

ANÁLISIS DEL SECTOR

Unidad Ejecutora:	GRUPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	
No. Plan Anual de Adquisiciones:	PAA VIGENCIA 2026 VERSIÓN 14 2026-04-30	
Tipo de Presupuesto Asignado:	INVERSIÓN	
Código BPIN No.	NO APLICA	
Tipo de Contrato:	Mínima Cuantía	Otro:
Fecha Elaboración de Estudios Previos:	Octubre 2026	

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Decreto 2153 de 1992 y el artículo 71 de la Ley 1151 de 2007, la Superintendencia de Industria y Comercio es un organismo de carácter técnico con personería jurídica, que goza de autonomía administrativa, financiera, presupuestal y cuenta con patrimonio propio, denominada entidad estatal para efectos contractuales según lo señalado en el literal b) del numeral 1 del artículo 2 de la Ley 80 de 1993.

Así mismo, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 1° del Decreto 4886 de 2011, corresponde a la Superintendencia de Industria y Comercio velar por la protección de la libre competencia y la prevención de prácticas de competencia desleal; garantizar el cumplimiento de las disposiciones en materia de protección al consumidor y atender las reclamaciones o quejas cuya competencia no haya sido asignada a otra autoridad; ejercer funciones de control metrológico obligatorio a nivel nacional; administrar el Sistema Nacional de la Propiedad Industrial, así como tramitar y resolver los asuntos relacionados con esta materia; desempeñar las funciones jurisdiccionales que le hayan sido asignadas por la ley; vigilar a los operadores, fuentes y usuarios de información financiera, crediticia, comercial, de servicios y de datos provenientes de terceros países, en lo relacionado con la administración de datos personales; impartir instrucciones en temas de protección al consumidor, competencia, propiedad industrial, administración de datos personales y demás áreas propias de su competencia; así como establecer criterios que faciliten el cumplimiento de dichas instrucciones y definir los procedimientos necesarios para su adecuada aplicación.

Ahora bien, el artículo 22 del mencionado Decreto 4886 de 2011 prescribe que la Secretaría General de la Superintendencia de Industria y Comercio tiene asignadas, entre otras, las siguientes funciones:

“(...) Son funciones de la Secretaría General:

- 3. Dirigir la ejecución de los programas y actividades relacionadas con los asuntos financieros y contables, contratación pública, servicios administrativos y gestión documental.*
- 4. Dirigir la elaboración y ejecución del Plan de Contratación de la Superintendencia.*
- 6. Elaborar e implementar las políticas y programas de administración de personal, selección, registro y control, capacitación, salud ocupacional, incentivos y desarrollo del talento humano, bienestar social y dirigir su gestión.*
- 8. Atender las peticiones, consultas y certificaciones sobre la administración de personal, reconocimiento y pago de prestaciones económicas y sociales y demás asuntos relacionados con talento humano. (...)”*

Por otra parte, se resalta que la Superintendencia de Industria y Comercio, mediante Resolución 82080 del 7 noviembre de 2018, creó y organizó el Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano, adscrito a la Secretaría General. Puntualmente, el artículo 2 de la citada resolución, modificado por el artículo 3 de la Resolución 33064 del 16 de junio de 2023, asigna al referido grupo, entre otras, las siguientes funciones:

“(...) 1. Elaborar los diagnósticos de las necesidades de Bienestar Social, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Industria y Comercio.

3. Diseñar proyectos y actividades que contribuyan con el Programa de Bienestar Social, el mejoramiento del clima organizacional y la calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar.
5. Diseñar, ejecutar y evaluar en coordinación con la ARL, EPS y CCF, programas de Seguridad y Salud en el Trabajo los cuales contemplan medicina preventiva, seguridad industrial y emergencias para la Superintendencia de Industria y Comercio.
6. Desarrollar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la Entidad.
10. Liderar la implementación, aplicación, monitoreo y desarrollo de informes asociados con los lineamientos y metodologías que permitan adelantar la gestión del rendimiento laboral en la Superintendencia de Industria y Comercio, para evaluar la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. (...)."

De otro lado, se precisa que el derecho a la vida y a la salud reviste especial importancia por cuanto constituye la base para el ejercicio y garantía de los demás derechos fundamentales. Su protección permite salvaguardar la dignidad humana, la integridad física y mental, y el bienestar general de las personas, garantizando condiciones adecuadas para su desarrollo integral y una mejor calidad de vida. En este sentido, la Constitución Política de Colombia establece diversas disposiciones orientadas a proteger estos derechos, entre ellas el artículo 11, que consagra el derecho fundamental a la vida como pilar esencial de protección de toda persona; el artículo 25, que reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, garantizando ambientes laborales seguros y acordes con la dignidad humana; el artículo 48, que garantiza el derecho a la seguridad social, incluyendo la protección frente a riesgos laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); el artículo 53, que ordena la expedición de un estatuto del trabajo fundamentado en principios mínimos de protección al trabajador, tales como la seguridad, la salud y la previsión social; y el artículo 54, que establece la obligación del Estado y de los empleadores de promover la formación, capacitación y protección de la salud de los trabajadores. De esta manera, la garantía y protección de la vida y la salud constituyen un deber esencial encaminado a asegurar el bienestar integral de las personas y el respeto de sus derechos fundamentales.

En línea con lo anterior, el derecho a la vida y a la salud constituye un derecho fundamental de carácter constitucional, indispensable para garantizar la dignidad humana, el bienestar integral y el desarrollo pleno de las personas en todos los ámbitos de su vida, incluido el entorno laboral. En consecuencia, la protección de estos derechos representa un deber esencial tanto para las entidades públicas como privadas, quienes deben implementar acciones orientadas a la promoción de ambientes laborales seguros, saludables y acordes con los principios de prevención y protección integral de los trabajadores y colaboradores. En este sentido, las entidades tienen el deber de adoptar medidas de prevención, promoción y protección que permitan salvaguardar la integridad física y mental de los trabajadores y colaboradores, evitando la materialización de riesgos que puedan afectar su salud o poner en peligro su vida.

Es por ello, que el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo establece la obligación de los empleadores de garantizar condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, al disponer lo siguiente:

“ARTICULO 348. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. (Modificado por el Art.10 del Decreto 13 de 1967) Todo {empleador} o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.”

A su vez, Ley 9 de 1979 (Código Sanitario Nacional), “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”, establece normas para preservar y mejorar la salud de los trabajadores en sus sitios de trabajo, a saber:

(...)

“ARTÍCULO 81.- La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.

ARTÍCULO 84.- Todos los empleadores están obligados a:

- a. Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción;
- b. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional;
- c. Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones;
- d. Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo; (...)

ARTÍCULO 111.- En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores.

ARTÍCULO 125.- Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.
(...)

Al respecto, el Decreto 614 de 1984, determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo, señalando en su artículo 2 que las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública."

Igualmente, la Resolución 2646 de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación del origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, señalando en los artículos 5 al 12 contenidos en el **Capítulo II de la Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos**, lo siguiente:

- Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica y a través de las percepciones y experiencias de las personas, influyen en su salud y desempeño laboral. En este sentido, la evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el propósito de establecer acciones orientadas a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades en la población trabajadora.

- Para ello, los empleadores deben identificar y evaluar, como mínimo, aspectos relacionados con la gestión organizacional, las características de la organización y del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las condiciones del medio ambiente laboral, la interfase persona-tarea, la jornada laboral, el tipo de contratación, los beneficios derivados de programas de bienestar y los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. Asimismo, deben contemplarse factores extralaborales, tales como la utilización del tiempo libre, el tiempo de desplazamiento, las redes de apoyo social, las características de la vivienda y el acceso a servicios de salud.
- De igual forma, los empleadores deberán contar con información sobre factores psicosociales individuales, incluyendo aspectos sociodemográficos, características de personalidad y estilos de afrontamiento, así como las condiciones de salud evaluadas mediante los exámenes médicos ocupacionales. Con base en esta información, deberá realizarse un análisis epidemiológico que permita determinar perfiles de riesgo y protección por áreas de la entidad.
- Adicionalmente, la evaluación de los factores psicosociales debe incluir el seguimiento periódico a las condiciones de salud de los trabajadores, la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, las estadísticas de morbilidad y mortalidad, el ausentismo, la rotación de personal y el rendimiento laboral. Dicha evaluación debe efectuarse mediante instrumentos validados en el país, garantizando la reserva y confidencialidad de la información, previo consentimiento informado del trabajador.
- Para el análisis y seguimiento permanente de los factores de riesgo psicosocial, una vez identificados los factores de riesgo psicosocial, los empleadores deben realizar su recopilación, análisis y seguimiento mediante instrumentos validados en el país, con el fin de determinar la carga física, mental y psíquica asociada y establecer medidas de intervención y prevención a corto, mediano o largo plazo. Asimismo, esta información debe actualizarse anualmente, discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad, y mantenerse a disposición de las autoridades competentes y de las administradoras de riesgos laborales para efectos de vigilancia, control y asistencia técnica.

