RESPUESTA DE OBSERVACIONES A:							
Invitación pública		Proyecto de pliego	X	Pliego de condiciones		Informe de evaluación	

MODALIDAD	LICITACIÓN PUBLICA
IDENTIFICACION DEL PROCESO	LIC-003-2026
OBJETO DEL PROCESO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA ESPECIALIZADA EN LA MODALIDAD DE VIGILANCIA FIJA ARMADA Y MOVIL EN LOS ESCENARIOS Y PARQUES DEPORTIVOS Y RECREATIVOS E INSTALACIONES DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD EL DEPORTE Y LA RECREACION DE BUCARAMANGA INDERBU.
FECHA DE RESPUESTA	12 de Noviembre de 2026

De conformidad con lo contemplado en el Decreto 1082 de 2015 y teniendo en cuenta las observaciones recibidas al Proyecto de Pliego de Condiciones dentro del proceso de Licitación Pública Nro. LIC-003-2026, se procede a analizar las solicitudes elevadas y a dar respuesta, en aras de garantizar el principio de selección objetiva y transparencia:

COMITÉ TRANSPARENCIA POR SANTANDER – MARCELA PABÓN ROZO (VOCERA)

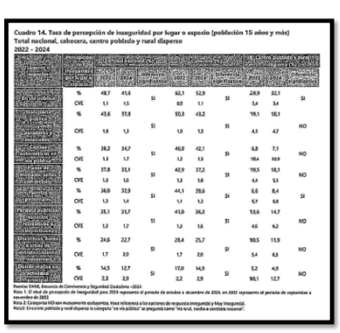
OBSERVACIÓN No. 1:

PRIMERA OBSERVACIÓN: legibilidad de la información

Se advierte que la entidad pública unos cuadros cuya información resulta ilegible e imposible de identificar, por lo que no es posible conocer su contenido, interpretar los datos allí consignados ni determinar su finalidad dentro de los documentos del proceso de selección.

Si bien podría suponerse que dichos cuadros contienen información relevante, posiblemente relacionada con cifras y valores numéricos, lo cierto es que no es posible identificar los datos allí registrados ni establecer a qué conceptos corresponden. Incluso al ampliar las imágenes, no se logra obtener información que permita comprender su contenido.

por Sar



Es importante resaltar que el principio de publicidad, consagrado en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, no se satisface únicamente con la publicación oportuna de los documentos, sino que también exige condiciones de calidad, claridad y legibilidad que permitan a los interesados acceder efectivamente a la información.

En ese sentido, se solicita a la entidad realizar los ajustes correspondientes y publicar nuevamente el cuadro en un formato legible, así como verificar la calidad de los demás documentos que integran el proceso de selección, incluidos los estudios previos, con el fin de garantizar que toda la información pueda ser consultada, comprendida y analizada por los interesados, en cumplimiento del principio de publicidad y transparencia.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez revisada la observación presentada, la Entidad considera necesario efectuar algunas precisiones respecto de la situación advertida, toda vez que la dificultad señalada corresponde a un aspecto relacionado con el proceso de digitalización, escaneo y reproducción de uno de los documentos que integran el expediente contractual para su posterior publicación y cargue en la plataforma SECOP II, y no a una deficiencia en la estructuración, planeación o elaboración de los estudios y documentos que soportan el proceso de selección.

En efecto, debe tenerse en cuenta que los documentos que integran el proceso contractual son elaborados, revisados, expedidos y suscritos por los funcionarios y dependencias competentes de la Entidad, atendiendo las responsabilidades funcionales asignadas y los procedimientos administrativos correspondientes. En ese sentido, la información contenida en dichos documentos tiene un origen documental y administrativo verificable, y su incorporación a la plataforma SECOP II obedece al deber de publicidad y divulgación de las actuaciones contractuales.

Así las cosas, es importante diferenciar entre la elaboración y expedición del documento que soporta una actuación administrativa y el procedimiento técnico de reproducción digital que se adelanta para su publicación electrónica. La eventual pérdida de resolución, definición o nitidez de determinados elementos gráficos o cuadros estadísticos durante el proceso de escaneo no significa, por sí misma, que la información haya sido omitida, que carezca de sustento o que los documentos no hayan sido debidamente elaborados y expedidos por los funcionarios competentes.

En consecuencia, la situación advertida no permite concluir que la Entidad haya desconocido el principio de planeación y publicidad contractual, toda vez que este se relaciona con el deber de estructurar adecuadamente el proceso de contratación, identificar la necesidad que se pretende satisfacer, determinar las condiciones técnicas, jurídicas, económicas y financieras requeridas y elaborar los estudios y documentos previos que permitan adelantar una selección objetiva. Ninguno de estos aspectos se desvirtúa por una eventual dificultad de legibilidad derivada del procedimiento de digitalización de un documento.

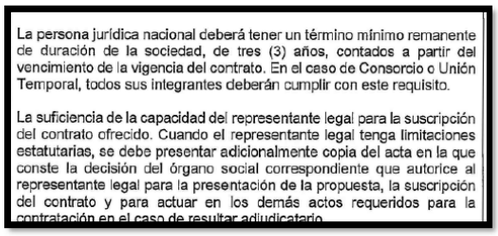
Por otra parte, la Entidad reconoce que el principio de publicidad, transparencia y acceso a la información exige que los documentos publicados en SECOP II permitan a los interesados conocer y consultar efectivamente su contenido. Por tal razón, y sin que ello implique aceptar que se haya configurado una irregularidad en la etapa de planeación o estructuración del proceso, se verificará la calidad del archivo digital correspondiente y, de ser necesario, se procederá a realizar nuevamente su escaneo y publicación, procurando garantizar la adecuada visualización de la información allí contenida.

En ese orden de ideas, la Entidad precisa que la observación formulada no evidencia una deficiencia sustancial en los estudios y documentos que soportan el proceso de selección, sino una situación de carácter técnico asociada a la reproducción digital de la información, susceptible de verificación y corrección mediante las herramientas disponibles en la plataforma SECOP II.

Por lo expuesto, SE ACOGE PARCIALMENTE LA OBSERVACIÓN, en cuanto a la nueva publicación en formato legible del documento observado; NO SE ACOGE en cuanto a la presunta vulneración del principio de planeación. Respecto **A LA PRESUNTA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE PLANEACIÓN** nos permitimos indicar que; por cuanto la situación descrita no constituye, por sí misma, una falencia en la estructuración del proceso contractual. No obstante, la Entidad verificará y adoptará las medidas necesarias para garantizar que los archivos publicados permitan la consulta clara, completa y efectiva de la información por parte de los interesados, en cumplimiento del principio de publicidad y transparencia.

OBSERVACIÓN No. 2:

SEGUNDA OBSERVACION: Vigencia de la persona jurídica



La persona jurídica nacional deberá tener un término mínimo remanente de duración de la sociedad, de tres (3) años, contados a partir del vencimiento de la vigencia del contrato. En el caso de Consorcio o Unión Temporal, todos sus integrantes deberán cumplir con este requisito.

La suficiencia de la capacidad del representante legal para la suscripción del contrato ofrecido. Cuando el representante legal tenga limitaciones estatutarias, se debe presentar adicionalmente copia del acta en la que conste la decisión del órgano social correspondiente que autorice al representante legal para la presentación de la propuesta, la suscripción del contrato y para actuar en los demás actos requeridos para la contratación en el caso de resultar adjudicatario.

De conformidad con lo establecido en el inciso tercero del artículo 6 de la Ley 80 de 1993, las personas jurídicas nacionales y extranjeras deberán acreditar que su duración no será inferior a la del plazo de ejecución del contrato y un (1) año más.
En ese sentido, no se encuentra justificación para que la entidad establezca como requisito habilitante que la sociedad cuente con un término mínimo remanente de duración de tres (3) años, toda vez que dicha exigencia supera el término expresamente previsto en la disposición normativa citada, sin que se evidencie una justificación que sustente la imposición de una condición más restrictiva.

Por lo anterior, se solicita a la entidad ajustar el requisito, de manera que la duración remanente de la persona jurídica corresponda, como mínimo, al plazo de ejecución del contrato y un (1) año más, en observancia de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 80 de 1993.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizada la observación presentada, la Entidad considera pertinente efectuar las siguientes precisiones:

En primer lugar, debe señalarse que el objeto del proceso de selección LIC-003-2026, cuyo alcance comprende la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada especializada, en las modalidades de vigilancia fija armada y móvil en los escenarios deportivos, recreativos e instalaciones del INDERBU, presenta características particulares derivadas de la naturaleza intensiva en mano de obra del servicio requerido.

En efecto, la ejecución contractual demanda la disponibilidad permanente de personal operativo, particularmente guardas de seguridad, cuya vinculación genera obligaciones laborales, salariales, prestacionales y de seguridad social a cargo del contratista. Esta circunstancia representa un riesgo relevante para la ejecución contractual, en tanto eventuales incumplimientos relacionados con el pago de salarios, prestaciones sociales, recargos, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás obligaciones laborales pueden comprometer la continuidad del servicio, afectar los derechos de los trabajadores y generar contingencias para la Entidad en el marco de sus deberes de vigilancia y control contractual.

En ese sentido, el INDERBU reconoce que la identificación y mitigación de dichos riesgos constituye un aspecto esencial de la planeación del proceso, de conformidad con los principios de responsabilidad, economía y transparencia previstos en la Ley 80 de 1993, así como con las disposiciones reglamentarias contenidas en el Decreto 1082 de 2015, particularmente aquellas relacionadas con el análisis del sector y la identificación, evaluación y asignación de riesgos previsibles.

Ahora bien, frente a la duración de las personas jurídicas, el artículo 6 de la Ley 80 de 1993 establece expresamente que estas deberán acreditar que su duración no será inferior a la del plazo del contrato y un (1) año más. Esta disposición debe armonizarse con los principios de selección objetiva, libre concurrencia

y proporcionalidad de los requisitos habilitantes, previstos en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 y en el numeral 5 del artículo 24 de la Ley 80 de 1993.

Al respecto, resulta pertinente considerar el pronunciamiento del Consejo de Estado, Sección Tercera, Subsección B, mediante sentencia del diecinueve (19) de agosto de 2025, dentro del expediente 11001-03-26-000-2021-00037-00 (66.633), en el cual se reiteró la necesidad de que las condiciones de participación establecidas en los pliegos de condiciones se encuentren respaldadas en criterios objetivos, razonables y proporcionales, sin que la sola antigüedad de una persona jurídica pueda convertirse en una condición adicional de acceso a la contratación estatal carente de justificación material.

En consecuencia, aun cuando la Entidad reconoce la importancia de contar con mecanismos que permitan mitigar los riesgos laborales y operativos asociados a la ejecución del contrato, considera necesario que la duración exigida a las personas jurídicas se ajuste al parámetro previsto en el artículo 6 de la Ley 80 de 1993, sin perjuicio de establecer y fortalecer los demás requisitos habilitantes y obligaciones contractuales que resulten necesarios para garantizar la adecuada prestación del servicio.

Lo anterior no implica desconocer los riesgos identificados por la Entidad. Por el contrario, estos serán objeto de tratamiento mediante exigencias relacionadas directamente con la capacidad financiera y organizacional del proponente, las garantías contractuales que resulten procedentes y las obligaciones de acreditación y verificación periódica del cumplimiento de las obligaciones laborales, salariales, prestacionales y de seguridad social del personal destinado a la ejecución contractual.

En particular, durante la ejecución del contrato, el supervisor deberá verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social del contratista, así como la acreditación de los pagos correspondientes, de conformidad con las disposiciones legales y contractuales aplicables, con el propósito de prevenir contingencias que puedan afectar la continuidad del servicio o los derechos de los trabajadores vinculados a la operación.

Por lo expuesto, **SE ACOGE LA OBSERVACIÓN**, en lo relacionado con la adecuación de la duración de las personas jurídicas al término previsto en el artículo 6 de la Ley 80 de 1993, manteniéndose las demás condiciones habilitantes y obligaciones contractuales que se encuentren debidamente justificadas en los estudios previos y documentos del proceso.

OBSERVACIÓN No. 3:

TERCERA OBSERVACION: Registro Único Tributario

El proponente o los integrantes del Consorcio o Unión Temporal deberán presentar la copia del Registro Único Tributario – RUT expedido por la DIAN.

Igualmente, el Registro Único Tributario, deberá estar actualizado conforme a la normatividad vigente y deberá tener como fecha de generación la presente anualidad.

La exigencia de un Registro Único Tributario (RUT) actualizado carece de sustento legal actual, debido a que la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) eliminó la vigencia de este documento y determinó que el RUT no pierde vigencia ni expira.

Según parágrafo del artículo 1.6.1.2.7 del Decreto 1625 de 2016 (Único Reglamentario en Materia Tributaria), se establece textualmente que "… la inscripción en el Registro Único Tributario tendrá vigencia indefinida y, en consecuencia, no se exigirá su renovación.

El RUT solo debe actualizarse si se han modificado los datos del contribuyente (como dirección, correo electrónico, teléfono, responsabilidades tributarias o actividades económicas). Si los datos no han cambiado desde la fecha de su expedición o última modificación, el documento sigue siendo plenamente válido, sin importar el año de emisión. La DIAN ha reiterado a través de diversos conceptos oficiales que las entidades (tanto públicas como privadas) no deben exigir copias del RUT con fechas de expedición o "impresión" recientes (por ejemplo, "no mayor a

30 días"). Lo único que valida la vigencia del documento es que los datos registrados coincidan con la realidad jurídica y tributaria del contribuyente al momento de la contratación.

Finalmente, la fecha en que se imprimió o actualizó el RUT no afecta la capacidad jurídica del proponente ni la futura ejecución del contrato, siempre y cuando el contratista se encuentre debidamente inscrito y activo ante la administración tributaria.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizada la observación presentada, la Entidad considera que NO resulta procedente acoger la solicitud de eliminar o modificar la exigencia establecida en el proyecto de pliego de condiciones, por las siguientes razones:

En primer lugar, es necesario precisar que el requisito incorporado por la Entidad no tiene como propósito exigir la renovación, actualización periódica o modificación de la información contenida en el Registro Único Tributario (RUT), ni desconocer su vigencia indefinida. Por el contrario, la exigencia se encuentra expresamente referida a que el documento aportado por el proponente o por los integrantes del consorcio o unión temporal corresponda a una copia generada durante la presente anualidad, esto es, el año 2026.

En ese sentido, la Entidad reconoce que, de conformidad con el parágrafo del artículo 1.6.1.2.7 del Decreto 1625 de 2016, la inscripción en el Registro Único Tributario tiene vigencia indefinida y, en consecuencia, no está sujeta a renovación periódica. Así mismo, reconoce que la actualización de la información registrada únicamente procede cuando se presentan modificaciones o adiciones en los datos de identificación, ubicación o clasificación del contribuyente, conforme a las disposiciones tributarias aplicables.

Sin embargo, debe distinguirse jurídicamente entre la vigencia de la inscripción en el RUT y la fecha de generación de la copia documental que se aporta ante la Entidad. Se trata de dos aspectos diferentes: el primero corresponde a la permanencia de la inscripción tributaria, mientras que el segundo permite identificar cuándo fue generado el archivo electrónico que se presenta como soporte documental dentro del procedimiento de selección.

Sobre este particular, la propia Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, mediante Comunicado de Prensa No. 001 del 7 de enero de 2025, precisó que el RUT tiene vigencia indefinida y que, para efectos de verificar la autenticidad de la copia del documento, debe observarse la fecha de generación del archivo PDF, así como la marca de agua incorporada por la Administración Tributaria. En consecuencia, la fecha de generación constituye un elemento de identificación y verificación documental que permite establecer que la copia aportada fue obtenida directamente de los servicios informáticos de la DIAN.

Así las cosas, la exigencia establecida por el INDERBU no puede interpretarse como una obligación de renovar o actualizar el RUT cada año, ni como una condición que desconozca su vigencia indefinida. Lo solicitado es que el proponente allegue una copia generada durante la vigencia 2026, con el propósito de contar con un soporte documental reciente, verificable y obtenido directamente de la plataforma de la autoridad tributaria, que permita contrastar la información suministrada por el interesado en el proceso de selección.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el Registro Único Tributario constituye el mecanismo único para identificar, ubicar y clasificar a los sujetos de obligaciones administradas por la DIAN. Por consiguiente, su incorporación al expediente contractual permite a la Entidad contar con información relevante para la identificación tributaria de los proponentes y, cuando corresponda, de los integrantes de las estructuras plurales, sin que ello implique sustituir los demás documentos exigidos para acreditar la capacidad jurídica o las condiciones habilitantes.

En este contexto, la condición establecida resulta aplicable de manera general a todos los interesados, sin establecer diferencias injustificadas entre personas naturales, personas jurídicas o integrantes de consorcios y uniones temporales. Así mismo, su cumplimiento no exige adelantar un trámite de actualización tributaria cuando no existan modificaciones que lo hagan necesario, sino únicamente obtener una copia del documento mediante los servicios electrónicos dispuestos por la DIAN.

Por lo anterior, la Entidad considera que la exigencia cuestionada responde a una finalidad de verificación documental y de confiabilidad de la información aportada al proceso, sin que pueda equipararse a una exigencia de renovación del RUT o a la imposición de una vigencia distinta de la reconocida legalmente para dicho registro.

En consecuencia, **NO SE ACOGE LA OBSERVACIÓN**, y se mantiene el requisito establecido en el proyecto de pliego de condiciones, precisando que la fecha exigida corresponde exclusivamente a la generación de la copia del documento durante la vigencia 2026, y no a la fecha de actualización de la información tributaria ni a una renovación de la inscripción en el Registro Único Tributario.

SEGURIDAD SIMA LTDA – ORLANDODE JESUS DELGADO DELGADO

OBSERVACIÓN No. 1:

OBSERVACIÓN 1 – SOLICITUD DE FLEXIBILIZACIÓN DEL NÚMERO MÁXIMO DE CONTRATOS PARA ACREDITAR LA EXPERIENCIA GENERAL Y ESPECÍFICA

6.3.1 Experiencia

6.3.1.1 Experiencia general

La verificación de la experiencia se realizará con la información que obra en el Registro Único de Proponentes – RUP (Vigente y en firme).

La experiencia específica está relacionada directamente con el objeto, alcance y cuantía del contrato a realizar; la cual se podrá acreditar durante la vida jurídica de la empresa.

El proponente deberá acreditar experiencia en servicios de vigilancia y seguridad privada especializada en la modalidad de vigilancia fija armada y móvil en máximo tres (3) contratos suscritos con entidades públicas o privadas cuya sumatoria debe ser como mínimo del 100% del presupuesto para el presente proceso. El valor de la sumatoria de los contratos debe ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial expresado en SMLMV.

La verificación de la experiencia se realizará con la información que obra en el Registro Único de Proponentes – RUP (Vigente y en Firme), en el cual se debe evidenciar en máximo tres (3) contratos celebrados, ejecutados, finalizados y liquidados

Para acreditar la experiencia, los contratos deben estar registrados en el RUP como contrato ejecutado y clasificado; cada contrato debe cumplir con el siguiente código:

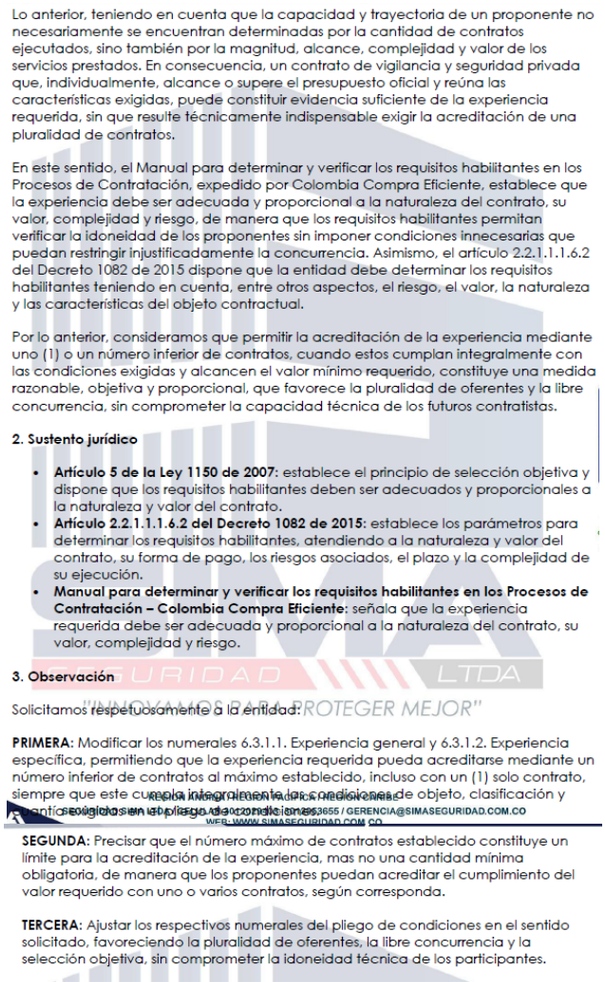
Código UNSPSC	Segmento	Familia	Clase
92121500	92- Servicios de defensa nacional, orden público, seguridad y vigilancia	12 – Seguridad y protección personal	15- Servicio de guardias

1. Argumentación principal

En los numerales 6.3.1.1. Experiencia general y 6.3.1.2. Experiencia específica, la entidad establece que los proponentes deberán acreditar su experiencia mediante un máximo de tres (3) contratos para la experiencia general y máximo dos (2) contratos para la experiencia específica, exigiendo en ambos casos que la sumatoria de los valores contractuales alcance, como mínimo, el cien por ciento (100%) del presupuesto oficial del presente proceso.

Al respecto, respetuosamente solicitamos a la entidad reconsiderar la limitación establecida respecto del número máximo de contratos, permitiendo que los proponentes puedan acreditar el cumplimiento de la experiencia requerida mediante un número inferior de contratos, siempre que estos satisfagan integralmente las condiciones de objeto, clasificación, modalidad y cuantía establecidas en el pliego de condiciones.

REGION ANDINA / REGION PACIFICA / REGION CARIBE



Lo anterior, teniendo en cuenta que la capacidad y trayectoria de un proponente no necesariamente se encuentran determinadas por la cantidad de contratos ejecutados, sino también por la magnitud, alcance, complejidad y valor de los servicios prestados. En consecuencia, un contrato de vigilancia y seguridad privada que, individualmente, alcance o supere el presupuesto oficial y reúna las características exigidas, puede constituir evidencia suficiente de la experiencia requerida, sin que resulte técnicamente indispensable exigir la acreditación de una pluralidad de contratos.

En este sentido, el Manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los Procesos de Contratación, expedido por Colombia Compra Eficiente, establece que la experiencia debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza del contrato, su valor, complejidad y riesgo, de manera que los requisitos habilitantes permitan verificar la idoneidad de los proponentes sin imponer condiciones innecesarias que puedan restringir injustificadamente la concurrencia. Asimismo, el artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015 dispone que la entidad debe determinar los requisitos habilitantes teniendo en cuenta, entre otros aspectos, el riesgo, el valor, la naturaleza y las características del objeto contractual.

Por lo anterior, consideramos que permitir la acreditación de la experiencia mediante uno (1) o un número inferior de contratos, cuando estos cumplan integralmente con las condiciones exigidas y alcancen el valor mínimo requerido, constituye una medida razonable, objetiva y proporcional, que favorece la pluralidad de oferentes y la libre concurrencia, sin comprometer la capacidad técnica de los futuros contratistas.

2. Sustento jurídico

- **Artículo 5 de la Ley 1150 de 2007:** establece el principio de selección objetiva y dispone que los requisitos habilitantes deben ser adecuados y proporcionales a la naturaleza y valor del contrato.
- **Artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015:** establece los parámetros para determinar los requisitos habilitantes, atendiendo a la naturaleza y valor del contrato, su forma de pago, los riesgos asociados, el plazo y la complejidad de su ejecución.
- **Manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los Procesos de Contratación – Colombia Compra Eficiente:** señala que la experiencia requerida debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza del contrato, su valor, complejidad y riesgo.

3. Observación

Solicitamos respetuosamente a la entidad:

PRIMERA: Modificar los numerales 6.3.1.1. Experiencia general y 6.3.1.2. Experiencia específica, permitiendo que la experiencia requerida pueda acreditarse mediante un número inferior de contratos al máximo establecido, incluso con un (1) solo contrato, siempre que este cumpla integralmente las condiciones de objeto, clasificación y alcance exigidos en el pliego de condiciones.

SEGUNDA: Precisar que el número máximo de contratos establecido constituye un límite para la acreditación de la experiencia, mas no una cantidad mínima obligatoria, de manera que los proponentes puedan acreditar el cumplimiento del valor requerido con uno o varios contratos, según corresponda.

TERCERA: Ajustar los respectivos numerales del pliego de condiciones en el sentido solicitado, favoreciendo la pluralidad de oferentes, la libre concurrencia y la selección objetiva, sin comprometer la idoneidad técnica de los participantes.

SIMA SEGURIDAD LTDA
"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"
CRA. 27 # 36-20 BARRIO ALARCÓN / TELS. 6343655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizada la observación presentada, la Entidad considera necesario precisar que la condición establecida en los numerales 6.3.1.1. Experiencia general y 6.3.1.2. Experiencia específica del proyecto de pliego de condiciones no establece una cantidad mínima obligatoria de contratos para acreditar la experiencia requerida, sino un número máximo de contratos que podrán ser utilizados por los proponentes para demostrar el cumplimiento de las condiciones habilitantes exigidas en el proceso de selección.

En efecto, cuando la Entidad señala que la experiencia general podrá acreditarse mediante un máximo de tres (3) contratos y la experiencia específica mediante un máximo de dos (2) contratos, está delimitando el número de instrumentos contractuales que podrán ser considerados para verificar la experiencia, sin que ello implique que los interesados deban aportar necesariamente la totalidad de los contratos allí señalados.

Por consiguiente, el proponente podrá acreditar la experiencia general con uno (1), dos (2) o hasta tres (3) contratos, y la experiencia específica con uno (1) o hasta dos (2) contratos, según corresponda. En cualquiera de los escenarios, deberá garantizarse que la sumatoria de los valores de los contratos aportados alcance el presupuesto oficial exigido para cada condición de experiencia y que estos cumplan integralmente con las características de objeto, alcance y clasificación establecidas en el pliego de condiciones.

Ahora bien, la determinación de un número máximo de contratos para acreditar la experiencia responde a una decisión de estructuración del requisito habilitante adoptada por la Entidad en ejercicio de su facultad de configuración de las condiciones del proceso de selección, atendiendo las particularidades del objeto contractual, la naturaleza del servicio requerido y la necesidad de verificar que los futuros contratistas cuenten con una trayectoria contractual suficiente y directamente relacionada con las actividades que se

pretenden contratar.

Lo anterior encuentra sustento en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, conforme al cual los requisitos habilitantes deben ser adecuados y proporcionales a la naturaleza y valor del contrato, así como en las disposiciones del Decreto 1082 de 2015 que regulan la definición de dichos requisitos a partir del análisis del sector, las condiciones del mercado, el riesgo y las características del objeto contractual.

En particular, el artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015 establece que las entidades estatales deben determinar los requisitos habilitantes teniendo en cuenta el riesgo del proceso, el valor del contrato, el análisis del sector económico respectivo y el conocimiento de fondo de los posibles oferentes desde la perspectiva comercial.

En ese sentido, la limitación establecida no constituye una restricción que obligue a los proponentes a acreditar la experiencia mediante una pluralidad determinada de contratos, ni desconoce la posibilidad de que un interesado demuestre su capacidad y trayectoria a través de un único contrato cuyo valor y características satisfagan las condiciones exigidas. Por el contrario, permite que la experiencia sea acreditada mediante uno o varios contratos, dentro de los límites máximos definidos por la Entidad, conservando criterios uniformes y objetivos para su verificación y evaluación.

Así las cosas, la solicitud formulada parte de una interpretación que no corresponde al alcance de la disposición contenida en el proyecto de pliego de condiciones, pues la expresión 'máximo' determina un límite superior y no una cantidad mínima obligatoria de contratos que deban ser presentados por los proponentes.

