ESTUDIOS PREVIOS PROCESOS DE MÍNIMA CUANTÍA

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

1.1. Generalidades de la Entidad

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente ANCP-CCE, fue creada por el Decreto Ley 4170 de 2011 para ejercer las competencias como ente rector en materia de compra pública, y tiene como objetivo desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas, orientadas a la organización y articulación, de los partícipes en el Sistema de Compra Pública, con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado.

Para el logro de ese objetivo, el Decreto Ley 4170 de 2011 en su artículo 3, estableció las funciones asignadas a Colombia Compra Eficiente, a saber:

"(…)

(i) Proponer al gobierno nacional normas en materia de compras y contratación pública buscando la efectividad entre la oferta y la demanda en el mercado y criterios de racionalización normativa,

(ii) Desarrollar, implementar y difundir las políticas públicas, planes, programas, normas, instrumentos y herramientas que faciliten las compras y contratación pública del Estado y promuevan las mejores prácticas, la eficiencia, transparencia y competitividad del mismo,

(iii) Absolver consultas sobre la aplicación de normas de carácter general y expedir circulares externas en materia de compras y contratación pública,

(iv) Diseñar, organizar y celebrar los acuerdos marco de precios y demás mecanismos de agregación de demanda de que trata el artículo 2° de la Ley 1150 de 2007,

(v) Desarrollar y administrar el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP) o el que haga sus veces, y gestionar nuevos desarrollos tecnológicos en los asuntos de su competencia,

(vi) Desarrollar mecanismos de apoyo a los oferentes que les permitan una mayor y mejor participación en los procesos de compras y contratación pública de las entidades estatales,

(vii) Difundir las normas, reglas, procedimientos, medios tecnológicos y mejores prácticas para las compras y la contratación pública, y,

(viii) Brindar apoyo a las entidades territoriales para la adecuada aplicación de las políticas, instrumentos y herramientas en materia de compras y contratación pública.

(…)"

En desarrollo de las funciones previamente mencionadas la entidad definió la estructura que la conforma, así:

1. Dirección General
1.1 Subdirección de Gestión Contractual
1.2. Subdirección de Negocios
1.3. Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico
1.4. Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico
2. Secretaría General.

En desarrollo de las funciones descritas, la entidad asigna funciones a cada una de las dependencias que la conforman, es por ello que asigna a la Secretaria General entre otras las siguientes funciones:

(…)
5. Orientar y dirigir la aplicación de las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.[1]
(…)

En cumplimiento de esta función, la Secretaria General tiene la responsabilidad de llevar a cabo todas las actividades relacionadas con la capacitación, los incentivos y el desarrollo del Talento Humano. Además, debe dirigir la gestión de estos aspectos para contribuir al bienestar de sus funcionarios, asegurando un entorno laboral favorable, con el fin de mejorar el Clima Organizacional, el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión de la Entidad.

2. Justificación

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 Colombia, Potencia Mundial de la Vida, aprobado mediante la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, contempla como pilares: La Paz total, la Lucha contra el hambre, la Transición energética, Transparencia y la Economía popular y comunitaria y entregó unos mandatos claros en materia de Contratación y Compras Públicas.

Por su parte y con la finalidad de dar cumplimiento a los lineamientos estratégicos

[1] Decreto 4170 de 2011, articulo 14

de las políticas públicas formuladas en el Plan Nacional de Desarrollo, desde la Secretaría General de la ANCP-CCE se dirige la ejecución de los programas y actividades relacionadas con asuntos financieros, servicios administrativos, gestión humana, gestión contractual, gestión documental y el relacionamiento estado ciudadano, tanto las dependencias misionales como con otras instituciones externas.

En concordancia con lo anterior, la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia compra eficiente – ANPC-CCE- ha definido su plan estratégico institucional para vigencia 2023-2026, tomando como punto de referencia las directrices del plan Nacional de desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida", lo que implica, que la entidad diseñe e implemente estrategias que conlleven a la consolidación de la democratización de la compra contratación pública.

Conforme a lo expuesto, la ANCP-CCE cuenta con el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, en el cual se presenta el Modelo de Direccionamiento Estratégico, *"que consta de la misión, visión, los principios, las líneas estratégicas, los enfoques orientadores, los objetivos estratégicos, los ejes estratégicos y las metas; así como el seguimiento al cumplimiento de las metas programadas en el modelo" (pág. 4).* Dentro de los objetivos estratégicos, la Agencia ha establecido: *"Optimizar el modelo de operación de la Agencia con el propósito de promover sinergias al interior y con otras instituciones, que faciliten los procesos de toma de decisiones y el logro de resultados efectivos" (pág. 12), el cual* se encuentra alineado al desarrollo de las funciones y misión de la entidad, de tal manera que todas las dependencias, actividades y esfuerzos estarán orientados en esta ruta, reiterando la armonización de las necesidades del Estado, de los Colombianos y de todas las entidades públicas y privadas que participan en el circuito económico de la contratación y compra pública.

En cumplimiento de sus funciones, la Secretaría General como dependencia responsable de los procesos de apoyo de Colombia Compra Eficiente, cuenta con siete procesos, dentro de los cuales se encuentra la Gestión de Talento Humano, que implica las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios de la Agencia, con el fin de mejorar el Clima Organizacional, el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión de la Entidad.

Ahora bien, el proceso de Gestión de Talento Humano tiene actualmente veinticuatro (24) funciones establecidas mediante Resolución 804 de 2025, de las cuales dentro del marco del bienestar se encuentran las siguientes:

"(…)

12. Diseñar y ejecutar las medidas, los programas y las estrategias de divulgación orientados a fortalecer una cultura organizacional encaminada a la prevención, la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción

de un servicio público trasparente, íntegro, idóneo y eficaz de la entidad, de conformidad con el Código de integridad.

(…)

20. Apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano, siguiendo las disposiciones legales aplicables".

(…).

En el marco de lo anterior y de acuerdo con el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar, con la orientación del jefe de la entidad, será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la comisión de personal.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla la planeación, estructuración, desarrollo y evaluación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, al igual que higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores de una entidad. Adicional a ello dentro de promoción y prevención en salud del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se deben generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, mediante el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

La Resolución 2646 de 2008, *"Por la cual se establecen disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional",* es una norma de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados.

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo",* señala:

> *"Artículo 2.2.4.6.4.-Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los*

trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para esto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión.

El Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 2764 de 2022. *"Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones",* cuyo objeto es adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención.

Por su parte, la misma Resolución No. 2764 de 2022, en los artículos 2 y 3, establece que:

"Artículo 2. Ámbito de aplicación - "La presente Resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares." Además, el artículo 3, establece que "Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales".

Artículo 3. Periocidad de la evaluación - "La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo con el nivel de riesgo psicosocial de las empresas.