La Ley 1562 de 2012, “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, en su artículo 1° realiza las siguientes definiciones:

“Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella 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. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de 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 salud en el trabajo.”

De conformidad con el Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, cuyo objeto es compilar la normatividad vigente del sector Trabajo expedida por el Gobierno Nacional, y regular la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); el debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación activa de los trabajadores y/o colaboradores. Este sistema busca garantizar la aplicación de medidas efectivas en Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo mejoras en el comportamiento de los trabajadores, las condiciones laborales, el ambiente de trabajo, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el entorno laboral.

En este contexto, la entidad tiene la responsabilidad de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de proteger y promover la salud física y mental de sus funcionarios y contratistas, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST. Dentro de este sistema, el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo contempla actividades fundamentales orientadas a la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo que puedan afectar el bienestar integral de los trabajadores, entre ellas, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de la entidad.

Finalmente, la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo, “Por la cual se adopta la Bateria 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”, estableció la adopción de herramientas e instrumentos unificados orientados a la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora colombiana, en ese sentido contempló los siguientes aspectos:

En primer lugar, dispuso como objeto la adopción de referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de dichos factores, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención:

- “1. Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.*
- 2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.*
- 3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.*
- 4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.*
- 5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa - Cultura de vida y trabajo saludables.*
- 6. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social - Gestión de demandas en el trabajo.*
- 7. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte - Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.*
- 8. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo - Prácticas de trabajo saludable para educadores.*
- 9. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero - Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.*
- 10. Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.*
- 11. Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - “Burn out”.**
- 12. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión.*
- 13. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés postraumático.*
- 14. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo.*
- 15. Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo.”*

En segundo lugar, menciona que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse periódicamente según el nivel de riesgo identificado en la empresa. Cuando se evidencien factores intralaborales de alto o muy alto riesgo, o efectos negativos

en la salud, bienestar o desempeño laboral, la evaluación deberá efectuarse anualmente, dentro del sistema de vigilancia epidemiológica, e implementar de manera inmediata acciones de intervención y control. Por su parte, si el nivel de riesgo es medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años, acompañada de medidas de intervención tanto en la fuente como en el trabajador.

Asimismo, el nivel de riesgo psicosocial intralaboral debe calcularse a partir del promedio de los puntajes obtenidos en el cuestionario intralaboral, diferenciando la forma A (cargos técnicos, profesionales y directivos) y la forma B (cargos auxiliares y operativos). Si alguna de estas presenta riesgo alto o muy alto, la evaluación deberá realizarse anualmente.

A su vez el artículo 4, ibidem, establece que la Batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, así:

“1. Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial.

Los instrumentos que conforman la Batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

- 1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.*
- 1.2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.*
- 1.3. Cuestionario para la evaluación del estrés.*
- 1.4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).*

La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos.

2. Guías para el análisis Psicosocial

Las Guías de Análisis Psicosocial que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial son las siguientes:

- 2.1. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.*
- 2.2. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.*
- 2.3. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.*

Además de los instrumentos señalados anteriormente, los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.

Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se deben seguir las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería que hace parte de dicho documento.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosociales para sus empleadores, contratantes y trabajadores afiliados, así como prestar asesoría y asistencia técnica para orientar la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Además, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos -Resolución 2764 de 2022-, presenta las acciones, estrategias y los protocolos específicos enunciados en los numerales 3 al 15 del artículo 1° de la referida Resolución, bajo tres enfoques:

- “1. Como instrumento de promoción de la salud y los factores protectores, la intervención de los factores de riesgo y la prevención de los efectos adversos en la salud de las personas.*
- 2. Como componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*
- 3. Como mecanismo de intervención de los factores de riesgo identificados a través de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales.”*

También, contempla medidas de intervención y control frente a los distintos dominios y dimensiones evaluados, así como protocolos específicos para situaciones como síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, duelo, estrés y depresión, incluyendo lineamientos para sectores económicos prioritarios. De igual manera, orienta a empleadores, contratantes y demás actores del sistema sobre la implementación y seguimiento de acciones de intervención tanto en trabajo presencial como remoto, promoviendo un abordaje interdisciplinario. La intervención debe priorizar acciones en la fuente mediante cambios organizacionales y controles administrativos, complementadas con estrategias dirigidas al trabajador para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos. Es por ello, que todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales, para lo cual deben utilizar los protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial. Estas acciones deben desarrollarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En consecuencia, la implementación de acciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, resulta esencial para identificar, evaluar y monitorear las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que puedan incidir en la salud, el desempeño y la calidad de vida de los colaboradores. Lo anterior permite detectar oportunamente situaciones asociadas al estrés laboral, agotamiento emocional, sobrecarga laboral, afectaciones psicológicas y demás condiciones que puedan derivar en enfermedades laborales o impactar negativamente el clima organizacional y la productividad institucional.

Aunado a lo anterior, la evaluación de los factores psicosociales constituye una herramienta fundamental para establecer estrategias de intervención, prevención y promoción de la salud mental en el entorno laboral, fortaleciendo las condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables, y contribuyendo al mejoramiento continuo del ambiente laboral y del bienestar integral de los trabajadores. De igual manera, permite identificar oportunamente situaciones de riesgo asociadas al estrés laboral, agotamiento emocional, sobrecarga de trabajo y demás condiciones que puedan afectar la salud física y mental de los colaboradores, facilitando la adopción de medidas preventivas y correctivas orientadas a mitigar dichos riesgos.

En este sentido, y con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como garantizar la protección de los derechos fundamentales a la vida, la salud y la dignidad humana, se hace necesario contratar el servicio para la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Lo anterior permitirá identificar, evaluar y analizar las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que puedan incidir en el bienestar y desempeño de los trabajadores de la entidad, establecer el nivel de riesgo psicosocial existente y definir acciones de intervención, prevención y mejora continua, en cumplimiento de la implementación, mantenimiento y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES Y LA IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR.

.1 OBJETO DEL CONTRATO.

OBJETO: Prestación del servicio para la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a funcionarios y contratistas de la Superintendencia de Industria y Comercio, realización del test de Burnout a aquellas áreas que presenten nivel de riesgo muy alto de conformidad con la normatividad vigente y las especificaciones técnicas establecidos en el anexo técnico.

2.1. CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS

El objeto contractual se clasifica en los siguientes códigos de clasificador de bienes y servicios:

El cuarto nivel del clasificador de bienes y servicios para el presente proceso a contratar es:

CLASIFICADOR UNSPSC					
CÓDIGO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO	NOMBRE PRODUCTO
81131504	81000000	81130000	81131500	81131504	Encuestas por muestreos
80101510	80000000	80100000	80101500	80101510	Servicio de asesoramiento para la gestión del riesgo
80101511	80000000	80100000	80101500	80101511	Servicio de asesoramiento en recursos humanos
93141808	93000000	93140000	93141800	93141808	Servicios de seguridad o salud ocupacional

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN

La modalidad de selección que se utilizará para adelantar el presente proceso de selección es la MINIMA CUANTÍA de conformidad con el Art. 94 de la ley 1474 de 2011 y Arts. 2.2.1.1.1.6.1, 2.2.1.1.2.1.1 y 2.2.1.2.1.5.1 y siguientes del Decreto 1082 de 2015.

4. ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO

En aras de conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo, la entidad estatal debe dejar constancia de este análisis en los documentos del proceso; en este sentido, a continuación, se analiza el sector económico objeto del contrato.

4.1 ECONÓMICO

Las variables macroeconómicas de la economía Colombiana que se resaltan en este análisis serán las que afectan la necesidad a contratar, como lo son el crecimiento económico y la inflación, la fluctuación del dólar; así mismo se realizará una revisión de la información estadística publicada en la página del DANE y otras fuentes de información que permitirán realizar un estudio de sector acorde la normatividad vigente en materia de contratación, que garantice la participación de las diferentes organizaciones según las disposiciones emitidas por el Gobierno nacional para contribuir con el desarrollo económico del país y la participación en las compras públicas a las MiPymes, así como los Decretos 1860 de 2021 y 0142 de 2023, modificatorios del Decreto 1082 de 2015, en lo relativo al sistema de compras públicas y la incorporación de criterios sociales y ambientales en los procesos de contratación de las entidades estatales, con el fin de promover el acceso al sistema de compras públicas de las MiPymes, las Cooperativas y demás entidades de la economía solidaria.