En consecuencia, NO SE ACOGE LA OBSERVACIÓN, toda vez que la condición establecida en el proyecto de pliego ya permite acreditar la experiencia con un número inferior de contratos al máximo señalado, siempre que se satisfagan integralmente los requisitos de valor, objeto, alcance y clasificación exigidos por la Entidad.

OBSERVACIÓN No. 2:

OBSERVACIÓN 2 – SOLICITUD DE ACLARACIÓN, PRECISIÓN Y PUBLICACIÓN DEL ANEXO RELATIVO A LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAL MÍNIMO DE 50 VIGILANTES

1. Argumentación principal

En el apartado correspondiente a los requisitos técnicos, la entidad establece lo siguiente:

"Adicional a los anteriores requerimientos, el proponente se comprometerá Allegar el certificación de personal debidamente diligenciado. (Como mínimo 50 Vigilantes)."

No obstante, una vez revisado integralmente el pliego de condiciones y sus anexos, no se evidencia un desarrollo adicional de esta exigencia que permita identificar con claridad las condiciones, características y parámetros bajo los cuales deberá acreditarse o cumplirse el referido compromiso. De igual manera, no se identifica dentro de los formatos publicados el documento denominado "Certificación de Personal" al que aparentemente hace referencia la entidad.

Esta situación genera incertidumbre respecto del alcance de la obligación, toda vez que no se establece si los cincuenta (50) vigilantes deben corresponder a personal actualmente vinculado a la empresa, personal disponible para la ejecución del contrato o personal que el proponente se compromete a contratar en caso de resultar adjudicatario.

Adicionalmente, no se precisan las condiciones que deberá reunir dicho personal, tales como los requisitos de formación, capacitación, acreditación, experiencia, licencias, certificados, modalidad de vigilancia, disponibilidad y demás características que eventualmente deban verificarse para considerar cumplido el requerimiento.

En este sentido, resulta indispensable que la entidad determine de manera expresa si la exigencia constituye un requisito habilitante, una condición de ejecución contractual o un compromiso que deberá acreditarse mediante una certificación específica, así como el momento en que deberá cumplirse y la documentación que será objeto de verificación.

REGION ANDINA / REGION PACIFICA / REGION CARIBE

Lo anterior cobra especial relevancia considerando que los requisitos y condiciones de participación deben encontrarse suficientemente definidos en los documentos del proceso, de manera que todos los interesados puedan conocer anticipadamente las obligaciones que deberán asumir, estructurar adecuadamente sus ofertas y determinar objetivamente el cumplimiento de las exigencias establecidas por la entidad.

La ausencia de precisiones y del formato correspondiente podría dar lugar a interpretaciones diferentes entre los proponentes, así como a eventuales dificultades durante la evaluación de las ofertas, al no existir parámetros claramente definidos que permitan verificar de manera objetiva el cumplimiento de esta exigencia.

Por consiguiente, solicitamos respetuosamente al INDERBU ampliar y precisar la información relacionada con el requerimiento de los cincuenta (50) vigilantes, indicando de manera expresa las condiciones y características que deberá reunir el personal, la oportunidad en que deberá acreditarse su disponibilidad o vinculación y los documentos que deberán aportarse para demostrar su cumplimiento.

Asimismo, solicitamos la publicación del anexo o formato denominado "Certificación de Personal", al cual hace referencia el pliego de condiciones, o, en su defecto, que la entidad precise si dicha certificación deberá ser elaborada libremente por los proponentes y establezca el contenido mínimo que deberá incorporar.

2. Sustento jurídico

- **Artículo 24, numeral 5, de la Ley 80 de 1993:** establece que los pliegos de condiciones deben contener reglas claras, completas y precisas que permitan la elaboración de ofertas y aseguren la selección objetiva.
- **Artículo 25 de la Ley 80 de 1993:** desarrolla el principio de economía y la necesidad de que las actuaciones contractuales se adelanten con sujeción a reglas previamente definidas.
- **Artículo 2.2.1.1.2.1.3 del Decreto 1082 de 2015:** establece el contenido del pliego de condiciones, incluyendo las reglas aplicables al proceso de selección y los requisitos necesarios para la presentación y evaluación de las ofertas.

3. Observaciones

PRIMERA: Solicitamos a la entidad aclarar y precisar el alcance del requerimiento relacionado con el compromiso de acreditar o disponer de mínimo cincuenta (50) vigilantes, indicando si corresponde a personal actualmente vinculado, personal disponible para la ejecución contractual o personal que deberá ser contratado por el adjudicatario.

SEGUNDA: Solicitamos establecer expresamente las características, condiciones y requisitos que deberá cumplir dicho personal, incluyendo, según corresponda, formación, capacitación, acreditaciones, experiencia, modalidad de vigilancia, disponibilidad y demás exigencias aplicables, así como el momento y la forma en que deberá verificarse su cumplimiento.

TERCERA: Solicitamos publicar el anexo o formato denominado "Certificación de Personal" al que hace referencia el pliego de condiciones, toda vez que no se identifica dentro de los documentos actualmente disponibles en el proceso. En caso de no existir un formato predeterminado, solicitamos precisar el contenido mínimo de dicha certificación y los documentos que deberán acompañarla, con el propósito de garantizar la claridad de las reglas del proceso, la correcta estructuración de las ofertas y la aplicación objetiva de los requisitos establecidos.

"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizada la observación presentada, la Entidad considera necesario precisar el alcance y la finalidad del requisito establecido en el apartado correspondiente a los requerimientos técnicos del proyecto de pliego de condiciones, particularmente en lo relacionado con la certificación de personal mínimo de cincuenta (50) vigilantes.

En primer lugar, debe aclararse que la exigencia consistente en aportar una certificación de personal debidamente diligenciada, mediante la cual se acredite un mínimo de cincuenta (50) vigilantes, corresponde a un requisito de carácter habilitante, cuya finalidad es verificar la capacidad operativa y organizacional mínima del proponente para asumir la ejecución del objeto contractual.

En ese sentido, la Entidad busca establecer que los interesados cuentan, desde el momento de presentación de sus ofertas y cierre del proceso de selección, con una estructura operativa de personal que permita respaldar la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada requerido por el INDERBU, atendiendo las particularidades del objeto contractual, la cobertura de los escenarios deportivos y recreativos, las instalaciones institucionales y las necesidades de prestación del servicio en las modalidades de vigilancia fija armada y móvil.

Por consiguiente, el requisito habilitante se circunscribe a la acreditación de la existencia y disponibilidad de una base mínima de personal operativo, mediante la certificación suscrita por el representante legal del proponente, en la cual se relacione el personal de vigilantes con el que cuenta la empresa. Esta exigencia no supone, por sí misma, que la totalidad de dicho personal deba acreditar las condiciones académicas, formativas o de capacitación que posteriormente serán objeto de valoración para la asignación de puntaje.

Ahora bien, resulta necesario diferenciar esta condición habilitante del factor de ponderación denominado "**Número de Vigilantes con formación Académica Complementaria del Personal Operativo (Hasta 10 Puntos)**", previsto en el numeral 7.2.1.1 del proyecto de pliego de condiciones.

En efecto, dicho factor de ponderación tiene una finalidad distinta, pues no pretende verificar nuevamente la capacidad operativa mínima del proponente ni asignar puntaje por el simple hecho de contar con cincuenta (50) vigilantes. Su propósito consiste en valorar condiciones adicionales de calidad del personal operativo que será dispuesto para la ejecución contractual, particularmente en lo relacionado con su formación académica complementaria en gestión de la convivencia, control de accesos, aforos y manejo de multitudes en escenarios deportivos y recreativos.

Para tal efecto, el pliego establece condiciones específicas de acreditación que comprenden, entre otros aspectos, la presentación de la relación del personal ofrecido, los soportes de formación académica, la acreditación de los cursos o capacitaciones correspondientes, la verificación de su vinculación mediante los soportes de seguridad social y la comprobación de la acreditación del personal operativo ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

De esta manera, mientras el requisito habilitante permite verificar que el proponente dispone de una base mínima de personal operativo para respaldar la ejecución del contrato, el factor de ponderación permite establecer cuáles de los vigilantes ofrecidos reúnen las condiciones adicionales de formación y capacitación que representan un valor agregado para la prestación del servicio.

Así las cosas, no existe una duplicidad de requisitos ni se está otorgando una doble valoración a una misma condición. Por el contrario, se trata de exigencias que responden a finalidades diferentes dentro de la estructuración del proceso de selección: una relacionada con la capacidad operativa mínima del proponente y otra orientada a valorar la calidad y las condiciones del personal que será destinado a la ejecución del contrato.

Lo anterior resulta concordante con el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, que establece el principio de selección objetiva y diferencia los requisitos habilitantes de aquellos factores que permiten comparar las ofertas y asignar puntaje. En ese sentido, la capacidad jurídica, financiera, organizacional y la experiencia constituyen condiciones de habilitación, mientras que los factores de ponderación deben responder a criterios objetivos que permitan identificar la oferta más favorable para la Entidad.

De igual manera, el artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015 dispone que las Entidades Estatales deben determinar los requisitos habilitantes teniendo en cuenta el riesgo del proceso, el valor del contrato, el análisis del sector económico respectivo y el conocimiento de fondo de los posibles oferentes desde la perspectiva comercial.

En consecuencia, la estructuración efectuada por la Entidad busca que los proponentes acrediten una capacidad operativa mínima para responder por las necesidades del servicio y, adicionalmente, que puedan obtener una valoración superior cuando el personal ofrecido reúna condiciones de formación y capacitación complementarias que contribuyan a mejorar la calidad de la prestación del servicio.

Por lo anterior, la Entidad considera que el requisito establecido es claro en cuanto a su finalidad y alcance, sin perjuicio de la precisión que se incorpora mediante la presente respuesta para diferenciarlo del factor de ponderación previsto en el numeral 7.2.1.1 del proyecto de pliego de condiciones.

En consecuencia, NO SE ACOGE LA OBSERVACIÓN EN CUANTO A LA SOLICITUD DE MODIFICAR LA ESTRUCTURA DEL REQUISITO O ELIMINAR LA EXIGENCIA, toda vez que la Entidad considera necesario mantener la verificación de una capacidad operativa mínima y diferenciarla de la valoración de las condiciones adicionales de calidad del personal ofrecido.

No obstante, se aclara expresamente que la certificación de los cincuenta (50) vigilantes corresponde exclusivamente al requisito habilitante de capacidad operativa, mientras que la asignación de puntaje estará sometida al cumplimiento de las condiciones particulares de formación, capacitación, acreditación y vinculación establecidas en el numeral 7.2.1.1 del pliego de condiciones, en consecuencia, se establecerá un modelo de anexo.

OBSERVACIÓN No. 3

OBSERVACIÓN 3 – IMPROCEDENCIA DE EXIGIR SEDE PRINCIPAL O SUCURSAL EN EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA COMO REQUISITO HABILITANTE. DESCONOCIMIENTO DEL ALCANCE NACIONAL DE LA LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO Y RESTRICCIÓN INJUSTIFICADA A LA LIBRE CONCURRENCIA Y PARTICIPACIÓN DE PROPONENTES

6.3.2 Licencia de funcionamiento vigente de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Presentar licencia de funcionamiento vigente de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada. En caso de que este en trámite de renovación o que se venza durante la ejecución del contrato, deberá allegar copia de la solicitud de renovación, la cual se constatará que se haya presentado dentro de los términos establecidos en el Decreto 356 de 1994.

Dicha licencia debe permitir la prestación del servicio en el Área Metropolitana de Bucaramanga ya sea como sede principal o sucursal. En caso de participación en consorcio o unión temporal cada uno de los participantes debe contar con este documento. Se permitirá que una sucursal o principal se asocie con otra que tenga sede en Bucaramanga, caso en el cual dicha sede y los demás integrantes deben tener la precitada licencia para operar en Bucaramanga.

El Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga - INDERBU "INDERBU" verificará en las licencias de funcionamiento y en el certificado de existencia y representación legal las sedes principales y/o sucursales de cada Proponente o de cada miembro para el caso de los Proponentes plurales, documentación que deberá encontrarse vigente y en firme para el cierre del presente proceso.

No obstante, lo anterior, la entidad dará aplicación al artículo 35 del Decreto 019 de 2012, el cual establece que la vigencia de las licencias o autorizaciones se entenderá prorrogada hasta tanto se produzca la decisión de fondo por parte de la entidad competente sobre dicha renovación, caso en el cual se debe allegar la solicitud de trámite de renovación de la licencia, la cual se constatará que se haya presentado dentro de los términos establecidos en el Decreto 356 de 1994.

1. Argumentación principal

En el numeral 6.3.2, denominado "Licencia de funcionamiento vigente de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada", la entidad establece como requisito habilitante que los proponentes cuenten con licencia de funcionamiento vigente expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, señalando adicionalmente lo siguiente:

"Dicha licencia debe permitir la prestación del servicio en el Área Metropolitana de Bucaramanga ya sea como sede principal o sucursal. En caso de participación en consorcio o unión temporal cada uno de los participantes debe contar con este documento. Se permitirá que una sucursal o principal se asocie con otra que tenga sede en Bucaramanga, caso en el cual dicha sede y los demás integrantes deben tener la precitada licencia para operar en Bucaramanga.

El Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga - INDERBU verificará en las licencias de funcionamiento y en el certificado de existencia y representación legal las sedes principales y/o sucursales de cada Proponente o de cada miembro para el caso de los Proponentes plurales, documentación que deberá encontrarse vigente y en firme para el cierre del presente proceso".

Al respecto, consideramos necesario formular una observación de fondo frente a la exigencia establecida, toda vez que la entidad está condicionando la participación en el presente proceso de contratación a la existencia de una sede principal o sucursal previamente establecida en el Área Metropolitana de Bucaramanga, imponiendo una condición territorial que restringe significativamente el universo de empresas legalmente autorizadas para prestar servicios de vigilancia y seguridad privada en el territorio nacional.

En primer lugar, resulta indispensable precisar que **la licencia de funcionamiento expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada es de carácter nacional**, circunstancia que no constituye una interpretación extensiva de los proponentes, sino una disposición expresa del ordenamiento jurídico colombiano.

En efecto, el artículo 11 del Decreto Ley 356 de 1994, modificado por el artículo 72 del Decreto Ley 2106 de 2019, establece expresamente:

"ARTÍCULO 11. Licencia de Funcionamiento. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, podrá expedir licencia de funcionamiento, de carácter nacional (...)".

La disposición citada establece de manera inequívoca que la autorización administrativa que habilita a las empresas de vigilancia y seguridad privada para desarrollar su actividad tiene alcance nacional. Por consiguiente, la habilitación legal para prestar estos servicios no se encuentra circunscrita al municipio en el cual se encuentre domiciliada la empresa, ni depende de que esta tenga previamente constituida una sucursal en cada uno de los territorios donde pretenda desarrollar su actividad.

"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"

En este sentido, es necesario diferenciar dos conceptos jurídicamente distintos: por una parte, la licencia de funcionamiento, que constituye la autorización estatal para desarrollar la actividad de vigilancia y seguridad privada, y, por otra, la existencia de una sede principal, agencia o sucursal, que corresponde a una estructura organizacional y territorial del prestador del servicio.

SEGURIDAD PRIVADA TOP VIGILANCIA 3012054051 GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

Por lo tanto, una empresa que cuenta con licencia de funcionamiento vigente, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, no pierde su habilitación para prestar servicios en Bucaramanga por el hecho de tener su domicilio principal en Bogotá, Medellín, Manizales, Cali o cualquier otro municipio del territorio nacional. El alcance de la autorización es nacional, dentro de las condiciones y modalidades aprobadas por la autoridad competente.

En consecuencia, **la ausencia de una sede principal o sucursal en Bucaramanga no puede equipararse a la ausencia de autorización para prestar servicios de vigilancia y seguridad privada en dicha ciudad**, pues ello supondría desconocer el alcance expresamente reconocido por el legislador a las licencias de funcionamiento del sector.

Ahora bien, el artículo 13 del Decreto Ley 356 de 1994 regula la apertura de sucursales o agencias de las empresas de vigilancia y seguridad privada, estableciendo que aquellas empresas debidamente autorizadas que requieran establecer una nueva sucursal o agencia dentro del territorio nacional deberán obtener previamente la autorización de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

De la lectura de esta disposición se desprende que la apertura de sucursales y agencias constituye un procedimiento administrativo específico, sujeto a autorización de la autoridad de vigilancia, que debe diferenciarse de la habilitación general para prestar los servicios autorizados. En ningún momento dicha disposición establece que todas las empresas que pretendan participar en procesos de contratación estatal deban contar previamente con una sucursal en el municipio donde se ejecutará el contrato.

Adicionalmente, el artículo 2.6.1.1.3.1.4 del Decreto 1070 de 2015 establece que la apertura de agencias o sucursales obedece a la complejidad operativa, administrativa y financiera de estas para el cumplimiento de su objeto. Esta disposición resulta particularmente relevante, pues permite advertir que la existencia de una estructura territorial debe responder a las necesidades reales de organización y operación del prestador del servicio, y no convertirse automáticamente en una condición de participación derivada de la ubicación geográfica de la entidad contratante.

En concordancia con lo anterior, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada expidió la Circular Externa 20231300001055 del 5 de diciembre de 2023, mediante la cual impartió lineamientos dirigidos a las entidades estatales respecto de la exigencia de agencias y sucursales en los procesos de contratación pública, haciendo énfasis en que su apertura debe responder a condiciones de complejidad operativa, administrativa y financiera relacionadas con la prestación del servicio.

"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"

Por consiguiente, si bien las entidades contratantes pueden establecer condiciones encaminadas a garantizar la adecuada prestación del servicio, estas deben responder a necesidades reales y verificables del objeto contractual. No resulta suficiente invocar la ubicación territorial de la entidad o el lugar de ejecución para concluir, de manera automática, que el oferente debe contar con una sucursal.

SEGURIDAD PRIVADA TOP VIGILANCIA 3012054051 GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

previamente constituida, sin demostrar por qué dicha estructura resulta indispensable para la correcta ejecución del contrato.

En segundo lugar, la restricción adquiere una dimensión aún más gravosa cuando el INDERBU establece que, en caso de participación mediante consorcio o unión temporal, cada uno de los integrantes deberá contar individualmente con sede principal o sucursal en Bucaramanga.

Esta condición no solamente restringe la participación de empresas que cuentan con autorización nacional para prestar servicios de vigilancia y seguridad privada, sino que además limita injustificadamente la conformación de proponentes plurales, al exigir que todos sus integrantes dispongan de una estructura territorial previamente establecida en la misma jurisdicción, independientemente de las funciones, obligaciones y aportes que cada uno asuma dentro de la estructura plural.

Debe tenerse presente que el artículo 7 de la Ley 80 de 1993 reconoce expresamente las modalidades de consorcio y unión temporal como mecanismos legítimos de participación en la contratación estatal, mediante los cuales dos o más personas presentan conjuntamente una propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, integrando sus capacidades y asumiendo las responsabilidades correspondientes.

En consecuencia, aunque cada integrante que vaya a prestar directamente servicios de vigilancia y seguridad privada debe contar con la autorización sectorial que legalmente le corresponda, ello no significa que deba exigirse a todos, de manera indiscriminada, una sede principal o sucursal previamente establecida en el lugar de ejecución contractual. Son exigencias diferentes y la entidad debe justificar autónomamente la necesidad de cada una.

En este punto, resulta importante advertir que la conformación de una unión temporal o consorcio permite integrar experiencia, capacidad administrativa, recursos humanos, infraestructura, medios tecnológicos y demás condiciones necesarias para ejecutar adecuadamente el objeto contractual. Por tanto, la capacidad operativa del proponente plural debe analizarse atendiendo a los compromisos y aportes de sus integrantes, sin imponer condiciones territoriales individualizadas que no demuestren una necesidad real para la ejecución del contrato.

En tercer lugar, la exigencia cuestionada debe analizarse a la luz de los principios de selección objetiva, igualdad, libre concurrencia y proporcionalidad que rigen la contratación estatal.

"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"

Sobre este particular, el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 establece que los requisitos habilitantes deben ser adecuados y proporcionales a la naturaleza y valor del contrato. Esta disposición impide que las entidades incorporen condiciones de participación que, aun cuando puedan parecer relacionadas con el objeto

REGION ANDINA / REGION PACIFICA / REGION CARIBE

contractual, terminen imponiendo cargas innecesarias o excesivas que no contribuyan efectivamente a verificar la idoneidad de los proponentes.

A su vez, el artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015 establece que las entidades estatales deben determinar los requisitos habilitantes teniendo en cuenta las condiciones particulares del contrato, tales como su naturaleza, valor, forma de pago, riesgos asociados, plazo y complejidad de ejecución. En consecuencia, cualquier exigencia relacionada con la disponibilidad de infraestructura territorial debe encontrarse respaldada por un análisis objetivo que permita demostrar su necesidad y proporcionalidad frente a las características concretas del servicio requerido.

En este sentido, resulta especialmente pertinente el pronunciamiento de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, contenido en el Concepto C-1095 de 2026, del 20 de agosto de 2026, en el cual se analizó expresamente la exigencia de contar con una sucursal en el lugar de ejecución contractual como requisito habilitante.

En dicho pronunciamiento, la Agencia señaló:

"Por ello, esta Agencia ha sostenido que, por regla general, las entidades no pueden exigir como requisito habilitante que el proponente tenga residencia en el lugar donde se ejecutará el contrato, pues afecta la libre competencia de los Procesos de Contratación y es una cláusula discriminatoria, sin dejar de lado que no garantiza la aptitud del proponente para ejecutar el objeto contractual; análisis que resulta igualmente procedente frente a la exigencia de contar con una sucursal en un territorio determinado como condición para participar".

La Agencia también precisó que la autonomía de las entidades estatales para establecer requisitos habilitantes no constituye una facultad irrestricta, pues estos deben guardar relación directa con el objeto contractual y no pueden imponer condiciones que excedan lo necesario para verificar la idoneidad de los proponentes, ya que ello limita la libre concurrencia.

Este pronunciamiento resulta directamente aplicable al presente cuestionamiento, dado que el INDERBU está exigiendo la existencia de una sede principal o sucursal en el Área Metropolitana de Bucaramanga como condición previa de participación, sin que en el numeral objeto de observación se evidencie una justificación técnica, administrativa, financiera u operativa que demuestre por qué dicha estructura territorial resulta indispensable para ejecutar el contrato.

"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"

Incluso, la Agencia hace referencia en el mismo concepto a la sentencia del Consejo de Estado del 19 de mayo de 2025, en la cual se cuestionó la exigencia del domicilio del proponente en un municipio determinado como requisito de habilitación, por tratarse de una condición que limitaba injustificadamente la participación y resultaba ajena a la selección objetiva, al no demostrar una relación adecuada con la finalidad perseguida por la entidad contratante.

REGION ANDINA / REGION PACIFICA / REGION CARIBE
SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012029403- 3012053655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO

Por otra parte, debe advertirse que la condición establecida por el INDERBU genera un efecto restrictivo que trasciende la simple verificación de la capacidad jurídica de los participantes. En la práctica, excluye del proceso a empresas que cuentan con licencia de funcionamiento nacional vigente, experiencia acreditada, capacidad financiera, personal operativo, medios tecnológicos y disponibilidad de recursos para ejecutar el contrato, únicamente por no disponer de una estructura física previamente establecida en Bucaramanga.

Lo anterior puede generar una ventaja competitiva injustificada en favor de aquellas empresas que ya cuentan con presencia territorial en dicha ciudad, frente a otros prestadores legalmente autorizados que tienen plena capacidad para atender las necesidades del contrato y que podrían organizar, disponer o establecer los recursos operativos necesarios para su ejecución en caso de resultar adjudicatarios.

Así las cosas, la existencia previa de una sucursal no constituye, por sí misma, una garantía de mayor calidad, idoneidad o capacidad técnica para prestar el servicio. Una empresa puede contar con una sucursal en Bucaramanga y no disponer de los recursos humanos, tecnológicos y administrativos suficientes para atender las necesidades del contrato; mientras que otra, sin tener previamente una sede en dicha ciudad, puede contar con toda la infraestructura, experiencia y capacidad necesarias para asumir y ejecutar satisfactoriamente las obligaciones contractuales.

Por tanto, si la finalidad perseguida por la entidad es garantizar la disponibilidad de personal, supervisión, coordinación, atención de novedades y capacidad de respuesta durante la ejecución contractual, tales condiciones pueden ser verificadas mediante requisitos técnicos y compromisos operativos específicos, objetivos y proporcionales, sin necesidad de imponer como condición de participación la existencia previa de una sucursal.

Finalmente, resulta necesario cuestionar la exigencia de que la sede o sucursal se encuentre acreditada y registrada en la documentación correspondiente al cierre del proceso, pues ello obliga a los interesados a disponer anticipadamente de una estructura territorial, incluso antes de conocer si resultarán adjudicatarios, trasladándoles una carga administrativa, económica y organizacional que podría resultar innecesaria y que no demuestra, por sí misma, una mayor capacidad para ejecutar el objeto contractual.

En consecuencia, consideramos que la condición establecida por el INDERBU debe ser reconsiderada, toda vez que desconoce el alcance nacional de la licencia de funcionamiento de las empresas de vigilancia y seguridad privada, confunde la habilitación legal para prestar el servicio con la existencia de una estructura territorial específica y establece una barrera de participación que puede afectar injustificadamente la pluralidad de oferentes, la libre competencia y la selección objetiva.

2. Sustento jurídico

Artículo 11 del Decreto Ley 356 de 1994, modificado por el artículo 72 del Decreto Ley 2106 de 2019. Se trae a colación esta disposición por cuanto establece expresamente que la licencia de funcionamiento expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada es de carácter nacional. Esta previsión normativa constituye el fundamento principal de la presente observación, toda vez que demuestra que la autorización estatal para desarrollar actividades de vigilancia y seguridad privada no se encuentra limitada al municipio donde se ubica el domicilio principal de la empresa. En consecuencia, la entidad debe diferenciar el alcance nacional de la licencia de funcionamiento de la existencia de una sede o sucursal en una jurisdicción determinada, pues se trata de condiciones jurídicas distintas.

Artículo 13 del Decreto Ley 356 de 1994. Se incorpora esta disposición porque regula específicamente la autorización para establecer sucursales o agencias de las empresas de vigilancia y seguridad privada. Su contenido permite establecer que la apertura de estos establecimientos constituye un procedimiento administrativo particular, sometido a autorización previa de la Superintendencia, y no una condición general de habilitación para participar en procesos de contratación estatal. Por consiguiente, la existencia de una sucursal debe analizarse de manera independiente a la autorización nacional para prestar los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Artículo 2.6.1.1.3.1.4 del Decreto 1070 de 2015. Se invoca esta disposición porque establece que la apertura de agencias o sucursales debe obedecer a la complejidad operativa, administrativa y financiera del prestador para el cumplimiento de su objeto. Esta regulación resulta pertinente para demostrar que la exigencia de una estructura territorial debe responder a una necesidad real de organización y operación del servicio, y no imponerse automáticamente por la ubicación geográfica de la entidad contratante. En ese sentido, si el INDERBU considera indispensable contar con una sucursal en Bucaramanga, deberá justificar por qué las características particulares del contrato hacen necesaria dicha estructura y por qué no resulta suficiente acreditar la capacidad operativa mediante otros mecanismos.

Circular Externa 20231300001055 del 5 de diciembre de 2023, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Se trae a colación este instrumento porque desarrolla lineamientos dirigidos a las entidades estatales respecto de la exigencia de agencias y sucursales en los procesos de contratación pública. Su pertinencia radica en que relaciona la apertura de estas estructuras con las condiciones de complejidad administrativa, financiera y operativa del servicio, permitiendo sustentar que su exigencia debe encontrarse debidamente justificada y guardar correspondencia con las necesidades reales de la prestación. Por consiguiente, no resulta suficiente invocar la ubicación territorial del contrato para imponer una sucursal previamente constituida, sin acreditar la necesidad de dicha condición.