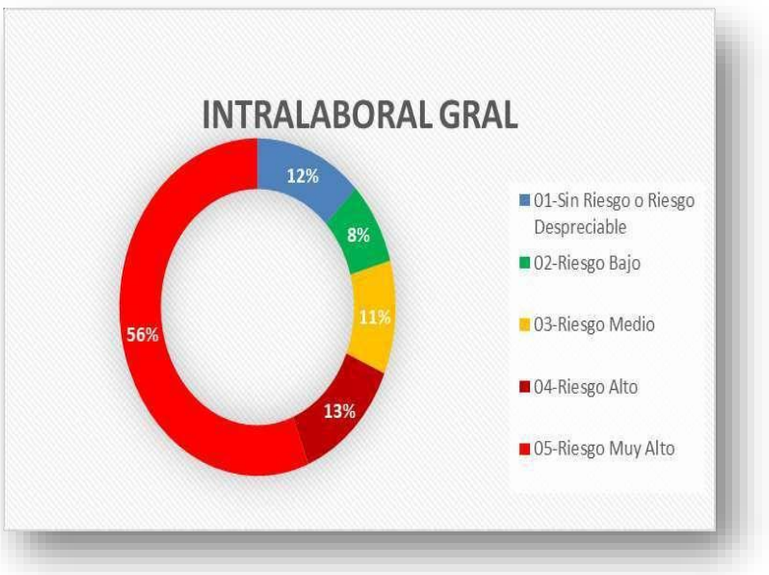
Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia

epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales".

Durante la vigencia 2025, se realizó la aplicación de la batería y de acuerdo con la medición realizada en las dependencias de la Entidad, las principales dimensiones a intervenir de acuerdo con los resultados en los factores intralaborales son:

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL GENERAL

Figura 1. Riesgo psicosocial intralaboral general



En la Figura 1 se presentan los resultados correspondientes a la evaluación del riesgo psicosocial intralaboral general, la cual permite identificar la percepción de los colaboradores frente a las condiciones propias de su entorno de trabajo y su posible incidencia en el bienestar y la salud.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que el 69 % de la población evaluada presenta niveles de riesgo intralaboral alto y muy alto, distribuidos en un 13 % en nivel alto y un 56 % en nivel muy alto. Por su parte, el 11 % se ubica en nivel medio, el 8 % en nivel bajo y el 12 % en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable.

Estos resultados reflejan una situación que requiere especial atención institucional, teniendo en cuenta que una proporción significativa de la población percibe condiciones intralaborales desfavorables que podrían afectar su bienestar, su salud mental y el desarrollo de sus actividades laborales.

En este sentido, se hace necesario fortalecer las estrategias de intervención y prevención del riesgo psicosocial, priorizando acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones organizacionales, las relaciones laborales, el liderazgo, la comunicación y el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Figura 2. Liderazgo y Relaciones Sociales.



En la Figura 2 se presentan los resultados de la evaluación de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, la cual comprende aspectos relacionados con las características del liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación, el apoyo social y la interacción entre los colaboradores en el entorno laboral.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se identifica que el 59 % de la población evaluada presenta niveles de riesgo alto y muy alto, distribuidos en un 21 % en riesgo alto y un 38 % en riesgo muy alto. Por otra parte, el 12 % se encuentra en nivel medio, el 12 % en riesgo bajo y el 17 % en nivel sin riesgo o riesgo despreciable.

Estos resultados evidencian oportunidades importantes de intervención en las dinámicas de liderazgo y relacionamiento laboral, considerando que más de la mitad de la población evaluada percibe condiciones desfavorables en esta dimensión.

En consecuencia, resulta prioritario fortalecer las competencias de liderazgo, la comunicación asertiva, la gestión constructiva de conflictos, el reconocimiento, la confianza y el trabajo colaborativo, promoviendo relaciones laborales saludables y entornos organizacionales que favorezcan el bienestar de los colaboradores.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Figura 3. Control sobre el trabajo



La gráfica refleja la distribución del dominio Control sobre el trabajo, evidencia que el 59% de los evaluados se ubica en niveles críticos (38% en Riesgo Muy Alto y 21% en Riesgo Alto). Por su parte, el 17% presenta un Riesgo Medio, mientras que solo un 24% muestra un nivel favorable (12% Riesgo Bajo y 12% Sin Riesgo o Despreciable).

DEMANDAS EN EL TRABAJO

Figura 4. Demandas en el trabajo

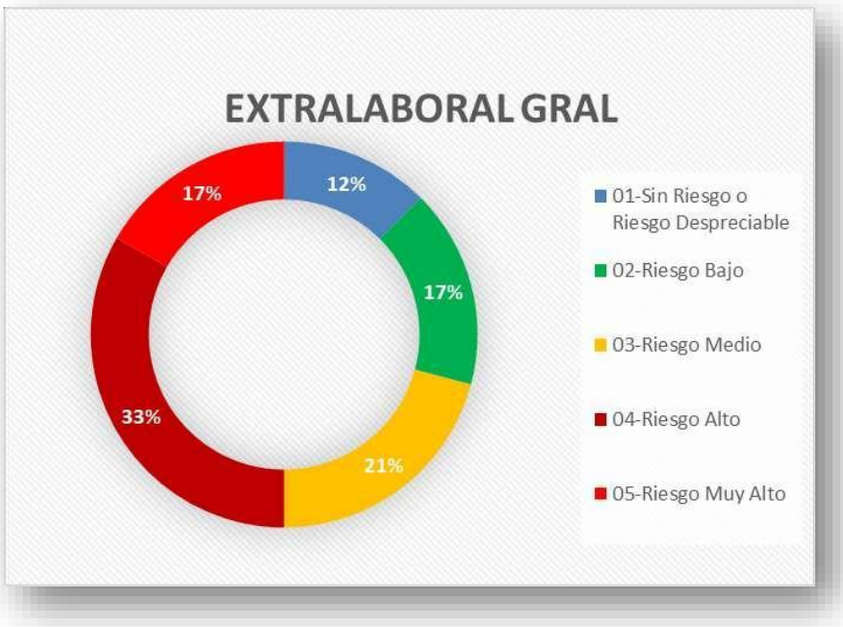


El análisis de las Demandas en el Trabajo evidencia una sobrecarga crítica en la organización, alcanzando un alarmante 96% de afectación en niveles de riesgo alto y muy alto (sobresaliendo la categoría Riesgo Muy Alto con un 92% y riesgo alto 4%). Este panorama refleja una alta exigencia en aspectos como ritmo de trabajo, carga cuantitativa, demandas emocionales o de responsabilidad.

A su turno, solo el 4% se ubica en un nivel favorable (Sin Riesgo), resulta prioritario implementar planes de intervención inmediata enfocados en la redistribución de tareas, optimización de procesos y manejo de la carga mental.

CONDICION EXTRALABORAL

Figura 5. Condición Extralaboral



El análisis del dominio Extralaboral General indica que la mitad del equipo (50%) experimenta factores de riesgo elevados (Alto 33% y Muy Alto 17%) fuera del entorno de trabajo. Estos resultados sugieren la presencia de factores de tensión en aspectos como el tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, situación económica o desplazamientos.

Así mismo, un 21% adicional se encuentra en riesgo medio, por lo que resulta conveniente diseñar estrategias orientadas al equilibrio vida-trabajo y programas de bienestar integral que atenúen el impacto de estas condiciones en el desempeño laboral y por su parte, el 17% presentan resultados de dominio extralaboral bajo y 12% resultados de dominio extralaboral bajo sin riesgo o con riesgo despreciable.

CONDICION DE ESTRÉS

Figura 6. Dirección General de Estrés



El análisis del Estrés Total en la Dirección General revela una prevalencia preocupante de sintomatología asociada al estrés, donde casi 6 de cada 10 colaboradores (58%) presentan niveles de riesgo Alto y Muy Alto, siendo esta última la categoría dominante con un 41% en riesgo muy alto y con 17% en riesgo alto. Esta concentración crítica sugiere una manifestación física, emocional o cognitiva del estrés en la mayor parte del equipo, lo que exige implementar intervenciones prioritarias de vigilancia epidemiológica, manejo del estrés y contención emocional, complementadas con el abordaje de las causas intralaborales y extralaborales previamente identificadas.