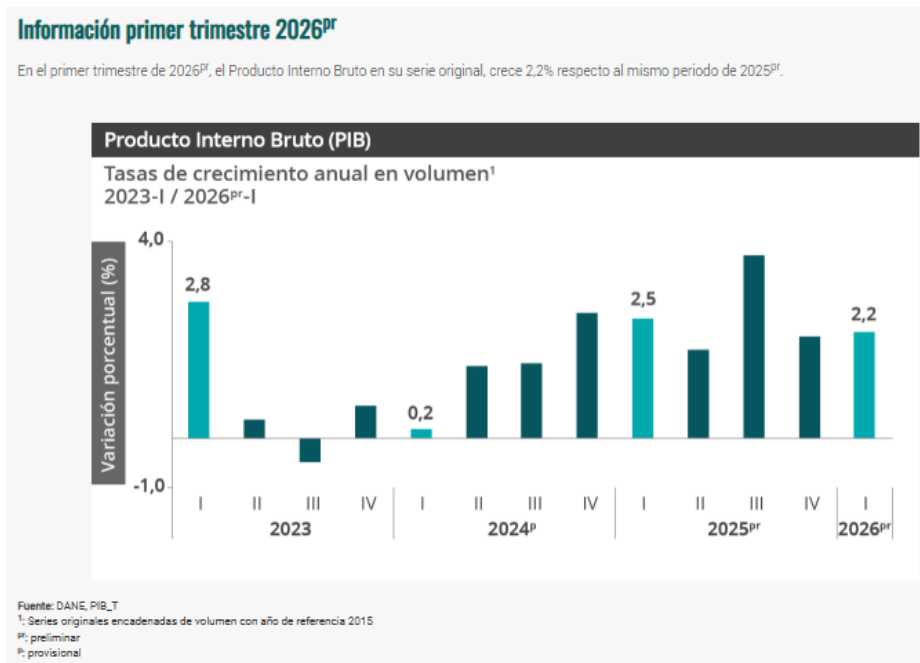
4.1.1 COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES MACROECONÓMICAS

Las variables económicas colombianas que se tienen en cuenta para el presente análisis general son las que afectan el objeto a contratar, para nuestro caso son: Producto Interno Bruto (PIB); la inflación y la TRM.

4.1.1.1 Producto Interno Bruto (PIB)¹:

Información actualizada el 3 de julio de 2026.

En el primer trimestre de 2026pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 2,2% respecto al mismo periodo de 2025pr.



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

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 5,7% (contribuye 0,9 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 2,9% (contribuye 0,6 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 2,9% (contribuye 0,3 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 0,6%. Cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- Industrias manufactureras crece 2,3%.
- Actividades financieras y de seguros crece 2,2%.
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 1,4%.

¹ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica>



Superintendencia de Industria y Comercio

Tabla 1. Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen¹
Primer trimestre 2026^{pr}

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2026 ^{pr} -I / 2025 ^{pr} -I	2026 ^{pr} -I / 2025 ^{pr} -IV
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-1,4	-0,5
Explotación de minas y canteras	-0,1	0,8
Industrias manufactureras	2,9	2,3
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado ²	2,6	0,3
Construcción	-5,4	-4,6
Comercio al por mayor y al por menor ³	2,9	0,2
Información y comunicaciones	1,3	1,1
Actividades financieras y de seguros	2,8	2,2
Actividades inmobiliarias	2,0	0,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas ⁴	2,2	0,5
Administración pública, defensa, educación y salud ⁵	5,7	1,3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios ⁶	3,2	1,4
Valor agregado bruto	2,2	0,6
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,9	0,9
Producto Interno Bruto	2,2	0,6

Fuente: DANE, PIB_T

Activa
Ve-a Cor

Administración pública y defensa²

2025pr, En el primer trimestre de 2026pr, el valor agregado de la administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 5,7% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2025pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos (ver tabla 12):

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria crece 8,2%.
- Educación crece 4,9%.

Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 3,6%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de la administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece en 1,3%, cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

² Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales.

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria crece 3,8%.
- Educación decrece 3,1%.
- Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 1,3%.

Tabla 12. Administración pública y defensa¹
Tasas de crecimiento en volumen²
Primer trimestre 2026^{Pr}

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2026 ^{Pr} -I / 2025 ^{Pr} -I	2026 ^{Pr} -I / 2025 ^{Pr} -IV
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	8,2	3,8
Educación	4,9	-3,1
Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	3,6	1,3
Administración pública y defensa¹	5,7	1,3

Fuente: DANE, PIB_T

^{Pr} preliminar

¹Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales.

²Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

Activar Windows
Ve a Configuración para

4.1.1.2 INFLACIÓN³

Información mayo 2026

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Variación mensual, año corrido y anual

Total nacional

2025 - 2026 (mayo)

IPC	Mayo					
	Variación mensual		Variación año corrido		Variación anual	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
IPC total	0,32	0,47	3,63	4,36	5,05	5,84

Fuente: DANE, IPC

En mayo de 2026 la variación mensual del IPC fue 0,47%, la variación año corrido fue 4,36% y la anual 5,84%.

³ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica>

En mayo de 2026 la variación anual del IPC fue 5,84%, es decir, 0,79 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 5,05%.

El comportamiento mensual del IPC total en mayo de 2026 (0,47%) se explicó principalmente por la variación mensual de las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles y Transporte. Las mayores variaciones se presentaron en las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,86%) y Recreación y cultura (0,77%).

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

Divisiones de Gasto	2025		2026		
	Peso (%)	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,48	0,15	0,86	0,26
Recreación y cultura	3,79	-0,52	-0,02	0,77	0,02
Transporte	12,93	-0,08	-0,01	0,61	0,08
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,18	0,01	0,53	0,02
Salud	1,71	0,39	0,01	0,52	0,01
TOTAL	100,00	0,32	0,32	0,47	0,47
Prendas de vestir y calzado	3,98	0,39	0,01	0,42	0,01
Restaurantes y hoteles	9,43	0,36	0,04	0,38	0,04
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,39	0,01	0,27	0,00
Información y comunicación	4,33	-0,15	0,00	0,25	0,01
Bienes y servicios diversos	5,36	0,28	0,01	0,22	0,01
Educación	4,41	0,00	0,00	0,00	0,00
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	0,60	0,11	-0,02	0,00

Fuente: DANE, IPC

En el mes de mayo de 2026, el IPC registró una variación de 0,47% en comparación con abril de 2026, cinco divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,47%): Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,86%), Recreación y cultura (0,77%), Transporte (0,61%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,53%) y por último, Salud (0,52%). Por debajo se ubicaron: Prendas de vestir y calzado (0,42%), Restaurantes y hoteles (0,38%), Bebidas alcohólicas y tabaco (0,27%), Información y comunicación (0,25%), Bienes y servicios diversos (0,22%), Educación (0,00%) y por último, Alimentos y bebidas no alcohólicas (-0,02%).

4.1.1.3 Tasa representativa del mercado (TRM)⁴

La TRM es un indicador económico que revela el nivel diario de la tasa de cambio oficial en el mercado spot de divisas colombiano. Corresponde al promedio aritmético de las tasas promedio ponderadas de compra y venta de divisas de las operaciones interbancarias y de transferencias desarrolladas por los intermediarios del mercado cambiario que se encuentran autorizados en el Estatuto Cambiario. Es decir, la tasa de cambio representativa del mercado (TRM) es la cantidad de pesos colombianos por un dólar de los Estados Unidos.

⁴ <https://www.superfinanciera.gov.co/publicaciones/60819/informes-y-cifras-cifras-establecimientos-de-credito-informacion-periodica-diaria-tasa-de-cambio-representativa-del-mercado-trm-60819/>



Superintendencia de
Industria y Comercio



Proceso estadístico
Certificado - DANE

NTC PE 1000: 2020
25 – PE – E102 – OE220

TCRM: Indicador diario	Unidad	Valor	Vigencia
TRM	COP	3,334.93	4/Jul/2026 - 6/Jul/2026

Se evidencia que la tasa representativa del mercado en Colombia ha presentado una variación constante ubicándose por debajo de los \$4.000 pesos colombianos, y el indicador hasta el 06/07/2026 se ubica en \$3.334,93, que corresponde una variación significativa la cual se ha buscado estabilizar en los últimos meses tal y como lo demuestra la tabla anterior.