Artículo 5 de la Ley 1150 de 2007. Se incorpora esta disposición en razón de que consagra el principio de selección objetiva y establece que los requisitos habilitantes

SIMA SEGURIDAD PRIVADA
SEGURIDAD PRIVADA DE LA MÁS ALTA CALIDAD
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

deben ser adecuados y proporcionales a la naturaleza y valor del contrato. Su aplicación resulta directamente pertinente, toda vez que la exigencia de una sede principal o sucursal en Bucaramanga constituye una condición adicional de participación que debe demostrar una relación efectiva con la capacidad requerida para ejecutar el objeto contractual. De lo contrario, podría convertirse en una restricción injustificada que excluya a empresas legalmente autorizadas y técnicamente capaces, sin que ello represente una garantía adicional para la entidad contratante.

Artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015. Se trae a colación esta disposición porque establece los parámetros que deben considerar las entidades estatales al determinar los requisitos habilitantes, atendiendo a la naturaleza y valor del contrato, la forma de pago, los riesgos asociados, el plazo y la complejidad de su ejecución. En consecuencia, la exigencia de contar con una sucursal previamente establecida en Bucaramanga debe estar respaldada por un análisis que demuestre su necesidad y proporcionalidad frente a las características particulares del servicio. La entidad no puede convertir una condición territorial en requisito habilitante sin justificar por qué resulta indispensable para verificar la idoneidad de los proponentes.

Artículo 7 de la Ley 80 de 1993. Se incorpora esta disposición porque reconoce las modalidades de consorcio y unión temporal como mecanismos legítimos de participación en la contratación estatal, mediante los cuales diferentes personas naturales o jurídicas pueden integrar sus capacidades para presentar una propuesta y ejecutar conjuntamente un contrato. Su pertinencia radica en que la capacidad de un proponente plural debe analizarse considerando los compromisos, aportes y responsabilidades de sus integrantes. Por tanto, aunque cada integrante que vaya a prestar servicios de vigilancia debe contar con la autorización sectorial correspondiente, no se deriva de esta disposición la obligación de que todos deban disponer individualmente de una sede o sucursal en el lugar de ejecución contractual.

Artículo 24, numeral 5, de la Ley 80 de 1993. Se invoca esta disposición porque establece el deber de las entidades estatales de elaborar pliegos de condiciones con reglas claras, completas y precisas, que permitan a los interesados conocer las condiciones de participación y estructurar adecuadamente sus propuestas. En este sentido, las exigencias territoriales deben estar debidamente delimitadas y justificadas, evitando que se incorporen condiciones que excedan lo necesario para verificar la capacidad de los proponentes o que generen restricciones injustificadas a la concurrencia.

Concepto C-1095 de 2026 de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente. Se trae a colación este pronunciamiento porque aborda expresamente la exigencia de contar con una sucursal en el lugar de ejecución contractual como requisito habilitante. La Agencia señala que, por regla general, exigir residencia o sucursal en el territorio donde se ejecutará el contrato puede afectar la libre competencia, constituir una cláusula discriminatoria y restringir injustificadamente la participación. Además, indica que dicha condición no garantiza por sí misma el cumplimiento del objeto contractual. Asimismo, precisa que la autonomía de las entidades para establecer requisitos habilitantes debe ejercerse bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, de manera que las condiciones exigidas guarden relación directa con el objeto contractual y no impongan barreras que excedan lo necesario para verificar la idoneidad de los participantes. Este criterio resulta especialmente pertinente para el presente proceso, en el cual la entidad exige una estructura territorial preexistente sin que se evidencie una justificación suficiente que demuestre su indispensabilidad.

3. Observaciones

PRIMERA: Solicitamos respetuosamente a la entidad modificar el numeral 6.3.2 del pliego de condiciones, eliminando la exigencia de contar previamente con sede principal o sucursal en el Área Metropolitana de Bucaramanga como condición habilitante para participar en el presente proceso, teniendo en cuenta que la licencia de funcionamiento expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada es de carácter nacional y habilita a las empresas para desarrollar su actividad en el territorio nacional, conforme al artículo 11 del Decreto Ley 356 de 1994, modificado por el artículo 72 del Decreto Ley 2106 de 2019.

SEGUNDA: Solicitamos que, para efectos de acreditar la habilitación legal de los integrantes de consorcios y uniones temporales, se permita presentar la respectiva licencia de funcionamiento vigente expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, sin exigir que cada integrante cuente individualmente con sede principal o sucursal en Bucaramanga, siempre que se encuentre legalmente autorizado para desarrollar las actividades que le correspondan dentro de la ejecución contractual.

TERCERA: Solicitamos que la entidad permita acreditar la capacidad operativa, administrativa y de supervisión necesaria para la ejecución del contrato mediante compromisos de disponibilidad, organización, establecimiento o disposición de los recursos humanos, tecnológicos y administrativos requeridos en el Área Metropolitana de Bucaramanga, en los términos y oportunidad que se establezcan de manera objetiva y proporcional, sin imponer la existencia previa de una sede o sucursal como condición de participación.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizados los argumentos presentados por el observante, la Entidad considera que no resulta procedente acceder a la solicitud de eliminar o flexibilizar la exigencia establecida en el numeral 6.1.1 del pliego de condiciones, relacionada con la acreditación de una sede principal o sucursal debidamente autorizada en el Área Metropolitana de Bucaramanga, por cuanto dicha condición responde a las particularidades técnicas, operativas y de seguridad del servicio que se pretende contratar, así como a la necesidad institucional de garantizar su prestación continua, coordinada y oportuna.

En primer lugar, debe precisarse que el objeto del presente proceso no corresponde a la

prestación de un servicio de vigilancia aislado, circunscrito a un único inmueble o puesto de trabajo, sino a la operación simultánea de un servicio de vigilancia fija en veinte (20) puestos distribuidos en diferentes escenarios deportivos, parques recreativos e instalaciones bajo la administración del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU.

Esta cobertura territorial y operativa demanda una estructura de organización, coordinación y respuesta que permita administrar de manera permanente el personal asignado a los diferentes puestos, cuya operación representa una necesidad estimada entre cincuenta (50) y sesenta (60) guardas de seguridad, atendiendo la programación de turnos, jornadas, relevos, descansos, novedades y demás circunstancias propias de un servicio que exige disponibilidad continua.

En ese contexto, la Entidad no está ante una contratación que pueda atenderse satisfactoriamente mediante una simple coordinación administrativa remota o a través de comunicaciones ocasionales desde una ciudad distinta al lugar de ejecución. Por el contrario, las características del servicio requieren una infraestructura física y operativa ubicada en el Área Metropolitana de Bucaramanga, que permita al futuro contratista disponer de un centro de coordinación y control desde el cual pueda gestionar, entre otros aspectos:

i) La coordinación permanente de los veinte (20) puestos de vigilancia y la supervisión de su funcionamiento.

ii) La administración y programación del personal operativo, incluyendo la atención inmediata de ausencias, incapacidades, permisos, novedades y relevos.

iii) La disponibilidad de personal de respaldo para atender contingencias y evitar la interrupción o disminución de la cobertura contratada.

iv) La recepción, gestión y atención de novedades que se presenten en los escenarios deportivos, parques recreativos e instalaciones del Instituto.

v) La coordinación de los supervisores y responsables operativos, así como la adopción de decisiones inmediatas frente a situaciones que comprometan la seguridad de los bienes, funcionarios, usuarios y comunidad en general.

vi) La articulación directa y permanente con la supervisión del contrato y con las autoridades competentes, cuando las circunstancias operativas o de seguridad así lo requieran.

La necesidad de esta infraestructura adquiere especial relevancia si se considera que algunos de los escenarios y puestos objeto de vigilancia se encuentran ubicados en sectores de la ciudad que presentan condiciones particulares de inseguridad y exposición a situaciones de riesgo. En tales circunstancias, la capacidad de respuesta del contratista no puede limitarse a la existencia de una licencia nacional o a la posibilidad abstracta de desplazarse desde otra ciudad, sino que debe materializarse en una estructura organizacional y operativa cercana, con capacidad efectiva de atender las contingencias que puedan presentarse durante la ejecución contractual.

En efecto, ante la ocurrencia de una situación de inseguridad, una alteración del orden público, una emergencia, una novedad con el personal de vigilancia o cualquier circunstancia que exija la intervención inmediata del contratista, resulta indispensable contar con un punto de coordinación y respuesta en el territorio donde se desarrolla el servicio. La inexistencia de dicha estructura podría generar demoras en la atención de las novedades, dificultades en la sustitución oportuna del personal, debilidades en la supervisión de los puestos y, en general, afectar la continuidad y eficacia de la prestación del servicio.

En segundo lugar, la Entidad considera necesario precisar que la exigencia cuestionada no tiene como finalidad privilegiar a los empresarios domiciliados en Bucaramanga, ni establecer una restricción basada en el domicilio comercial o en el lugar de constitución de las personas jurídicas. Su finalidad consiste en verificar que el proponente disponga de una estructura organizacional territorialmente apta para atender la magnitud y complejidad del servicio que se pretende contratar.

Por consiguiente, la condición no se fundamenta en una preferencia geográfica de la Administración, sino en la necesidad de contar con una infraestructura física y operativa que permita garantizar la coordinación, supervisión, administración y atención de contingencias de un servicio que involucra veinte (20) puestos de vigilancia y una capacidad estimada de por lo menos sesenta (60) guardas de seguridad.

En tercer lugar, la exigencia encuentra sustento en el marco normativo especial que regula la actividad de vigilancia y seguridad privada. Al respecto, el artículo 2.6.1.1.3.1.4 del Decreto 1070 de 2015 establece que las empresas de vigilancia y seguridad privada debidamente autorizadas que requieran establecer sucursales o agencias deben solicitar autorización ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, previa verificación de las instalaciones y medios en los que funcionarán, y dispone que su apertura obedece a la complejidad operativa, administrativa y financiera para el cumplimiento de su objeto.

En concordancia con lo anterior, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, mediante Circular Externa No. 20231300001055 del 5 de diciembre de 2023, impartió lineamientos para la apertura de agencias y sucursales, reconociendo que la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada puede involucrar riesgos operacionales, administrativos y financieros, y que la estructura organizacional y la capacidad de recurso humano deben guardar correspondencia con las necesidades de operatividad y supervisión del servicio.

En ese sentido, la Entidad no desconoce que la licencia de funcionamiento expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada tiene alcance nacional, de conformidad con el artículo 11 del Decreto Ley 356 de 1994. Sin embargo, debe distinguirse entre la autorización legal para desarrollar la actividad de vigilancia y seguridad privada y la necesidad de disponer de una infraestructura física y operativa que permita atender de manera eficiente las obligaciones derivadas de un contrato específico.

La primera constituye una condición de habilitación sectorial para ejercer la actividad; la segunda responde a las necesidades de organización y capacidad operativa que demanda la ejecución del objeto contractual. Por tanto, el alcance nacional de la licencia no elimina la posibilidad de que, atendiendo las condiciones particulares de un servicio, se requiera una estructura operativa territorial debidamente autorizada.

En cuarto lugar, la exigencia se encuentra relacionada con los principios de planeación, responsabilidad, economía y selección objetiva que orientan la contratación estatal, así como con el deber de la Entidad de estructurar los requisitos habilitantes de manera adecuada y proporcional a la naturaleza del contrato, conforme al artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 y al artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015.

En efecto, la proporcionalidad de un requisito habilitante no puede analizarse de manera abstracta, desconociendo las características del objeto contractual. En el presente caso, la magnitud de la operación, la dispersión territorial de los puestos, la cantidad de personal requerido, la necesidad de supervisión permanente, la programación de relevos y la exposición a contingencias de seguridad constituyen circunstancias que justifican que la Entidad procure contar con un contratista que disponga de una infraestructura operativa efectiva en el territorio.

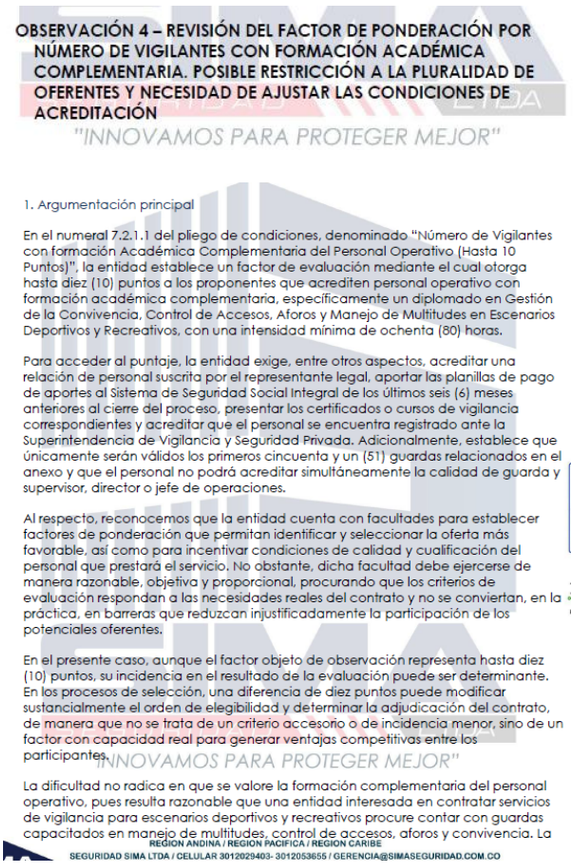
No se trata, entonces, de exigir una sucursal por el simple hecho de que el contrato se ejecute en Bucaramanga, sino de establecer una condición relacionada con la capacidad de respuesta que demanda una operación de vigilancia de esta magnitud. La Entidad considera que una estructura ubicada en el Área Metropolitana permite reducir los tiempos de reacción, fortalecer la supervisión, atender las novedades del servicio y mantener la continuidad de los puestos de vigilancia, aspectos que inciden directamente en la satisfacción de la necesidad pública.

De igual manera, la exigencia no se traduce en la obligación de que la sede principal del proponente se encuentre en Bucaramanga, pues se admite que la infraestructura corresponda a una sucursal debidamente autorizada, lo cual permite la participación de empresas cuyo domicilio principal se encuentre en cualquier otro lugar del territorio nacional, siempre que cuenten con la estructura territorial requerida y cumplan las condiciones legales para su funcionamiento.

En consecuencia, la Entidad considera que la exigencia no constituye una condición arbitraria ni una preferencia por determinados operadores económicos, sino una medida orientada a verificar la capacidad organizacional y operativa necesaria para ejecutar adecuadamente un servicio que, por su extensión, cantidad de puestos, recurso humano involucrado y condiciones de seguridad, requiere una estructura de coordinación y respuesta en el Área Metropolitana de Bucaramanga.

Por lo expuesto, EL INDERBU NO ACOGE LA OBSERVACIÓN y mantiene la exigencia establecida en el pliego de condiciones, relativa a que el proponente cuente con sede principal o sucursal debidamente autorizada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en el Área Metropolitana de Bucaramanga, por considerar que dicha condición responde a las particularidades operativas y de seguridad del servicio, y se encuentra orientada a garantizar la capacidad de coordinación, supervisión y respuesta que requiere la ejecución contractual.

OBSERVACIÓN No. 4



OBSERVACIÓN 4 – REVISIÓN DEL FACTOR DE PONDERACIÓN POR NÚMERO DE VIGILANTES CON FORMACIÓN ACADÉMICA COMPLEMENTARIA. POSIBLE RESTRICCIÓN A LA PLURALIDAD DE OFERENTES Y NECESIDAD DE AJUSTAR LAS CONDICIONES DE ACREDITACIÓN

"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"

1. Argumentación principal

En el numeral 7.2.1.1 del pliego de condiciones, denominado "Número de Vigilantes con formación Académica Complementaria del Personal Operativo (Hasta 10 Puntos)", la entidad establece un factor de evaluación mediante el cual otorga hasta diez (10) puntos a los proponentes que acrediten personal operativo con formación académica complementaria, específicamente un diplomado en Gestión de la Convivencia, Control de Accesos, Aforos y Manejo de Multitudes en Escenarios Deportivos y Recreativos, con una intensidad mínima de ochenta (80) horas.

Para acceder al puntaje, la entidad exige, entre otros aspectos, acreditar una relación de personal suscrita por el representante legal, aportar las planillas de pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los últimos seis (6) meses anteriores al cierre del proceso, presentar los certificados o cursos de vigilancia correspondientes y acreditar que el personal se encuentra registrado ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Adicionalmente, establece que únicamente serán válidos los primeros cincuenta y un (51) guardas relacionados en el anexo y que el personal no podrá acreditar simultáneamente la calidad de guarda y supervisor, director o jefe de operaciones.

Al respecto, reconocemos que la entidad cuenta con facultades para establecer factores de ponderación que permitan identificar y seleccionar la oferta más favorable, así como para incentivar condiciones de calidad y cualificación del personal que prestará el servicio. No obstante, dicha facultad debe ejercerse de manera razonable, objetiva y proporcional, procurando que los criterios de evaluación respondan a las necesidades reales del contrato y no se conviertan, en la práctica, en barreras que reduzcan injustificadamente la participación de los potenciales oferentes.

En el presente caso, aunque el factor objeto de observación representa hasta diez (10) puntos, su incidencia en el resultado de la evaluación puede ser determinante. En los procesos de selección, una diferencia de diez puntos puede modificar sustancialmente el orden de elegibilidad y determinar la adjudicación del contrato, de manera que no se trata de un criterio accesorio o de incidencia menor, sino de un factor con capacidad real para generar ventajas competitivas entre los participantes.

"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"

La dificultad no radica en que se valore la formación complementaria del personal operativo, pues resulta razonable que una entidad interesada en contratar servicios de vigilancia para escenarios deportivos y recreativos procure contar con guardas capacitados en manejo de multitudes, control de accesos, aforos y convivencia. La

REGION ANDINA / REGION PACIFICA / REGION CARIBE
SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012029403- 3012053655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO

dificultad se encuentra en la magnitud de la exigencia y en la oportunidad en que debe acreditarse.

En efecto, exigir que el proponente disponga, desde antes del cierre del proceso, de hasta cincuenta y un (51) vigilantes que cuenten con un diplomado específico de mínimo ochenta (80) horas, además de demostrar su vinculación laboral mediante planillas de seguridad social correspondientes a los seis (6) meses anteriores, representa una condición particularmente exigente para las empresas del sector.

Debe tenerse en cuenta que las empresas de vigilancia y seguridad privada estructuran sus plantas de personal de acuerdo con los contratos que ejecutan, los servicios que tienen asignados, las necesidades operativas de sus clientes y las características particulares de cada puesto de vigilancia. Por ello, no puede presumirse que todos los prestadores del sector mantengan permanentemente una disponibilidad de cincuenta y un (51) vigilantes con una capacitación tan específica, especialmente cuando dicha formación está directamente relacionada con escenarios deportivos y recreativos y no necesariamente constituye una exigencia uniforme para todos los servicios de vigilancia que desarrollan las empresas.

Si bien es cierto que las empresas del sector deben propender por la cualificación permanente de sus trabajadores y mejorar progresivamente sus perfiles ocupacionales, también lo es que resulta materialmente complejo mantener disponible, antes de conocer el resultado del proceso, un número tan elevado de trabajadores con un diplomado de características tan específicas, particularmente cuando el pliego exige demostrar una vinculación activa durante los seis (6) meses anteriores al cierre.

Esta condición genera una diferencia importante entre las empresas que, por sus contratos anteriores o por su estructura operativa actual, ya cuentan con un grupo numeroso de vigilantes que ha recibido esta capacitación específica, y aquellas que, aun teniendo experiencia, capacidad administrativa, financiera, operativa y personal suficiente para ejecutar el contrato, no disponen previamente de ese número de trabajadores con el diplomado exigido.

En otras palabras, el factor no solamente está valorando la calidad del personal que efectivamente se destinará a la ejecución contractual, sino que está premiando una condición organizacional preexistente que puede no guardar correspondencia necesaria con la capacidad real que tendrá el proponente para garantizar la formación y disponibilidad del personal durante la ejecución del contrato.

Esta circunstancia merece especial atención porque la finalidad del factor puede alcanzarse de una manera menos restrictiva. Si lo que busca la entidad es que los vigilantes asignados al contrato cuenten con formación específica en gestión de convivencia, control de accesos, aforos y manejo de multitudes, resulta viable permitir que los proponentes acrediten, al momento de presentar la oferta, un compromiso formal, expreso e irrevocable de capacitar y disponer del personal requerido dentro de un plazo determinado posterior a la adjudicación y, en todo caso, antes del inicio de la prestación del servicio.

De esta manera, la entidad podría garantizar que el personal que finalmente sea asignado al contrato cuente con la formación requerida, sin obligar a los participantes a disponer anticipadamente de una planta de hasta cincuenta y un (51) trabajadores ya capacitados y vinculados durante los seis meses anteriores al cierre.

La posibilidad de acreditar este compromiso no significa disminuir las condiciones de calidad del servicio ni permitir que el contratista inicie la ejecución sin el personal debidamente capacitado. Por el contrario, se propone que la formación constituya una obligación verificable y exigible al adjudicatario, cuyo cumplimiento deba acreditarse antes de la fecha establecida para el inicio de la prestación del servicio o dentro del plazo que técnicamente determine la entidad.

Así mismo, consideramos necesario que el INDERBU revise la cantidad de vigilantes que exige para acceder al máximo puntaje. La entidad debe analizar si realmente resulta necesario que el proponente acredite hasta cincuenta y un (51) trabajadores con esta formación para garantizar la calidad del servicio o si, por el contrario, puede obtenerse el mismo resultado mediante un número menor de personas capacitadas, proporcional a las necesidades operativas del contrato y a la cantidad de puestos de vigilancia que efectivamente requieran atención especializada.

No puede perderse de vista que la capacitación exigida tiene una intensidad mínima de ochenta (80) horas y aborda conocimientos especializados en manejo de multitudes, control de accesos y aforos en escenarios deportivos y recreativos. Por ello, la entidad debe explicar por qué considera indispensable que dicha formación esté acreditada en un grupo tan amplio de trabajadores y cuál es la relación concreta entre ese número de personas, los puestos de servicio, los turnos, la distribución operativa y las necesidades que pretende satisfacer con el contrato.

En este punto, resulta indispensable que la entidad sustente el factor en el estudio del sector y en la información de los potenciales proveedores. No basta con establecer un número máximo de vigilantes para otorgar el puntaje; es necesario que la entidad conozca las condiciones reales del mercado y evalúe si la exigencia resulta razonablemente alcanzable por los distintos prestadores del servicio.

Por lo anterior, solicitamos que el INDERBU informe cuántas empresas del sector, identificadas dentro del análisis de oferta y del estudio del sector que sirvió de fundamento al presente proceso, cuentan efectivamente con cincuenta y un (51) vigilantes que acrediten el diplomado específico exigido, con una intensidad mínima de ochenta (80) horas y que, además, puedan demostrar la vinculación activa de dicho personal mediante las planillas de seguridad social de los últimos seis (6) meses anteriores al cierre.

De igual manera, solicitamos que la entidad indique cuál fue la metodología utilizada para establecer ese número de trabajadores, qué información del mercado tuvo en cuenta, cuántos potenciales proveedores fueron analizados y cuáles fueron las razones técnicas que llevaron a establecer precisamente cincuenta y un (51) vigilantes como parámetro para otorgar el máximo puntaje.

Esta información resulta fundamental para verificar que el factor de evaluación no haya sido estructurado sobre una condición que solamente puede ser cumplida por un grupo reducido de empresas que ya disponen de una planta de personal capacitada en esas condiciones, generando una ventaja competitiva que no necesariamente se traduce en una mejor prestación del servicio.

Es importante precisar que no se pretende desconocer la autonomía de la entidad para definir los factores de calidad ni cuestionar la pertinencia de la formación académica complementaria. Lo que se solicita es que la ponderación se estructure con base en condiciones objetivas, verificables y razonablemente accesibles para el mercado, evitando que un criterio destinado a incentivar la calidad termine favoreciendo exclusivamente a quienes cuentan anticipadamente con una estructura de personal altamente especializada y numerosa.

De hecho, si la finalidad institucional consiste en garantizar que los escenarios deportivos y recreativos cuenten con personal capacitado para gestionar adecuadamente los accesos, aforos, convivencia y manejo de multitudes, dicha finalidad puede alcanzarse mediante la exigencia de un compromiso de formación y disponibilidad del personal que será efectivamente asignado al contrato, con verificación previa al inicio de la ejecución y las consecuencias contractuales correspondientes en caso de incumplimiento.

Adicionalmente, debe revisarse la exigencia de acreditar la vinculación activa de los vigilantes durante los seis (6) meses anteriores al cierre. Si el factor pretende valorar la calidad del personal que se pondrá a disposición del contrato, la antigüedad de su vinculación con el proponente no necesariamente demuestra una mayor calidad en la prestación del servicio ni garantiza que esos mismos trabajadores sean quienes finalmente ejecuten las actividades contratadas.

Por el contrario, exigir dicha vinculación previa puede impedir que las empresas organicen y conformen oportunamente el equipo humano que se destinará al contrato, aun cuando tengan plena capacidad para vincularlo, capacitarlo y ponerlo a disposición dentro de los tiempos requeridos por la entidad.

En consecuencia, consideramos que el INDERBU debe revisar integralmente el factor de evaluación, de manera que se mantenga el incentivo a la formación del personal operativo, pero se reduzca la cantidad de vigilantes exigida o se permita acreditar, mediante compromiso formal, que el personal que será asignado al contrato contará con la formación requerida antes del inicio de la ejecución.

De no efectuarse este ajuste, el factor podría producir un efecto restrictivo sobre la pluralidad de oferentes, pues una diferencia de hasta diez (10) puntos, asociada a una condición de difícil cumplimiento previo para una parte importante del mercado, puede incidir decisivamente en la selección del contratista y favorecer a quienes ya cuentan con esa estructura de personal, sin que ello demuestre necesariamente una superior capacidad para ejecutar el objeto contractual.

REGION ANDINA / REGION PACIFICA / REGION CARIBE

2. Sustento jurídico

Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia. Se trae a colación esta disposición porque establece que la función administrativa se encuentra al servicio de los intereses generales y debe desarrollarse con fundamento, entre otros, en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad y publicidad. Su aplicación al presente cuestionamiento radica en que la estructuración de los factores de evaluación debe procurar condiciones de participación objetivas y equilibradas, de manera que la entidad no establezca exigencias que, sin una justificación suficiente, generen ventajas competitivas desproporcionadas para determinados participantes. En consecuencia, el incentivo a la formación del personal debe responder a una finalidad legítima y estar estructurado de forma que permita comparar las ofertas sin introducir barreras innecesarias.

Artículo 24, numeral 5, de la Ley 80 de 1993. Se invoca esta disposición porque establece el deber de las entidades estatales de elaborar pliegos de condiciones con reglas claras, precisas y completas, que permitan a los interesados conocer las condiciones de participación y estructurar sus propuestas de manera adecuada. Esta norma resulta pertinente porque el factor de evaluación debe establecer con claridad qué formación se exige, qué cantidad de personal debe acreditarse, cuáles son las condiciones de vinculación y cómo se asignará el puntaje. Además, las condiciones incorporadas deben estar suficientemente justificadas y guardar correspondencia con las necesidades del contrato, evitando que su formulación genere restricciones injustificadas a la participación.

Artículo 5 de la Ley 1150 de 2007. Se trae a colación esta disposición porque consagra el principio de selección objetiva y establece que la escogencia debe realizarse atendiendo al ofrecimiento más favorable para la entidad y los fines que persigue, con base en factores de escogencia y calificación previamente establecidos. Esta norma no impide que el INDERBU otorgue puntaje por la formación académica complementaria del personal operativo; por el contrario, permite valorar condiciones técnicas y de calidad que contribuyan a una mejor prestación del servicio. Sin embargo, exige que los factores de evaluación respondan a criterios objetivos y relacionados con el objeto contractual. Por ello, la cantidad de trabajadores exigida, la intensidad de la formación y las condiciones de acreditación deben guardar una relación razonable con las necesidades reales de la contratación y no convertirse en condiciones que favorezcan injustificadamente a quienes ya disponen de una estructura de personal específica antes del proceso.

Artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015. Se invoca esta disposición porque establece el deber de las entidades estatales de realizar un análisis del sector relativo al objeto del proceso de contratación desde las perspectivas legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo. Su pertinencia resulta fundamental en esta observación, pues el factor de evaluación cuestionado debe estar sustentado en un conocimiento real de las condiciones del mercado y de los potenciales proveedores. En consecuencia, la entidad debe contar con información que le permita establecer si el requerimiento de [illegible] (51) vigilantes con [illegible] formado específico constituye una condición razonablemente disponible en el

SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012029403 - 3014953655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO

sector o si, por el contrario, representa una exigencia que solamente puede ser satisfecha por un grupo reducido de empresas. El análisis del sector no debe limitarse a describir la necesidad institucional, sino que debe permitir comprender quiénes pueden atenderla y bajo qué condiciones, de manera que la estructuración del proceso promueva la competencia y la participación de los potenciales oferentes.

Artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015. Se trae a colación esta disposición en cuanto establece criterios para la determinación de los requisitos habilitantes, atendiendo al riesgo del proceso, el valor del contrato, el análisis del sector económico y el conocimiento de fondo de los posibles oferentes desde la perspectiva comercial. Aunque el factor objeto de observación es de ponderación y no un requisito habilitante, esta disposición resulta relevante como expresión del deber de estructurar las condiciones del proceso con fundamento en el conocimiento del mercado y no de manera arbitraria o desconectada de las capacidades reales de los proveedores. Por ello, la entidad debe justificar la exigencia establecida y demostrar que sus condiciones son coherentes con el análisis del sector.

Guía para la elaboración de estudios del sector de Colombia Compra Eficiente, versión 2 de 2025. Se incorpora este instrumento de orientación porque desarrolla las buenas prácticas que deben considerar las entidades al conocer el mercado y estructurar sus procesos de contratación. En particular, señala que el análisis del sector debe permitir identificar quiénes pueden proveer los bienes y servicios requeridos, comprender el comportamiento de la oferta y reconocer posibles barreras de entrada que afecten la participación de los proveedores. Así mismo, destaca la importancia de que la entidad tenga en consideración a los potenciales proveedores y procure que el proceso no limite la libertad de concurrencia ni la pluralidad de oferentes. Por esta razón, resulta pertinente solicitar al INDERBU que explique cuántas empresas identificadas en el mercado cumplen las condiciones específicas de este factor y qué análisis sustentó la exigencia de disponer de hasta cincuenta y un (51) vigilantes con formación especializada y vinculación previa.

3. Observaciones

PRIMERA: Solicitamos respetuosamente a la entidad revisar y modificar el factor de ponderación establecido en el numeral 7.2.1.1, reduciendo el número de vigilantes con formación académica complementaria exigidos para acceder al máximo puntaje, de manera que la cantidad requerida guarde proporción con las necesidades operativas reales del contrato, los puestos de servicio, los turnos y las características de los escenarios deportivos y recreativos objeto de vigilancia.

SEGUNDA: Solicitamos permitir que los proponentes acrediten, mediante una certificación suscrita por su representante legal, el compromiso expreso e irrevocable de capacitar y disponer del personal operativo que será asignado al contrato, garantizando que los vigilantes cuenten con el diplomado en Gestión de la Convivencia, Control de Accesos, Aforos y Manejo de Multitudes en Escenarios Deportivos y Recreativos con intensidad mínima de ochenta (80) horas, antes del inicio de la prestación del servicio, dentro de los términos establecidos en la entidad. En

"INNOVAMOS PARA PROTEGERTE MEJOR"
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

este evento, solicitamos que el cumplimiento de dicha obligación sea objeto de verificación por parte de la supervisión contractual.

TERCERA: Solicitamos eliminar la exigencia de demostrar la vinculación activa del personal durante los seis (6) meses anteriores al cierre del proceso, permitiendo acreditar que los trabajadores serán vinculados y puestos a disposición para la ejecución del contrato, siempre que se garantice su afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y el cumplimiento de las demás condiciones legales aplicables antes del inicio de sus actividades.

CUARTA: Solicitamos que la entidad informe cuántas empresas del sector identificadas en el estudio de mercado y análisis de la oferta cumplen efectivamente con la totalidad de las condiciones previstas en el numeral 7.2.1.1, esto es, disponer de hasta cincuenta y un (51) vigilantes con diplomado específico de mínimo ochenta (80) horas y acreditar su vinculación activa mediante planillas de seguridad social de los últimos seis (6) meses anteriores al cierre. De igual manera, solicitamos indicar la metodología, fuentes de información y criterios utilizados para establecer el número de trabajadores exigido, así como las razones técnicas que justifican la asignación de hasta diez (10) puntos a este factor.

QUINTA: Solicitamos que, si la entidad considera necesario mantener el factor de evaluación, ajuste su escala de asignación de puntaje y las condiciones de acreditación para que el incentivo a la formación del personal no dependa exclusivamente de contar anticipadamente con un número elevado de trabajadores capacitados, sino que también reconozca la capacidad y el compromiso verificable del proponente de garantizar que el personal efectivamente asignado al contrato recibirá la formación exigida antes de iniciar la prestación del servicio.

En consecuencia, solicitamos modificar el numeral 7.2.1.1 del pliego de condiciones en los términos expuestos, garantizando que el factor de evaluación conserve su finalidad de incentivar la cualificación del personal operativo, pero sin convertirse en una condición de difícil cumplimiento previo que pueda restringir injustificadamente la pluralidad de oferentes y afectar la selección objetiva.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizados los argumentos expuestos por el observante, el Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU considera que no resulta procedente acceder a las solicitudes de modificación del numeral 7.2.1.1 del pliego de condiciones, por cuanto el factor de ponderación allí establecido responde a una necesidad técnica y operativa concreta, relacionada con la magnitud del servicio, la cantidad de puestos de vigilancia que deben atenderse, la población usuaria de los escenarios deportivos y recreativos y la necesidad

de garantizar que el personal destinado a la ejecución contractual cuente, desde el inicio de la prestación, con formación complementaria pertinente para las actividades que deberá desarrollar.

1. Sobre la pertinencia de exigir personal previamente capacitado y la cantidad de vigilantes establecida para acceder al máximo puntaje.

En primer lugar, resulta necesario precisar que el presente proceso de selección tiene por objeto la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada especializada en la modalidad de vigilancia fija armada y móvil en los escenarios y parques deportivos y recreativos, así como en las instalaciones del INDERBU. En consecuencia, no se trata de una operación limitada a un único inmueble o puesto de vigilancia, sino de un servicio que debe garantizarse de manera simultánea en veinte (20) puestos o puntos de servicio, cuya operación demanda una planta aproximada de entre cincuenta (50) y sesenta (60) guardas de seguridad, de acuerdo con las necesidades de cobertura, turnos, relevos y continuidad del servicio.

Esta circunstancia resulta determinante para comprender la razonabilidad del factor de evaluación cuestionado. La Entidad administra escenarios deportivos y recreativos que reciben de manera permanente a niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y ciudadanía en general, por lo que el personal de vigilancia no desarrolla exclusivamente actividades de custodia física de bienes e instalaciones, sino que también cumple una función directa de interacción con los usuarios, orientación, control de accesos, regulación de aforos, prevención de conflictos y atención de situaciones que puedan comprometer la convivencia y la seguridad de las personas.

Por consiguiente, las condiciones particulares de los escenarios objeto de vigilancia exigen que el personal operativo tenga conocimientos específicos que le permitan actuar adecuadamente frente a situaciones de concentración de público, ingreso y salida de usuarios, control de accesos, prevención de aglomeraciones, manejo de multitudes y atención de conflictos que puedan presentarse en espacios de utilización colectiva.

En ese orden de ideas, el diplomado en Gestión de la Convivencia, Control de Accesos, Aforos y Manejo de Multitudes en Escenarios Deportivos y Recreativos, con una intensidad mínima de ochenta (80) horas, no constituye una exigencia caprichosa ni una capacitación ajena al objeto contractual. Por el contrario, corresponde a una formación complementaria directamente relacionada con las actividades que deberá desarrollar el personal operativo en los escenarios administrados por el Instituto.

La Entidad considera que la cualificación del personal de vigilancia adquiere especial importancia cuando se trata de espacios abiertos al público y de utilización colectiva, en los cuales una actuación inadecuada frente a una aglomeración, un conflicto entre usuarios, una situación de alteración de la convivencia o una emergencia puede comprometer no solamente la seguridad de los bienes públicos, sino también la integridad de las personas que hacen uso de dichos escenarios.

En consecuencia, el INDERBU debe adoptar medidas de planeación orientadas a prevenir la materialización de riesgos y garantizar que el servicio sea prestado por personal que cuente con las herramientas de formación necesarias para atender las particularidades de los espacios deportivos y recreativos. Lo anterior guarda relación con el deber de protección de los usuarios y con la responsabilidad que puede comprometer a las entidades estatales cuando se ocasionen daños antijurídicos imputables a la acción u omisión de sus agentes o al funcionamiento del servicio, en los términos del artículo 90 de la Constitución Política.

Bajo esta perspectiva, la Entidad no considera técnicamente adecuado trasladar al periodo de ejecución contractual la capacitación específica del personal que deberá atender los escenarios

desde el inicio de la operación. Debe tenerse presente que el servicio requiere continuidad y atención inmediata, de manera que no resulta razonable estructurar su puesta en funcionamiento bajo el supuesto de que el contratista podrá iniciar la prestación y, posteriormente, adelantar los procesos de formación del personal que se encuentra atendiendo directamente a los usuarios.

Permitir que la capacitación se acredite únicamente mediante un compromiso de formación posterior a la adjudicación supondría aceptar que, al momento de iniciar la prestación del servicio, el contratista podría disponer de personal que todavía no ha adquirido los conocimientos específicos que la Entidad considera necesarios para atender adecuadamente las condiciones de los escenarios deportivos y recreativos. Esta alternativa no ofrece el mismo nivel de garantía que contar con una estructura de personal que ya dispone de dicha formación antes del cierre del proceso.

Por ello, la Entidad considera legítimo valorar favorablemente a aquellos proponentes que, al momento de presentar su oferta, acrediten disponer de personal operativo previamente capacitado, vinculado y disponible, pues ello representa una condición objetiva de preparación organizacional y capacidad de respuesta frente a las necesidades del contrato.

Ahora bien, en cuanto a la cantidad de vigilantes, debe precisarse que la escala de evaluación no se estructuró de manera aislada, sino atendiendo a la magnitud de la operación que deberá asumir el futuro contratista. La necesidad estimada de entre cincuenta (50) y sesenta (60) guardas obedece a la atención de veinte (20) puestos de servicio, cuya cobertura exige disponer de personal suficiente para garantizar los turnos, relevos, descansos y demás circunstancias propias de la prestación continua del servicio.

Así las cosas, valorar la disponibilidad de un grupo numeroso de vigilantes con formación complementaria permite identificar a los proponentes que cuentan con una estructura de personal previamente preparada para responder a las condiciones particulares de la operación. No se pretende que la totalidad del personal vinculado a la empresa cuente necesariamente con el diplomado, sino reconocer, mediante un factor de calidad, una mayor disponibilidad de trabajadores capacitados que puedan ser destinados a la ejecución contractual.

En consecuencia, el número de trabajadores considerado para la asignación del máximo puntaje guarda correspondencia con la dimensión de la operación y con la necesidad institucional de disponer de personal suficiente que cuente con formación específica en las materias directamente relacionadas con el objeto contractual.

2. Sobre la exigencia de acreditar la vinculación del personal durante los seis (6) meses anteriores al cierre del proceso.

En relación con la solicitud de eliminar la exigencia de acreditar la vinculación activa del personal durante los seis (6) meses anteriores al cierre del proceso, la Entidad tampoco encuentra procedente acceder a ella.

Al respecto, debe señalarse que el factor de ponderación no se limita a verificar la existencia de certificados académicos individuales, sino que busca establecer que el proponente dispone de una estructura organizacional y operativa preexistente, conformada por personal que se encuentra efectivamente vinculado a su organización y que cuenta con la formación complementaria requerida.

La acreditación de la vinculación durante los seis (6) meses anteriores al cierre permite verificar que el personal relacionado no corresponde simplemente a una relación ocasional de trabajadores incorporados documentalmente para obtener una ventaja en la evaluación, sino que existe una relación laboral u operativa previa y demostrable entre el proponente y las personas

cuya formación pretende hacer valer para obtener el puntaje.

La exigencia busca, por tanto, valorar la capacidad real y demostrable de organización del proponente, su disponibilidad de recurso humano y su preparación previa para asumir una operación de la magnitud de la que se pretende contratar. No se trata de desconocer la posibilidad legal de vincular nuevos trabajadores para la ejecución contractual, sino de diferenciar entre la capacidad potencial de conformar un equipo de trabajo en el futuro y la disponibilidad efectiva de una estructura de personal que ya cuenta con las condiciones de formación requeridas.

En efecto, la posibilidad de contratar trabajadores después de la adjudicación no acredita, por sí misma, que el proponente disponga al momento de presentar su oferta de una estructura de personal capacitada, organizada y con experiencia de vinculación que permita respaldar la operación desde su inicio. Son circunstancias diferentes y, por tanto, susceptibles de ser valoradas de manera distinta por la Entidad, siempre que el criterio se encuentre previamente definido y relacionado con la calidad del servicio.

Adicionalmente, la verificación de las planillas de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral correspondientes al periodo establecido permite corroborar la existencia de la vinculación alegada, sin que ello implique desconocer las modalidades legales de vinculación laboral o las obligaciones que en materia de seguridad social corresponden a los empleadores.

Por consiguiente, la Entidad mantiene esta condición como parte de la metodología de acreditación del factor de ponderación, en tanto permite verificar de manera objetiva y documental la existencia de una estructura de personal previamente organizada y vinculada al proponente.

3. Sobre la solicitud de permitir que la capacitación se acredite mediante compromiso posterior a la adjudicación.

La Entidad no acoge esta solicitud, por cuanto la finalidad del factor de evaluación consiste precisamente en reconocer una condición de calidad que se encuentra materializada al momento de presentación de la oferta y no una expectativa de cumplimiento futuro.

Debe distinguirse entre las obligaciones que pueden ser legítimamente exigidas durante la ejecución contractual y aquellas condiciones que la Entidad decide valorar para establecer cuál de las propuestas resulta más favorable. En el presente caso, el INDERBU no está estableciendo una obligación ordinaria de capacitación que pueda satisfacerse indistintamente en cualquier momento de la ejecución, sino un factor de calidad que permite reconocer a los proponentes que cuentan previamente con personal formado en conocimientos específicos para la prestación del servicio.

La propuesta del observante, consistente en permitir que los proponentes acrediten un compromiso de capacitar al personal después de la adjudicación, desnaturalizaría el propósito del factor, pues equipararía una condición efectivamente demostrada con una simple manifestación de voluntad respecto de un hecho futuro.

La Entidad debe seleccionar la oferta más favorable con fundamento en condiciones objetivas, verificables y comparables al momento de la evaluación. En consecuencia, no resulta equivalente acreditar que una persona ya culminó satisfactoriamente un proceso de formación de ochenta (80) horas y demostrar que el proponente tiene la intención de capacitarla posteriormente.

Adicionalmente, dada la necesidad de iniciar la prestación del servicio con cobertura en veinte (20) puestos y con atención directa a la ciudadanía, el Instituto no considera conveniente

supeditar la disponibilidad de personal debidamente capacitado a la realización de actividades formativas posteriores a la adjudicación, pues ello podría generar dificultades de programación, disponibilidad y continuidad en la prestación.

Por lo anterior, la formación acreditada previamente constituye una condición que permite a la Entidad identificar una ventaja cualitativa real de la propuesta, sin que pueda ser sustituida por un compromiso de capacitación futura.

4. Sobre la solicitud de informar cuántas empresas del sector cumplen la totalidad de las condiciones y la metodología utilizada para establecer el número de vigilantes y la asignación de diez (10) puntos.

Frente a este cuestionamiento, resulta necesario precisar que el factor de ponderación objeto de observación no constituye un requisito habilitante ni una condición mínima de acceso al proceso, sino un criterio de evaluación destinado a reconocer una condición adicional de calidad de la propuesta.

En ese sentido, no puede confundirse la metodología de determinación de los requisitos habilitantes con la estructuración de los factores de ponderación. Mientras los primeros permiten verificar las condiciones mínimas de capacidad jurídica, financiera, organizacional y de experiencia que deben reunir los proponentes para participar, los segundos permiten comparar las ofertas y reconocer aquellas que ofrecen condiciones adicionales o superiores que contribuyen a satisfacer de mejor manera la necesidad de la Entidad.

El artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 establece el marco de la selección objetiva y permite que las entidades estructuren factores de escogencia y calificación previamente definidos, siempre que respondan a criterios objetivos y guarden relación con el objeto contractual y los fines perseguidos por la contratación.

En concordancia, el artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015 contempla la posibilidad de establecer factores de ponderación relacionados con la calidad y el precio para determinar el ofrecimiento más favorable, según la modalidad de selección y las reglas aplicables al proceso.

En el presente caso, la asignación de hasta diez (10) puntos responde a la importancia que la Entidad atribuye a la formación complementaria del personal operativo que prestará el servicio en escenarios deportivos y recreativos. La cualificación en gestión de convivencia, control de accesos, aforos y manejo de multitudes constituye una condición que aporta valor a la prestación, en tanto fortalece las capacidades de los vigilantes para atender las particularidades de los espacios y de la población usuaria.

Por su parte, la escala de calificación busca establecer una correspondencia entre la cantidad de personal capacitado que acredita el proponente y el puntaje que obtiene, reconociendo una mayor disponibilidad de recurso humano formado para atender la operación. De esta manera, el puntaje no se asigna por la simple existencia de un certificado, sino por la capacidad demostrada de disponer de un grupo de trabajadores que reúna las condiciones de formación y vinculación previstas en el pliego.

Ahora bien, respecto de la solicitud de informar cuántas empresas identificadas en el estudio del sector cumplen simultáneamente todas las condiciones del factor, debe precisarse que el análisis del sector tiene como finalidad conocer las condiciones generales de la oferta, la demanda, el mercado y los potenciales proveedores, así como identificar elementos relevantes para la adecuada estructuración del proceso. No constituye, por sí mismo, un censo exhaustivo ni una certificación individual de las plantas de personal, historias de vinculación y formación académica de cada empresa que eventualmente pueda participar.

En consecuencia, la determinación del factor no se fundamenta en afirmar que un número específico de empresas del sector cumple o deja de cumplir anticipadamente todas las condiciones de acreditación, sino en la necesidad institucional de valorar una condición de calidad que guarda relación directa con la magnitud y las particularidades del servicio requerido.

Sin perjuicio de lo anterior, la Entidad deja constancia de que el factor deberá interpretarse y aplicarse exclusivamente conforme a las reglas objetivas de acreditación y asignación de puntaje establecidas en el pliego de condiciones, sin introducir durante la evaluación exigencias adicionales o criterios distintos a los previamente publicados.

5. Sobre la solicitud de modificar la escala de puntaje y permitir que se reconozcan compromisos de capacitación futura.

La Entidad tampoco acoge esta solicitud, dado que la escala de calificación se estructuró para reconocer gradualmente la disponibilidad de personal operativo que ya cuenta con la formación complementaria requerida, en proporción a las necesidades de la operación.

Modificar la escala para reducir la cantidad de trabajadores o reconocer compromisos de capacitación futura implicaría alterar la metodología de evaluación inicialmente establecida, sin que el observante haya demostrado que la formación exigida carezca de relación con el objeto contractual o que la cantidad de personal considerada resulte ajena a las necesidades de cobertura del servicio.

Por el contrario, la necesidad estimada de entre cincuenta (50) y sesenta (60) guardas para atender veinte (20) puestos de vigilancia demuestra que la disponibilidad de personal capacitado en un número significativo constituye un aspecto relevante para la adecuada prestación del servicio.

La Entidad no desconoce que los prestadores del sector pueden organizar sus plantas de personal de acuerdo con los contratos que ejecutan. Sin embargo, precisamente por esa razón, considera válido reconocer mediante un factor de ponderación a aquellos proponentes que han desarrollado previamente una estructura organizacional con personal formado y vinculado, lo que representa una condición favorable para atender las necesidades inmediatas de la contratación.

6. Fundamento jurídico y aplicación de los principios de selección objetiva y proporcionalidad.

La decisión de mantener el factor de ponderación encuentra sustento en el artículo 209 de la Constitución Política, conforme al cual la función administrativa debe desarrollarse al servicio de los intereses generales y con fundamento, entre otros, en los principios de igualdad, eficacia, economía e imparcialidad.

De igual manera, el artículo 24, numeral 5, de la Ley 80 de 1993 impone a las entidades estatales el deber de establecer reglas claras, precisas y completas en los pliegos de condiciones, mientras que el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 exige que la selección del contratista se realice de manera objetiva, atendiendo a factores de escogencia previamente definidos y relacionados con el ofrecimiento más favorable para la Entidad.

Por su parte, el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 establece el deber de realizar el análisis del sector relativo al objeto del proceso de contratación, y el artículo 2.2.1.1.1.6.2 del mismo decreto contempla los parámetros que deben considerarse para determinar los requisitos habilitantes. Aunque esta última disposición se refiere específicamente a requisitos habilitantes, sus criterios de análisis del riesgo, valor, sector y conocimiento de los posibles oferentes también

resultan orientadores para la estructuración integral del proceso.

En el asunto objeto de análisis, la Entidad ha identificado que el servicio requiere una operación simultánea en veinte (20) puestos, una planta aproximada de cincuenta (50) a sesenta (60) guardas y una atención directa a población de diferentes grupos etarios y condiciones. Estas circunstancias justifican que se valore la formación complementaria del personal en materias directamente relacionadas con la gestión de los escenarios deportivos y recreativos.

Por tanto, el factor no se estructura para privilegiar a un determinado proponente ni para exigir una condición desvinculada del objeto contractual, sino para reconocer una ventaja técnica y organizacional que incide en la calidad, disponibilidad y preparación del recurso humano que respaldará la prestación del servicio.

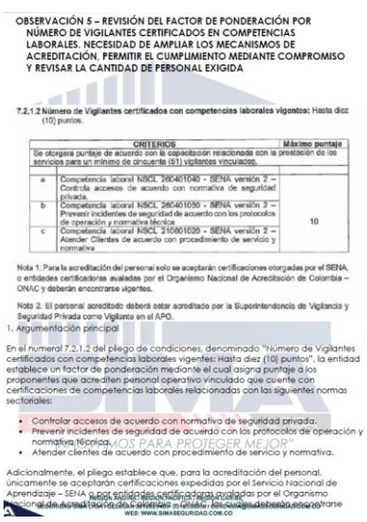
En consecuencia, la Entidad considera que la exigencia resulta razonable frente a la necesidad institucional y que su finalidad no puede alcanzarse con el mismo grado de certeza mediante una simple promesa de capacitación posterior, particularmente cuando la operación debe comenzar con atención inmediata en los diferentes escenarios.

Por las razones técnicas y jurídicas expuestas, el INSTITUTO DE LA JUVENTUD, EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE BUCARAMANGA – INDERBU NO ACOGE EN SU INTEGRIDAD LA OBSERVACIÓN No. 4 y, en consecuencia, mantiene el factor de ponderación establecido en el numeral 7.2.1.1 del pliego de condiciones, relativo al número de vigilantes con formación académica complementaria del personal operativo, así como sus condiciones de acreditación y escala de asignación de puntaje.

Lo anterior, por cuanto la formación específica exigida guarda relación directa con las actividades que deberá desarrollar el personal de vigilancia en los escenarios deportivos y recreativos; la cantidad de trabajadores considerada responde a la magnitud de la operación; y la acreditación de su vinculación previa permite verificar que el proponente cuenta con una estructura de personal organizada y capacitada antes del cierre del proceso, condición que representa un valor agregado para la prestación del servicio desde su inicio.

En consecuencia, la Entidad considera que mantener este factor constituye una decisión orientada a garantizar la calidad del servicio, la protección de los usuarios, la continuidad de la operación y la selección de una oferta que, además de cumplir las condiciones mínimas exigidas, ofrezca mejores condiciones de preparación y disponibilidad del recurso humano.

OBSERVACIÓN No. 5



OBSERVACIÓN 5 – REVISIÓN DEL FACTOR DE PONDERACIÓN POR NÚMERO DE VIGILANTES CERTIFICADOS EN COMPETENCIAS LABORALES. NECESIDAD DE AMPLIAR LOS MECANISMOS DE ACREDITACIÓN, PERMITIR EL CUMPLIMIENTO MEDIANTE COMPROMISO Y REVISAR LA CANTIDAD DE PERSONAL EXIGIDA

7.2.1.2 Número de Vigilantes certificados con competencias laborales vigentes: Hasta diez (10) puntos.

CRITERIOS		Máximo puntaje
Se otorgara puntaje de acuerdo con la capacitación relacionada con la prestación de los servicios para un mínimo de cincuenta (51) vigilantes vinculados.		
a	Competencia laboral NSCL 280401040 - SENA versión 2 – Controla accesos de acuerdo con normativa de seguridad privada.	10
b	Competencia laboral NSCL 280401050 - SENA versión 2 – Prevenir incidentes de seguridad de acuerdo con los protocolos de operación y normativa técnica.	
c	Competencia laboral NSCL 210501020 - SENA versión 2 – Atender Clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa.	

Nota 1: Para la acreditación del personal solo se aceptarán certificaciones otorgadas por el SENA, o entidades certificadoras avaladas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia – ONAC y deberán encontrarse vigentes.

Nota 2. El personal acreditado deberá estar acreditado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada como Vigilante en el APO.

1. Argumentación principal

En el numeral 7.2.1.2 del pliego de condiciones, denominado "Número de Vigilantes certificados con competencias laborales vigentes: Hasta diez (10) puntos", la entidad establece un factor de ponderación mediante el cual asigna puntaje a los proponentes que acrediten personal operativo vinculado que cuente con certificaciones de competencias laborales relacionadas con las siguientes normas sectoriales:

- Controlar accesos de acuerdo con normativa de seguridad privada.
- Prevenir incidentes de seguridad de acuerdo con los protocolos de operación y normativa técnica.
- Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa.

Adicionalmente, el pliego establece que, para la acreditación del personal, únicamente se aceptarán certificaciones expedidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, o por entidades certificadoras avaladas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia – ONAC, y el personal deberá encontrarse

SIMA
SISTEMA INTEGRADO DE MONITOREO ALARMAS
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

vigentes. Igualmente, exige que el personal acreditado se encuentre registrado ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada como vigilante en el aplicativo APO.

Al respecto, consideramos necesario formular observación frente a la estructuración de este factor de ponderación, toda vez que, nuevamente, la entidad establece como condición para acceder al puntaje la disponibilidad de un número elevado de vigilantes vinculados y certificados en competencias laborales específicas, circunstancia que puede restringir considerablemente la participación y generar una ventaja competitiva para aquellas empresas que ya cuentan con una planta de personal numerosa y previamente certificada.

En primer lugar, es importante reconocer que la certificación de competencias laborales constituye una herramienta valiosa para verificar los conocimientos, habilidades y destrezas del personal operativo. En ese sentido, resulta razonable que el INDERBU procure que los vigilantes destinados a la prestación del servicio cuenten con competencias relacionadas con el control de accesos, la prevención de incidentes y la atención al usuario.

Sin embargo, el cuestionamiento no se dirige a la pertinencia de dichas competencias, sino a la forma en que la entidad está exigiendo su acreditación, al número de trabajadores que deben disponer previamente de estas certificaciones y a la oportunidad en que deben encontrarse cumplidas para obtener el puntaje.

En efecto, la exigencia de acreditar hasta cincuenta y un (51) vigilantes vinculados que cuenten con certificaciones de competencias laborales vigentes representa una condición de considerable exigencia para los prestadores del sector. Debe tenerse en cuenta que no se trata simplemente de acreditar personal con formación general en vigilancia, sino de disponer de un grupo numeroso de trabajadores que haya superado procesos específicos de evaluación y certificación de competencias laborales bajo las normas sectoriales señaladas por la entidad.

Esta circunstancia adquiere mayor relevancia cuando se analiza conjuntamente con el factor de ponderación previsto en el numeral 7.2.1.1, en el cual el INDERBU también otorga hasta diez (10) puntos por acreditar vigilantes con un diplomado específico de mínimo ochenta (80) horas, exigiendo igualmente un número de hasta cincuenta y un (51) trabajadores.

