado y en la estructuración financiera del proceso contractual, toda vez que hacen parte integral de una prestación adecuada y responsable del servicio requerido por la entidad.

Finalmente, incorporar el análisis de sujetos de especial protección dentro del estudio del sector fortalece el enfoque preventivo y humano de la administración municipal, permitiendo que la contratación del servicio de aplicación de batería psicosocial responda no solo a una obligación legal derivada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino también al compromiso institucional de promover ambientes laborales saludables, inclusivos y respetuosos de la dignidad de todos los colaboradores de la entidad.

CONCLUSIONES

En el marco de la estructuración del presente proceso contractual, la Alcaldía de Palmira adelantó la solicitud de cotizaciones a diferentes empresas prestadoras de servicios de salud ocupacional con experiencia en la aplicación de baterías de riesgo psicosocial, las cuales cuentan con la capacidad técnica, operativa y de habilitación requerida para la ejecución del objeto contractual. Dichas cotizaciones fueron requeridas y allegadas a través de medios electrónicos (correo institucional), garantizando la trazabilidad de la información y verificándose que cada una de ellas se encontrara debidamente suscrita, como requisito de validez del soporte financiero objeto de análisis.

Con base en la información recopilada, se procedió a la consolidación de los valores correspondientes a cada uno de los ítems que integran la propuesta económica del proceso para la vigencia 2026. Sobre esta base, se aplicaron herramientas estadísticas como el promedio aritmético, la mediana y la desviación estándar, con el propósito de obtener valores representativos del comportamiento del mercado y depurar posibles datos atípicos que pudieran distorsionar la estimación del presupuesto oficial. Es preciso señalar que, dado que la entidad no cuenta con antecedentes contractuales relacionados con la aplicación de este instrumento metodológico, no resulta procedente efectuar un análisis horizontal respecto de vigencias anteriores; por tanto, el estudio se desarrolla principalmente desde el marco normativo aplicable y desde la experiencia comparativa de otras entidades públicas que ya han ejecutado procesos similares.

Por su parte, el análisis vertical permitió identificar la participación de cada componente dentro del costo total del proceso, evidenciando que los rubros de mayor incidencia económica corresponden a las actividades asociadas a la aplicación del instrumento de batería psicosocial, el procesamiento y análisis de la información recolectada, así como la elaboración de informes individuales, grupales e institucionales y el acompañamiento técnico en la formulación de

recomendaciones. En contraste, los componentes operativos de menor complejidad —como la logística básica de aplicación y el soporte administrativo— presentan una participación porcentual más reducida dentro del total presupuestado.

Adicionalmente, la aplicación de la desviación estándar sobre los valores consignados en la tabla de cotizaciones permitió analizar el nivel de dispersión de las ofertas presentadas por los diferentes proponentes, identificando variaciones asociadas a factores como la modalidad de aplicación presencial de este instrumento metodológico, también se tiene en cuenta datos como el alcance del análisis estadístico, el nivel de detalle de los informes entregados, el uso de herramientas tecnológicas y la experiencia técnica del equipo profesional. Este ejercicio facilitó la identificación de posibles valores atípicos y la consolidación de promedios más representativos del mercado, fortaleciendo así la confiabilidad y solidez del análisis financiero realizado.

Con base en lo expuesto, se señala que, al haber recibido únicamente tres cotizaciones válidas durante el estudio de mercado realizado por la entidad, estas arrojaron un valor promedio CINCUENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS M/CTE ($54.824.000,00) incluido IVA y demás impuestos que apliquen, lo que refleja que dichos valores de mercado presentan montos competitivos entre oferentes en la fase precontractual.