4.1.1.4 ANÁLISIS DE MIPYMES⁵

En Colombia el segmento empresarial está clasificado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, esta clasificación estuvo reglamentada en la Ley 590 de 2000 conocida como la Ley Mipymes y sus modificaciones (Ley 905 de 2004); y posteriormente por el Decreto MinCIT No. 957 del 5 de junio de 2019, que rige actualmente.

Cuadro clasificación por ventas valores en pesos equivalentes a clasificación en UVT, cifras en pesos.

Cuadro clasificación 2026 1 UVT= \$52.374 pesos:

Clasificación	Manufactura	Servicios	Comercio
Microempresas	Hasta \$1.234.088.562	Hasta \$1.727.713.512	Hasta \$2.344.731.606
Pequeñas empresas	Superior a \$1.234.088.562 y hasta \$10.736.408.130	Superior a \$1.727.713.512 y hasta \$6.910.801.674	Superior a \$2.344.731.606 y hasta \$22.583.459.304
Medianas empresas	Superior a \$10.736.408.130 y hasta \$90.950.855.310	Superior a \$6.910.801.674 y hasta \$25.298.422.716	Superior a \$22.583.459.304 y hasta \$113.164.082.808
Grandes empresas	Superior a \$90.950.855.310	Superior a \$25.298.422.716	Superior a \$113.164.082.808

De acuerdo con el DANE, durante el primer trimestre de 2025 la economía colombiana mostró un crecimiento moderado, con un aumento del PIB del 2,7% frente al mismo periodo de 2024, lo que refleja una recuperación de la actividad productiva tras los choques recientes. Este dinamismo se combina con una inflación controlada: en junio de 2025 la variación anual del IPC fue del 4,8%, dos puntos y medio menos que el 7,2% registrado un año antes. El Banco de la República, atendiendo a este entorno, en mayo redujo la tasa de interés de política, del 9,5% en que había sido establecida en diciembre de 2024, a 9,25%; de esta forma, se confirma la expectativa de la estabilización en el comportamiento de los precios de la economía, con la convergencia de la inflación a su rango meta.

En el mercado laboral, en mayo de 2025 la tasa de desempleo nacional cayó a 9,0%, 1,3 puntos porcentuales menos que en mayo de 2024 (10,3%), y la tasa de ocupación subió a 58,2% (frente al 57,5% del año anterior). Aun así, aun se presentan

⁵ <https://www.bancoldex.com/es/sobre-bancoldex/quienes-somos/clasificacion-de-empresas-en-colombia-200>
<https://confecamaras.org.co/wp-content/uploads/2025/08/dinamica-de-creacion-de-empresas-en-colombia-op2-web.pdf>

oportunidades en el comportamiento de la economía, las ventas externas del país presentaron, en mayo, una caída de 2,1% en relación con el mismo mes del año pasado, lo cual, a pesar de también presentarse una caída en el nivel de importaciones, concluye en un mayor déficit en la balanza comercial colombiana.

En este contexto, la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio -Confecámaras- presenta el informe de dinámica de creación de empresas para el primer semestre de 2025, analizando el comportamiento de la constitución de sociedades y matrícula de personas naturales. Según los registros del RUES de las cámaras de comercio del país, en la primera mitad de 2025 se crearon 173.907 nuevas empresas, un 1,9% más que en 2024 cuando se establecieron 170.741 compañías en el mismo periodo. Del total de nuevas empresas, el 74% fueron creadas por personas naturales y el 26%, por sociedades. En comparación con 2024, las matrículas de nuevas de personas naturales aumentaron un 2,5%, mientras que el de las sociedades disminuyeron en 0,1%.

Gráfico 1. Creación de empresas según organización jurídica



Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

En 2025, la creación de empresas alcanzó su mayor nivel en marzo y el más bajo en abril. Se resalta que, al cierre del semestre, se evidenció un repunte en la creación de empresas en comparación con el mismo periodo de 2024.

Gráfico 2. Creación de empresas por mes



Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

Al comparar la evolución de la creación de empresas entre el primer semestre de 2024 y 2025, según el tamaño definido por el valor de sus activos, se evidencia un aumento del 1,9% en la creación de microempresas, que además explican en su totalidad el crecimiento neto en el periodo. En contraste, se observa una disminución del 12,6% en la creación de pequeñas empresas, del 15% en las medianas y del 62% en las empresas grandes. Estos resultados reflejan que el dinamismo empresarial en el primer semestre de 2025 se concentró en el segmento de las microempresas, que siguen representando la principal vía de emprendimiento en el país.

Tabla 1. Creación de empresas por tamaño

Tamaño	2024-1	2025-1	Variación %	Contribución
Microempresa	170.213	173.450	1,9%	1,9%
Pequeña	500	437	-12,6%	0,0%
Mediana	20	17	-15,0%	0,0%
Grande	8	3	-62,5%	0,0%
Total	170.741	173.907	1,9%	1,9%

Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

Durante el primer semestre de 2025, se constituyeron 44.859 empresas bajo la figura de sociedades, lo que representa una disminución del 0,1% respecto al mismo periodo de 2024, cuando se registraron 44.892 sociedades. De las sociedades creadas, 44.441 corresponden a microempresas, 421 a pequeñas, 11 a medianas y 7 a grandes.

Tabla 2. Nuevas sociedades por tamaño

Tamaño	2024-1	2025-1	Variación %	Contribución
Microempresa	44.453	44.441	0,0%	-0,03%
Pequeña	421	401	-4,8%	-0,04%
Mediana	11	14	27,3%	0,01%
Grande	7	3	-57,1%	-0,01%
Total	44.892	44.859	-0,1%	-0,1%

Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

En cuanto a las empresas constituidas por personas naturales, durante el primer semestre de 2025 se crearon 129.048, lo que representa un aumento del 2,5% frente a las 125.849 registradas en el mismo periodo de 2024. Este incremento se debió principalmente al crecimiento del 2,6% en las microempresas, que pasaron de 125.760 a 129.009. La constitución de empresas pequeñas pasó de 79 a 36 en el primer semestre de 2025, las empresas medianas pasaron de 9 a 3 y no se creó ninguna grande.

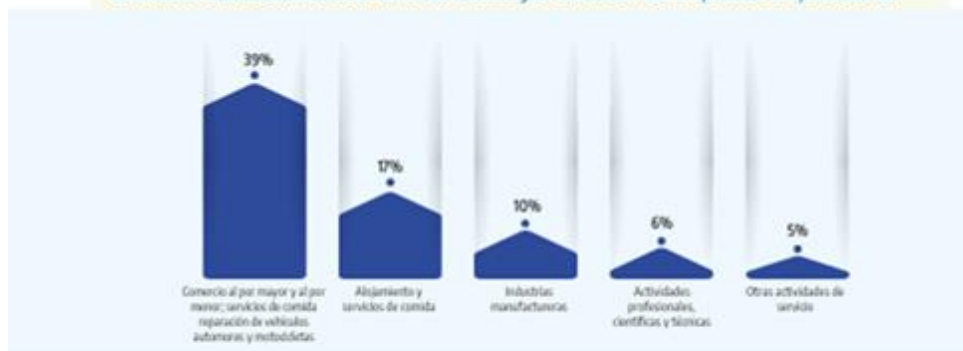
Tabla 3. Nuevas empresas de personas naturales por tamaño

Tamaño	2024-1	2025-1	Variación %	Contribución
Microempresa	125.760	129.009	2,6%	2,58%
Pequeña	79	36	-54,4%	-0,03%
Mediana	9	3	-66,7%	0,00%
Grande	1	0	-100,0%	0,00%
Total	125.849	129.048	2,50%	2,50%

Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

De acuerdo con el RUES, el 43,8% de las empresas nuevas crearon al menos un empleo; de estas, el 39% pertenece al subsector del comercio al por mayor y al por menor, 17% al subsector de alojamiento y servicios de comida, 10% al subsector de industrias manufactureras, 6% al subsector de actividades profesionales, científicas y técnicas y 5% al subsector de otras actividades de servicio.

Gráfico 3. Subsectores económicos con mayor creación de empresas empleadoras



Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

4.1.1.5 CRITERIOS SOCIALES⁶

Es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares debido a su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características Artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas.