Así las cosas, el pliego establece dos factores de evaluación independientes que, en conjunto, representan hasta veinte (20) puntos y que recaen sobre la disponibilidad previa de un número considerable de vigilantes con formación o certificaciones especializadas.

"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"

Si bien ambos criterios persiguen incentivar la cualificación del personal, su acumulación puede generar una barrera de entrada importante, pues obliga a los proponentes a disponer anticipadamente de una estructura de personal que reúna condiciones académicas y de certificación muy específicas, antes de conocer si

SEGURIDAD SIMA LTDA | BUCARAMANGA (607)6329403- 3012053655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO

No puede perderse de vista que las empresas de vigilancia y seguridad privada organizan sus plantas de personal atendiendo a los contratos que ejecutan, los puestos de servicio asignados, las necesidades particulares de sus clientes y las condiciones operativas de cada operación. Por ello, no resulta razonable presumir que todas las empresas legalmente constituidas y habilitadas para prestar el servicio mantengan permanentemente vinculados cincuenta y un (51) vigilantes que cuenten con las certificaciones específicas exigidas en este proceso.

Una empresa puede contar con amplia experiencia, capacidad financiera, administrativa y operativa, personal debidamente autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y plena capacidad para ejecutar el contrato, sin que necesariamente tenga previamente certificada la totalidad de su planta de personal en las normas de competencia laboral señaladas por la entidad.

En segundo lugar, consideramos necesario que la entidad precise y amplíe los mecanismos mediante los cuales se permite acreditar las certificaciones de competencias laborales.

El pliego señala que se aceptarán certificaciones expedidas por el SENA o por entidades certificadoras avaladas por ONAC. Frente a esta condición, es importante precisar que el Sistema Nacional de Cualificaciones contempla mecanismos de evaluación y certificación de competencias laborales que no se limitan exclusivamente al SENA.

En efecto, el Decreto 947 de 2022, incorporado al Decreto 1072 de 2015, reglamentó el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias – SECC y reconoció la participación de entidades públicas evaluadoras y certificadoras habilitadas por el Ministerio del Trabajo, así como de organismos privados que deben contar con la acreditación correspondiente para desarrollar actividades de certificación de competencias.

En consecuencia, solicitamos que la entidad precise que serán válidas las certificaciones expedidas por cualquier organismo legalmente habilitado o acreditado para certificar personas, siempre que el alcance de su autorización o acreditación comprenda la norma sectorial de competencia laboral que se pretende acreditar.

Esta precisión resulta importante porque la certificación de competencias laborales no debe confundirse con la simple asistencia a un curso de capacitación. Lo que se busca es reconocer formalmente que una persona cuenta con las competencias requeridas, mediante un proceso de evaluación realizado por un organismo competente. Por tanto, lo determinante debe ser la validez del proceso de evaluación y certificación, así como el alcance de la autorización o acreditación de quien lo expide, y no que el documento provenga exclusivamente de una institución determinada.

"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"

De hecho, la información pública de ONAC evidencia la acreditación de organismos de certificación de personas bajo la norma ISO/IEC 17024, cuyo alcance

SEGURIDAD SIMA LTDA | BUCARAMANGA (607)6329403- 3012053655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

puede incluir la certificación de vigilantes de seguridad y normas sectoriales de competencia laboral específicas. Esto demuestra que existen mecanismos de certificación distintos de los desarrollados directamente por el SENA, siempre que el organismo cuente con el alcance correspondiente.

En tercer lugar, solicitamos que la entidad permita acreditar el cumplimiento de este factor mediante un compromiso formal del proponente, suscrito por su representante legal, mediante el cual se obligue a garantizar que el personal operativo que será asignado al contrato obtendrá las certificaciones de competencias laborales exigidas dentro de un plazo corto, cierto y verificable posterior a la adjudicación y, en todo caso, antes del inicio de la prestación del servicio.

Esta alternativa permitiría conservar intacta la finalidad del factor de evaluación, pues el personal que finalmente prestará el servicio deberá contar con las competencias laborales requeridas. La diferencia consiste en que no se obligaría a los proponentes a disponer anticipadamente de cincuenta y un (51) vigilantes ya certificados antes del cierre del proceso, sino que se les permitiría demostrar su capacidad y compromiso de garantizar dicha certificación para el momento en que efectivamente se requiera la prestación del servicio.

No se pretende que el contratista inicie la ejecución sin que el personal cuente con las competencias exigidas. Por el contrario, se propone que la entidad establezca un plazo breve para que el adjudicatario adelante los procesos de evaluación y certificación correspondientes, con la obligación de presentar los soportes respectivos antes del inicio de la operación o dentro del plazo que técnicamente se determine.

De esta manera, el INDERBU podría garantizar que los vigilantes asignados al contrato cuenten con las competencias laborales requeridas, sin trasladar a los proponentes la carga de mantener previamente una planta numerosa de trabajadores certificados que aún no se sabe si será necesaria para la ejecución del contrato.

En cuarto lugar, y en caso de que la entidad considere que no resulta viable permitir la acreditación mediante compromiso, solicitamos revisar y reducir el número de vigilantes exigidos para acceder al máximo puntaje.

La entidad debe justificar por qué resulta indispensable contar con cincuenta y un (51) vigilantes certificados y cuál es la relación concreta entre esa cantidad, los puestos de vigilancia, los turnos de servicio, las características de los escenarios deportivos y recreativos y las necesidades operativas que pretende satisfacer.

No basta con establecer una cantidad determinada de trabajadores para otorgar el puntaje. Es necesario que dicha cifra responda a un análisis objetivo de las necesidades del contrato y de las condiciones reales del mercado, especialmente cuando se trata de certificaciones que requieren procesos individuales de evaluación y acreditación de competencias laborales.

En este sentido, solicitamos que el INDERBU informe cuáles empresas del sector, acreditadas dentro del estudio del sector y del análisis de la oferta que sirvió de

ALCALDÍA DE BUCARAMANGA
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

fundamento al proceso, cuentan efectivamente con cincuenta y un (51) vigilantes vinculados y certificados en las normas sectoriales de competencia laboral exigidas, con sus respectivas certificaciones vigentes y acreditación ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

De igual manera, solicitamos que se indique cuál fue el análisis que permitió establecer esa cantidad como parámetro de asignación del puntaje, qué información fue consultada y cuántos potenciales proveedores fueron identificados con capacidad real de cumplir la condición.

Esta información resulta necesaria para verificar que el factor no haya sido estructurado sobre una condición que, en la práctica, solamente pueda ser satisfecha por un grupo reducido de empresas, generando una ventaja competitiva considerable frente a otros prestadores que también cuentan con la capacidad legal, técnica, administrativa y operativa para ejecutar el contrato.

Finalmente, debe advertirse que este factor representa hasta diez (10) puntos, los cuales pueden incidir de manera determinante en el resultado de la evaluación y en la conformación del orden de elegibilidad. Por ello, la entidad debe procurar que la asignación de este puntaje responda a condiciones de calidad efectivamente relacionadas con la prestación del servicio y no a la disponibilidad anticipada de una estructura de personal que no necesariamente demuestra una mayor capacidad para ejecutar el contrato.

En consecuencia, solicitamos revisar integralmente el numeral 7.2.1.2, permitiendo mecanismos de acreditación más amplios, razonables y proporcionales, que garanticen la finalidad de contar con personal competente, pero que no conviertan la exigencia de cincuenta y un (51) vigilantes previamente certificados en una barrera que limite injustificadamente la pluralidad de oferentes.

2. Sustento jurídico

Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia. Se trae a colación esta disposición porque establece que la función administrativa debe desarrollarse al servicio de los intereses generales y con fundamento, entre otros, en los principios de igualdad, eficacia, economía, imparcialidad y publicidad. Su aplicación resulta pertinente porque los factores de evaluación deben estructurarse de manera que permitan una comparación objetiva de las propuestas, sin introducir condiciones que generen ventajas injustificadas para determinados participantes. En ese sentido, aunque la entidad puede incentivar la cualificación del personal operativo, debe procurar que las condiciones establecidas sean razonables y permitan la participación de los distintos prestadores que cuentan con capacidad para ejecutar el contrato.

Artículo 5 de la Ley 1150 de 2007. Se invoca esta disposición porque consagra el principio de selección objetiva y establece que la escogencia del contratista debe fundamentarse en factores de evaluación previamente definidos, objetivos y relacionados con el ofrecimiento más favorable para la entidad. La pertinencia

ALCALDÍA DE BUCARAMANGA
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

radica en que el factor de certificación de competencias laborales debe permitir valorar una condición de calidad que efectivamente contribuya a la adecuada prestación del servicio. Por ello, la cantidad de trabajadores exigida y las condiciones para acreditar sus certificaciones deben guardar una relación razonable con las necesidades del contrato, evitando que la ponderación termine dependiendo exclusivamente de una estructura de personal preexistente que no necesariamente representa una mayor calidad en la ejecución contractual.

Artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015. Se trae a colación esta disposición porque establece el deber de las entidades estatales de realizar un análisis del sector relativo al objeto del proceso de contratación desde las perspectivas legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo. Esta norma resulta especialmente relevante porque la entidad debe conocer las condiciones reales de los potenciales proveedores y la disponibilidad de las capacidades que exige para la prestación del servicio. En consecuencia, el requisito de disponer de cincuenta y un (51) vigilantes certificados debe encontrarse respaldado en información objetiva del mercado, que permita establecer que la condición es razonablemente alcanzable y que no constituye una barrera injustificada para la participación.

Artículo 2.2.6.12.1.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015, adicionados por el Decreto 947 de 2022. Se incorporan estas disposiciones porque reglamentan el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias – SECC del Sistema Nacional de Cualificaciones. Su importancia para esta observación radica en que reconocen un marco institucional para evaluar y certificar formalmente las competencias de las personas, estableciendo la participación de entidades públicas certificadoras habilitadas por el Ministerio del Trabajo y de organismos privados que deben contar con la acreditación correspondiente. Por consiguiente, el mecanismo de certificación no debe entenderse como una actividad exclusiva del SENA, sino que debe reconocerse a los demás organismos que se encuentren legalmente habilitados o acreditados para certificar las competencias laborales objeto del factor, siempre que su alcance comprenda las normas sectoriales requeridas.

Norma ISO/IEC 17024, relativa a los requisitos generales para los organismos que realizan certificación de personas. Se trae a colación este referente técnico porque constituye el marco bajo el cual ONAC acredita a los organismos de certificación de personas. Su pertinencia radica en que permite verificar la competencia técnica y la confiabilidad de los organismos que evalúan y certifican a las personas frente a determinados esquemas y estándares de competencia. En consecuencia, cuando la entidad acepte certificaciones expedidas por organismos acreditados por ONAC, debe verificar que la acreditación se encuentre vigente y que su alcance comprenda la norma sectorial específica que se pretende acreditar, sin restringir injustificadamente la posibilidad de presentar certificados expedidos por otros organismos que cumplan las condiciones legales y técnicas correspondientes.

Artículo 24, numeral 5, de la Ley 80 de 1993. Se invoca esta disposición porque establece el deber de las entidades estatales de elaborar pliegos de condiciones con reglas claras, precisas y completas, que permitan a los interesados conocer las condiciones de participación y estructurar adecuadamente sus propuestas. Su aplicación resulta pertinente porque el numeral objeto de observación debe precisar las condiciones de validez de las certificaciones, los organismos que pueden expedirlas, su vigencia y la cantidad de personal que debe acreditarse. Así mismo, debe evitar que la redacción del factor genere interpretaciones restrictivas o limite la participación de proponentes que cuentan con certificaciones expedidas por organismos legalmente habilitados.

SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012028402 - 3012028403 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

3. Observaciones

PRIMERA: Solicitamos a la entidad precisar y ampliar las condiciones de acreditación previstas en el numeral 7.2.1.2, permitiendo que se presenten certificaciones de competencias laborales expedidas por el SENA, por entidades públicas evaluadoras y certificadoras habilitadas por el Ministerio del Trabajo, así como por organismos privados acreditados por ONAC, siempre que su habilitación o alcance de acreditación comprenda la norma sectorial de competencia laboral que se pretende acreditar. En consecuencia, solicitamos que no se restrinja la validez de las certificaciones a una institución determinada, sino que se reconozca la idoneidad de todos los organismos que cumplan los requisitos legales y técnicos aplicables.

SEGUNDA: Solicitamos permitir que los proponentes acrediten el cumplimiento del factor mediante una certificación de compromiso suscrita por su representante legal, en la cual se obliguen a garantizar que el personal operativo que será asignado al contrato contará con las certificaciones de competencias laborales exigidas, dentro de un plazo corto y determinado posterior a la adjudicación y, en todo caso, antes del inicio de la prestación del servicio. El cumplimiento de dicho compromiso deberá acreditarse ante la entidad mediante la presentación de las certificaciones correspondientes.

TERCERA: Subsidiariamente, en caso de que la entidad no considere procedente la acreditación mediante compromiso, solicitamos reducir el número de vigilantes certificados exigidos para acceder al máximo puntaje, estableciendo una cantidad proporcional a las necesidades operativas del contrato, los puestos de servicio y los turnos requeridos, de manera que el factor no represente una barrera desproporcionada para la participación de los potenciales oferentes.

CUARTA: Solicitamos que la entidad informe cuántas empresas del sector identificadas en el estudio de mercado y análisis de la oferta cumplen efectivamente con la condición de disponer de cincuenta y un (51) vigilantes vinculados, certificados en las normas sectoriales de competencia laboral exigidas y con sus certificaciones vigentes. Así mismo, solicitamos que se indique la metodología utilizada para establecer dicha cantidad, las fuentes de información consultadas y las razones técnicas que justifican su exigencia para la asignación del puntaje.

QUINTA: Solicitamos que la entidad precise si para obtener el puntaje cada uno de los vigilantes debe acreditar las tres (3) normas sectoriales de competencia laboral señaladas en el pliego o si resulta suficiente que cada trabajador cuente con una de ellas, así como la forma en que se contabilizarán los vigilantes que acrediten más de

SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012028402 - 3012028403 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

una competencia. Esta precisión es necesaria para garantizar la claridad y aplicación objetiva del factor de evaluación.

En consecuencia, solicitamos modificar el numeral 7.2.1.2 del pliego de condiciones en los términos expuestos, garantizando que la finalidad de contar con personal operativo competente se mantenga, pero que las condiciones de acreditación sean razonables, verificables y proporcionales, sin generar restricciones injustificadas a la pluralidad de oferentes ni ventajas competitivas derivadas exclusivamente de la disponibilidad anticipada de una planta numerosa de trabajadores certificados.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez revisados los argumentos expuestos por el observante respecto del numeral 7.2.1.2 del pliego de condiciones, denominado “Número de vigilantes certificados con competencias laborales vigentes: hasta diez (10) puntos”, el INDERBU considera que no resulta procedente acceder a las solicitudes de permitir la acreditación mediante compromisos futuros, reducir el número de vigilantes previsto para acceder al máximo puntaje ni modificar la estructura del factor de ponderación, por las razones que se exponen a continuación:

1. La exigencia responde a las particularidades del objeto contractual y a las necesidades operativas de la Entidad.

En primer lugar, debe precisarse que el presente proceso de selección no tiene por objeto la prestación de un servicio de vigilancia aislado, circunscrito a un único inmueble o puesto de servicio. Por el contrario, comprende la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada especializada, en las modalidades de vigilancia fija armada y móvil, en aproximadamente veinte (20) puestos o puntos de servicio distribuidos en los escenarios deportivos, parques recreativos e instalaciones a cargo del INDERBU.

Esta circunstancia tiene una incidencia directa en la estructuración de las condiciones técnicas y de calidad del proceso, toda vez que la operación requiere disponer de una planta de personal suficiente para atender simultáneamente los diferentes puntos de vigilancia, cubrir los turnos establecidos, garantizar los relevos correspondientes, atender descansos y novedades del personal y asegurar la continuidad del servicio durante toda la ejecución contractual.

De acuerdo con la distribución operativa prevista por la Entidad, la prestación del servicio demanda una disponibilidad aproximada de entre cincuenta (50) y sesenta (60) vigilantes, teniendo en cuenta la cantidad de puestos, los horarios de prestación, la cobertura requerida y las necesidades de reemplazo y continuidad. Por consiguiente, la cantidad de cincuenta y un (51) vigilantes prevista en el factor de ponderación no corresponde a una cifra caprichosa ni desconectada del objeto contractual, sino a una dimensión de personal que guarda relación con la magnitud de la operación que se pretende contratar.

En ese sentido, no puede analizarse el número de vigilantes exigido de manera abstracta, como si se tratara de un servicio de vigilancia de baja complejidad o de cobertura limitada. La evaluación debe considerar la extensión del servicio, la multiplicidad de puestos, la simultaneidad de la operación y la necesidad de contar con personal que reúna las competencias específicas requeridas para atender los escenarios deportivos y recreativos del Instituto.

2. La certificación de competencias laborales constituye un factor de calidad directamente relacionado con la prestación del servicio.

El INDERBU no pretende otorgar puntaje por la simple cantidad de trabajadores que tenga vinculados un proponente, ni premiar de manera aislada la dimensión de su planta de personal. Lo que se busca valorar es que el oferente disponga de personal operativo que, además de encontrarse vinculado y debidamente registrado ante la Superintendencia de Vigilancia y

Seguridad Privada, cuente con competencias laborales certificadas en aspectos directamente relacionados con las actividades que deberá desarrollar durante la ejecución del contrato.

En particular, las competencias objeto de valoración se encuentran relacionadas con:

- Controlar accesos de acuerdo con la normativa de seguridad privada.
- Prevenir incidentes de seguridad de acuerdo con los protocolos de operación y la normativa técnica.
- Atender clientes de acuerdo con los procedimientos de servicio y la normativa aplicable.

Estas competencias no constituyen conocimientos accesorios o ajenos a la prestación del servicio. Por el contrario, guardan relación directa con las actividades que desarrollan los vigilantes en los escenarios deportivos y recreativos administrados por el Instituto, en los cuales se presenta una interacción permanente con usuarios de diferentes edades y condiciones, entre ellos niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y comunidad en general.

En consecuencia, el personal de vigilancia no se limita a ejercer una función pasiva de custodia de bienes o instalaciones. Su labor comprende también el control de ingreso y salida de usuarios, la prevención de situaciones de riesgo, la identificación oportuna de incidentes, la aplicación de protocolos de seguridad y la atención adecuada de las personas que acuden a los escenarios y parques deportivos y recreativos.

Por ello, resulta razonable que la Entidad valore la disponibilidad de vigilantes que ya cuenten con las competencias laborales específicas que demanda la operación, pues ello representa una condición objetiva de calidad que contribuye a reducir riesgos y a mejorar las condiciones de seguridad en la prestación del servicio.

3. No resulta procedente sustituir la acreditación de las competencias por una certificación de compromiso de cumplimiento futuro.

Frente a la solicitud de permitir que los proponentes acrediten el factor mediante una certificación de compromiso suscrita por su representante legal, mediante la cual se obliguen a obtener las certificaciones con posterioridad a la adjudicación y antes del inicio de la ejecución, la Entidad considera que dicha alternativa no satisface la finalidad del factor de ponderación establecido.

Lo anterior, por cuanto el criterio previsto en el numeral 7.2.1.2 busca evaluar una condición de calidad y capacidad operativa existente y demostrable al momento del cierre del proceso, esto es, que el proponente cuente con personal que ya haya superado los procesos de evaluación y certificación de las competencias laborales requeridas.

Aceptar una simple manifestación de compromiso implicaría sustituir una condición objetiva, verificable y documentalmente acreditable por una obligación futura, cuyo cumplimiento dependería de actuaciones posteriores a la presentación de las ofertas. En ese escenario, la Entidad no estaría comparando las condiciones de calidad efectivamente acreditadas por los participantes, sino promesas de cumplimiento que todavía no se han materializado.

Debe tenerse en cuenta que el servicio contratado tiene una cobertura aproximada de veinte (20) puestos de vigilancia y demanda una disponibilidad de personal operativo estimada entre cincuenta (50) y sesenta (60) vigilantes. Por tanto, la Entidad requiere que el futuro contratista cuente, desde la estructuración de su oferta, con una organización empresarial y una base de personal que evidencien capacidad para atender las condiciones técnicas y operativas del contrato.

Adicionalmente, la prestación del servicio debe garantizarse desde el inicio de la ejecución contractual. No resulta conveniente para los intereses institucionales establecer un periodo posterior a la adjudicación para que el contratista adelante procesos de formación, evaluación y certificación de competencias de un número significativo de trabajadores, pues ello trasladaría a la etapa de ejecución una condición que la Entidad ha considerado relevante para seleccionar la oferta más favorable.

La finalidad de este factor consiste precisamente en reconocer una condición de calidad previamente acreditada, no en otorgar puntaje por la posibilidad de adquirirla en el futuro. La certificación de competencias laborales exige un proceso de evaluación individual que debe encontrarse culminado para que pueda afirmarse que una persona cuenta efectivamente con la competencia certificada.

En consecuencia, la Entidad considera que la certificación de compromiso propuesta por el observante no es equivalente a la acreditación efectiva de las competencias laborales exigidas y, por tanto, no resulta procedente incorporarla como mecanismo sustitutivo para la asignación del puntaje.

4. La cantidad de vigilantes prevista para acceder al máximo puntaje guarda correspondencia con la dimensión de la operación.

En relación con la solicitud subsidiaria de reducir el número de vigilantes certificados para acceder al máximo puntaje, debe señalarse que la Entidad estableció el parámetro de cincuenta y un (51) trabajadores atendiendo a la dimensión del servicio que requiere contratar.

Como se indicó, el proceso comprende aproximadamente veinte (20) puestos o puntos de vigilancia, cuya operación exige contar con personal suficiente para garantizar la cobertura de los turnos, los relevos, los descansos y las novedades que puedan presentarse durante la ejecución contractual. En consecuencia, la disponibilidad de personal no puede calcularse exclusivamente a partir de la cantidad de puestos físicos, sino que debe considerar la organización de los turnos y la necesidad de asegurar la continuidad del servicio.

Por consiguiente, la exigencia de acreditar hasta cincuenta y un (51) vigilantes certificados no significa que la Entidad esté imponiendo a todos los proponentes la obligación de acreditar exactamente esa cantidad como requisito mínimo habilitante para participar en el proceso. Se trata de un factor de ponderación, con una escala de asignación de puntaje, que permite reconocer gradualmente las condiciones de calidad acreditadas por los oferentes y otorgar el máximo puntaje a quienes demuestren disponer de una mayor cantidad de personal con las competencias laborales requeridas.

En otras palabras, el número de cincuenta y un (51) vigilantes corresponde al parámetro máximo previsto para la asignación del puntaje, de acuerdo con la escala establecida en el pliego, y no a una condición mínima de participación ni a una exigencia que deba cumplirse necesariamente para que la oferta sea habilitada.

La Entidad considera que reducir dicho parámetro sin atender a las necesidades reales del servicio podría desarticular el factor de evaluación frente a la dimensión de la operación y disminuir su capacidad para diferenciar las ofertas que acrediten una mayor disponibilidad de personal calificado.

5. La Entidad no está obligada a convertir el factor de calidad en una condición de cumplimiento futuro ni a desligarlo de las necesidades del servicio.

El observante sostiene que la exigencia puede restringir la pluralidad de oferentes, por cuanto no

todas las empresas del sector mantienen permanentemente vinculados cincuenta y un (51) vigilantes certificados en las competencias laborales requeridas.

Al respecto, debe precisarse que el principio de selección objetiva no implica que las entidades estatales deban estructurar sus factores de evaluación de manera que todos los potenciales participantes obtengan necesariamente el mismo puntaje o puedan acreditar idénticas condiciones. Lo que exige el ordenamiento jurídico es que los criterios de evaluación sean objetivos, previamente definidos, verificables y guarden relación con el objeto, las necesidades y las condiciones de calidad que pretende satisfacer la Entidad.

En efecto, el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 establece que la selección de contratistas debe responder a criterios objetivos y que las condiciones de evaluación deben permitir identificar el ofrecimiento más favorable para la Entidad. En desarrollo de dicha disposición, el factor objeto de observación busca valorar una característica directamente relacionada con la calidad del servicio: la disponibilidad de personal operativo que cuente con competencias laborales certificadas para desarrollar las actividades propias de la vigilancia en escenarios deportivos y recreativos.

De igual manera, el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 establece el deber de las entidades estatales de realizar el análisis del sector relativo al objeto del proceso de contratación, desde las perspectivas legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgos. Esta obligación debe entenderse en armonía con la necesidad de estructurar condiciones de participación y evaluación que respondan a las particularidades del servicio requerido.

En ese orden, la Entidad no desconoce la importancia de la pluralidad de oferentes ni pretende establecer condiciones arbitrarias. Sin embargo, tampoco puede prescindir de las características operativas del servicio ni reducir las condiciones de calidad que considera necesarias para satisfacer adecuadamente la necesidad institucional, únicamente porque algunos participantes no dispongan anticipadamente de la totalidad de las capacidades que se valoran.

Así las cosas, la exigencia no se fundamenta en favorecer a un determinado prestador, sino en valorar una condición de calidad que resulta pertinente frente a la extensión del servicio, la cantidad de puestos, la continuidad de la operación y las características de los usuarios que concurren a los escenarios deportivos y recreativos del Instituto.

6. Sobre la solicitud de informar el número de empresas que cumplen el factor y la metodología para determinar la cantidad de vigilantes.

En cuanto a la solicitud de indicar cuántas empresas identificadas en el estudio del sector cuentan efectivamente con cincuenta y un (51) vigilantes vinculados y certificados en las competencias laborales exigidas, así como la metodología y las fuentes utilizadas para establecer dicha cantidad, se precisa que el factor de ponderación no constituye una exigencia habilitante que determine la posibilidad de participar en el proceso, sino un criterio de evaluación de calidad destinado a comparar las condiciones acreditadas por los proponentes.

Sin perjuicio de lo anterior, la estructuración de los factores de evaluación debe encontrarse soportada en la planeación del proceso y en las necesidades institucionales identificadas. En este caso, la cantidad de personal prevista se relaciona con la cobertura aproximada de veinte (20) puestos de vigilancia, la necesidad de atender los diferentes turnos y la disponibilidad de personal para garantizar la continuidad del servicio.

Por tanto, la justificación de la cantidad no puede desligarse de la dimensión operativa del contrato ni reducirse a establecer cuántas empresas del mercado cuentan actualmente con una

determinada planta de trabajadores. El análisis del sector permite conocer las condiciones de la oferta y del mercado, pero no sustituye la competencia de la Entidad para definir las características técnicas y de calidad que requiere para satisfacer su necesidad, siempre que estas se encuentren debidamente motivadas y sean proporcionales al objeto contractual.

7. Sobre la improcedencia de ampliar los organismos certificadores de las competencias laborales exigidas.

En relación con la solicitud de ampliar los organismos que pueden expedir las certificaciones de competencias laborales objeto de valoración, el INDERBU considera que tampoco resulta procedente acceder a dicha pretensión, teniendo en cuenta que la exigencia establecida en el pliego de condiciones responde a la necesidad de garantizar que el personal operativo cuente con una formación y certificación que atienda parámetros metodológicos, contenidos programáticos, intensidad y procedimientos de evaluación específicamente relacionados con las competencias requeridas para la prestación del servicio.

En efecto, la Entidad no pretende valorar la presentación de cualquier constancia de asistencia, participación o aprobación de actividades académicas que, aunque puedan guardar alguna relación general con la actividad de vigilancia, no necesariamente acreditan que el trabajador haya desarrollado y demostrado las competencias laborales específicas que demanda el objeto contractual.

Debe distinguirse entre la capacitación general que puede recibir un trabajador y la certificación de competencias laborales que supone un proceso estructurado de formación, evaluación y verificación de conocimientos, habilidades y destrezas, bajo criterios técnicos previamente definidos. Precisamente, la finalidad del factor de ponderación consiste en reconocer a los proponentes que acrediten personal que ya cuenta con dichas competencias, debidamente certificadas mediante los mecanismos y por los organismos expresamente determinados por la Entidad.