Es importante señalar que la determinación del valor promedio por ítem no solo se fundamentó en las cotizaciones allegadas, sino también en el análisis de procesos contractuales ejecutados por entidades con fines similares a los del Municipio de Palmira, liderado en esta oportunidad por la Secretaría de Desarrollo Institucional a través de la Subsecretaría de Talento Humano, así como en variables económicas como el Índice de Precios al Consumidor (IPC), permitiendo asegurar que los valores definidos corresponden a precios actuales y razonables de mercado.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el proceso se adelantará bajo la modalidad de mínima cuantía, conforme a lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y las directrices emitidas por Colombia Compra Eficiente, el valor estimado de valor promedio CINCUENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS M/CTE ($54.824.000,00) incluido IVA y demás impuestos que apliquen, representa una base objetiva, técnicamente soportada y financieramente razonable para garantizar la adecuada ejecución del objeto contractual, así como la participación plural de oferentes que cumplan con las condiciones técnicas y jurídicas requeridas por la entidad.

En consecuencia, el presente análisis económico constituye el soporte técnico y financiero para la determinación del presupuesto oficial del proceso de contratación bajo la modalidad de mínima cuantía, garantizando el cumplimiento de los principios de planeación, economía, responsabilidad y selección objetiva establecidos en la Ley 80 de 1993.

- Modalidad de selección:

De acuerdo con la Ley 1150 de 2007, en su artículo 2, modificado por el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011, el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020, el artículo 2 del Decreto 1860 de 2021, y el artículo 5 del Decreto 142 de 2023 y el Decreto 1082 de 2015 la selección del contratista debe realizarse bajo alguna de las siguientes modalidades: licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos o contratación directa, según las condiciones particulares del objeto contractual. En este caso, se recomienda se aplique la modalidad de **selección contratación de mínima cuantía.**, y dado los precedentes contractuales atendiendo a las características del proceso.

Por lo tanto, el proceso de contratación se ajusta a las normativas mencionadas y se basa en principios de legalidad y transparencia, garantizando que se cumplan las condiciones requeridas para la selección del contratista, de acuerdo con las necesidades específicas del proceso y con el marco normativo vigente.

- **Plazo de ejecución:**

El plazo de ejecución del contrato que se derive del presente proceso de selección será de CUATRO (04) meses, que se contarán desde inicio en Secop II, previo cumplimiento de los requisitos de legalización y perfeccionamiento del contrato.

NOTA 1: Entendiéndose como inicio del contrato, la fecha definida directamente en la plataforma del SECOP II.

NOTA 2: El inicio del contrato deberá realizarse a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución conforme al artículo 41 de la Ley 80 de 1993 y artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.

- **Presupuesto oficial:**

En concordancia con el análisis económico y estadístico previamente efectuado, el valor promedio obtenido de las cotizaciones allegadas por los proveedores que colaboraron con el proceso de consulta de mercado —equivalente a valor promedio CINCUENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS M/CTE ($54.824.000,00) incluido IVA y demás impuestos que apliquen, fue determinado por la entidad como el valor medio representativo del mercado y, en consecuencia, se establece como el presupuesto oficial asignado para adelantar el presente proceso de selección del proveedor encargado de la prestación de los servicios de aplicación de batería de riesgo psicosocial para los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Así mismo, el valor definido como presupuesto oficial se considera razonable, proporcional y ajustado a las condiciones reales del mercado para este tipo de servicios especializados, toda vez que corresponde al resultado del promedio aritmético de las cotizaciones válidamente obtenidas, complementado con el análisis técnico de variables como el alcance metodológico del servicio, la modalidad de aplicación, el procesamiento de resultados, la elaboración de informes y la experiencia técnica requerida para la adecuada ejecución contractual.

- **Forma de pago:**

El Municipio de Palmira pagará al CONTRATISTA el valor del contrato, mediante actas parciales, previo informe donde indique avance en el número de servidores públicos evaluados, el cual debe contar con la revisión y aprobación por parte del supervisor del contrato.

Cabe anotar que el supervisor del contrato estará atento al avance de las actividades a realizar por parte del contratista.

Se debe tener en cuenta la aplicación del procedimiento definido para pagos por la Entidad, con la radicación en debida forma y con todos los anexos que den cuenta de cobro o factura, previo cumplimento de los requisitos de Ley.

No se aceptarán propuestas con forma de pago diferente a la aquí señalada, por lo tanto, serán rechazadas las propuestas que determinen una forma de pago distinta.