A su vez, los resultados de la muestra del análisis del estrés total en la Dirección General revelan que de los funcionarios y colabores adscritos a esta dependiente 17% tienen riesgo medio, 17% riesgo bajo y 8% sin riesgo o con riesgo despreciable.

Ahora bien, teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la vigencia 2025, y dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, que indican que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo con el nivel del riesgo de las empresas; siendo así, que si en las empresas se ha identificado un nivel del riesgo Alto o Muy Alto debe realizarse la evaluación de forma anual, las empresas con riesgo Medio o Bajo deben realizar la evaluación como mínimo cada dos años. De acuerdo con lo anterior, la entidad entrará a realizar la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial en un periodo anual.

La identificación de riesgos mediante los instrumentos referidos permitirá definir medidas preventivas y correctivas de los riesgos, así mismo es la base para la implementación de programas, planes y estrategias que protejan la salud de los empleados públicos y sus colaboradores en el ámbito laboral. La identificación y valorización de los riesgos permiten no solo definir recomendaciones de intervención sino impulsa a una definición de programas, planes, comités y estrategias que permiten la prevención de eventos de origen en enfermedad laboral y accidentes de trabajo y el mejoramiento de la calidad de salud en el ámbito laboral de los trabajadores.

En atención a los hallazgos del diagnóstico psicosocial de la vigencia 2025, el grupo de Talento Humano reestructuró y fortaleció el alcance de los programas de Bienestar Social y el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial. Esta decisión estratégica respondió a la necesidad imperativa de mitigar la alta prevalencia de vulnerabilidad en el personal, evidenciada por la presión en las demandas de trabajo (96% en riesgo alto y muy alto), los niveles de estrés reportados (58% en riesgo elevado) y la restricción en la autonomía laboral (59%).

Ante este panorama, se diseñó una ruta de intervención transversal basada en la gestión del cambio, el apoyo emocional y la promoción de estilos de vida saludables en las esferas personal, familiar y laboral. Esta iniciativa se formalizó mediante la estrategia *"Mejoramiento del Clima Laboral y Prevención del Riesgo Psicosocial"*, orientada no solo al cumplimiento normativo, sino a la implementación de acciones correctivas y preventivas que contrarresten los factores de riesgo intralaboral, extralaboral y la carga de estrés identificados en la organización.

De acuerdo con lo anterior, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente -, dando cumplimiento a las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objetivo de proteger y promocionar la salud de sus colaboradores requiere contratar los servicios para el diagnóstico, identificación, evaluación y propuesta de intervención del riesgo psicosocial a los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente vigencia 2026, en el marco de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, para así identificar los factores de riesgo y proponer acciones complementarias para la realización de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto al riesgo psicosocial.

Con el propósito de identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar el bienestar, la salud mental y el desempeño laboral de los servidores públicos y contratistas de la entidad, se ha considerado pertinente aplicar la encuesta de riesgo psicosocial.

Esta decisión permite identificar que personal ha estado expuesto de manera continua a las condiciones organizacionales, ambientales y relacionales propias del entorno laboral, garantizando así la validez y representatividad de los resultados obtenidos, posibilita recopilar información confiable sobre las cargas laborales, el clima organizacional, las demandas emocionales, la gestión del tiempo y los recursos de apoyo, entre otros aspectos relevantes para la gestión del riesgo psicosocial.

De esta manera, la aplicación dirigida a este grupo de servidores y contratistas permitirá obtener un diagnóstico más preciso que oriente la formulación de estrategias de intervención, promoción y prevención, en concordancia con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y con el compromiso institucional de velar por el bienestar integral de su talento humano.

Algunos factores que pueden afectar la duración del proceso incluyen la complejidad del trabajo, la experiencia previa del colaborador en roles similares y la capacidad de adaptación personal. Además, el apoyo y la orientación proporcionados por la empresa también pueden influir en la rapidez con la que un empleado se adapta a su nuevo entorno laboral.

Se precisa que la adaptación laboral se refiere al proceso de ajustarse y familiarizarse con un nuevo entorno de trabajo, esto implica aprender nuevas tareas y responsabilidades; establecer relaciones con compañeros de trabajo, adaptarse a la cultura y dinámica de la empresa. La adaptación exitosa a un nuevo trabajo es esencial para el éxito profesional y personal, permitiendo a los empleados sentirse cómodos y seguros en su nuevo entorno, lo que a su vez aumenta su productividad y satisfacción laboral[2]

Antes de realizar la valoración de riesgo psicosocial, es crucial considerar el proceso de adaptación del funcionario o colaborador por varias razones:

1. **Contexto Adaptativo**: El proceso de adaptación afecta cómo el empleado percibe y maneja los factores estresantes en el entorno laboral. Evaluar la adaptación proporciona un contexto para entender si las dificultades reportadas por el empleado se deben a problemas de adaptación temporal o a riesgos psicosociales persistentes.
2. **Evaluación de Estabilidad Emocional:** Durante el período de adaptación, es normal que los empleados experimenten niveles más altos de estrés y ansiedad. Estos niveles pueden influir en su percepción del entorno laboral. Comprender la fase de adaptación ayuda a diferenciar entre estrés adaptativo y problemas psicológicos subyacentes.

[2] Concepto de adaptación laboral. Tomado de: https://www.trabajandoenti.com/blog/tiempo-adaptacion-nuevo-trabajo#:~:text=En%20general%2C%20se%20estima%20que,las%20circunstancias%20espec%C3%ADficas%20del%20trabajo.

3. **Interpretación de Resultados**: Los resultados de la valoración de riesgo psicosocial podrían ser interpretados de manera diferente si no se considera el estado de adaptación del empleado. Problemas que parecen ser indicativos de un riesgo psicosocial podrían ser simplemente reflejos de dificultades en la adaptación inicial.
4. **Intervenciones Adecuadas**: Conociendo el estado de adaptación del funcionario, las intervenciones pueden ser más precisas. Si el problema es principalmente adaptativo, se pueden implementar medidas de apoyo específicas para ayudar en el proceso de integración, en lugar de abordar problemas de riesgo psicosocial que pueden no ser persistentes.
5. **Identificación de Factores Específicos:** La adaptación influye en cómo se experimentan y se manejan los factores de riesgo psicosocial. Evaluar el proceso de adaptación ayuda a identificar factores específicos que podrían estar contribuyendo al malestar, y si estos factores están relacionados con el entorno laboral o con el proceso de ajuste.
6. **Prevención y Apoyo**: Considerar la adaptación permite una intervención temprana y preventiva, proporcionando apoyo adicional en la etapa crítica de adaptación para evitar que problemas menores se conviertan en riesgos psicosociales graves.

En resumen, es fundamental tener en cuenta el proceso de adaptación del funcionario o colaborador para realizar una valoración de riesgo psicosocial precisa y efectiva, garantizando que se aborden adecuadamente las necesidades y desafíos específicos del empleado.

De acuerdo con lo anterior, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente -, dando cumplimiento a las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objetivo de proteger y promocionar la salud de sus colaboradores requiere contratar la prestación de servicios para el diagnóstico, identificación, evaluación y propuesta de intervención del riesgo psicosocial, en el marco de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, para así identificar los factores de riesgo y proponer acciones complementarias para la realización de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto al riesgo psicosocial.