En ese sentido, la selección de los organismos certificadores previstos en el pliego obedece a la correspondencia entre sus metodologías, contenidos y procedimientos de evaluación y las competencias que el INDERBU considera necesarias para el desarrollo del servicio. No se trata, por tanto, de admitir indistintamente cualquier certificación que mencione actividades relacionadas con la vigilancia, sino de verificar que el personal ofrecido haya sido sometido a un proceso de formación y evaluación que permita acreditar, de manera objetiva y verificable, las aptitudes requeridas para atender las condiciones particulares de los escenarios deportivos y recreativos.

La Entidad considera especialmente relevante esta condición si se tiene en cuenta que el servicio se prestará en aproximadamente veinte (20) puestos o puntos de vigilancia, con una disponibilidad operativa estimada entre cincuenta (50) y sesenta (60) vigilantes, en espacios de concurrencia de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y público en general. En estos escenarios, las actividades de control de accesos, prevención de riesgos, atención de usuarios y manejo de situaciones que puedan comprometer la seguridad requieren personal que cuente con competencias efectivamente desarrolladas y evaluadas, y no simplemente con constancias que acrediten una capacitación de contenido o alcance indeterminado.

Por consiguiente, la exigencia de certificaciones expedidas por los organismos determinados en el pliego constituye una decisión técnica asociada a la calidad del servicio que pretende contratarse. La Entidad ha considerado que los procesos de formación, evaluación y certificación adelantados por dichos organismos ofrecen la correspondencia metodológica y el rigor que requiere para verificar las competencias objeto de valoración. Permitir la incorporación indiscriminada de certificaciones expedidas por entidades diferentes, sin que exista certeza sobre

la equivalencia de sus contenidos, intensidad, metodología y mecanismos de evaluación, podría desnaturalizar el factor de calidad y generar tratamientos disímiles entre los proponentes.

En consecuencia, la Entidad no considera suficiente que una certificación provenga de una institución que tenga una habilitación general para desarrollar actividades de capacitación o formación. Lo determinante para efectos de este proceso es que el documento permita acreditar las competencias específicas requeridas, mediante el proceso de formación y evaluación que la Entidad ha definido como pertinente para las condiciones particulares de la contratación.

Así las cosas, la exigencia no tiene como propósito restringir injustificadamente la participación, sino establecer un parámetro uniforme, objetivo y verificable para la valoración de la calidad del personal que será puesto a disposición del servicio. La posibilidad de comparar las ofertas bajo condiciones equivalentes exige que las certificaciones aportadas respondan a los mismos parámetros técnicos y metodológicos, evitando que documentos de distinta naturaleza, intensidad o alcance sean considerados equivalentes sin que exista fundamento técnico para ello.

Por lo anterior, no se acoge la solicitud de ampliar los organismos certificadores previstos en el pliego de condiciones, manteniéndose la exigencia en los términos establecidos, sin perjuicio de la verificación que efectuará la Entidad sobre la autenticidad, validez y correspondencia de las certificaciones aportadas.

En virtud de las consideraciones expuestas, el INDERBU considera que el factor de ponderación previsto en el numeral 7.2.1.2 responde a las características del objeto contractual, a la dimensión operativa del servicio y a la necesidad de contar con personal de vigilancia que acredite competencias laborales específicas para atender adecuadamente los escenarios deportivos, parques recreativos e instalaciones del Instituto.

La Entidad requiere valorar condiciones de calidad existentes, efectivamente demostrables y susceptibles de verificación al momento del cierre del proceso, de manera que la evaluación se fundamente en soportes objetivos y no en compromisos de cumplimiento futuro. De igual forma, considera que el parámetro de hasta cincuenta y un (51) vigilantes certificados guarda correspondencia con la cobertura aproximada de veinte (20) puestos de vigilancia y con la necesidad de garantizar la continuidad y calidad del servicio.

Por consiguiente, NO SE ACOGE EN SU INTEGRIDAD LA OBSERVACIÓN No. 5, y se mantienen las condiciones establecidas en el numeral 7.2.1.2 del pliego de condiciones, en particular:

La acreditación efectiva de las competencias laborales del personal ofrecido, sin que resulte procedente sustituirla por certificaciones de compromiso o manifestaciones de cumplimiento futuro.

La cantidad de vigilantes prevista en la escala de ponderación para acceder al máximo puntaje, por corresponder a la dimensión y cobertura operativa del servicio.

La exigencia de las certificaciones expedidas por los organismos determinados en el pliego, atendiendo a la metodología, contenidos, intensidad y rigor de los procesos de formación y evaluación requeridos por la Entidad.

En consecuencia, no se efectuarán las modificaciones solicitadas al factor de ponderación, toda vez que las condiciones establecidas responden a una necesidad institucional concreta y a criterios técnicos de calidad relacionados directamente con el objeto y alcance de la contratación.

OBSERVACIÓN No. 6:

OBSERVACIÓN 6 – REVISIÓN DEL FACTOR DE PONDERACIÓN POR CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN INCLUYENTE Y LENGUA DE SEÑAS COLOMBIANA (LSC). NECESIDAD DE FLEXIBILIZAR LAS CONDICIONES DE ACREDITACIÓN PARA GARANTIZAR LA PLURALIDAD DE OFERENTES

7.2.1.3. Capacitación en Atención Incluyente y Lengua de Señas Colombiana - LSC (Hasta 10 Puntos)

Con el propósito de promover la accesibilidad universal, la inclusión y la eliminación de barreras de comunicación en los parques, escenarios deportivos e instalaciones del INDERBU, se otorgará puntaje al proponente que acredite de la relación del personal ofrecido para la ejecución del contrato cuenta con vigilantes capacitados en Lengua de Señas Colombiana (LSC), de acuerdo con la siguiente tabla:

PERSONAL VIGILANTES (No. mínimo de vigilantes Capacitado en Lengua de señas Colombiana)	PUNTAJE (Puntos)
De 1 a 4 vigilantes	3
De 5 a 9 vigilantes	6
Mas De 10 vigilantes	10

1. Argumentación principal

En el numeral 7.2.1.3 del pliego de condiciones, denominado "Capacitación en Atención Incluyente y Lengua de Señas Colombiana – LSC (Hasta 10 puntos)", la entidad establece un factor de ponderación dirigido a incentivar que los proponentes dispongan de vigilantes capacitados en Lengua de Señas Colombiana o en atención e inclusión de personas con discapacidad auditiva.

Para acceder al puntaje, el INDERBU establece la siguiente escala:

- De uno (1) a cuatro (4) vigilantes: tres (3) puntos.
- De cinco (5) a nueve (9) vigilantes: seis (6) puntos.
- Más de diez (10) vigilantes: diez (10) puntos.

Adicionalmente, exige que los trabajadores acreditados cuenten con certificados de aprobación de cursos, talleres o diplomados en Lengua de Señas Colombiana o Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva, con una intensidad mínima de cuarenta (40) horas, expedidos por instituciones de educación superior, instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, organizaciones o asociaciones de personas sordas reconocidas o centros de capacitación en seguridad privada autorizados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Así mismo, la entidad establece que el personal presentado para obtener este puntaje deberá ser exactamente el mismo que se acredite para el factor de diplomado en escenarios deportivos y para las certificaciones de competencias laborales, exigiendo adicionalmente la verificación de las cédulas y las planillas de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los últimos tres (3) meses anteriores al cierre del proceso.

Frente a lo anterior, consideramos importante manifestar que compartimos plenamente la finalidad perseguida por la entidad, relacionada con promover la accesibilidad universal, la inclusión y la eliminación de barreras de comunicación en los parques, escenarios deportivos e instalaciones del INDERBU.

En efecto, resulta valioso que el personal de vigilancia cuente con herramientas que le permitan brindar una atención adecuada a las personas con discapacidad auditiva, facilitar su orientación, atender sus requerimientos y contribuir a que puedan acceder a los espacios públicos en condiciones de igualdad.

Sin embargo, consideramos que la forma en que se estructuró este factor de ponderación puede generar una restricción importante a la pluralidad de oferentes, al exigir que las empresas dispongan previamente de un grupo determinado de vigilantes con una capacitación específica de mínimo cuarenta (40) horas, vinculados y acreditados desde antes del cierre del proceso.

Es necesario tener presente que la formación en Lengua de Señas Colombiana constituye una capacitación especializada, que requiere procesos de aprendizaje y preparación particulares. Por ello, no puede presumirse que todas las empresas de vigilancia y seguridad privada mantengan permanentemente dentro de su planta de personal un número superior a diez (10) vigilantes con formación específica en esta materia, especialmente cuando no se trata de una capacitación que necesariamente sea exigida para la totalidad de los servicios ordinarios que prestan las empresas del sector.

Una empresa puede contar con amplia experiencia, capacidad administrativa, financiera y operativa, personal debidamente autorizado y todos los recursos necesarios para ejecutar satisfactoriamente el contrato, sin que ello implique que ya tenga vinculados más de diez (10) vigilantes que hayan realizado un curso de cuarenta (40) horas en Lengua de Señas Colombiana.

SIMA
SEGURIDAD PRIVADA LTDA. CELULAR 3012023403 - 3012053466 GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO
"INNOVAMOS PARA PROTEGER MEJOR"

Por consiguiente, la exigencia de contar previamente con este personal puede dejar sin posibilidad de acceder al máximo puntaje a numerosos prestadores que sí tienen la capacidad de garantizar la formación y disponibilidad de los trabajadores que serán destinados al contrato, pero que no han tenido la necesidad de capacitar anticipadamente a un grupo tan numeroso en esta competencia específica.

En este sentido, consideramos que la entidad debe diferenciar entre la capacidad de garantizar que el personal asignado al contrato cuente con formación en atención incluyente y la obligación de disponer de dicho personal desde antes del cierre del proceso de selección.

La primera condición responde a una finalidad legítima y puede constituir un elemento positivo de calidad para la ejecución contractual. La segunda, en cambio representa una carga anticipada para los proponentes que puede resultar innecesaria, pues la finalidad perseguida también puede alcanzarse permitiendo que el adjudicatario capacite al personal que será efectivamente asignado al contrato, dentro de un plazo corto y verificable posterior a la adjudicación y antes del inicio de la prestación del servicio.

Por esta razón, solicitamos que se permita acreditar el factor mediante un compromiso formal, expreso e irrevocable, suscrito por el representante legal del proponente, mediante el cual se garantice que los vigilantes que serán destinados a la ejecución contractual recibirán y aprobarán la capacitación en Lengua de Señas Colombiana o Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva, con una intensidad mínima de cuarenta (40) horas, antes del inicio de la operación o dentro del plazo que establezca la entidad.

Esta alternativa permitiría que el INDERBU conserve su propósito de promover la atención incluyente, asegurando que el personal que efectivamente prestará el servicio cuente con la preparación requerida, sin obligar a los participantes a mantener anticipadamente una planta de trabajadores con dicha capacitación, aun cuando todavía no se ha determinado quién resultará adjudicatario.

En segundo lugar, consideramos especialmente restrictiva la condición establecida en la nota del numeral, según la cual el personal presentado para obtener puntaje por el diplomado en escenarios deportivos deberá ser exactamente el mismo que se acredite para la capacitación en Lengua de Señas Colombiana y las certificaciones de competencias laborales.

Esta exigencia obliga a que un mismo grupo de trabajadores concentre simultáneamente diferentes formaciones y certificaciones especializadas, lo cual incrementa considerablemente la dificultad de acreditación para los proponentes.

Debe tenerse en cuenta que los factores de evaluación previstos en los numerales 7.2.1.1, 7.2.1.2 y 7.2.1.3 valoran competencias distintas y persiguen finalidades particulares: formación complementaria para la gestión de escenarios deportivos, certificación de competencias laborales propias de la actividad de vigilancia y capacitación en atención incluyente y Lengua de Señas Colombiana.

SEGURIDAD LTDA
VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012029403- 3012053655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

Aunque todas estas condiciones contribuyen a mejorar el perfil del personal operativo, no existe una razón evidente para exigir que necesariamente sean los mismos trabajadores quienes acrediten la totalidad de dichas formaciones, siempre que el proponente garantice que el personal que finalmente sea asignado al contrato contará con las capacidades y competencias necesarias para cumplir las obligaciones correspondientes.

Por el contrario, permitir que las diferentes capacitaciones sean acreditadas por distintos integrantes del equipo operativo facilitaría una distribución más eficiente de las competencias y permitiría que la empresa organice su personal atendiendo a las necesidades reales del servicio.

Así, por ejemplo, la empresa podría disponer de trabajadores con formación especializada en manejo de multitudes, otros con certificaciones de competencias laborales y un grupo de vigilantes capacitados en atención incluyente y Lengua de Señas Colombiana, garantizando que las necesidades del contrato se encuentren cubiertas sin exigir que cada uno de ellos reúna simultáneamente todas las certificaciones.

Esta posibilidad no disminuye la calidad del servicio ni afecta la finalidad de los factores de evaluación. Por el contrario, permite que el equipo operativo se estructure de manera más funcional, aprovechando las distintas competencias de sus integrantes.

En tercer lugar, solicitamos que la entidad revise la cantidad de vigilantes exigidos para acceder al máximo puntaje. Si bien resulta pertinente incentivar la capacitación en atención incluyente, debe analizarse si realmente se requiere que más de diez (10) trabajadores cuenten con esta formación para garantizar una atención adecuada en los parques, escenarios deportivos e instalaciones del INDERBU.

La entidad debe considerar las características de los puestos de vigilancia, la distribución de los escenarios, los turnos de servicio y las necesidades reales de atención a personas con discapacidad auditiva, de manera que el número de trabajadores exigido corresponda a una necesidad operativa identificable y no a una cantidad establecida sin suficiente justificación.

En este sentido, también solicitamos que el INDERBU informe cuántas empresas del sector, identificadas en el estudio de mercado y análisis de la oferta que sirvió de fundamento al proceso, cuentan efectivamente con más de diez (10) vigilantes vinculados y capacitados en Lengua de Señas Colombiana o Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva, con intensidad mínima de cuarenta (40) horas, y que además puedan acreditar las condiciones de vinculación exigidas en el pliego.

Esta información permitirá establecer si el factor fue estructurado considerando las condiciones reales del mercado o si, por el contrario, establece una exigencia que solamente puede ser satisfecha por un grupo reducido de empresas que previamente han desarrollado esa capacidad en un número considerable de trabajadores.

SEGURIDAD LTDA
VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012029403- 3012053655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

Finalmente, es importante señalar que este factor representa hasta diez (10) puntos dentro de la evaluación, por lo que su incidencia en el resultado del proceso puede ser determinante. En consecuencia, la entidad debe procurar que el incentivo a la capacitación incluyente no termine convirtiéndose en una barrera de participación para empresas que tienen plena capacidad para garantizar dicha formación durante la ejecución del contrato.

En conclusión, no se cuestiona la importancia de la Lengua de Señas Colombiana ni la necesidad de promover espacios deportivos y recreativos accesibles e incluyentes. Lo que se solicita es que la entidad permita alcanzar esa finalidad mediante condiciones de acreditación razonables, proporcionales y acordes con la realidad del sector, sin exigir que los proponentes dispongan anticipadamente de más de diez (10) trabajadores certificados ni que estos sean necesariamente los mismos que acreditan los demás factores de formación y competencias laborales.

2. Sustento jurídico

Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia. Se trae a colación esta disposición porque consagra el derecho a la igualdad y establece el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así como de adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Su relación con el presente factor radica en que la finalidad de promover la atención incluyente y eliminar barreras de comunicación para las personas con discapacidad auditiva constituye una finalidad constitucionalmente legítima. Sin embargo, dicha finalidad debe materializarse mediante condiciones que permitan su cumplimiento efectivo durante la ejecución contractual, sin que la forma de acreditación del factor introduzca restricciones innecesarias a la participación de los proponentes.

Ley 982 de 2005. Se invoca esta disposición porque establece normas orientadas a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y reconoce la importancia de la Lengua de Señas Colombiana como medio de comunicación de esta población. Su pertinencia radica en que respalda la finalidad perseguida por el INDERBU de promover una atención accesible y eliminar barreras comunicativas en los escenarios deportivos y recreativos. No obstante, esta finalidad no implica que los proponentes deban disponer previamente de un número determinado de trabajadores capacitados antes del cierre del proceso, pues también puede garantizarse mediante compromisos verificables de formación del personal que será asignado al contrato.

Ley 1618 de 2013, especialmente sus artículos 1 y 14. Se trae a colación esta norma porque establece disposiciones para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante medidas de inclusión, acciones afirmativas, ajustes razonables y eliminación de barreras. En particular, el artículo 14 desarrolla el deber de garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la información, las comunicaciones, los espacios públicos y los servicios, en condiciones de igualdad. Esta disposición respalda la importancia de que los trabajadores que prestarán el servicio [illegible] incluyente; sin embargo, la aplicación de [illegible] para la

SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012029403- 3012053655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

ejecución del contrato y no necesariamente en la exigencia de que el proponente tenga previamente vinculados más de diez (10) trabajadores con una capacitación específica.

Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia. Se invoca esta disposición porque establece que la función administrativa debe desarrollarse al servicio de los intereses generales y con fundamento, entre otros, en los principios de igualdad, eficacia, economía, imparcialidad y publicidad. Su aplicación resulta pertinente porque los factores de evaluación deben permitir una comparación objetiva de las ofertas y promover la participación en condiciones equilibradas. En consecuencia, la entidad debe procurar que los criterios de calidad que establezca sean razonables y que la finalidad de mejorar la atención incluyente no se convierta en una exigencia anticipada que excluya injustificadamente a empresas con capacidad de cumplirla durante la ejecución contractual.

Artículo 5 de la Ley 1150 de 2007. Se incorpora esta disposición porque consagra el principio de selección objetiva y establece que la escogencia del contratista debe atender a factores de evaluación objetivos y previamente definidos, que permitan identificar el ofrecimiento más favorable para la entidad. Su relación con la presente observación radica en que la capacitación en Lengua de Señas Colombiana puede constituir un factor legítimo de calidad, pero la cantidad de trabajadores exigida y las condiciones de acreditación deben guardar correspondencia con las necesidades del contrato. Por ello, resulta necesario que la entidad revise si es indispensable exigir que más de diez (10) trabajadores cuenten previamente con dicha formación y si existe una razón objetiva para que sean exactamente los mismos que acreditan los demás factores de capacitación.

Artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015. Se trae a colación esta disposición porque establece el deber de las entidades estatales de realizar, durante la etapa de planeación, un análisis del sector relativo al objeto del proceso de contratación desde las perspectivas legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgos. Su aplicación es relevante porque la entidad debe conocer las condiciones reales de los potenciales proveedores y verificar que los factores de evaluación que establece sean coherentes con las capacidades disponibles en el mercado. En consecuencia, el requisito de disponer de más de diez (10) vigilantes capacitados en Lengua de Señas Colombiana debe encontrarse respaldado por información objetiva que permita demostrar que su exigencia es razonable y no limita injustificadamente la pluralidad de oferentes.

Artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015. Se invoca esta disposición porque regula la determinación del ofrecimiento más favorable y contempla la ponderación de los elementos de calidad y precio mediante puntajes o fórmulas. Su pertinencia radica en que los factores de calidad deben representar ventajas reales para la entidad y estar estructurados de forma que permitan una valoración objetiva de las condiciones ofrecidas. En este caso, la capacitación en atención incluyente debe valorarse por su contribución efectiva a la prestación del servicio, sin que resulte indispensable impon[illegible] exactamente el mismo que

SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012029403- 3012053655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO
WEB: WWW.SIMASEGURIDAD.COM.CO

acredita otros factores, siempre que se garantice que el equipo operativo asignado al contrato contará con las competencias necesarias.

3. Observaciones

PRIMERA: Solicitamos respetuosamente a la entidad permitir que el cumplimiento del factor establecido en el numeral 7.2.1.3 se acredite mediante un compromiso formal, expreso e irrevocable suscrito por el representante legal del proponente, mediante el cual se garantice que el personal operativo que será asignado al contrato recibirá y aprobará la capacitación en Lengua de Señas Colombiana o Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva, con una intensidad mínima de cuarenta (40) horas, dentro de un plazo corto y determinado posterior a la adjudicación y, en todo caso, antes del inicio de la prestación del servicio. El cumplimiento de este compromiso podrá ser verificado por la supervisión contractual mediante la presentación de los certificados correspondientes.

SEGUNDA: Solicitamos eliminar la exigencia según la cual el personal presentado para acreditar el factor de capacitación en Lengua de Señas Colombiana debe ser exactamente el mismo que acredita el diplomado en escenarios deportivos y las certificaciones de competencias laborales, permitiendo que cada uno de los factores pueda ser acreditado por trabajadores diferentes, siempre que el proponente garantice la disponibilidad del personal requerido y el cumplimiento de las condiciones técnicas y operativas del contrato.

TERCERA: Solicitamos revisar y reducir la cantidad de vigilantes exigida para acceder al máximo puntaje, estableciendo un número proporcional a las necesidades reales de atención incluyente en los escenarios deportivos y recreativos objeto del contrato, de manera que no se exija anticipadamente una cantidad superior a diez (10) trabajadores capacitados sin que exista una justificación técnica y operativa suficiente.

CUARTA: Solicitamos que la entidad informe cuántas empresas del sector identificadas en el estudio de mercado y análisis de la oferta cumplen efectivamente con la condición de disponer de más de diez (10) vigilantes vinculados, capacitados en Lengua de Señas Colombiana o Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva, con intensidad mínima de cuarenta (40) horas y con las condiciones de vinculación exigidas en el pliego. Así mismo, solicitamos que se indiquen las fuentes de información y los criterios utilizados para establecer la cantidad de trabajadores requerida para acceder al máximo puntaje.

QUINTA: Solicitamos que la entidad precise si la capacitación exigida debe corresponder exclusivamente al aprendizaje de Lengua de Señas Colombiana o si también se aceptarán programas de formación en atención e inclusión a personas con discapacidad auditiva que desarrollen competencias equivalentes para la orientación, comunicación y atención de esta población, siempre que acrediten la intensidad mínima de cuarenta (40) horas y sean expedidos por las instituciones u organizaciones admitidas en el pliego.

SEGURIDAD SIMA LTDA / CELULAR 3012029403- 3012053655 / GERENCIA@SIMASEGURIDAD.COM.CO

En consecuencia, solicitamos modificar el numeral 7.2.1.3 del pliego de condiciones en los términos expuestos, conservando el propósito institucional de promover la accesibilidad y la atención incluyente, pero permitiendo mecanismos de acreditación que resulten razonables y proporcionales, sin imponer barreras innecesarias que limiten la pluralidad de oferentes y la libre concurrencia.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizada la observación presentada frente al numeral 7.2.1.3 del pliego de condiciones, denominado “Capacitación en Atención Incluyente y Lengua de Señas Colombiana – LSC (Hasta diez (10) puntos)”, el INDERBU considera que no resulta procedente acceder a las modificaciones solicitadas por el observante, por cuanto las condiciones establecidas responden a las características del servicio, a las necesidades de atención de la población usuaria de los escenarios deportivos y recreativos y al deber institucional de garantizar condiciones de accesibilidad, igualdad e inclusión desde el inicio de la ejecución contractual.

Para tal efecto, se procede a resolver cada una de las solicitudes formuladas:

1. Frente a la solicitud de permitir la acreditación del factor mediante un compromiso formal de capacitación durante la ejecución contractual.

La Entidad NO ACOGE esta solicitud, por cuanto la finalidad del factor de ponderación no consiste en valorar la intención o el compromiso futuro del proponente de capacitar a sus trabajadores, sino reconocer una condición de calidad que se encuentre efectivamente materializada y acreditada al momento del cierre del proceso de selección.

Debe precisarse que el objeto contractual comprende la prestación de servicios de vigilancia y

seguridad privada en aproximadamente veinte (20) puestos o puntos de servicio distribuidos en los escenarios deportivos, parques recreativos e instalaciones del INDERBU, espacios en los cuales existe una interacción permanente con niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y ciudadanía en general.

En ese contexto, el personal de vigilancia no desarrolla exclusivamente actividades de custodia y protección de bienes e instalaciones. Por el contrario, constituye, en muchos casos, el primer punto de contacto entre los usuarios y la institución, pues es quien recibe, orienta, controla el acceso, atiende inquietudes y debe reaccionar ante las diferentes situaciones que puedan presentarse en los escenarios deportivos y recreativos.

Esta circunstancia adquiere especial relevancia cuando se trata de personas con discapacidad auditiva, quienes pueden requerir mecanismos de comunicación y orientación que permitan acceder a los servicios institucionales en condiciones de igualdad y sin barreras de comunicación.

Por consiguiente, la Entidad considera que la capacitación en Lengua de Señas Colombiana o en Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva constituye una herramienta necesaria para mejorar la calidad de la atención, facilitar la interacción con esta población y evitar que la prestación del servicio de vigilancia se convierta en una barrera para el acceso y disfrute de los espacios públicos deportivos y recreativos.

En consecuencia, no resulta razonable trasladar la adquisición de estas competencias a una etapa posterior a la adjudicación, pues ello significaría que, durante el periodo inicial de ejecución, el personal podría encontrarse prestando el servicio sin contar todavía con las herramientas de comunicación y atención incluyente que la Entidad considera necesarias.

La necesidad institucional no surge con posterioridad a la adjudicación ni depende de que se presente una situación particular para hacerse exigible. Se trata de una condición permanente derivada de la naturaleza del servicio público que presta el Instituto y de la población que concurre a sus instalaciones.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la capacitación exigida tiene una intensidad mínima de cuarenta (40) horas, lo cual supone un proceso de formación que requiere tiempo, desarrollo de contenidos y adquisición de conocimientos y habilidades. Por tanto, no se trata de una simple inducción operativa que pueda suplirse con una instrucción breve al inicio de la ejecución.

Aceptar la propuesta del observante implicaría sustituir la acreditación de una condición de calidad existente por una promesa de cumplimiento futuro, trasladando a la etapa contractual una necesidad que debe encontrarse atendida desde el inicio de la prestación del servicio.

Esta decisión encuentra sustento en los artículos 13 y 47 de la Constitución Política, que consagran la igualdad y la protección especial de las personas en situación de discapacidad; en la Ley 1346 de 2009, mediante la cual se incorporó al ordenamiento jurídico colombiano la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; en la Ley 1618 de 2013, que establece disposiciones para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad; y en la Ley 982 de 2005, que reconoce la Lengua de Señas Colombiana y desarrolla medidas relacionadas con la protección y garantía de derechos de la población sorda.

Estas disposiciones deben orientar la actuación de las entidades públicas hacia la eliminación de barreras de comunicación y la adopción de medidas que permitan que las personas con discapacidad accedan efectivamente a los servicios y espacios institucionales.

En consecuencia, el INDERBU considera que no es suficiente garantizar que el contratista

eventualmente capacite a sus trabajadores, sino que resulta necesario valorar la disponibilidad de personal que ya cuente con la formación requerida, de manera que esta condición de calidad pueda ser verificada desde la evaluación de las ofertas.

2. Frente a la solicitud de permitir que los trabajadores que acrediten los diferentes factores de calidad sean personas distintas.

La Entidad NO ACOGE esta solicitud, teniendo en cuenta que la exigencia de que el personal presentado para acreditar el factor de capacitación en Lengua de Señas Colombiana sea el mismo que se acredita para los demás factores de calidad responde a una finalidad técnica y operativa.

En efecto, los factores de evaluación previstos en los numerales 7.2.1.1, 7.2.1.2 y 7.2.1.3 no fueron estructurados como criterios aislados o independientes de la operación contractual. Por el contrario, buscan valorar integralmente las condiciones de formación, competencias laborales y aptitudes del personal operativo que será puesto a disposición del servicio.

La Entidad pretende que el personal que tenga contacto directo con los usuarios de los escenarios deportivos y recreativos reúna, de manera concurrente, conocimientos relacionados con la gestión de la convivencia, el control de accesos, aforos y manejo de multitudes; competencias laborales propias de la actividad de vigilancia y seguridad privada; y herramientas de atención incluyente y comunicación con personas con discapacidad auditiva.