Para el pago, EL CONTRATISTA deberá presentar:

Para los pagos, el contratista deberá presentar: Factura de venta o cuenta de cobro que deber cumplir con todos los requisitos establecidos en el artículo 617 del Estatuto Tributario e indicar el número del contrato objeto de pago. Si es persona Jurídica copia de las planillas de pago de las obligaciones al Sistema General de Seguridad Social (Pensión, Salud, ARL Y Parafiscales) y certificado de cumplimiento expedido por el representante legal o revisor fiscal, según corresponda y de conformidad con el artículo 50 de la Ley 789 de 2002.

Si es persona natural, planilla de autoliquidación y pago de la seguridad social integral (Pensión, Salud, ARL) mes vencido. Certificación de recibo a entera satisfacción de los bienes y/o servicios que constan en la factura y/o cuenta de cobro, expedido por el supervisor del contrato.

En todo caso, el pago se realizará de conformidad con los trámites administrativos a que haya lugar y de

acuerdo con la disponibilidad del Programa Anual Mensualizado de Caja.

Se cobrarán los tributos de orden Nacional, Departamental y Municipal a que haya lugar, los cuales deben ser tenidos en cuenta por el proponente para la preparación de su propuesta, además de las siguientes deducciones, por concepto de estampillas:

En todo caso, el pago se realizará de conformidad con los trámites administrativos a que haya lugar y de acuerdo con la disponibilidad del Programa Anual Mensualizado de Caja.

Se cobrarán los tributos de orden Nacional, Departamental y Municipal a que haya lugar, los cuales deben ser tenidos en cuenta por el proponente para la preparación de su propuesta, además de las siguientes deducciones por concepto de estampillas:

Persona natural:

CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS HONORARIOS PERSONA NATURAL NO DECLARANTE		
CONCEPTO	**TARIFA**	**FUENTE**
ESTAMPILLA PROUNIVALLE	2%	DEPARTAMENTAL
ESTAMPILLA PROHOSPITALES	1%	DEPARTAMENTAL
ESTAMPILLA ADULTO MAYOR	2%	MUNICIPAL
ESTAMPILLA PROCULTURA, PAGO MAYOR A 50 S.M.M.L.V ($87.545.250)	1%	MUNICIPAL
ESTAMPILLA PARA LA JUSTICIA FAMILIAR PAGO MAYOR A 10 S.M.M.L.V ($17.509.050)	2%	MUNICIPAL
TASA PRO DEPORTE	2%	MUNICIPAL
RETENCIÓN EN IMPUESTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO TARIFA SEGÚN ACTIVIDAD	1%	MUNICIPAL
RETENCIÓN EN LA FUENTE POR RENTA	10%	NACIONAL
RETENCIÓN DE IVA PARA LOS RESPONSABLES DEL IMPUESTO	15%	NACIONAL

Persona jurídica o asimilada:

CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS HONORARIOS Y CÓMISIONES PERSONA JURÍDICA O ASIMILADA		
CONCEPTO	**TARIFA**	**FUENTE**
ESTAMPILLA PROUNIVALLE	2%	DEPARTAMENTAL
ESTAMPILLA PROHOSPITALES	1%	DEPARTAMENTAL
ESTAMPILLA ADULTO MAYOR	2%	MUNICIPAL
ESTAMPILLA PROCULTURA, PAGO MAYOR A 50 S.M.M.L.V ($87.545.250)	1%	MUNICIPAL
ESTAMPILLA PARA LA JUSTICIA FAMILIAR PAGO MAYOR A 10 S.M.M.L.V ($17.509.050)	2%	MUNICIPAL
TASA PRO DEPORTE	2%	MUNICIPAL
RETENCIÓN EN IMPUESTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO TARIFA SEGÚN ACTIVIDAD	1%	MUNICIPAL
RETENCIÓN EN LA FUENTE POR RENTA	11%	NACIONAL
RETENCIÓN DE IVA PARA LOS RESPONSABLES DEL IMPUESTO	15%	NACIONAL

Lo anterior, sin perjuicio de que el Municipio de Palmira deba aplicar nuevas deducciones y/o tributos en cumplimiento de normas superiores que entren en vigencia con posterioridad a la emisión del presente documento. En todo caso, con la presentación de la propuesta se entenderá aceptada por parte del proponente, la forma de pago y todas las deducciones y retenciones aplicables.