Finalmente, mediante el presente proceso de contratación que se pretende llevar a cabo, la entidad busca realizar la medición e intervención de los factores de riesgo psicosocial para ciento treinta y seis (136) colaboradores entre funcionarios y contratistas, tomando como base la medición realizada en el año 2025, la cual arrojó lo expuesto en los resultados .

La decisión se sustenta en que, conforme a los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y en la Resolución 2764 de 2022, la aplicación de instrumentos de evaluación psicosocial debe garantizar la representatividad de los resultados en relación con el total de la

población trabajadora, sin que sea estrictamente necesario aplicar la totalidad de encuestas a todos los servidores cuando una muestra debidamente calculada permite obtener resultados válidos y confiables.

El tamaño muestral de 136 encuestas fue determinado atendiendo a los siguientes criterios:

- **Representatividad de la población objetivo:**

Se estimó el número de encuestas con base en el total de servidores de la entidad y en el margen de error y nivel de confianza requeridos para el diagnóstico psicosocial, asegurando que la muestra seleccionada permita inferencias válidas sobre las condiciones generales de la población.

- **Criterios técnicos de homogeneidad:**

De acuerdo con la naturaleza y distribución de los grupos ocupacionales de la Entidad, la muestra de 136 encuestas refleja una adecuada diversidad por área funcional y tipo de vinculación, permitiendo mantener la validez del análisis comparativo de los factores de riesgo psicosocial.

- **Optimización metodológica del proceso:**

La reducción del número de encuestas permite concentrar los esfuerzos técnicos en la calidad del proceso de evaluación, análisis e intervención, asegurando una mayor profundidad en la interpretación de resultados, sin afectar la integridad de la metodología ni los componentes exigidos por la normativa vigente.

En consecuencia, el ajuste a 136 encuestas responde a un criterio técnico de optimización y representatividad, que garantiza la fiabilidad de los resultados del diagnóstico y la eficacia de las acciones de intervención derivadas, en concordancia con los principios de planeación, eficiencia y proporcionalidad establecidos en la Ley 80 de 1993.

De conformidad con el Decreto 1082 de 2015, el procedimiento para seleccionar el contratista debe ser el de Selección de mínima cuantía por Invitación Pública, en atención al presupuesto oficial del presente proceso.

En estos términos la entidad plantea la necesidad que se pretende satisfacer con la contratación, por lo que acude al proceso de selección de Mínima cuantía, basada en la estimación del presupuesto resultante de estudio de mercado, previa determinación de las especificaciones técnicas mínimas a satisfacer y al análisis para conocer el sector propio del bien requerido.

En cumplimiento de la política de austeridad establecida por el Gobierno Nacional para la eficiencia y efectividad en el uso de los recursos públicos, particularmente se dará estricto cumplimiento de lo fijado en los Decretos 1068 de 2015, 1009 de 2020 y a su vez el Decreto 618 de 2026, por el cual se establece el Plan de

Austeridad del gasto para a la vigencia correspondiente, para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, emitido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y demás normas que los adicionen, modifiquen o sustituyan

2. INFORMACIÓN PRESUPUESTAL

2.1 RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO

CDP:	37426 de 19 de febrero de 2026
Objeto:	*0029 - Contratar los servicios para la realización del diagnóstico, identificación, evaluación y propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial a los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente vigencia 2026, en cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.*
Rubro	**A-02-02-02-008-003**

3. OBJETO POR CONTRATAR CON SUS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS CON SUS AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDOS PARA SU EJECUCIÓN.

3.1 Objeto del contrato

0029- Contratar los servicios para la realización del diagnóstico, identificación, evaluación y propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial a los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente vigencia 2026, en cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

3.2 Codificación de la necesidad dentro de la codificación de bienes y servicios de Naciones Unidas

El objeto contractual se clasifica en la siguiente codificación según el clasificador de Bienes y Servicios de las Naciones Unidas UNSPSC:

Tabla 1 – Clasificación UNSPSC

Segmento	Familia	Clase	Producto	Nombre
85000000	85120000	85121600	85121608	Servicios de psicología

3.3 Autorizaciones, Permisos y Licencias Requeridos para su Ejecución.

N/A

3.4 ESPECIFICACIONES TECNICAS

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial deberá ser realizada según los requisitos establecidos en la Resolución 2764 de 2022, a través del instrumento establecido por el Ministerio del Trabajo, se realizará a un aproximado de 136 colaboradores, de manera presencial conforme a los grupos y al cronograma proyectado en la ficha técnica, teniendo en cuenta la necesidad de la prestación del servicio.

La evaluación debe tener en cuenta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, establecida por el Ministerio de Trabajo a través de las Resoluciones 2646 de 2008 y el artículo 10 de la Resolución 2764 de 2022; la cual debe comprender los siguientes aspectos:

- Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario de estrés.
- Ficha de datos generales.
- Contar con la disponibilidad de tiempo, para realizar la aplicación de los cuestionarios presenciales de acuerdo con la programación establecida por el supervisor del contrato.
- Ejecutar las demás actividades inherentes al objeto y la naturaleza del contrato y aquellas actividades indicadas en el mismo; el estudio previo y los demás documentos del presente proceso de selección.

Nota 1: La aplicación de los instrumentos se realizará por el contratista de forma presencial mediante reuniones con el número máximo de colaboradores citados por parte del supervisor del contrato y el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, adicionalmente debe contar con el acompañamiento del personal requerido para la prestación del servicio en todas las fases de la aplicación descritas en este documento, que hace parte integral del Estudio Previo.

- Personal mínimo:

El contratista como mínimo deberá contar con dos (2) profesionales en psicología especialistas en seguridad y salud en el trabajo, quienes aplicarían el instrumento área por área, dichos profesionales, deberán contar con tarjeta profesional y licencia vigente para prestar servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo y curso vigente de las 50 o 20 horas en SST, según sea el caso, con experiencia mínima

de dos (2) procesos de medición de riesgo psicosocial para realizar las actividades requeridas.

El proponente deberá acreditar documentalmente la formación, experiencia y demás requisitos exigidos para el personal mínimo. Los requisitos definitivos deberán ajustarse a la normativa vigente y a la modalidad de selección aplicable.

- **Contenido de la evaluación psicológica**

Una vez realizada la encuesta de riesgo psicosocial a la población definida previamente por la entidad, segmentada la población por variables de acuerdo con el rol ocupacional y definido el cronograma de aplicación; el proveedor debe realizar el procesamiento de la información de la batería, realizar el análisis de resultados y establecimiento de niveles de riesgo y magnitud y por último realizar la definición del perfil de riesgo, protector y de tendencia organizacional.

Realizar la sensibilización de la medición de riesgo psicosocial a todos los colaboradores de la entidad, previa a la aplicación de la batería, mediante:

- Presentación del objetivo de la medición en cada una de las dependencias de la Entidad, para exponer los diferentes riesgos psicosociales a los cuales se puede estar expuesto, la importancia de reconocerlos, evaluarlos, analizarlos e intervenirlos, con el fin de promover el mejoramiento de la calidad de vida tanto Intralaboral, como extralaboral.
- Campañas de expectativa en modalidad virtual la cual debe comprender la descripción del alcance de la aplicación de los cuestionarios para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, y la evaluación de nivel de estrés.
- Comunicados informando la importancia de realizar la prueba que con-tenga la siguiente información como mínimo: Hora, fecha y lugar.
- Diligenciar el consentimiento informado; en caso de que el colaborador no desee participar, debe diligenciar el consentimiento con su desistimiento.