⁶ DNP, Decreto 142 de 2023. Se incorporan criterios sociales y ambientales en los Procesos de Contratación de las Entidades Estatales. Se modifican y adicionan disposiciones para incorporar criterios sociales y ambientales

4.1.1.6 CRITERIOS AMBIENTALES⁷

El análisis de los criterios ambientales se determinará teniendo en cuenta lo establecido en el Programa de Compras Públicas SC03-F20 considerando los parámetros de la Guía Conceptual y Metodológica de Compras Públicas Sostenibles del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. De conformidad con la solicitud realizada a los profesionales encargados del Sistema de Gestión Ambiental, se indica en la ficha de criterios ambientales:

“OBSERVACIÓN: Al tomar como referencia la Guía Conceptual y Metodológica de Compras Públicas Sostenibles y otros documentos de consulta referentes al tema de sostenibilidad en la adquisición de bienes o servicios, se establece que el servicio objeto del presente estudio previo, no requiere la inclusión de algún criterio de sostenibilidad ambiental. Por lo tanto, al presente estudio previo, no exige a los proponentes cumplir con criterios de sostenibilidad ambiental frente a la adquisición del servicio en mención.”

Por lo anterior, se adjunta ficha de criterios ambientales y/o de sostenibilidad en la cual se establece que, para la presente contratación, no se requiere la inclusión de criterios ambientales, con el estudio previo.

4.2 TECNICO

Las especificaciones y requisitos técnicos mínimos se encuentran relacionados en el estudio previo y en el anexo técnico anexo al presente proceso, en el cual se han incorporado las características de desempeño y calidad de los servicios requeridos.

4.3 REGULATORIO

Algunas normas, leyes y decretos que aplican para el presente proceso son:

- Ley 80 de 1993, por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. Modificada por la Ley 1150 de 2007.
- Ley 1150 de 2007, por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.
- Decreto 1082 de 2015, por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública.
- Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Ley 816 de 2003, por medio de la cual se apoya a la industria nacional a través de la contratación pública.
- Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Ley 1816 de 2016, por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones.
- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 9 de 1979 (Código Sanitario Nacional), “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”.

7 DNP, Decreto 142 de 2023. Se incorporan criterios sociales y ambientales en los Procesos de Contratación de las Entidades Estatales. Se modifican y adicionan disposiciones para incorporar criterios sociales y ambientales en los Procesos de Contratación de las Entidades Estatales y para promover el acceso al sistema de Compras Públicas de las Mipymes, las Cooperativas y demás entidades de la economía solidaria

- Decreto 614 de 1984, “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”.
- Ley 1562 de 2012, “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
- Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- Resolución 2646 de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social.
- Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo, “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”.

5. ANÁLISIS CRITERIOS DIFERENCIALES PARA EMPRENDIMIENTOS.

De acuerdo con la necesidad de efectuar el análisis de los criterios diferenciales para la participación de Mipymes, Decreto 1860 de 2021, artículo 2.2.1.2.4.2.18. criterios diferenciales para Mipyme en el sistema de compras públicas, Con el contexto anterior y de acuerdo con la modalidad de contratación, se describen las consideraciones para cada uno de los criterios:

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS DE CRITERIO DIFERENCIAL	APLICA O NO COMO CRITERIO DIFERENCIAL
Tiempo de experiencia	De conformidad con lo establecido en el Manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los Procesos de Contratación (M-DVRHPC-05) de Colombia Compra Eficiente, “La experiencia no se agota con el paso del tiempo y por el contrario los proponentes adquieren mayor experiencia con el paso del tiempo en la medida en que continúen con sus actividades”.	La experiencia no se limita en el proceso de contratación	No aplica
Número de contratos para la acreditación de la experiencia	En atención al objeto del proceso y su cuantía, y atendiendo a los requisitos habilitantes establecidos referentes a la experiencia.	Un contrato adicional al máximo establecido para grandes empresas.	Aplica
Índices de capacidad financiera	De conformidad con lo establecido en el Manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los Procesos de Contratación (M-DVRHPC-05) de Colombia Compra Eficiente “Los indicadores de capacidad financiera buscan establecer unas condiciones mínimas que reflejan la salud financiera de los proponentes (...) Estas condiciones muestran la aptitud del proponente para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato” por lo que la entidad, en razón a la naturaleza del contrato a suscribir y de su valor, plazo y forma de pago, estableció requisitos de capacidad financiera adecuados y proporcionales a la naturaleza y al valor del contrato, indicadores que por sí garantizan unas condiciones mínimas donde los proponentes en general cuenten con un músculo financiero competitivo y una liquidez suficiente para cumplir a cabalidad con el objeto contractual con sus propios recursos, ya que el pago se efectúa contra la entrega a satisfacción del 100% de los bancos de maquinaria agrícola y sus accesorios en los lugares respectivos.	De acuerdo con el estudio de sector realizado por el área financiera el análisis para establecer los indicadores financieros parte de las condiciones del proceso el cual se va a adelantar, entre estas condiciones se busca guardar proporción con el objeto del contrato, la complejidad, el plazo, la forma de pago y los riesgos asociados a la ejecución del contrato.	No aplica
Índices de capacidad organizacional	De conformidad con lo establecido en el Manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los Procesos de Contratación (M-DVRHPC-05) de Colombia Compra Eficiente “La capacidad organizacional es la aptitud de un proponente para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato en función de su organización interna. El Decreto 1082 de 2015 definió los indicadores de rentabilidad para medir la capacidad organizacional de un proponente teniendo en cuenta que está bien organizado cuando es rentable”, por lo cual, el objeto de la verificación de la capacidad organizacional es medir el rendimiento de las inversiones y la eficiencia en el uso de activos del proponente y la capacidad requerida en el proceso garantiza un mínimo	De acuerdo con el estudio de sector realizado por el área financiera el análisis para establecer los indicadores financieros parte de las condiciones del proceso el cual se va a adelantar, entre estas condiciones se busca guardar proporción con el objeto del contrato, la complejidad, el plazo, la forma de pago y los riesgos asociados a la ejecución del contrato.	No aplica



Superintendencia de Industria y Comercio



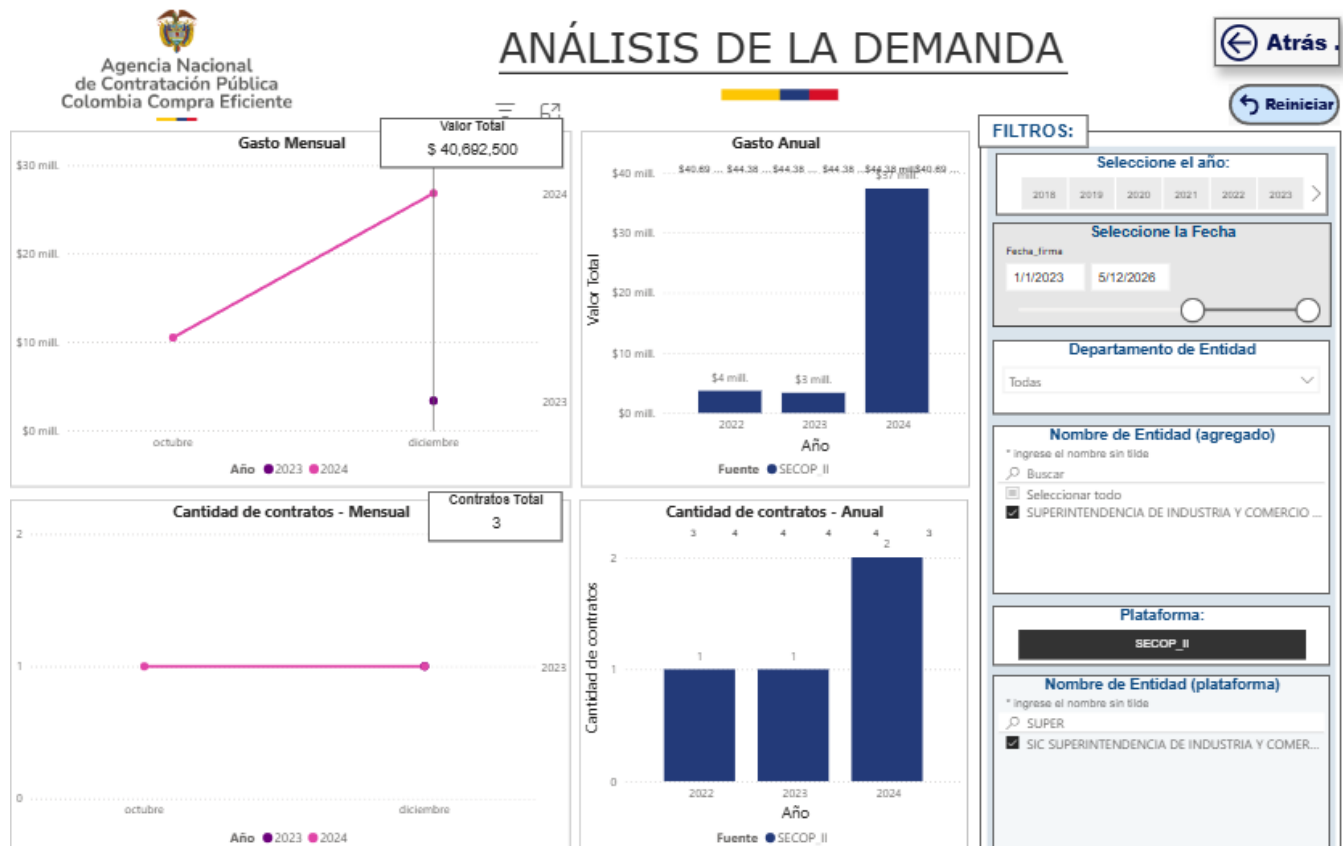
CRITERIO	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS DE CRITERIO DIFERENCIAL	APLICA O NO COMO CRITERIO DIFERENCIAL
	para que el proponente pueda cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato.		
Valor de la garantía de seriedad de la oferta	En atención al objeto del proceso, su cuantía y la complejidad de su ejecución cuyas actividades a ejecutar conforme a la justificación de la necesidad se desarrollan en zonas rurales, es vital para la entidad garantizar el ofrecimiento de los proponentes mediante cualquiera de los mecanismos de cobertura del riesgo establecidos en el artículo 2.2.1.2.3.1.2., del Decreto 1082 de 2015.		No Aplica