NOTA 1: Los pagos se cancelarán, previo cumplimiento de los trámites administrativos a que haya lugar.

NOTA 2: Si la factura no ha sido correctamente elaborada o no se acompañan los documentos requeridos para el pago, el término para su trámite interno solo empezará a contarse desde la fecha en que se presente en debida forma o se haya aportado el último de los documentos. Las demoras que se presenten por estos conceptos serán responsabilidad del contratista y no tendrán por ello derecho al pago de intereses y compensaciones de ninguna naturaleza. Se deberán radicar antes del cierre contable fijado por la entidad.

NOTA 3: La Entidad no se hace responsable por las demoras presentadas en el trámite para el pago al Contratista cuando ellas fueren ocasionadas por encontrarse incompleta la documentación de soporte o no ajustarse a cualquiera de las condiciones establecidas en el Contrato. La Entidad hará las retenciones a que haya lugar sobre cada pago, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

NOTA 4: El Contratista deberá acreditar para cada pago derivado del Contrato que se encuentran al día en el pago de aportes parafiscales relativos al Sistema de Segundad Social Integral, así como los propios del Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, cuando corresponda.

- **Limitación a MIPYME:**

De conformidad con el Artículo 2.2.1.2.4.2.2 del Decreto Nacional 1082 de 2015, modificado por el Art. 5 del Decreto 1860 de 2021, y el presupuesto oficial para el presente proceso, el cual es menor a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (US$125.000), liquidados con la tasa de cambio que para el efecto determina cada dos años el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. La presente convocatoria PODRÁ SER LIMITADA A MIPYMES.

De acuerdo con la **Ley 2069 de 2020**, que promueve la participación de **MIPYMES** (Micro, pequeñas y medianas empresas) en los procesos de contratación pública, es relevante identificar a las MIPYMES que podrían ser proveedores directos o indirectos para la **aplicación de la batería de riesgo psicosocial**. Las **MIPYMES** pueden ser **consultoras de salud ocupacional**, **plataformas tecnológicas**, o **psicólogos independientes** que cuenten con la capacidad de ofrecer estos servicios.

• Las MIPYMES en el sector de la salud ocupacional y psicología organizacional tienen un **gran potencial** para participar en estos procesos debido a su **flexibilidad**, **cercanía con el cliente** y **precios competitivos**.

• Se recomienda la **inclusión de MIPYMES** en el proceso de contratación, ya que muchas tienen la **experiencia** necesaria y pueden ofrecer **soluciones innovadoras** adaptadas a las necesidades de empresas de menor tamaño.

La **producción** del servicio de aplicación de la batería de riesgo psicosocial incluye la **formulación y ejecución** de los programas de evaluación de riesgos psicosociales. Dependiendo del proveedor, este servicio puede incluir las siguientes fases:

1. **Diagnóstico**: El proveedor realiza un análisis de los **factores de riesgo psicosocial** mediante la aplicación de la batería de preguntas. Esto puede hacerse de manera presencial.

2. **Entrega de resultados**: Los resultados se entregan en informes detallados que pueden incluir recomendaciones y planes de intervención.

3. **Intervención y seguimiento**: Algunos proveedores también ofrecen **seguimiento** a los resultados obtenidos de la evaluación, lo que puede incluir programas de intervención y estrategias de mejora.

- **Códigos UNSPSC**

De igual manera tener en cuenta el cumplimiento de los códigos UNSPSC listados en el cuerpo documental.