- **Aplicación del instrumento de medición del Riesgo Psicosocial:**

- El contratista debe garantizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y la medición de los niveles de estrés.
- Se realizará una revisión y validación del instrumento que se va a aplicar por parte de la supervisión, esto con el fin de garantizar la realización de encuesta para diagnóstico de riesgo psicosocial avalada por el Ministerio de Trabajo.

- En el momento de la aplicación de las encuestas se informará a los evaluados, la finalidad de la evaluación y se solicitará la aprobación de la manifestación del consentimiento informado a cada participante.
- El contratista deberá garantizar que el formato de consentimiento informado sea diligenciado y aprobado por cada colaborador antes de iniciar la contestación de la batería de riesgo psicosocial.
- Realizar la aplicación de las evaluaciones del riesgo psicosocial aproximado de 136 colaboradores de Colombia Compra Eficiente, de acuerdo con lo estipulado en la resolución 2646 de 2008 y la resolución 2764 de 2022, para dicha actividad se deberán tener en cuenta los parámetros así:
- Establecer los factores de riesgo psicosocial, sus niveles y el tipo de intervención.
- Solicitar el diligenciamiento de la fecha de datos (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).
- Aplicar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, según las indicaciones del procedimiento señalado en la Resolución 2646 de 2008.
- Aplicar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, según las indicaciones del procedimiento señalado en la Resolución 2646 de 2008.
- Aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés.
- Aplicar los instrumentos antes mencionados, de forma que se garantice su debido diligenciamiento y confidencialidad, con el acompañamiento de un psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El contratista debe realizar el acompañamiento de parte del profesional en psicología – especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien deberá permanecer atento durante las horas en que se aplique la batería, para apoyar a los colaboradores que lo requieran, en el soporte profesional para el diligenciamiento de los cuestionarios.

- **Tabulación, análisis, entrega de informe y socialización de resultados:**

- Caracterización demográfica de la muestra general y por dependencias.
- Resultados y análisis de la información por dependencias y general.
- Establecer los criterios para la identificación de los grupos prioritarios de atención de la información por dependencias y general.
- Análisis de los resultados.

- Establecer los criterios para la identificación de los grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.
- Recomendaciones generales.
- Establecimientos de grupos focales e intervención.
- Conclusiones.

- **Fases**

El servicio deberá desarrollarse de manera integral y comprender, como mínimo, las siguientes fases:

ITEM	ACTIVIDAD	REQUERIMIENTO TÉCNICO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
1	Planeación	Presentar plan de trabajo, metodología, cronograma, estrategia de convocatoria, aplicación, procesamiento, análisis y entrega de resultados.	Plan de trabajo (cronograma)	1
2	Sensibilización	Realizar actividades de sensibilización a la población objeto sobre finalidad, metodología, confidencialidad y participación en la evaluación.	Actividad / jornada	Según población y cronograma
3	Aplicación	Aplicar los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial que correspondan, conforme a la normativa vigente y a las	Proceso de aplicación	1 proceso

		características de la población.		
4	Procesamiento	Realizar procesamiento técnico, consolidación y validación de la información obtenida.	Proceso	1
5	Análisis	Analizar los resultados y establecer niveles, factores prioritarios y hallazgos relevantes para la gestión institucional.	Informe	1
6	Diagnóstico	Elaborar diagnóstico integral de factores de riesgo psicosocial, incluyendo las dimensiones que correspondan y conclusiones técnicas.	Diagnóstico	1
7	Plan de Intervención	Formular el Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial para la vigencia 2027, con prioridades, acciones, responsables, población objetivo, cronograma e indicadores.	Plan	1
8	Socialización	Realizar socialización de resultados generales,	Jornada	1

		conclusiones y Plan de Intervención 2027 ante la Entidad.		
9	Informe final	Entregar informe final consolidado con productos, conclusiones, recomendaciones y soportes de ejecución.	Informe	1

Elaboración y presentación del informe de resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y plan de intervención.

- **Metodología y aplicación de instrumentos**

  - Aplicar los instrumentos y procedimientos técnicamente establecidos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y vigentes al momento de la ejecución.
  - Realizar la aplicación bajo condiciones que garanticen comprensión, voluntariedad, confidencialidad y calidad de la información.
  - Definir conjuntamente con el supervisor a la firma del acta de inicio la estrategia de aplicación presencial cuando sea técnicamente procedente.
  - Realizar las actividades de sensibilización necesarias para favorecer la participación informada.
  - Evitar la identificación individual de resultados en los productos institucionales destinados a la toma de decisiones colectivas, salvo los casos expresamente permitidos por la normativa aplicable.
  - Documentar incidencias, cobertura y condiciones que puedan afectar la interpretación de los resultados.

- **Procesamiento y análisis**

  - Procesar la información obtenida de manera técnica y trazable.
  - Realizar controles de calidad sobre la información procesada.
  - Analizar los resultados de manera integral y establecer los niveles de riesgo correspondientes.
  - Identificar factores de riesgo, factores protectores y prioridades de intervención.

- Presentar resultados consolidados que permitan orientar la planeación de Seguridad y Salud en el Trabajo y Talento Humano.

- **Diagnóstico integral**

  El diagnóstico deberá contener como mínimo: metodología utilizada, población convocada y evaluada, cobertura, resultados consolidados, análisis de los factores evaluados, identificación de niveles de riesgo, principales hallazgos, factores protectores, conclusiones y recomendaciones.

- **Plan de intervención de riesgo psicosocial**

El contratista deberá formular un Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial para la vigencia 2027, construido a partir de los resultados obtenidos. El plan deberá contener como mínimo:

- Priorización de factores y grupos de intervención.
- Objetivos generales y específicos.
- Acciones preventivas y de intervención.
- Población objetivo.
- Responsables institucionales sugeridos.
- Periodicidad y cronograma.
- Indicadores de seguimiento.
- Mecanismos de evaluación y seguimiento.
- Recomendaciones para la articulación con el SG-SST y el Plan de Bienestarsocial e Incentivos, cuando corresponda.

- **Confidencialidad y protección de la información**

Toda información obtenida durante la ejecución deberá manejarse bajo estricta confidencialidad y de acuerdo con la normativa aplicable sobre protección de datos personales y seguridad de la información.

Los resultados individuales deberán contar con las medidas de protección correspondientes y los informes dirigidos a la Entidad deberán privilegiar resultados colectivos y agregados, conforme a los lineamientos técnicos y legales aplicables.

El proponente deberá acreditar documentalmente la formación, experiencia y demás requisitos exigidos para el personal mínimo. Los requisitos definitivos deberán ajustarse a la normativa vigente y a la modalidad de selección aplicable.

- **Entregables Mínimos**

ITEM	ENTREGABLE	REQUERIMIENTO
1	Plan de trabajo	Metodología, cronograma, estrategia de convocatoria y aplicación.
2	Informe de sensibilización y aplicación	Actividades realizadas, cobertura, incidencias y evidencias.
3	Informe de resultados	Resultados consolidados y análisis técnico.
4	Diagnóstico integral	Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, conclusiones y prioridades.
5	Plan de Intervención	Acciones, responsables, población, cronograma e indicadores.
6	Informe final	Consolidación del proceso, recomendaciones y socialización.