6. ESTUDIO DE LA DEMANDA

Para el presente análisis se consultó la información publicada en el MODELO DE ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO (MAE) de Colombia Compra Eficiente, con los siguientes filtros:

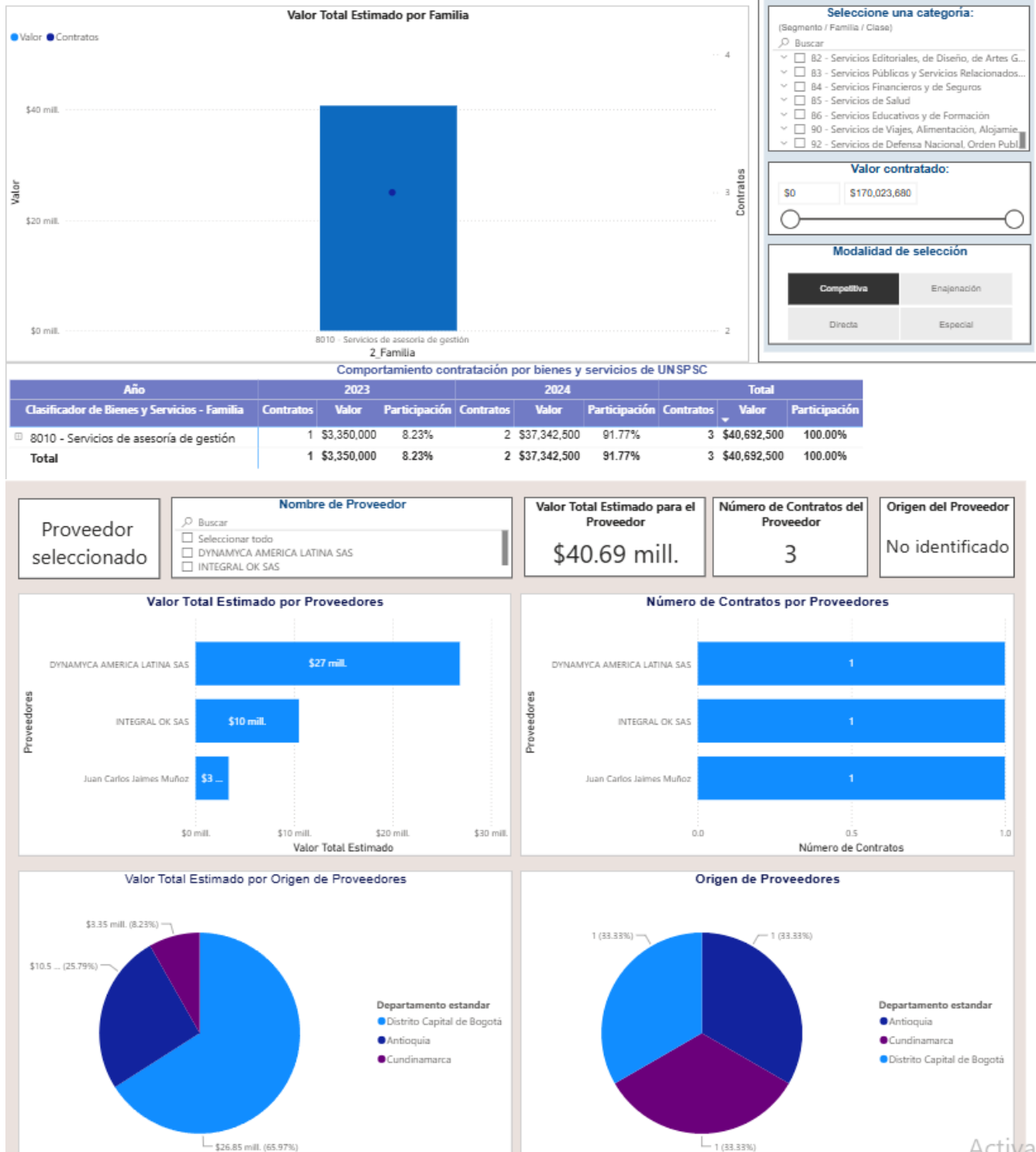
- Años: 2023 a mayo de 2026
- Plataforma: Secop II
- Código: 811315 y 801015
- Modalidad de selección: Competitiva

El resultado se muestra a continuación:





Superintendencia de Industria y Comercio





Superintendencia de Industria y Comercio



Con el fin de identificar las condiciones del mercado y los posibles proveedores del servicio requerido, se realizó la consulta y análisis de información disponible en el Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE) de Colombia Compra Eficiente, así como en la plataforma SECOP II, tomando como referencia los procesos contractuales registrados entre las vigencias 2023 y mayo de 2026. Para ello, se aplicaron los filtros correspondientes a los códigos UNSPSC 811315 y 801015, y se efectuó la revisión de los antecedentes de contratación de la Superintendencia de Industria y Comercio, con el propósito de identificar tendencias de contratación, características de la demanda institucional y condiciones generales del mercado relacionadas con el objeto a contratar.

El análisis evidencia que para las vigencias 2023 y 2024 se han suscrito un total de 3 contratos con un valor estimado de \$40.692.500 solamente en procesos de servicios de asesoría de gestión. Este comportamiento permite inferir que la demanda institucional para este tipo de servicios ha sido limitada y se ha orientado a atender necesidades puntuales y específicas de apoyo especializado.

Así mismo, la información histórica disponible constituye un referente para la estimación de las condiciones económicas del proceso a adelantar, permitiendo identificar antecedentes contractuales relacionados con el objeto a contratar y evidenciando que existe oferta en el mercado para la prestación de este tipo de servicios. En consecuencia, se observa una tendencia de contratación ocasional y de baja cuantía, asociada a requerimientos particulares de la Entidad y no a necesidades permanentes o recurrentes.

En cuanto a los principales proveedores de estos servicios, se destacan: DYNAMYCA AMERICA LATINA SAS con la suscripción de 1 contrato, seguida por INTEGRAL OK SAS con 1 contrato.