Esta integración resulta especialmente importante si se considera que los vigilantes deben atender situaciones que no se presentan de manera independiente. Un mismo trabajador puede tener que controlar el acceso de un usuario, orientar a una persona con discapacidad auditiva, intervenir preventivamente ante una situación de convivencia o atender una eventualidad que involucre a niños, niñas, adolescentes o adultos mayores.

Por ello, la Entidad considera que la calidad del servicio se fortalece cuando las competencias valoradas concurren en el personal operativo que efectivamente tendrá a su cargo la atención directa de los usuarios, en lugar de distribuirlas entre trabajadores diferentes, sin que necesariamente se garantice que cada uno de ellos reúna integralmente las capacidades requeridas para atender las situaciones que se presenten.

De igual manera, permitir que cada factor sea acreditado por trabajadores diferentes podría conducir a que el proponente obtenga puntaje por un conjunto de capacidades que, en la práctica, no se encuentren concentradas en el personal que tendrá a su cargo la atención directa de los usuarios. Esto dificultaría garantizar que los vigilantes que reciban a la población en los diferentes puestos cuenten con las herramientas necesarias para brindar una atención integral.

En consecuencia, la exigencia de identidad del personal entre los factores de calidad no constituye una duplicidad de requisitos, sino una condición orientada a verificar que las distintas competencias valoradas concurran en el mismo equipo de trabajadores que se pretende reconocer como personal calificado para la prestación del servicio.

Por lo anterior, se mantiene la exigencia de que el personal presentado para acreditar los factores señalados corresponda a los mismos trabajadores, en los términos establecidos en el pliego de condiciones.

3. Frente a la solicitud de reducir la cantidad de vigilantes exigida para acceder al máximo puntaje.

La Entidad NO ACOGE esta solicitud, por cuanto la cantidad de trabajadores prevista en la escala

de ponderación responde a la dimensión y cobertura del servicio que se pretende contratar.

Como se ha explicado en las respuestas a las observaciones anteriores, el proceso comprende aproximadamente veinte (20) puestos o puntos de vigilancia, distribuidos en diferentes escenarios deportivos, parques recreativos e instalaciones del Instituto. Esta cobertura requiere una disponibilidad de personal operativo suficiente para atender simultáneamente los puestos, los turnos, los relevos, los descansos y las novedades que puedan presentarse durante la ejecución contractual.

En ese sentido, la cantidad de vigilantes capacitados en atención incluyente no puede determinarse exclusivamente a partir de una estimación de cuántas personas con discapacidad auditiva concurren habitualmente a los escenarios deportivos. La necesidad de garantizar accesibilidad no depende de la frecuencia con la que se presente un usuario con discapacidad, sino del deber institucional de asegurar que cualquier persona pueda acceder a los servicios y espacios públicos en condiciones de igualdad.

La capacitación del personal de vigilancia en Lengua de Señas Colombiana o en Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva busca precisamente que la Entidad cuente con una capacidad institucional de atención incluyente distribuida en su operación y no limitada a la eventual disponibilidad de uno o dos trabajadores.

De otra parte, debe precisarse que el número de vigilantes previsto para acceder al máximo puntaje no constituye un requisito habilitante de participación, sino un parámetro de ponderación que permite reconocer gradualmente las condiciones de calidad acreditadas por los proponentes, conforme a la escala establecida en el pliego:

De uno (1) a cuatro (4) vigilantes: tres (3) puntos.

De cinco (5) a nueve (9) vigilantes: seis (6) puntos.

Más de diez (10) vigilantes: diez (10) puntos.

Por consiguiente, no se exige que todos los proponentes acrediten necesariamente más de diez (10) trabajadores para participar o para obtener puntaje. La escala permite reconocer diferentes niveles de formación y disponibilidad del personal, reservando el máximo puntaje para quienes acrediten una mayor cobertura de trabajadores capacitados.

La Entidad considera que reducir el número previsto para obtener la máxima calificación disminuiría la capacidad del factor para reconocer una mayor disponibilidad de personal con formación en atención incluyente, aspecto que resulta relevante frente a la cantidad de puestos de servicio y la diversidad de usuarios que concurren a las instalaciones del Instituto.

4. Frente a la solicitud de informar cuántas empresas del sector cumplen con la exigencia y explicar la metodología para determinar el número de vigilantes.

La Entidad precisa que el número de vigilantes previsto en el factor de ponderación responde a la necesidad de contar con personal capacitado que permita garantizar condiciones de accesibilidad y atención incluyente en la operación de los aproximadamente veinte (20) puestos de vigilancia.

La determinación de esta cantidad no obedece a la intención de establecer una condición de participación que deba ser cumplida obligatoriamente por todos los proponentes, sino a la definición de una escala de evaluación que permita reconocer diferentes niveles de disponibilidad de personal capacitado y otorgar una mayor calificación a quienes acrediten una cobertura

superior.

En este punto, resulta necesario reiterar que el análisis del sector previsto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 constituye una herramienta de planeación para conocer las condiciones del mercado y de los potenciales proveedores, pero no significa que las necesidades técnicas y de calidad de la Entidad deban limitarse exclusivamente a las condiciones que los participantes tengan previamente incorporadas en sus estructuras empresariales.

La Entidad debe identificar sus necesidades, establecer las características del servicio requerido y estructurar factores de evaluación que permitan seleccionar la oferta más favorable, siempre que estos guarden relación con el objeto contractual y se encuentren debidamente motivados.

En el presente caso, la necesidad de contar con personal capacitado en atención incluyente surge de las características de los usuarios y de la obligación institucional de garantizar que los escenarios deportivos y recreativos sean espacios accesibles para toda la población. Por tanto, la cantidad de trabajadores valorada se relaciona con la cobertura operativa que se requiere y con la necesidad de que la formación no se concentre en un número reducido de personas.

En consecuencia, la Entidad mantiene el parámetro establecido en el pliego, sin que resulte procedente reducirlo por el solo hecho de que algunos participantes no dispongan anticipadamente de la cantidad de trabajadores capacitados que permite obtener el máximo puntaje.

5. Frente a la solicitud de admitir programas de formación diferentes o equivalentes a los previstos en el pliego.

La Entidad NO ACOGE esta solicitud en los términos propuestos por el observante, toda vez que el factor de evaluación fue estructurado para valorar una formación específica en Lengua de Señas Colombiana o en Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva, con una intensidad mínima de cuarenta (40) horas y bajo las condiciones de acreditación expresamente previstas en el pliego.

La finalidad de esta exigencia no consiste en reconocer cualquier capacitación general relacionada con la inclusión, la sensibilización o el trato adecuado a personas con discapacidad. Lo que busca la Entidad es que el personal operativo cuente con herramientas concretas de comunicación, orientación y atención que le permitan interactuar con personas con discapacidad auditiva y facilitar su acceso a los escenarios deportivos y recreativos.

En ese sentido, la capacitación debe tener contenidos y una intensidad que permitan desarrollar conocimientos y habilidades aplicables a las situaciones que pueden presentarse durante la prestación del servicio. No sería técnicamente adecuado equiparar, sin una verificación previa de sus contenidos, intensidad, metodología y resultados de aprendizaje, cualquier actividad académica o curso general de sensibilización con una formación específica en Lengua de Señas Colombiana o atención e inclusión de personas con discapacidad auditiva.

La Entidad considera que la identificación precisa de los contenidos y condiciones de formación permite establecer un parámetro uniforme de evaluación, garantiza que todos los proponentes sean valorados bajo las mismas reglas y evita que se otorgue puntaje a certificaciones que, aunque utilicen denominaciones similares, no acrediten las competencias que se pretenden valorar.

Por lo anterior, se mantiene la exigencia de que los certificados correspondan a los programas expresamente contemplados en el numeral 7.2.1.3, con la intensidad mínima allí prevista y

expedidos por las instituciones u organizaciones admitidas en el pliego de condiciones.

El INDERBU reitera que, en su condición de entidad pública encargada de promover y facilitar el acceso de la ciudadanía a los servicios deportivos y recreativos, tiene el deber de adoptar medidas que permitan que todas las personas, sin distinción y particularmente aquellas que se encuentran en condiciones de discapacidad, puedan acceder a sus escenarios e instalaciones en condiciones de igualdad.

En ese contexto, la capacitación en Lengua de Señas Colombiana o en Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva no constituye una exigencia accesoria o desconectada del objeto contractual. Por el contrario, representa una herramienta de calidad directamente relacionada con la atención de los usuarios, la eliminación de barreras de comunicación y la prestación adecuada del servicio de vigilancia en los escenarios deportivos y recreativos.

Debe resaltarse que el personal de vigilancia constituye el primer filtro de recepción, orientación y control de acceso de las personas que concurren a estos espacios. Por ello, la Entidad considera necesario que los trabajadores que se ponen a disposición de la operación cuenten previamente con las herramientas de formación requeridas, sin que sea razonable supeditar su adquisición a un proceso de capacitación posterior a la adjudicación.

La decisión de mantener el factor de ponderación se encuentra en consonancia con los principios de igualdad, eficacia, economía y responsabilidad que orientan la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución Política, así como con el deber de selección objetiva consagrado en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007. De igual forma, se armoniza con las disposiciones de la Ley 1346 de 2009, la Ley 1618 de 2013 y la Ley 982 de 2005, que establecen deberes de protección, inclusión, accesibilidad y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad auditiva.

En consecuencia, EL INDERBU NO ACOGE EN SU INTEGRIDAD LA OBSERVACIÓN No. 6, y mantiene las condiciones establecidas en el numeral 7.2.1.3 del pliego de condiciones, en particular:

La acreditación efectiva de la capacitación en Lengua de Señas Colombiana o Atención e Inclusión a Personas con Discapacidad Auditiva, sin que pueda sustituirse por un compromiso de formación futura.

La exigencia de que el personal presentado para acreditar este factor corresponda al mismo que se presenta para los demás factores de calidad, conforme a las condiciones previstas en el pliego.

La cantidad de vigilantes establecida en la escala de ponderación para acceder al máximo puntaje.

La metodología y condiciones de acreditación definidas para verificar la formación del personal.

Los programas de formación y condiciones de certificación expresamente previstos en el pliego de condiciones.

Por lo anterior, no se efectuarán las modificaciones solicitadas, toda vez que las condiciones establecidas responden a una necesidad institucional concreta, se encuentran relacionadas con el objeto y alcance del contrato y buscan garantizar que la atención de la ciudadanía en los escenarios deportivos y recreativos se desarrolle bajo condiciones efectivas de accesibilidad e inclusión.

SEGURIDAD CAMALEON LTDA – DEPARTAMENTO DE LICITACIONES

OBSERVACIÓN No. 1

1. Experiencia específica deportiva y participación plural

Numeral 6.3.1.2, proyecto de pliego.

La experiencia específica se restringe a máximo dos contratos en escenarios deportivos, por el 100% del presupuesto, y obliga a cada miembro de UT a aportar al menos un contrato. Tal combinación limita la acumulación real de capacidades de participantes plurales, sin demostrar por qué la seguridad prestada en instalaciones de alta afluencia o escenarios recreativos equivalentes no sería pertinente. El objeto y la ejecución del contrato son criterios de idoneidad, no solo el nombre del inmueble protegido.

SOLICITUD CONCRETA. Modificar para admitir hasta cinco contratos ejecutados y establecer criterios diferenciales para Mipymes, de los cuales al menos uno demuestre vigilancia cuyo objeto sea similar al objeto contractual sin que sea exclusivamente en escenarios deportivos, recreativos, culturales o de concentración de público; permitir que esa especialidad sea acreditada por cualquiera de los miembros de la UT, conservando el valor acumulado exigido y la sumatoria proporcional según RUP.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizada la solicitud presentada por el observante, mediante la cual pretende que se amplíe el número máximo de contratos para acreditar la experiencia específica, se permita acreditar dicha experiencia mediante contratos ejecutados en instalaciones de alta afluencia o escenarios recreativos equivalentes, se modifiquen las condiciones de participación de los consorcios y uniones temporales y se incorporen condiciones diferenciales para las MIPYMES, el INDERBU considera necesario precisar que las exigencias previstas en el numeral 6.3.1.2 del proyecto de pliego de condiciones responden a las características particulares del objeto contractual, a la complejidad operativa del servicio y a la necesidad de verificar que los futuros contratistas cuenten con experiencia directamente relacionada con las condiciones en las que se desarrollará la prestación.

En consecuencia, no se considera procedente acceder a la modificación del requisito en los términos propuestos, por las siguientes razones:

1. Pertinencia de exigir experiencia específica en escenarios deportivos, recreativos y espacios de naturaleza similar a los administrados por el INDERBU.

La Entidad NO ACOGE la solicitud de ampliar la experiencia específica para permitir que esta se acredite indistintamente con contratos de vigilancia ejecutados en cualquier instalación de alta afluencia de público, por cuanto la experiencia exigida no responde a una simple denominación o clasificación del inmueble en el que se prestó el servicio, sino a las particularidades operativas, funcionales y de atención al público que caracterizan los escenarios deportivos y recreativos objeto de vigilancia.

En efecto, el objeto contractual no se limita a la prestación genérica de servicios de vigilancia y seguridad privada en instalaciones físicas. Comprende la prestación de dicho servicio en aproximadamente veinte (20) puestos o puntos de vigilancia, ubicados en escenarios deportivos, parques recreativos e instalaciones del Instituto, espacios que presentan condiciones particulares de operación, circulación de usuarios, control de accesos, manejo de aforos, prevención de situaciones de riesgo, convivencia ciudadana y atención de población diversa.

Debe considerarse que en estos escenarios concurren de manera permanente niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, deportistas, acompañantes y ciudadanía en general. Asimismo, pueden desarrollarse actividades deportivas, recreativas, eventos y jornadas institucionales que demandan del personal de vigilancia capacidades específicas para el control de accesos, la orientación de usuarios, la prevención de conflictos, el manejo de multitudes y la reacción oportuna frente a situaciones que puedan comprometer la integridad de las personas o la seguridad de los bienes públicos.

Por consiguiente, aunque la vigilancia prestada en centros comerciales, establecimientos comerciales, instalaciones industriales, instituciones educativas u otros espacios de alta afluencia puede compartir algunas actividades generales con el servicio requerido, ello no significa que resulte necesariamente equivalente a la experiencia específica que demanda la operación de escenarios deportivos y recreativos.

La experiencia específica tiene precisamente la finalidad de verificar que el proponente no solamente haya ejecutado actividades generales de vigilancia, sino que cuente con conocimiento previo sobre condiciones operativas que guarden una relación más estrecha con el servicio que pretende contratar la Entidad.

En ese sentido, el requisito no se fundamenta exclusivamente en el nombre del inmueble protegido, sino en la naturaleza de las actividades desarrolladas, la tipología de usuarios atendidos, las condiciones de circulación y concentración de personas, la necesidad de controlar accesos y aforos y las particularidades de la operación de escenarios destinados al deporte y la recreación.

Esta diferenciación encuentra sustento en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, conforme al cual los factores de escogencia deben permitir identificar la oferta más favorable para la Entidad, atendiendo criterios objetivos relacionados con la capacidad y experiencia de los proponentes. De igual manera, el artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015 establece que la determinación de los requisitos habilitantes debe considerar el riesgo del proceso, el valor del contrato, el análisis del sector y el conocimiento de los posibles oferentes.

Al respecto, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, en el Concepto C-812 de 2025, precisó que la experiencia específica permite exigir a los oferentes un alcance más concreto respecto de su experiencia, con una relación más estrecha con el contrato que se pretende ejecutar y con las actividades especialmente relevantes para el proceso de contratación. Así mismo, señaló que corresponde a las entidades estatales, durante la etapa de planeación, determinar los requisitos habilitantes de manera adecuada y proporcional, con sustento en razonamientos técnicos.

En consecuencia, la Entidad considera que exigir experiencia específica en servicios de vigilancia prestados en escenarios deportivos, recreativos o aquellos que correspondan a la naturaleza y características expresamente definidas en el pliego constituye una condición relacionada directamente con el objeto contractual y orientada a verificar la idoneidad de los futuros contratistas.

Por lo anterior, no resulta procedente sustituir dicha exigencia por una referencia genérica a cualquier instalación de alta afluencia de público, pues ello ampliaría el espectro de experiencia admitida sin garantizar necesariamente que los proponentes hayan desarrollado actividades en contextos operativos comparables a los que serán objeto de contratación.

2. La solicitud de ampliar de dos (2) a cinco (5) el número máximo de contratos para acreditar la experiencia específica.

La Entidad NO ACOGE la solicitud de ampliar el número máximo de contratos a cinco (5), toda vez que la determinación de la cantidad de contratos mediante los cuales puede acreditarse la experiencia constituye una decisión de estructuración del requisito habilitante que debe responder a las características del objeto, su alcance, valor y riesgos asociados.

El establecimiento de un máximo de dos (2) contratos busca que la experiencia requerida se acredite a partir de antecedentes contractuales que permitan identificar una capacidad real y suficiente para asumir servicios de vigilancia de una dimensión y complejidad semejantes a las que demanda el INDERBU.

La limitación no pretende desconocer la trayectoria empresarial de los proponentes ni impedir que acrediten experiencia mediante contratos de menor cuantía. Su finalidad es evitar que la experiencia requerida se integre mediante una cantidad excesiva de contratos de alcances fragmentados, cuya ejecución individual no permita evidenciar, con suficiente claridad, la capacidad para administrar y operar un servicio con la cobertura, coordinación y continuidad que requiere la Entidad.

En efecto, la prestación del servicio en aproximadamente veinte (20) puestos de vigilancia exige capacidad de coordinación operativa, administración de personal, programación de turnos, atención de novedades, supervisión y respuesta frente a situaciones que puedan presentarse simultáneamente en diferentes escenarios. Por ello, la Entidad considera razonable que la experiencia específica se demuestre mediante un número limitado de antecedentes contractuales, cuya magnitud y alcance permitan verificar la idoneidad requerida.

Debe precisarse que la exigencia de un máximo de dos (2) contratos no implica que los proponentes deban acreditar obligatoriamente dos contratos. Se trata de un límite máximo para la acreditación del valor exigido, de manera que el proponente podrá demostrar el cumplimiento mediante uno (1) o dos (2) contratos, siempre que estos satisfagan las condiciones de objeto, alcance, clasificación y cuantía establecidas en el pliego.

En consecuencia, no se advierte que la ampliación a cinco (5) contratos constituya una exigencia legal o reglamentaria que deba ser acogida por la Entidad. Por el contrario, corresponde al INDERBU establecer, con fundamento en la planeación contractual, el número de antecedentes que considera suficiente para verificar la experiencia requerida, siempre que dicha decisión se encuentre justificada y sea proporcional.

3. Las condiciones de acreditación de experiencia para consorcios y uniones temporales.

La Entidad NO ACOGE la solicitud de modificar las condiciones de participación de los proponentes plurales en los términos propuestos por el observante.

En primer lugar, debe recordarse que los consorcios y las uniones temporales, conforme al artículo 7 de la Ley 80 de 1993, constituyen mecanismos de asociación que permiten a dos o más personas presentar conjuntamente una propuesta y asumir la ejecución de un contrato estatal. Su finalidad es aunar esfuerzos, capacidades y experiencias para atender las obligaciones derivadas del negocio jurídico.

Sin embargo, la posibilidad de presentar una propuesta bajo una estructura plural no significa que la Entidad deba prescindir de verificar la idoneidad y experiencia de quienes la integran, especialmente cuando todos los miembros participan en la ejecución del objeto contractual y asumen responsabilidades frente a la Administración.

En ese sentido, el INDERBU ha estructurado las condiciones de acreditación de experiencia atendiendo a la naturaleza del servicio, su cobertura territorial y operativa y la necesidad de que

los integrantes del proponente plural cuenten con antecedentes que permitan demostrar su capacidad para participar en la ejecución de las actividades que asumirán.

La exigencia de acreditar experiencia específica por parte de los integrantes del proponente plural no constituye, por sí misma, una restricción contraria al derecho de asociación, pues busca evitar que la conformación de una estructura plural se convierta en un mecanismo para incorporar integrantes que no acrediten experiencia relacionada con el objeto contractual y que, pese a ello, asuman responsabilidades en la ejecución de un servicio que demanda coordinación y capacidad operativa.

Al respecto, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, mediante Concepto C-1095 de 2026, señaló que la Entidad Estatal puede establecer en los estudios previos y en el pliego de condiciones que la experiencia de los proponentes plurales sea acreditada mediante la sumatoria de la experiencia de sus integrantes, que cada integrante deba acreditar la experiencia requerida o que esta pueda ser acreditada por uno de ellos. No obstante, precisó que la modalidad escogida debe encontrarse debidamente justificada a partir de la necesidad contractual, el análisis del sector y los criterios de proporcionalidad, selección objetiva y libre concurrencia.

En el presente caso, la Entidad considera que la acreditación de experiencia por parte de los integrantes de la estructura plural resulta pertinente frente a la naturaleza del servicio, en la medida en que permite verificar que quienes concurren a la ejecución del contrato cuentan con antecedentes relacionados con las actividades que se pretenden desarrollar.

Así mismo, la regla de acreditación debe interpretarse de manera armónica con la participación y las responsabilidades que cada integrante asume dentro de la estructura plural, de tal forma que la experiencia exigida guarde correspondencia con el aporte y el compromiso de ejecución de cada uno, conforme a las condiciones expresamente previstas en el pliego.

Por lo anterior, no se considera procedente modificar la regla para permitir que la experiencia específica sea acreditada exclusivamente por cualquiera de los integrantes, sin atender a las condiciones de participación y distribución de responsabilidades definidas por la Entidad.

4. La solicitud de que la experiencia específica pueda acreditarse mediante un contrato de objeto similar, sin que necesariamente corresponda a escenarios deportivos o recreativos.

La Entidad NO ACOGE esta solicitud, por cuanto la experiencia general y la experiencia específica cumplen finalidades distintas dentro de la verificación de la idoneidad del proponente.

Mientras que la experiencia general permite acreditar una trayectoria en la prestación de servicios relacionados con la actividad de vigilancia y seguridad privada, la experiencia específica busca verificar un conocimiento más concreto sobre las condiciones particulares en las que se desarrollará el contrato.

Por ello, permitir que la experiencia específica se acredite con cualquier contrato de vigilancia cuyo objeto sea genéricamente similar, sin atender al contexto de prestación del servicio, supondría desdibujar la finalidad de la exigencia y equiparar experiencias que pueden presentar diferencias sustanciales en cuanto a población atendida, condiciones de operación, manejo de aforos, control de accesos y prevención de riesgos.

La Entidad no desconoce que existen otros espacios de alta concurrencia en los cuales se prestan servicios de vigilancia. Sin embargo, considera que la experiencia en escenarios deportivos y recreativos permite evidenciar un conocimiento más cercano a las condiciones propias de los lugares en los que se ejecutará el contrato, razón por la cual se mantiene la

delimitación establecida en el pliego.

5. Solicitud de incorporar criterios diferenciales para las MIPYMES.

En relación con esta solicitud, la Entidad precisa que los criterios diferenciales en favor de las MIPYMES deben analizarse conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 590 de 2000, modificado por las disposiciones pertinentes de la Ley 2069 de 2020, y el artículo 2.2.1.2.4.2.18 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el Decreto 1860 de 2021.

Dicha disposición establece que, según los resultados del análisis del sector, las entidades estatales deben incorporar condiciones habilitantes diferenciales que promuevan y faciliten la participación de las MIPYMES domiciliadas en Colombia. Entre los aspectos susceptibles de diferenciación se encuentran el tiempo de experiencia y el número de contratos requeridos para acreditar la experiencia, así como determinados indicadores financieros y organizacionales y el valor de la garantía de seriedad de la oferta.

No obstante, tales condiciones diferenciales deben estructurarse respetando las condiciones habilitantes necesarias para el adecuado cumplimiento del contrato y teniendo en cuenta el alcance de las obligaciones.

En consecuencia, la solicitud del observante de establecer un número de contratos específico para MIPYMES no implica que deba acogerse automáticamente la modificación propuesta de permitir hasta cinco (5) contratos, ni que deba eliminarse la exigencia de experiencia específica relacionada con el objeto contractual.

En consecuencia conforme al análisis del sector efectuado, la aplicación de criterios diferenciales se estableció para aspectos financieros tal como consta en el deber de responder a los resultados del análisis del sector y conservar la idoneidad necesaria para garantizar la correcta ejecución del servicio.

En virtud de las consideraciones expuestas, el INDERBU considera que las condiciones establecidas en el numeral 6.3.1.2 del proyecto de pliego de condiciones responden a las características del objeto contractual, a la cobertura de aproximadamente veinte (20) puestos de vigilancia y a la necesidad de seleccionar un contratista que cuente con experiencia específica en escenarios cuya operación presenta condiciones semejantes a las de los espacios deportivos y recreativos administrados por el Instituto.

La Entidad no pretende limitar la participación de los interesados por razones subjetivas ni exigir una experiencia que no guarde relación con el objeto contractual. Por el contrario, busca verificar que los proponentes acrediten antecedentes contractuales que permitan establecer su conocimiento y capacidad para atender las condiciones operativas, administrativas y de seguridad que demanda la prestación del servicio.

En consecuencia, NO SE ACOGE LA SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DEL NUMERAL 6.3.1.2 EN LOS TÉRMINOS PROPUESTOS POR EL OBSERVANTE, y se mantiene la delimitación de la experiencia específica, el número máximo de contratos y las condiciones de acreditación de los proponentes plurales y la aplicación de los criterios diferenciales para MIPYMES la entidad esta dando cumplimiento a ello desde los requisitos de orden financiero que resultaron procedentes conforme a la normativa vigente y al análisis del sector incorporado en los documentos del proceso.

OBSSERVACIÓN No. 2:



2. Experiencia general: límite de contratos

Numeral: 6.3.1.1, página 25

Se permite como máximo tres contratos para acreditar vigilancia fija armada y móvil por el 100% del presupuesto; el número reducido no determina por sí mismo mejor capacidad técnica.

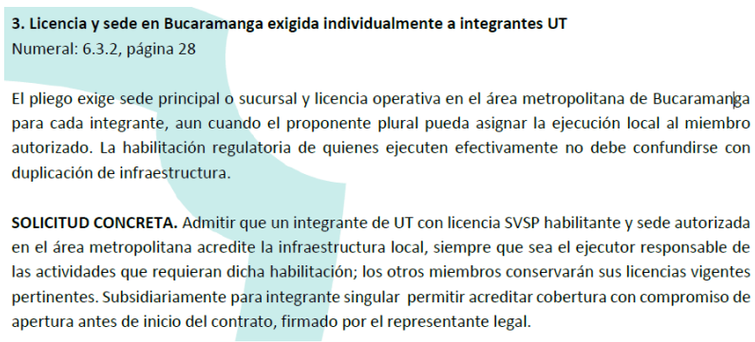
+57 311 849 9716
Calle 24a # 80b – 57 Bogotá
info@seguridadcamaleon.com
www.seguridadcamaleon.com

SEGURIDAD CAMALEÓN
Su aliado en protección

SOLICITUD CONCRETA. Permitir acreditar la experiencia general con hasta cinco contratos concluidos y registrados en RUP, conservando objeto, valor y verificabilidad y establecer criterios diferenciales para Mipymes.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD: Estarse a lo previamente expuesto y resuelto por la Entidad respecto del número máximo de contratos exigidos para acreditar la experiencia, así como de las reglas de acreditación y proporcionalidad establecidas en el pliego de condiciones, las cuales obedecen a la naturaleza, alcance y particularidades del objeto contractual y se encuentran fundamentadas en los criterios previstos en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007..

OBSERVCIÓN No. 3:



3. Licencia y sede en Bucaramanga exigida individualmente a integrantes UT

Numeral: 6.3.2, página 28

El pliego exige sede principal o sucursal y licencia operativa en el área metropolitana de Bucaramanga para cada integrante, aun cuando el proponente plural pueda asignar la ejecución local al miembro autorizado. La habilitación regulatoria de quienes ejecuten efectivamente no debe confundirse con duplicación de infraestructura.