La totalidad de los productos correspondientes a la evaluación, diagnóstico y formulación del Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial 2027 deberá encontrarse entregada y aprobada dentro del plazo contractual

- **Observaciones Técnicas**

  - La batería o instrumentos de evaluación deberán corresponder a los instrumentos técnicamente establecidos por la normativa vigente. La contratación remunera el servicio profesional especializado de planeación, aplicación, procesamiento, análisis, diagnóstico y formulación del plan, y no la adquisición de los instrumentos como un bien independiente.
  - El contratista deberá coordinar con el supervisor las fechas de aplicación y entrega de productos, teniendo en cuenta que el plazo máximo de ejecución es el 15 de diciembre de 2026.
  - La participación esperada deberá gestionarse mediante estrategias de sensibilización y convocatoria institucional, sin alterar la naturaleza técnica de la evaluación.
  - La información individual obtenida no deberá utilizarse para fines distintos de los autorizados ni divulgarse a terceros no autorizados.

- Los productos deberán ser suficientemente detallados para servir como insumo de la planeación institucional de la vigencia 2027.

Para el desarrollo del objeto contractual, el contratista deberá cumplir con las características técnicas exigidas para los servicios que se pretenden adquirir, las cuales se detallan en el **anexo 6 – Ficha Técnica**.

3.4.1. PRESUPUESTO OFICIAL Y LA JUSTIFICACIÓN QUE LO SOPORTA:

Para establecer el presupuesto oficial del presente proceso de selección, la ANCP-CCE realizó un estudio de mercado comparativo tomando como muestra precios históricos del valor de los contratos con objeto igual o similar de la ANCP-CCE durante los últimos 2 años y en los de otras entidades estatales publicados en el Sistema Electrónico de Contratación Pública – SECOP II, para la vigencia 2026.

El análisis del sector del mercado se encuentra en documento adjunto (**Anexo 1)**, el cual hace parte integral del presente estudio previo.

El valor estimado del presupuesto del proceso de selección corresponde hasta por la suma de **TRES MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($3.400.000)** incluido IVA y demás tributos a los que haya lugar que se generen con ocasión a la celebración y ejecución del contrato.

El presupuesto del proceso de selección está garantizado con el certificado de disponibilidad presupuestal descrito en el numeral 2) del presente documento.

3.4.2 FORMA DE PAGO:

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente – ANCP-CCE pagará el valor del contrato mediante un (1) pago correspondiente al valor total de los servicios efectivamente prestados de acuerdo con los valores planteados en el ofrecimiento económico, previa entrega del certificado de inicio de servicios de soporte para la herramienta, expedición de la correspondiente factura y certificación de cumplimiento con las obligaciones con el Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales.

Nota 1: Los pagos se realizarán dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que el CONTRATISTA presente la factura (si aplica) y que el supervisor expida la certificación en la que conste el cumplimiento del objeto y las obligaciones del contrato y que verificó que el CONTRATISTA se encuentra al día en los pagos al Sistema de Seguridad Social Integral de acuerdo con lo previsto

en la normatividad vigente. De todas formas, los pagos estarán sujetos a la disponibilidad de PAC y al derecho de turno.

Nota 2: DEMORAS E INTERESES MORATORIOS. La ANCP-CCE no se hace responsable por las demoras presentadas en el trámite para el pago al CONTRATISTA cuando ellas fueren ocasionadas por encontrarse incompleta la documentación de soporte o no ajustarse a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente documento.

Nota 3: RETENCIONES. La ANCP-CCE hará las retenciones a que haya lugar sobre cada pago, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Nota 4: Los pagos están sujetos al Plan Anual de Caja y al derecho de turno.

Nota 5: La sumatoria de los pagos, no podrá exceder el valor total del contrato.

4. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO:

El plazo de ejecución del presente contrato será hasta el **15 de diciembre de 2026**, termino contado a partir de la suscripción del acta de inicio, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato.

5. LUGAR DE EJECUCIÓN:

El lugar de ejecución del contrato será en la ciudad de Bogotá, ciudad donde se encuentra la sede principal de la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente.

6. SUPERVISIÓN

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente realizará la supervisión del contrato derivado del presente proceso de selección por intermedio de **Analista T2 Grado 04 del GIT de Talento Humano de la Secretaria General** o a quien el ordenador del gasto designe, quien velará por los intereses de la Entidad en procura de que el CONTRATISTA cumpla con las obligaciones contractuales y dará cumplimiento a los Manuales, procesos y procedimientos de la ANCP-CCE que se relacionen con su actividad de supervisión.

7. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA:

7.1 Obligaciones específicas del Contratista.

Para el adecuado cumplimiento del objeto contractual, el contratista tendrá a cargo la ejecución de las siguientes obligaciones específicas:

1. Cumplir integralmente el objeto contractual y las condiciones técnicas establecidas en la presente ficha.
2. Presentar al supervisor el plan de trabajo, metodología y cronograma para su revisión y aprobación dentro de los 3 días siguientes a la firma del contrato.
3. Coordinar dentro de los 3 días siguientes a la firma del contrato con el GIT de Gestión de Talento Humano las actividades de sensibilización, convocatoria y aplicación.
4. Garantizar la aplicación técnica de los instrumentos que correspondan conforme a la normativa vigente.
5. Disponer del personal profesional idóneo, especificado en los requisitos de la ficha técnica, para desarrollar las actividades requeridas.
6. Realizar el procesamiento, análisis e interpretación técnica de los resultados.
7. Entregar el diagnóstico integral y el Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial 2027 dentro del plazo establecido en el cronograma de trabajo previamente aprobado por el supervisor del contrato.
8. Elaborar y entregar un informe por cada dependencia de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente (ANCP-CCE), que contenga los resultados del diagnóstico, la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, así como la propuesta de intervención correspondiente. Cada informe deberá incluir recomendaciones generales orientadas a la prevención, mitigación y control de los factores de riesgo psicosocial identificados, de acuerdo con las necesidades y particularidades de cada dependencia y con un enfoque integral para la Entidad.
9. Entregar en cualquier momento durante la ejecución del contrato, los informes, productos y resultados a nivel directivo y al GIT de Talento Humano que solicite el supervisor o la Entidad.
10. Formular las recomendaciones que considere pertinentes en relación con el desarrollo y la ejecución del contrato
11. Atender las observaciones formuladas por el supervisor y realizar los ajustes que sean técnicamente procedentes.
12. El Contratista deberá mantener la confidencialidad, sobre toda la información a la que tenga acceso en el desarrollo del presente contrato, de manera que no podrá utilizarla ni divulgarla a terceros y no utilizarla para ningún otro fin diferente al del objeto del contrato.
13. Informar oportunamente cualquier situación que pueda afectar el cumplimiento del cronograma o la calidad de los productos.
14. Mantener indemne a la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente frente a reclamaciones judiciales o extrajudiciales derivadas de actos, omisiones o hechos ocasionados por subcontratistas o por personal bajo su dependencia.
15. Participar en las reuniones de seguimiento y en la jornada de socialización final.

16. El contratista deberá garantizar la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1090 de 2006 que reglamenta la profesión de psicología, así mismo, el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
17. Cumplir con la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental vigentes, entre otras la Ley 1562 de 2012 y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, de conformidad con las actividades a desarrollar según el objeto del contrato.
18. Las demás obligaciones necesarias para la adecuada ejecución del objeto contractual.