Código UNSPSC	Segmento	Familia	Clase	Producto
85122201	Servicios de salud	Práctica médica	Servicios de evaluación y valoración de salud individual	Valoración del estado de salud individual
85121608	Servicios de salud	Práctica médica	Servicios médicos de doctores especialistas	Servicios de psicología
85121701	Servicios de salud	Práctica médica	Servicios de prestadores especialistas de servicios de salud	Servicios de psicoterapeutas

- **Lugar de ejecución del contrato:**

El lugar de ejecución del contrato será el Municipio de Palmira (Valle del Cauca).

- **Experiencia:**

Se tendrá como experiencia mínima habilitante del proponente, la acreditación de **CERTIFICACIONES DE CONTRATOS, CONTRATOS Y/O ACTA DE LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS,** ejecutados y terminados por el mismo proponente La experiencia acreditada deberá ser similar a la requerida por el MUNICIPIO DE PALMIRA en el presente proceso de selección y conforme al objeto presentado que tienen que ver con la ***Aplicación y evaluación de la Bateria Psicosocial*** , bien sea en el sector público o privado.

Para ello el proponente deberá anexar **CERTIFICACIONES, CONTRATOS Y/O ACTAS DE LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS** expedidas por Entidades públicas o privadas a los que el proponente haya prestado sus servicios, dicha experiencia deberá incluir la siguiente información:

a. Los proponentes diferentes a MiPymes, deberán aportar como **MÍNIMO UNA (1) MÁXIMO DOS (2)** certificaciones y/o actas de liquidación de contratos y/o convenios ejecutados y terminados a la fecha de cierre del proceso, **cuyo objeto u obligaciones, o alcance o condiciones del contrato, sean o contengan la aplicación de baterías en riesgo psicosocial y/o medición de riesgo psicosocial**; donde la sumatoria de las certificaciones aportadas sea igual o mayor al **100%** al presupuesto oficial del presente proceso de selección.

b. En virtud de dar cumplimiento al artículo 2.2.1.2.4.2.18 del Decreto 1082 del 2015, el Decreto reglamentario 1860 de 2021 y al artículo 12 de la Ley 590 de 2000 que promueven el acceso de las MIPYMES al mercado de compras públicas, la entidad permite facilitar la participación en el Proceso de Contratación, por lo que, las MIPYME que pretendan participar, podrán acreditar la experiencia exigida en el presente proceso de selección con un **MÍNIMO DE UNA (1) Y UN MÁXIMO DE TRES (3)** y/o actas de liquidación de contratos y/o convenios ejecutados y terminados a la fecha de cierre del proceso, **cuyo objeto u obligaciones, o alcance o condiciones del contrato, sean o contengan la aplicación de baterías en riesgo psicosocial y/o medición de riesgo psicosocial**; donde la sumatoria de las certificaciones aportadas sea igual o mayor al **100%** al presupuesto oficial del presente proceso de selección. Para establecer la aplicabilidad de este tipo de incentivo, los criterios de clasificación empresarial son los definidos en el art. 2.2.1.13.2.2. del Decreto 1074 de 2015.

- **PERSONAL MINIMO REQUERIDO**

El proponente debe presentar dentro de su propuesta la relación del personal que destinará para el desarrollo de las actividades del contrato. En este sentido, deberá allegar las respectivas hojas de vida del personal

propuesto, con el fin de acreditar su idoneidad y experiencia en áreas afines y temáticas relacionadas con el objeto contractual.

El personal deberá contar con la formación académica, títulos obtenidos y, (cuando aplique), matrículas, registros o tarjetas profesionales correspondientes, así como la documentación que permita verificar su identidad, antecedentes profesionales, conocimientos y experiencia. Los requisitos específicos de formación, experiencia y documentación que deberá acreditar cada perfil se detallan a continuación.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 2119 de 2021 y sus parágrafos, los proponentes que dispongan de personal para la ejecución del objeto contractual deberán garantizar la vinculación laboral o contractual de jóvenes entre los 18 y 28 años de edad, profesionales o tecnólogos, durante toda la ejecución del contrato. En ningún caso, el porcentaje de jóvenes vinculados podrá ser inferior al ocho por ciento (8 %) del total del personal requerido para la ejecución contractual.