SOLICITUD CONCRETA. Admitir que un integrante de UT con licencia SVSP habilitante y sede autorizada en el área metropolitana acredite la infraestructura local, siempre que sea el ejecutor responsable de las actividades que requieran dicha habilitación; los otros miembros conservarán sus licencias vigentes pertinentes. Subsidiariamente para integrante singular permitir acreditar cobertura con compromiso de apertura antes de inicio del contrato, firmado por el representante legal.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad se permite precisar que debe estarse a lo previamente expuesto y resuelto frente a la exigencia de contar con sede principal o sucursal y la correspondiente habilitación para operar en el Área Metropolitana de Bucaramanga. En ese sentido, NO SE ACOGE la solicitud de flexibilización planteada, toda vez que, atendiendo a la naturaleza, alcance y condiciones de ejecución del servicio, la Entidad considera necesario que cada uno de los integrantes de los proponentes plurales acredite individualmente el cumplimiento de dicha exigencia.

Lo anterior obedece a que la conformación de un consorcio o unión temporal no puede convertirse en un mecanismo para suplir, mediante la capacidad operativa de uno de sus integrantes, las condiciones que la Entidad ha definido como necesarias para garantizar la adecuada prestación del servicio por parte de todos los miembros que conforman la estructura plural. En consecuencia, la exigencia busca asegurar que cada integrante cuente con la habilitación regulatoria y la capacidad de operación local necesarias, de acuerdo con las actividades y responsabilidades que asume dentro de la propuesta, sin que resulte procedente

sustituir dicho requisito por un compromiso futuro de apertura de sede o por la sola acreditación de uno de los integrantes.

Por tanto, se mantiene la exigencia establecida en el pliego de condiciones, en los términos inicialmente previstos.

OBSERVACIÓN No. 4

4. Central y frecuencias MINTIC

Referencia: 6.3.7, páginas 29-30

Se exige estación base o repetidora registrada en Bucaramanga y dos frecuencias Tx/Rx en licencia MINTIC. La finalidad de comunicaciones permanentes puede alcanzarse con medios legales alternos, sin sacrificar trazabilidad ni control.

SOLICITUD CONCRETA. Permitir soluciones autorizadas equivalentes con cobertura demostrable en Bucaramanga (red de comunicaciones tercerizada habilitada, sistemas PTT sobre red móvil y respaldo, cuando técnica y regulatoriamente procedan). Permitiendo acreditar el requisito mediante Registro TIC y las autorizaciones que legalmente correspondan o, alternativamente, mediante contratos vigentes con operadores autorizados que garanticen cobertura, disponibilidad y comunicación operativa en Bucaramanga; eliminar la exigencia obligatoria de contar con dos frecuencias propias cuando la solución ofrecida no requiera asignación directa de espectro al proponente.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizada la observación presentada, la Entidad considera necesario mantener la exigencia establecida en el numeral 6.3.7 del pliego de condiciones, relacionada con la disponibilidad de una estación base o repetidora registrada en Bucaramanga y dos (2) frecuencias de transmisión y recepción (Tx/Rx) debidamente autorizadas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC.

Lo anterior obedece a las condiciones particulares del servicio que se pretende contratar, cuyo alcance comprende la prestación de vigilancia y seguridad privada en veinte (20) puestos o puntos distribuidos en diferentes escenarios deportivos, recreativos e instalaciones del INDERBU. Esta dispersión operativa exige disponer de un sistema de comunicaciones que permita mantener contacto permanente, directo, inmediato y confiable entre los guardas de seguridad, los supervisores, el personal de coordinación y los responsables de atender cualquier novedad que se presente durante la prestación del servicio.

En ese sentido, la Entidad no puede considerar que cualquier medio de comunicación alternativo ofrece, por sí mismo, condiciones equivalentes de disponibilidad, cobertura, oportunidad y confiabilidad. En particular, los sistemas que dependen de redes móviles de operadores comerciales están sujetos a factores externos que pueden afectar su funcionamiento, tales como zonas con cobertura insuficiente, fluctuaciones en la intensidad de la señal, congestión de las redes, interrupciones del servicio o fallas de conectividad. Estas circunstancias pueden generar lapsos de incomunicación precisamente en aquellos momentos en los que se requiere una respuesta inmediata frente a situaciones de riesgo, alteraciones del orden, emergencias o novedades de seguridad.

Debe tenerse presente que los puestos objeto del contrato no corresponden a una única instalación ni se encuentran concentrados en un solo punto geográfico. Por el contrario, su distribución territorial y las condiciones particulares de algunos escenarios hacen necesario contar con un sistema de radiocomunicaciones que no dependa exclusivamente de la disponibilidad de redes públicas de telefonía móvil, sino que permita mantener un canal de comunicación institucional y operativo bajo condiciones previamente definidas y verificables por

la Entidad.

Así mismo, la exigencia de contar con una estación base o repetidora y con las correspondientes frecuencias autorizadas no responde a un interés meramente formal de la Administración, sino a la necesidad de garantizar la trazabilidad de las comunicaciones, la coordinación de los puestos de vigilancia, la transmisión oportuna de novedades y la activación de los mecanismos de reacción ante cualquier eventualidad. En un contrato que comprende veinte (20) puestos de vigilancia, la interrupción de las comunicaciones entre uno o varios de ellos puede comprometer la capacidad de respuesta del dispositivo de seguridad en su conjunto.

En consecuencia, no resulta técnicamente procedente trasladar a la etapa de ejecución la incertidumbre sobre la disponibilidad y suficiencia de los medios de comunicación que utilizará el futuro contratista, ni supeditar la continuidad de las comunicaciones a la cobertura que eventualmente ofrezcan terceros operadores. La Entidad debe verificar desde la etapa de selección que el proponente dispone de las condiciones técnicas y regulatorias necesarias para garantizar la prestación del servicio desde el inicio de la ejecución contractual.

Si bien una resolución expedida por el MinTIC otorga un permiso de uso del espectro con cobertura de carácter nacional, dicho acto administrativo es una habilitación jurídica que no garantiza de forma automática la viabilidad técnica ni la cobertura radioeléctrica real en un punto geográfico específico. La transmisión de ondas de radio en las bandas asignadas a servicios de seguridad privada está sujeta a variables físicas como la topografía, la línea de vista (LOS), la atenuación por obstáculos y la distancia. Al exigir que la estación base o repetidora esté registrada específicamente en el municipio de Bucaramanga, la Entidad busca asegurar técnicamente la existencia de infraestructura local que mitigue las zonas de sombra y garantice niveles óptimos de potencia y fidelidad en la señal de comunicación.

El servicio de vigilancia y seguridad privada requiere un sistema de comunicaciones críticas que funcione de manera ininterrumpida las 24 horas del día. Una declaración sobre la cobertura efectiva no ofrece una garantía técnica verificable ante el ente de control (MinTIC). La exigencia del registro de la estación local permite constatar de forma documental que el oferente cuenta con los parámetros técnicos autorizados (coordenadas exactas, ganancia de antenas y potencia de operación) idóneos para enlazar los puestos, supervisores, vigilantes y centro de control ya que requieren una red que permita transmisión y recepción simultánea, estable y sin interferencias, reaccionando de manera inmediata ante emergencias o fallos de red.

La Entidad no desconoce las facultades del MinTIC ni modifica el marco normativo de la Ley 1341 de 2009 (modificada por la Ley 1978 de 2019) o el Decreto 1078 de 2015. Por el contrario, en ejercicio de su autonomía y del principio de planeación, exige el estricto cumplimiento de las condiciones técnicas particulares de asignación que el mismo Ministerio evalúa para cada estación fija. El registro local garantiza que las frecuencias asignadas operan legalmente dentro del área de servicio requerida, evitando interferencias perjudiciales y sanciones administrativas que pongan en riesgo la continuidad del servicio contratado.

Por otra parte, la exigencia se encuentra relacionada directamente con el objeto y alcance del contrato y constituye una condición de carácter técnico y operativo que debe ser analizada a la luz del principio de selección objetiva previsto en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, así como de los deberes de planeación y adecuada estructuración del proceso de selección. En concordancia con lo anterior, el Decreto 1082 de 2015 exige que las condiciones del proceso y los requisitos establecidos por la Entidad respondan a las características del objeto contractual, los riesgos identificados y las necesidades que se pretenden satisfacer.

Por tanto, la Entidad considera que mantener esta condición resulta razonable y proporcional frente a la magnitud del servicio, el número de puestos que deben ser atendidos y la necesidad

de garantizar una comunicación efectiva y continua durante toda la ejecución contractual. La posibilidad de utilizar medios alternativos no puede aceptarse de manera general cuando estos no aseguran, en las condiciones particulares del servicio, el mismo nivel de disponibilidad, control y confiabilidad requerido por la Administración.

En virtud de lo expuesto, NO SE ACOGE la observación y, en consecuencia, se mantiene el requisito establecido en el numeral 6.3.7 del pliego de condiciones, en los términos inicialmente previstos.

OBSERVACIÓN No. 5:

5. Profesional de SST: antigüedad de vinculación

Referencia: 6.3.5, página 29

La exigencia de dos años de vinculación con el mismo proponente mediante planillas mezcla la experiencia profesional con una relación laboral histórica que no demuestra mayor idoneidad. El mismo numeral contiene un contraste entre antigüedad de dos años y referencia a duración de contrato de 131 días.

SOLICITUD CONCRETA. Eliminar el requisito de dos años continuos con el oferente y permitir acreditar título, especialización, licencia y cuatro años de experiencia SG-SST con certificaciones de distintos empleadores, además del contrato o compromiso vigente para ejecución. Aclarar las dos antigüedades contradictorias.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez analizada la observación presentada, la Entidad considera procedente ajustar el requisito relacionado con la antigüedad de vinculación del profesional responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en el sentido de reducir el término inicialmente establecido a seis (6) meses anteriores a la fecha de cierre del proceso de selección.

Esta modificación atiende a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, sin desconocer la finalidad que persigue la Entidad con la exigencia. En efecto, la acreditación de una vinculación previa no pretende establecer una condición de permanencia laboral prolongada ni exigir una relación exclusiva entre el profesional y el proponente, sino verificar que el oferente dispone de una estructura organizacional y de un recurso humano previamente incorporado a su operación, que le permita asumir de manera efectiva las responsabilidades derivadas de la ejecución contractual.

En ese sentido, la Entidad considera que un período de seis (6) meses constituye un término razonable para acreditar dicha vinculación, en concordancia con los criterios de verificación de disponibilidad y vinculación del personal operativo establecidos en otros apartados del pliego de condiciones. De esta manera, se conserva la posibilidad de verificar la existencia de una estructura empresarial y operativa previamente organizada, sin imponer una exigencia temporal que pueda resultar restrictiva frente a la participación de los interesados.

Lo anterior se encuentra en armonía con el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, conforme al cual los requisitos habilitantes deben ser adecuados y proporcionales a la naturaleza y valor del contrato, así como con las disposiciones del Decreto 1082 de 2015 relativas a la determinación y verificación de dichos requisitos.

En consecuencia, SE ACOGE PARCIALMENTE LA OBSERVACIÓN, exclusivamente en lo relacionado con la reducción del término de antigüedad de vinculación del profesional de SST, el cual pasará a seis (6) meses anteriores a la fecha de cierre del proceso. Las demás condiciones relativas a la formación, experiencia, licencia y demás requisitos técnicos y profesionales exigidos para dicho perfil se mantienen sin modificación.

OBSERVACIÓN No. 6:

6. Relación de 50 vigilantes

Referencia: 6.3.7, página 30

Se exige adjuntar anexo de al menos 50 vigilantes, sin que esta cifra quede claramente vinculada en el fragmento del pliego a la totalidad de turnos, relevo y puestos contratados.

SOLICITUD CONCRETA. Publicar cálculo de 50 trabajadores y permitir con oferta una relación de personal disponible más compromiso de vinculación previa al inicio; acreditar hojas de vida, formación y afiliaciones al momento de prestación efectiva previa al inicio contractual.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

En lo que respecta al personal operativo, tanto en su condición de requisito habilitante como de factor ponderable, así como frente a los criterios de proporcionalidad que sustentan su exigencia, deberá estarse a las respuestas emitidas por la Entidad sobre la materia en el presente documento de respuesta a las observaciones.

OBSERVACIÓN No. 7:

7. Diplomado de 80 horas y seis meses de planillas

Referencia: 7.2.1.1, páginas 39 y siguientes

El puntaje requiere diplomado reciente y planillas seis meses anteriores al cierre. El curso y sus competencias son verificables sin que la relación laboral previa sea condición necesaria. Se identifica posible vacío en la escala al mencionar “mayor a 51” en el documento y 51 trabajadores sin categoría expresa.

SOLICITUD CONCRETA. Permitir diplomas de formación equivalente en control de accesos, aforos y gestión de multitudes; eliminar seis meses de vinculación previa y admitir compromiso de disponibilidad con soportes al inicio contractual y aclarar explícitamente el puntaje aplicable a exactamente 51 vigilantes.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

En lo que respecta al personal operativo, tanto en su condición de requisito habilitante como de factor ponderable, así como frente a los criterios de proporcionalidad que sustentan su exigencia, deberá estarse a las respuestas emitidas por la Entidad sobre la materia en el presente documento de respuesta a las observaciones.

OBSERVACIÓN No. 8

8. Competencias laborales y lengua de señas

Referencia: 7.2.1.2 y 7.2.1.3, páginas 40-43

La exigencia de certificaciones laborales de gran número de vigilantes y la coincidencia estricta de las mismas personas en diplomado y lengua de señas restringe el puntaje sin que la concurrencia individual de ambas formaciones sea necesariamente exigible para operar los puestos.

SOLICITUD CONCRETA. Aceptar certificaciones de competencia reconocidas y pertinentes, ampliar tiempos de integración del personal comprometido y permitir equipos complementarios distintos para lengua de señas, con número mínimo por turno/sede que asegure la prestación incluyente.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

En lo que respecta al personal operativo, tanto en su condición de requisito habilitante como de factor ponderable, así como frente a los criterios de proporcionalidad que sustentan su exigencia, deberá estarse a las respuestas emitidas por la Entidad sobre la materia en el presente documento de respuesta a las observaciones.

OBSERVACIÓN No. 9

9. Jefe de seguridad, coordinador, supervisores y responsable SG-SST

Referencia: 7.2.2 a 7.2.4.1, páginas 42-47

La puntuación por perfiles y credenciales adicionales debe distinguir experiencia funcional, títulos, competencias y cursos de requisitos habilitantes. Una sumatoria de certificaciones heterogéneas puede afectar la objetividad y favorecer trayectorias institucionales particulares.

SOLICITUD CONCRETA. Publicar una matriz consolidada que precise el puntaje de cada atributo, equivalencias de estudios y certificaciones, acreditación para integrantes plurales y reglas de no duplicidad de personal. Admitir experiencia equivalente acreditada con certificaciones laborales.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Una vez revisada la observación presentada, la Entidad considera que no hay lugar a efectuar las modificaciones solicitadas, toda vez que el numeral 1.2.1 del pliego de condiciones establece de manera expresa, clara y detallada los criterios de evaluación correspondientes al perfil del Jefe de Seguridad y/u Operaciones, indicando individualmente las condiciones que permiten obtener el puntaje, los documentos mediante los cuales deben acreditarse y la asignación específica de puntos para cada atributo, hasta alcanzar un máximo de diez (10) puntos.

En efecto, la matriz de evaluación contempla criterios objetivos y diferenciados relacionados con la formación y trayectoria del profesional propuesto, entre ellos: su condición de Oficial Superior de las Fuerzas Militares o de Policía; la formación de posgrado en Administración de la Seguridad; las certificaciones de auditoría y gestión del riesgo; los estudios en seguridad y

confiabilidad del personal; la formación en el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana; la certificación como evaluador de competencias laborales expedida por el SENA, y la experiencia laboral específica en cargos de dirección o coordinación de operaciones de seguridad. Cada uno de estos atributos cuenta con una asignación de puntaje previamente determinada, lo que permite a los interesados conocer anticipadamente las condiciones de evaluación y estructurar sus propuestas en igualdad de condiciones.

En consecuencia, no resulta acertado afirmar que existe una sumatoria indeterminada de certificaciones heterogéneas o que los criterios establecidos carecen de reglas de valoración. Por el contrario, la Entidad ha definido una metodología de evaluación objetiva, en la que cada atributo tiene un valor individual y una finalidad concreta: identificar y reconocer las calidades adicionales del profesional que será dispuesto para asumir la jefatura de seguridad y/u operaciones durante la ejecución del contrato.

Debe precisarse, además, que este factor corresponde a un criterio de ponderación y no a un requisito habilitante. Por consiguiente, los documentos exigidos para obtener el puntaje tienen como propósito acreditar condiciones adicionales de formación, especialización, capacitación y experiencia del personal ofrecido, que representan un valor agregado para la prestación del servicio. De esta manera, la Entidad no está imponiendo una exigencia de cumplimiento obligatorio para participar, sino reconociendo mediante una asignación objetiva de puntaje las condiciones adicionales que ofrece cada proponente.

Así mismo, la exigencia de soportes documentales específicos para cada atributo no constituye una restricción injustificada, sino un mecanismo necesario para garantizar la verificabilidad, autenticidad y correspondencia de las calidades que se pretenden reconocer. Admitir certificaciones o experiencias genéricas sin atender a la naturaleza y finalidad de cada criterio podría desdibujar el factor de evaluación y dificultar la comparación objetiva de las ofertas.

En cuanto a la solicitud de admitir certificaciones laborales como mecanismo equivalente para acreditar los distintos atributos, se precisa que el pliego ya contempla expresamente la certificación laboral y, de manera alternativa, la minuta del contrato ejecutado junto con el acta de liquidación o terminación, para acreditar la experiencia del profesional. Sin embargo, dichos documentos no sustituyen los diplomas, certificaciones académicas, credenciales o soportes específicos requeridos para demostrar los demás criterios de formación y capacitación, por tratarse de condiciones de naturaleza distinta.

De igual manera, frente a la solicitud de establecer reglas adicionales para la acreditación por parte de integrantes de proponentes plurales y evitar la duplicidad de personal, la Entidad considera que el pliego ya contiene una regla expresa al señalar que el perfil debe corresponder exclusivamente a personal operativo destinado a la ejecución del contrato y que no se aceptará su acreditación mediante socios, accionistas, fundadores o propietarios del proponente, tanto en propuestas individuales como plurales. Esta disposición busca garantizar que el profesional ofrecido tenga una vinculación efectiva con la operación y que su participación represente una capacidad real puesta a disposición de la ejecución contractual.

Por lo anterior, la Entidad considera que los criterios establecidos en el numeral 1.2.1 responden a las particularidades del servicio de vigilancia y seguridad privada que se pretende contratar, y guardan relación con la necesidad de contar con una dirección operativa que reúna conocimientos especializados, experiencia y competencias complementarias para coordinar y controlar la prestación del servicio en los diferentes escenarios deportivos y recreativos del INDERBU.

Lo anterior se encuentra en consonancia con el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, que establece el deber de estructurar los factores de selección bajo parámetros de objetividad, así como con

los principios de transparencia, igualdad y selección objetiva que orientan la contratación estatal.

En consecuencia, NO SE ACOGE LA OBSERVACIÓN, toda vez que el pliego de condiciones establece de manera suficiente y verificable los atributos objeto de ponderación, los documentos para su acreditación, la asignación individual de puntaje y las reglas aplicables al personal propuesto. Por tanto, se mantiene el contenido del numeral 1.2.1 en los términos publicados.

OBSERVACIÓN No. 10:

10. Póliza RCE adicional y drones

Referencia: 7.2.5 y 7.2.6, páginas 47-49

La ampliación RCE por encima de 2.000 SMMLV y la autorización de dron y pilotos pueden verificarse sin exigir inversión anticipada desproporcionada antes de adjudicación, salvo necesidad técnica motivada. Las autorizaciones aeronáuticas y de SVSP deben respetarse al ejecutar.

SOLICITUD CONCRETA. Permitir para puntaje carta vinculante de expedición/ampliación de RCE y compromiso documentado de disponibilidad de dron, operador habilitado y pilotos registrados conforme RAC 100, con acreditación integral al inicio contractual.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad NO ACOGE la observación presentada, por cuanto no resulta procedente sustituir la acreditación documental de las condiciones exigidas para la asignación del puntaje por cartas de intención, compromisos de disponibilidad o manifestaciones futuras de los proponentes.

En primer lugar, debe precisarse que el presente proceso tiene por objeto la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada especializada, en la modalidad de vigilancia fija armada y móvil, en veinte (20) puestos o puntos correspondientes a escenarios deportivos, recreativos e instalaciones del INDERBU. En consecuencia, se trata de un servicio de carácter esencial para la protección de las personas, los bienes y las instalaciones públicas, cuya prestación exige una capacidad operativa real, suficiente y disponible desde el inicio de la ejecución contractual.

Bajo ese entendido, las condiciones relacionadas con la cobertura adicional de responsabilidad civil extracontractual y la disponibilidad de medios tecnológicos especializados, como los drones y el personal habilitado para su operación, no pueden sustentarse exclusivamente en cartas de intención o compromisos de consecución posteriores a la adjudicación. Admitir tal posibilidad implicaría que la Entidad otorgara puntaje con fundamento en circunstancias futuras e inciertas, respecto de las cuales no tendría certeza material al momento de evaluar las propuestas.

En efecto, la finalidad de los factores de ponderación establecidos en el pliego de condiciones consiste en identificar y reconocer aquellas ofertas que acrediten condiciones adicionales que representen un beneficio concreto para la Entidad y que puedan ser verificadas objetivamente durante la evaluación. Por consiguiente, no resulta equivalente acreditar que el proponente dispone efectivamente de una cobertura aseguradora o de los recursos tecnológicos y operativos requeridos, a presentar una carta mediante la cual manifieste su intención de obtenerlos o contratarlos en el futuro.

En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que la ejecución del contrato demanda una respuesta

operativa inmediata. Una vez cumplidos los requisitos de perfeccionamiento y ejecución y suscrita el acta de inicio, el contratista deberá encontrarse en capacidad de atender integralmente las obligaciones asumidas, sin que resulte admisible supeditar la disponibilidad de los recursos ofrecidos a trámites posteriores de contratación, adquisición, expedición de pólizas, autorizaciones o vinculación de terceros.

Aceptar la propuesta del observante supondría trasladar a la etapa de ejecución la verificación de condiciones que fueron incorporadas en el proceso como factores de evaluación y que, por su naturaleza, deben encontrarse debidamente acreditadas para efectos de asignar el puntaje correspondiente. Lo anterior podría generar incertidumbre respecto de la efectiva disponibilidad de los recursos ofrecidos y comprometer la oportunidad y continuidad del servicio de vigilancia.

En tercer lugar, frente a la utilización de drones, la Entidad no desconoce que su operación debe sujetarse a las disposiciones aeronáuticas y a las autorizaciones que resulten aplicables. No obstante, precisamente por tratarse de un recurso tecnológico especializado cuya disponibilidad puede representar un valor agregado para la prestación del servicio, resulta razonable exigir que el proponente demuestre documentalmente que cuenta con las condiciones necesarias para ofrecerlo y ponerlo a disposición de la ejecución contractual. La posibilidad de obtener posteriormente los equipos, contratar un operador o adelantar los trámites correspondientes no constituye, por sí misma, prueba de disponibilidad efectiva.

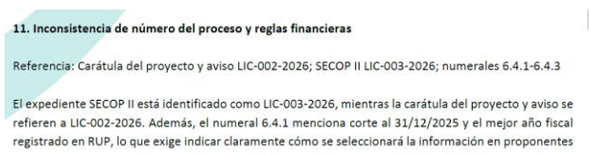
De igual manera, respecto de la póliza de responsabilidad civil extracontractual adicional, la exigencia de acreditar la condición aseguradora en los términos previstos en el pliego busca verificar que el proponente cuenta con una cobertura real y no simplemente con la expectativa de obtenerla en caso de resultar adjudicatario. Una carta de intención de una compañía aseguradora no equivale a una póliza expedida ni acredita, por sí sola, la existencia de la cobertura en las condiciones requeridas por la Entidad.

Esta determinación se encuentra en armonía con los principios de transparencia, economía, responsabilidad y selección objetiva previstos en la Ley 80 de 1993, así como con el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, en cuanto exige que los criterios de selección permitan valorar objetivamente las ofertas y reconocer las condiciones que representen ventajas verificables para la contratación. Asimismo, el artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015 establece que la Entidad debe determinar los factores de escogencia y calificación de las ofertas atendiendo a la naturaleza, objeto y condiciones del proceso de contratación.

Por lo anterior, la Entidad considera que no resulta jurídicamente ni técnicamente procedente asignar puntaje con fundamento en simples cartas de intención o compromisos de disponibilidad futura, cuando lo que se pretende valorar es la existencia y disponibilidad efectiva de condiciones adicionales que puedan respaldar la adecuada prestación del servicio desde el inicio de la ejecución contractual.

En consecuencia, SE MANTIENE la exigencia establecida en el pliego de condiciones, tanto respecto de la acreditación de la cobertura adicional de responsabilidad civil extracontractual como de las condiciones documentales exigidas para demostrar la disponibilidad de los drones y del personal habilitado para su operación, sin que resulte procedente reemplazar tales soportes por cartas de intención o compromisos futuros.

OBSERVACIÓN No. 11:



11. Inconsistencia de número del proceso y reglas financieras

Referencia: Carátula del proyecto y aviso LIC-002-2026; SECOP II LIC-003-2026; numerales 6.4.1-6.4.3

El expediente SECOP II está identificado como LIC-003-2026, mientras la carátula del proyecto y aviso se refieren a LIC-002-2026. Además, el numeral 6.4.1 menciona corte al 31/12/2025 y el mejor año fiscal registrado en RUP, lo que exige indicar claramente cómo se seleccionará la información en proponentes

plurales. No se identifica en el proyecto consultado un capital de trabajo autónomo del 15% ni una exigencia equivalente a $3.935.720.473; esa cifra supera incluso el presupuesto oficial del presente proceso.

SOLICITUD CONCRETA. Corregir todas las referencias a LIC-002-2026; confirmar expresamente metodología de mejor año y opción 1 ponderada para UT, y publicar en formato legible los valores de liquidez, endeudamiento, cobertura, ROA y ROE aplicables según clasificación. Confirmar que no se exige capital de trabajo autónomo; si se adiciona, motivarlo con flujo de caja y precedentes de contratos de vigilancia de igual o mayor presupuesto y publicar oportunamente adenda.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

1. Fecha de corte de la información financiera (31/12/2025): De conformidad con el Concepto C-006 de 2024 expedido por Colombia Compra Eficiente, la verificación de la capacidad financiera y organizacional se efectuará exclusivamente a partir de la información financiera consignada en el Registro Único de Proponentes (RUP) vigente y en firme, con corte al 31 de diciembre de 2025. Para aquellas personas inscritas en el RUP con posterioridad a dicha fecha, se tendrá en cuenta la información financiera con corte a la fecha de inscripción registrada en su certificado.

2. Metodología para Proponentes Plurales (Sumatoria de componentes): En ejercicio de la autonomía que tiene las Entidades para determinar y verificar los requisitos habilitantes, para el cálculo de los indicadores de Consorcios o Uniones Temporales la Entidad aplicará la metodología de sumatoria de componentes, bajo la siguiente fórmula:

$$\text{Indicador} = \frac{(\sum_{i=1}^{n} \text{Componente 1 del indicador}_i)}{(\sum_{i=1}^{n} \text{Componente 2 del indicador}_i)}$$

Donde (n) es el número de integrantes del Proponente Plural.

3. Legibilidad de indicadores y capital de trabajo: En el pliego de condiciones definitivo se garantizará la publicación en formato legible de los valores exigidos para liquidez, endeudamiento, cobertura de intereses, ROA y ROE. Asimismo, se confirma que el presente proceso no exige capital de trabajo autónomo adicional ni la suma referida en su observación.

SANDRA MILENA RODRÍGUEZ DÍAZ
Directora INDERBU

Proyectó Aspectos Jurídicos: Giovanny Humberto Duran Romero - Abogado CPS- Oficina Asesora Jurídica
Revisó aspectos Jurídicos: Abg. Luz Adriana Bonnet López - Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Proyectó y Aprobó Aspectos Técnicos: Olinto De Jesús Africano Chamorro – Subdirector Técnico