7.2 Obligaciones Generales:

Además de las derivadas de la esencia y naturaleza del contrato a celebrar, de las contempladas en la ley, de las obligaciones y condiciones señaladas en la invitación y demás Documentos del proceso el contratista se obliga a:

1. Cumplir con el objeto del contrato, en las condiciones de calidad, oportunidad y, obligaciones definidas.
2. El contratista deberá garantizar, que el personal encargado de la ejecución del objeto contractual se encuentre debidamente afiliado al régimen de seguridad social en pensión, salud y riesgos laborales acorde a las actividades desarrolladas.
3. Adoptar las medidas de seguridad industrial para evitar la ocurrencia de accidentes durante la ejecución del contrato, dotando a sus trabajadores de los elementos de seguridad y protección personal necesarios para la ejecución del contrato (guantes, gafas, cinturones para cargar peso, los demás requeridos para el correcto desarrollo de su labor).
4. El contratista debe actuar con total autonomía técnica y administrativa, en el cumplimiento de las obligaciones que asume con el contrato y, en consecuencia, no contrae relación laboral alguna con Colombia Compra Eficiente.
5. El contratista debe contar con la certificación de la ARL vigente de su personal y que el nivel del riesgo corresponda con las labores a desarrollar.
6. Es obligación del contratista informar al supervisor del contrato y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cualquier novedad que en materia de SST que pueda afectar el desarrollo del objeto contractual, o generar un accidente de trabajo.
7. Responder por las acciones u omisiones derivadas de la celebración del presente contrato, y de la ejecución de este.
8. El contratista debe mantener informado al supervisor de cualquier circunstancia que afecte la debida ejecución del contrato.

9. Responder en los plazos que la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, establezca en cada caso, los requerimientos de aclaración o de información que le formule.
10. Cumplir cabalmente con sus obligaciones, frente al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, Sena e ICBF), cuando corresponda, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007, artículo 6 Ley 1562 de 2012 y Decreto 1273 de 2018, por cuanto el cumplimiento de esta obligación es requisito indispensable para la realización de cualquier pago.
11. En caso de que se requiera suministrar información y respuesta de conformidad con los requerimientos efectuados por los organismos de control del Estado o cualquier otra autoridad y partícipe del Sistema de Compra Pública, el contratista deberá apoyar o colaborar, en relación con la ejecución, desarrollo o implementación del contrato y de asuntos relacionados con el mismo.
12. El contratista debe aportar durante la ejecución del contrato conforme a solicitud del supervisor la acreditación de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad a la normatividad vigente, en las condiciones señaladas en la norma.
13. Guardar la reserva y confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o manipular, y responderá civil, penal y disciplinariamente por su adulteración, pérdida, uso o acceso no autorizado o fraudulento, así como por los perjuicios de su divulgación y/o utilización indebida que por sí o por un tercero se cause a la Entidad o a terceros, durante el plazo de ejecución del contrato y dos (2) años más, conforme a las disposiciones contenidas en la Ley 1266 de 2008, la Ley 1273 de 2009, la ley 1581 de 2012 y demás normas que las complementen, sustituyan o modifiquen.
14. Cumplir con los plazos establecidos por la ANCP-CCE.
15. Mantener actualizada la información requerida por el SIIF.
16. No subcontratar las actividades propias del objeto contractual, salvo, que dentro del desarrollo de la propuesta se haya previsto disponer de recurso humano.
17. Mantener activa la cuenta bancaria reportada para los pagos con el fin de evitar traumatismos en el proceso de ejecución del contrato.
18. Las demás obligaciones contenidas en el artículo 5º de la Ley 80 de 1993, así mismo, será civil y penalmente responsable por sus acciones u omisiones en la actuación contractual.
19. El contratista debe actuar siempre sobre la base de los principios de lealtad, honestidad, respeto, buena fe, oportunidad y transparencia, en beneficio de Colombia Compra Eficiente. Para ello debe aplicar el Código de Ética de Colombia Compra Eficiente, que se puede consultar en http://www.colombiacompra.gov.co/sites/default/files/normativas/20130413codigoetica.pdf.

20. Las demás actividades que sean acordadas con el supervisor del contrato, y que se relacionen con el objeto de este.

8 MODALIDAD DE SELECCIÓN Y SU JUSTIFICACIÓN.

El presente proceso se rige por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015, el Artículo 30 de la Ley 2069 de 2020 y demás normas que las modifiquen, adicionen o reglamenten.

En consideración a objeto a contratar y teniendo en cuenta que el presupuesto oficial estimado para la presente contratación no excede el diez (10%) de la menor cuantía de la Agencia, la entidad utilizará, la modalidad de selección de Mínima Cuantía, establecida en el artículo 2° de la Ley 1150 de 2007 el cual fue adicionado por el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011, reglamentada en los artículos 2.2.1.2.1.5.1 y 2.2.1.2.1.5.2. del Decreto 1082 de 2015, el Articulo 30 de la Ley 2069 de 2020, Decreto 1860 de 2021, y Decreto 142 de 2023, cuya adjudicación se llevará a cabo teniendo en cuenta el menor precio obtenido en el cuestionario de la oferta económica establecido en la plataforma de SECOP II, siempre y cuando cumpla con las condiciones técnicas y jurídicas exigidas en la invitación pública.

Para la selección del contratista la entidad aplicará los principios de economía, transparencia y responsabilidad definidos en la Ley 80 de 1993 y los postulados que rigen la función administrativa.

9 REQUISITOS HABILITANTES:

La Entidad verificará los requisitos habilitantes dentro del término señalado en el cronograma de la invitación, de acuerdo con los soportes documentales que acompañan la propuesta presentada.

Los requisitos habilitantes de la propuesta con el menor precio total de la oferta obtenida a partir de los valores propuestos en el Análisis del Sector (Anexo 1) del proceso, serán objeto de verificación. Por lo tanto, si la propuesta cumple con todos los aspectos se evaluará como "cumple". En caso contrario se evaluará como "no cumple".

En caso de que éste no cumpla con los mismos, procederá la verificación del proponente ubicado en segundo lugar y así sucesivamente. De no lograrse la habilitación, se declarará desierto el proceso. Si hay empate, la entidad aplicará lo establecido en el artículo 35 de la Ley 2069 de 2020 y artículo 2.2.1.2.4.2.17 del Decreto 1860 de 2021 y demás normas concordantes.

La oferta y la comunicación de aceptación de esta conforman el contrato y los dos documentos serán publicados en el SECOP en la fecha establecida en el cronograma.

	REQUISITOS MÍNIMOS HABILITANTES:
A. Capacidad Financiera	
NO APLICA, Atendiendo lo establecido en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.1.5.2. del Decreto 1082 de 2015.	
B. Capacidad técnica	
Experiencia habilitante	
1.	El oferente deberá presentar hasta **dos (02)** certificaciones de contratos ejecutados y terminados, cuyo objeto, obligaciones y/o especificaciones técnicas estén relacionados con el objeto del presente proceso de contratación y cuya sumatoria sea superior igual o superior al (100%) cien por ciento del presupuesto oficial estimado para este proceso de contratación en SMMLV que es **1,94 SMMLV** En el evento en que la certificación no contenga toda la información requerida, se podrá aportar para la acreditación de la experiencia acta de recibo definitivo y/o acta de liquidación de los contratos, debidamente diligenciada y suscrita por las partes involucradas. La certificación aportada para la acreditación de la experiencia deberá cumplir los siguientes requisitos: • Nombre o razón social del contratante con dirección, teléfono y nombre de la persona que expide la certificación. • Nombre o razón social del contratista y NIT. • Objeto del contrato. Deberá permitir verificar el cumplimiento del objeto requerido para cada certificación. • Actividades ejecutadas durante el desarrollo del contrato (en caso de que el objeto del contrato no presente relación con lo solicitado en el numeral correspondiente). • Fecha de iniciación del contrato. • Fecha de terminación del contrato. • Valor del Contrato • La certificación debe venir debidamente suscrita por la persona facultada para expedirla, y debe ser expedida con posterioridad a la fecha de terminación del contrato. • En el evento de ofertas presentadas por Consorcios o Uniones Temporales, solo se tendrá en cuenta el porcentaje de participación que haya tenido en esté; en tales eventos, la copia de los contratos y/o certificaciones expedidas por el ente contratante deberán contener