6. ESTUDIO DE LA OFERTA

Para el presente análisis se consultó la información publicada en el MODELO DE ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO (MAE) de Colombia Compra Eficiente, con los siguientes filtros:

- Años: 2023 a mayo de 2026
- Plataforma: Secop II
- Código: 811315, 801015 y 931418
- Modalidad de selección: Competitiva

El resultado se muestra a continuación:



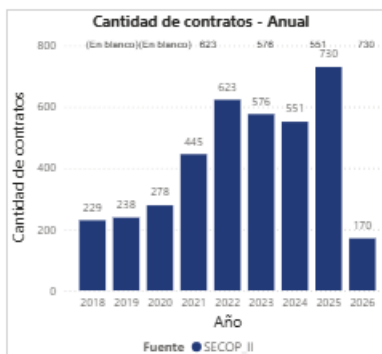
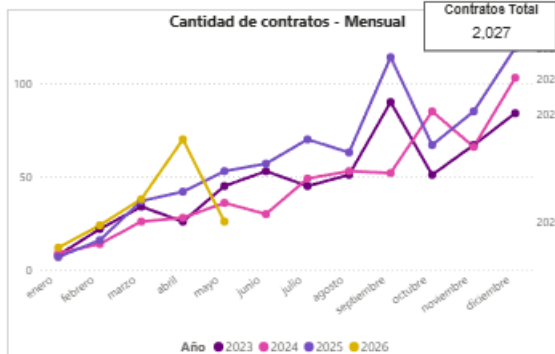
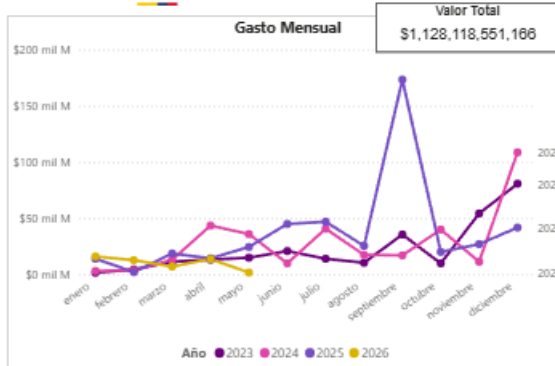
Superintendencia de Industria y Comercio

Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

ANÁLISIS DE LA OFERTA

← Atrás

↶ Reiniciar



Valor Contratación
\$1.13 bill.

Número de Proveedores
1339

Número de Contratos
2027



FILTROS:

Seleccione el año:

2020 2021 2022 2023 2024 2025 >

Seleccione la Fecha

Fecha, firma

1/1/2023

6/1/2026

Seleccione una categoría:

(Segmento / Familia / Clase)

Buscar

- ☐ 931416 - Población
- ☐ 931417 - Cultura
- ☒ 931418 - Empleo
- ☐ 931419 - Desarrollo rural
- ☐ 931420 - Desarrollo urbano
- ☐ 931421 - Desarrollo regional
- ☐ 9315 - Servicios de administración y financi...
- ☐ 9316 - Tributación
- ☐ 9317 - Política y regulación comercial
- ☐ 94 - Organizaciones y Clubes

Filtro de Departamento - Proveedor:

Departamento estándar

Buscar

- ☐ Seleccionar todo
- ☐ Amazonas
- ☐ Antioquia
- ☐ Arauca
- ☐ Atlántico
- ☐ Bolívar
- ☐ Boyacá

Plataforma:

SECOP_I

SECOP_II

Nombre de Proveedor

Buscar

- ☐ Seleccionar todo
- ☐ CONSORCIO INTERVENTORIA LA JAGUA
- ☐ DATA SAS
- ☐ DOCTOR HOUSE HSE IPS SAS
- ☐ UT ALC CB

Documento de Proveedor (Plataforma)

Buscar

- ☐ Seleccionar todo
- ☐ 0

Valor contratado:

\$0

\$632,086,946,000

Modalidad de selección

Competitiva

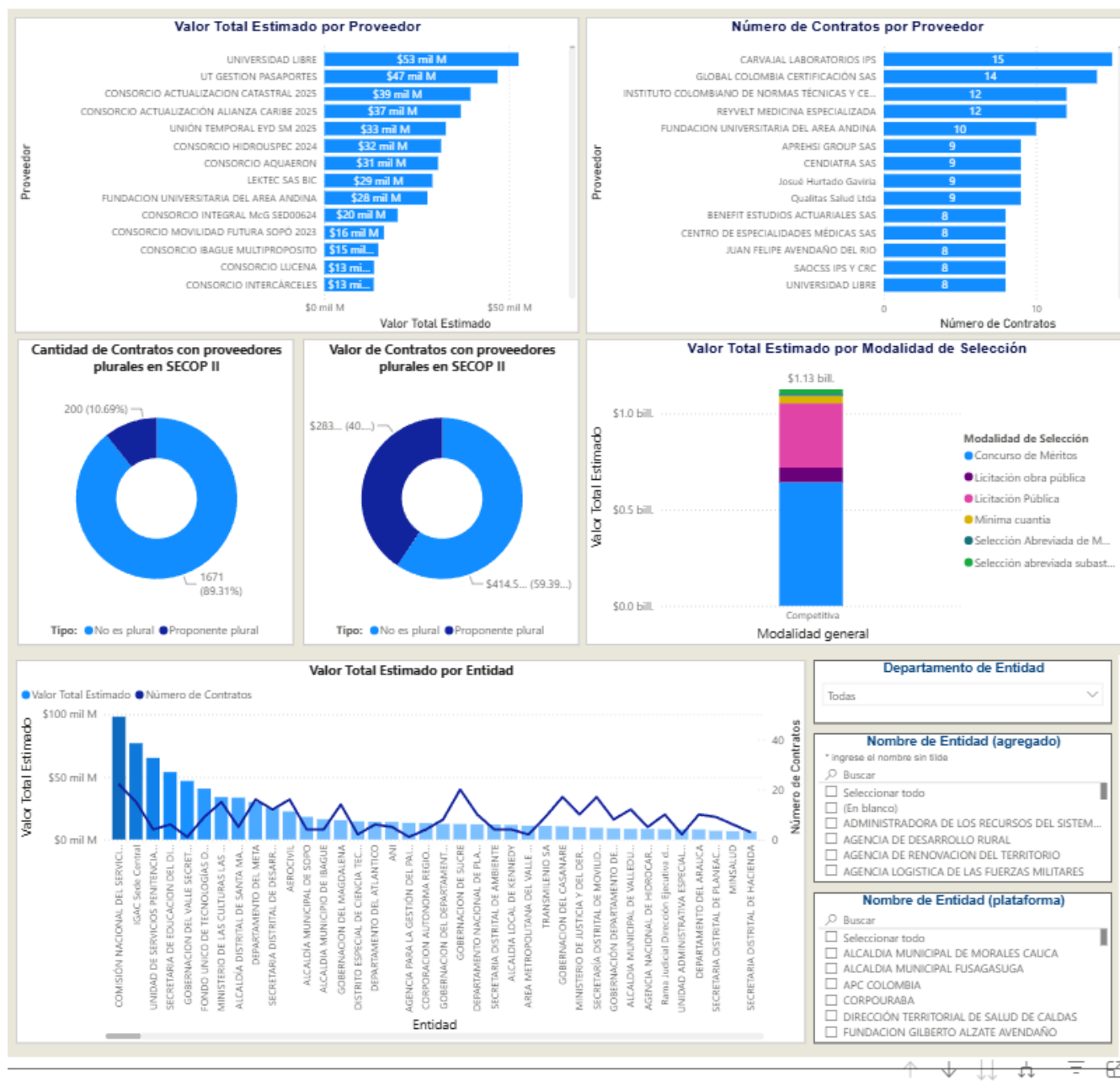
Enajenación

Directa

Especial



Superintendencia de Industria y Comercio



Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2024			2025			2026			Total		
	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor
8010 - Servicios de asesoría de gestión	23.88%	561	\$338,771,349,150	30.03%	127	\$50,813,730,248	4.50%	1521	\$917,573,589,359	81.34%		
8113 - Estadística	2.48%	37	\$108,408,628,011	9.61%	5	\$399,947,998	0.04%	96	\$148,126,850,559	13.13%		
9314 - Servicios comunitarios y sociales	4.37%	132	\$8,348,168,360	0.74%	38	\$1,011,257,639	0.00%	410	\$62,418,111,248	5.53%		
Total	30.73%	730	\$455,528,143,521	40.38%	170	\$52,224,935,885	4.63%	2027	\$1,128,118,551,166	100.00%		

Se realizó la consulta de información en el Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE) de Colombia Compra Eficiente, aplicando los filtros correspondientes a las vigencias 2023 a mayo de 2026, plataforma SECOP II, los códigos UNSPSC 811315, 801015 y 931418, con la modalidad de selección competitiva.

El análisis evidencia que la oferta de proveedores en estos procesos de contratación es amplia, con 1339 proveedores registrados en SECOP II para la prestación de servicios de asesorías de gestión, estadísticas y servicios comunitarios y sociales.

Entre los principales proveedores se destacan con la suscripción de contratos adjudicados: CARVAJAL LABORATORIOS IPS con 15 contratos suscritos; GLOBAL COLOMBIA CERTIFICACIÓN SAS con 14 contratos; INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN con la suscripción de 12 contratos; REYVELT MEDICINA ESPECIALIZADA con 12, y FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA con 10 contratos.