Los proponentes deberán tener en cuenta que:

1. Identificar el perfil de la población joven que será vinculada de acuerdo con el objeto del contrato, asegurando que cumplan los requisitos mínimos de formación profesional o tecnológica.
2. Al vincular la población joven en los términos del artículo 8 de la Ley 2119 de 2021, deberá aplicar de manera preferente las disposiciones contenidas en las Leyes 2039 y 2043 de 2020, o las normas que las sustituyan o modifiquen.
3. Garantizar durante toda la vigencia del contrato, la vinculación laboral o contractual inmediata de jóvenes profesionales o tecnólogos entre 18 y 28 años de edad. En consecuencia y para el caso en concreto, es de carácter obligatorio cumplir con este requisito, vinculando ***al menos uno*** de los perfiles requeridos para la ejecución del contrato.

Durante la ejecución contractual, la entidad supervisará y controlará el cumplimiento de este requisito, siendo el incumplimiento causal de mala conducta y sujeto a las sanciones previstas en la ley disciplinaria.

PROFESIONAL	FORMACIÓN	EXPERIENCIA
Psicólogos (2)	-Título profesional en psicología. - - Título de posgrado en Salud Ocupacional, Seguridad y Salud en el Trabajo y/o carreras afines. -	Los dos (2) Psicólogos deberán acreditar la siguiente experiencia: Acreditar mínimo dos (2) años de experiencia en labores de Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo. y Acreditar mínimo un (1) año de experiencia realizando aplicación de encuestas de batería de riesgo psicosocial acorde a la Resolución No 2764 de 2022
Psicólogo (1)	-Título profesional en psicología.	Acreditar mínimo un (1) año de experiencia en: Apoyo al desarrollo de labores de Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo O De apoyo en la aplicación de encuestas de batería de riesgo psicosocial acorde a la Resolución No 2764 de 2022

- **Garantías**

Cobertura exigible	Rango de porcentaje de cobertura	Rango de plazo
Cumplimiento general del contrato	Equivalente al 10% del valor del contrato	Desde la suscripción de la aceptación de oferta, por el término de ejecución del contrato y seis (6) meses más de vigencia
Calidad del servicio	Equivalente al 10% del valor del contrato	Desde la suscripción de la aceptación de oferta, por el término de ejecución del contrato y seis (6) meses más de vigencia
Pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones	El 5% del valor del contrato	Desde la suscripción de la aceptación de oferta, por el término de ejecución del contrato y tres (3) años más.

Se aclara también que los postulantes deberán contar con una tradición mercantil en el nicho de la práctica médica de servicios ocupacional no menor de 3 años y contar con el personal idóneo para la prestación del servicio en cuestión.

Para el caso de las IPS de salud ocupacional que pretendan participar del proceso, se deberá acreditar con su oferta la licencia de seguridad y salud en el trabajo emitida por la Entidad por la autoridad en salud correspondiente donde se pueda determinar claramente la autorización para prestar servicios de segundad y salud en el trabajo como mínimo en el campo de acción de MEDICINA EN EL TRABAJO Y MEDICINÅ LABORAL. Dicha licencia sólo tendrá validez si es emitida para la IPS, posteriormente se solicitará las licencias de los médicos.

- **RIESGOS:** Los riesgos eventuales que se puedan derivar del proceso de contratación se determinan en la matriz de riesgo establecida para el proceso.

En constancia de lo anterior se firma en Palmira, Veinticinco (25) agosto de 2026.

Firmas:

LUIS FELIPE GONZALEZ MORA
SUBSECRETARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
ORDENADOR DE GASTO

LEANDRO ALARCON MONTIEL
Rol Financiero – Profesional Universitario grado 2

CRISTIAN REINERIO CARDONA PULGARIN
Rol Técnico – Profesional Universitario 219-2

EMMA VIVIANA ALBARRACÍN ARCILA
Rol Jurídico - Abg. Contratista

Proyectó: Leandro Alarcón Montiel-Profesional Universitario grado 2
Aprobó: Luis Felipe González Mora – Subsecretario de Gestión de Talento Humano