El valor total estimado de contratación en estas actividades asciende a \$1.128.118.551.166. El crecimiento sostenido en la cantidad de contratos adjudicados en los últimos años y el volumen de gasto destinado a estas actividades reflejan la relevancia de estos servicios en la contratación pública. A pesar de la diversidad de oferentes, se observa que la concentración de proveedores y su participación recurrente consolidan su posicionamiento en el sector.

7.1 ANÁLISIS HISTÓRICO DE ADQUISICIONES PREVIAS DE LA ENTIDAD EN AÑOS ANTERIORES:

Nombre Entidad	Referencia del Contrato	Contratista	Descripción del Proceso	Modalidad de Contratación	Valor del Contrato
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Es pertinente señalar que la Entidad no ha adelantado previamente procesos de contratación para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, por lo que no existen antecedentes contractuales directamente relacionados con el objeto de que se pretende contratar.

7.2 ANÁLISIS HISTÓRICO DE ADQUISICIONES PREVIAS DE OTRAS ENTIDADES:

Nombre Entidad	Referencia del Contrato	Descripción del Proceso	Modalidad de Contratación	Valor del Contrato
INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE ACACIAS	136-2025	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA APLICACIÓN DE BATERÍA PSICOSOCIAL Y EL ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA A LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DEL INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE ACACIAS ITTA	MÍNIMA CUANTÍA	\$38.800.000
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS	080-2026	CONTRATAR LA REALIZACION DE LOS EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES, CAMPAÑA DE VACUNACIÓN Y BATERIA PSICOSOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS.	MÍNIMA CUANTÍA	\$10.500.000
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL	040-2025 UAEJPMP	Prestación de servicios para la aplicación de la batería psicosocial a los funcionarios civiles de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.	MÍNIMA CUANTÍA	\$ 6.747.300
FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA NACIONAL	MC-026-2026	Realizar la aplicación de batería psicosocial al personal del fondo rotatorio de la policía.	MÍNIMA CUANTÍA	\$29.863.440

8. ANÁLISIS DE RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO.

La Entidad de acuerdo con las disposiciones del artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 y de los artículos 2.2.1.1.1.3.1, 2.2.1.1.1.6.1, 2.2.1.1.1.6.3 y el literal (a) del numeral 2 del artículo 2.2.1.2.5.2 del Decreto 1082 de 2015 y con base en el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los Procesos de Contratación elaborado por Colombia Compra Eficiente, evaluó y asignó los riesgos previsibles de la presente contratación, los cuales se relacionan en documento “MATRIZ DE RIESGOS”.

9. ANÁLISIS DE MERCADO Y CALCULO DEL PRESUPUESTO

Se elaboró el estudio de precios de mercado con fundamento en el mecanismo de revisión de precios por solicitud de cotizaciones contemplado en la Guía de Elaboración de Estudios del Sector – GEES de Colombia Compra Eficiente.

En tal virtud, en una primera oportunidad se solicitaron cotizaciones, mediante correo electrónico, a empresas legalmente constituidas y con experiencia en la prestación de servicios de Salud Ocupacional, remitiendo para el efecto las especificaciones técnicas del objeto a contratar. Como resultado de dicha gestión, se recibieron propuestas de cotización por parte de las empresas ESPING, LABOR DE VIDA y AON.

Igualmente, se advierte que, mediante la Solicitud de Información a Proveedores SIC-GTH-001-2026, publicada a través de la plataforma transaccional SECOP II, se requirió a los posibles interesados la presentación de cotizaciones para *“Prestación del servicio para la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaboral, estrés) a funcionarios y contratistas de la Superintendencia de Industria y Comercio, adicionalmente la realización del test de Burnout a aquellas áreas que presentaron nivel de riesgo muy alto de conformidad con la normatividad vigente y las especificaciones técnicas establecidas en el presente anexo.”*.

Como resultado de dicho ejercicio de consulta al mercado, se recibieron oportunamente cuatro (4) cotizaciones a través del formato dispuesto en la plataforma transaccional SECOP II. Adicionalmente, once (11) empresas remitieron sus propuestas mediante correo electrónico, para un total de dieciocho (18) cotizaciones recibidas y analizadas por la Entidad.

Posteriormente, mediante la Solicitud de Información a Proveedores (SIP 25 de 2026), publicada a través de la plataforma transaccional SECOP II, se requirió nuevamente a los posibles interesados la presentación de cotizaciones para la *“Prestación del servicio para la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaboral y estrés) a funcionarios y contratistas de la Superintendencia de Industria y Comercio, adicionalmente la realización del test de Burnout a aquellas áreas que presentaron un nivel de riesgo muy alto, de conformidad con la normatividad vigente y las especificaciones técnicas establecidas en el presente anexo”*. No obstante, una vez finalizado el plazo establecido, no se recibió ninguna oferta ni cotización, mediante dicha plataforma.

Adicionalmente, con el propósito de ampliar la consulta al mercado, el formato de cotización y el anexo técnico fueron remitidos mediante correo electrónicos a potenciales proveedores identificados a partir de la información disponible en la plataforma transaccional SECOP II, solicitándoles igualmente la presentación de sus respectivas cotizaciones.

Como resultado de dicha gestión, se recibieron propuestas de cotización por parte de las empresas CLINIWORK SALUD IPS S.A.S, Ingeniería y Soluciones Empresariales BPO S.A.S. BIC, ITICA SOLUCIONES, PRO-INTEGRAL CONSULTORES SAS, SU TRABAJO SEGURO SAS, SYL COMPANY S.A.S., TALENTO Y SALUD, GRUPO ACIMUT SAS, FIVE CONSULTORES S.A.S., MASAK GROUP 2.0 SAS, PREVENTICA S.A.S, SOINTE LTDA, INFORMACION LOCALIZADA S.A.S., MEDICINA,

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE COLOMBIA SAS, INGENIEROS INDUSTRIALES Y CIVILES ASOCIADOS S.A.S. – INCI ASOCIADOS, CONSULTORIA EN GESTION DE RIESGOS SURAMERICANA SAS,

El estudio de mercado se adjunta como anexo y forma parte integral del estudio previo, constituyéndose en soporte para la determinación del presupuesto oficial y la estimación del valor del contrato.

PRESUPUESTO OFICIAL

El valor total del contrato será hasta por la suma de **CUARENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS (\$49.853.782) M/Cte**, incluidos todos impuestos de ley que aplique, de orden Nacional, así como los costos directos e indirectos que conlleve su ejecución.

La variable utilizada para estimar el valor del proceso de contratación se estableció mediante el promedio luego de identificar la desviación de los valores cotizados esto teniendo en cuenta que los valores presentados en las cotizaciones existían una alta dispersión, con el fin de calcular los valores medios y la tendencia media de los valores cotizados, el detalle de los cálculos y su resultado se muestra en el documento Estudio de Mercado anexo.

En desarrollo del análisis económico y con el fin de garantizar la razonabilidad del presupuesto oficial, la Entidad efectuó un proceso de depuración de la información recopilada. Como resultado de dicho ejercicio, se excluyeron aquellas cotizaciones cuyos valores se encontraban significativamente por encima o por debajo de la tendencia observada en el conjunto de ofertas recibidas, al constituir datos atípicos que podían distorsionar la estimación del valor de mercado del servicio requerido.

En particular, se identificaron cotizaciones que superaban de manera considerable los valores promedio del mercado, como el caso de TECNOINNSOFT SAS BIC en un 141%; Criterios de Ruta SAS en un 176%; AGLO DE COLOMBIA SAS en un 122% y CONSULTORES EN INFORMACIÓN INFOMETRIKA en un 226%; así como dos (2) cotizaciones cuyos valores se encontraban sustancialmente por debajo de las demás ofertas presentadas, REYVELT en un 60% y QUIRONPREVENCION COLOMBIA S.A.S. en un 84%.

En consecuencia, dichas cotizaciones fueron excluidas del análisis para efectos de la determinación del presupuesto oficial, atendiendo criterios técnicos y estadísticos orientados a preservar la representatividad, objetividad y confiabilidad de la muestra analizada.

De esta manera, la estimación presupuestal se fundamentó en aquellas cotizaciones que reflejaban condiciones homogéneas y comparables de mercado, permitiendo establecer un valor de referencia acorde con las condiciones reales de prestación del servicio y con los principios de planeación, economía y responsabilidad que orientan la contratación estatal.

13/10/2026

Elaboró: Séfora Orozco/GTDTH