	exactamente el grado de participación debidamente acreditado, de lo contrario no se tendrá en cuenta para efectos de acreditar la experiencia. Para efectos de la acreditación de experiencia no se aceptarán subcontratos. Si el proponente aporta más de dos certificaciones se tendrán en cuenta las de mayor valor.
Notas comunes	Nota 1. Cuando se pretenda acreditar experiencia derivada de la ejecución de un contrato suscrito y ejecutado por un Consorcio o Unión Temporal, el proponente deberá anexar copia de los contratos y/o certificaciones expedidas por el ente contratante deberán contener exactamente el grado de participación. En cualquier caso, el proponente podrá anexar el documento de constitución de Consorcio o Unión Temporal, a fin de determinar el porcentaje de participación que el proponente tuvo en la ejecución del respectivo contrato, a efectos de establecer frente a esta participación, el valor del contrato a tener en cuenta. Cuando dicho porcentaje no se encuentre especificado en el documento solicitado ni en la certificación, el valor total ejecutado se dividirá entre el número de integrantes del correspondiente consorcio o unión temporal. Nota 2: Para efectos de la acreditación de experiencia no se aceptarán subcontratos. Nota 3: Si el proponente aporta más certificaciones de las requeridas, se tendrán en cuenta las de mayor valor ejecutado en pesos colombianos. Nota 4: En caso de que se relacionen contratos cuyo objeto relacione otros bienes o servicios, se deberá especificar claramente en la certificación allegada el valor ejecutado de los bienes o servicios que estén relacionados con el objeto del presente proceso de selección. Nota 5: Se acepta como equivalente a la certificación de experiencia de los contratos ejecutados con entidades estatales, copia del acta de recibo final de obra o de liquidación siempre que de las mismas se extracte la información expresada en este numeral. Nota 6: En caso de encontrarse alguna inconsistencia entre la información relacionada y la certificada, primará la información contenida en esta última.

	En caso de encontrarse alguna inconsistencia entre la información relacionada y la certificada, primará la información contenida en esta última
2. CRITERIOS HABILITANTES DIFERENCIALES	
	En aplicación a lo establecido los artículos 2.2.1.2.4.2.15 y 2.2.1.2.4.2.18. del Decreto 1860 de 2021, con el fin de promover y facilitar la participación de las MIPYME DOMICILIADAS EN COLOMBIA se podrán establecer condiciones habilitantes diferenciales de la propuesta en lo relacionado con un mayor número de contratos para la acreditación de experiencia.
	CRITERIO DIFERENCIAL MIPYMES
	De conformidad con lo establecido en el Decreto 1860 de 2021, en los artículos 2.2.1.2.4.2.15 y 2.2.1.2.4.2.18, respecto a la experiencia habilitante, se establece un criterio diferencial para las Mipymes colombianas, con relación al número de contratos para la acreditación de experiencia, la ANCP- CCE establece lo siguiente para el presente contrato: Para cumplir el requisito de experiencia mínima, el proponente deberá acreditar experiencia de hasta **tres (3) certificaciones** de contratos ejecutados y terminados, cuyo objeto, obligaciones y/o especificaciones técnicas estén relacionados con el objeto del presente proceso de contratación esté relacionado con el objeto de esta contratación y cuya sumatoria sea superior igual o superior al (100%) cien por ciento del presupuesto oficial estimado para este proceso de contratación en SMMLV que es corresponde a **1,94 SMMLV** Para esos efectos, deberá ser acreditado como Mypime por los interesados y la siguiente documentación y condiciones: • Las personas naturales mediante certificación expedida por ellos y un contador público, adjuntando copia del registro mercantil. • Las personas jurídicas mediante certificación expedida por el representante legal y el contador o revisor fiscal, si están obligados a tenerlo, adjuntando copia del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio o por la autoridad competente para expedir dicha certificación. La Agencia tendrá en cuenta los rangos de clasificación empresarial establecidos de conformidad con la Ley 590 de 2000 y el Decreto 957 de 2019, compilado en el Decreto 1074 de 2015, o las normas que lo modifiquen,

	sustituyan o complementen. A elección del interesado, podrá presentarse esta documentación o el Registro Único de Proponentes, el cual deberá encontrarse vigente y en firme al momento de su presentación. El registro mercantil, el certificado de existencia y representación legal o el Registro Único de Proponentes, según corresponda, deberá ser expedido con una fecha de máximo **treinta (30) días calendario** anteriores a la prevista en el cronograma de la invitación para el inicio del plazo para solicitar la convocatoria limitada.
Notas comunes	**Nota 1.** Tratándose de proponentes plurales, los criterios diferenciales solo se aplicarán si por lo menos uno de los integrantes acredita la calidad de Mipyme, bajo los criterios dispuestos en el artículo 2.2.1.13.2.2 del Decreto 1074 de 2015 y que tiene una participación igual o superior al diez por ciento (10%) en el consorcio o la unión temporal. **Nota 2.** El cumplimiento de la anterior disposición y de conformidad con en el Parágrafo 3 del Artículo 2.2.1.2.4.2.18. del Decreto 1860 de 2021, la Experiencia Mínima Diferencial para MIPYME no será aplicable en las convocatorias limitadas a MIPYME que se realicen conforme a los artículos 2.2.1.2.4.2.2 y 2.2.1.2.4.2.3 del decreto en mención.
	3. REQUISITO TÉCNICO HABILITANTE ADICIONAL
Manifestación de conocimiento, aceptación y compromiso de cumplimiento de las especificaciones técnicas:	
	Los proponentes deberán entregar con su propuesta el formato dispuesto por la entidad para la manifestación de conocimiento, aceptación y compromiso de cumplimiento de las especificaciones técnicas de la contratación, debidamente suscrito por el representante legal **(Formato 6).**
C. CAPACIDAD JURÍDICA	
1.	**DOCUMENTOS PARA ANEXAR PARA PERSONA JURÍDICA**
1	Certificado de existencia y representación legal con una fecha de expedición no mayor a 30 días calendario anteriores al cierre del proceso de contratación. La sociedad deberá tener una duración o vigencia no inferior al plazo de ejecución y un año más. Para efectos de la evaluación, este plazo será contado a partir de la fecha de cierre del proceso de contratación

	Artículo 2.1.4.3.2., literal (a) del Decreto 1600 de 2024, manifestación de la existencia o no de situaciones de control de las que participen y, en otras personas que se encuentren participando en el mismo procedimiento de contratación
2	Autorización de la junta directiva para suscribir el contrato objeto del presente proceso de contratación (de ser requerido).
3	Fotocopia del documento de identidad del Representante Legal
4	Carta de presentación de la oferta, indicando que tanto la persona jurídica como su representante legal no se encuentran incursos en causales de inhabilidad o incompatibilidad para contratar con el Estado. (**Formato 1)**
5	Certificación del representante legal o revisor fiscal, que indique estar al día en el pago de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales de sus empleados en los seis (6) meses anteriores al cierre del proceso**. (Formato 2)**
6	Compromiso anticorrupción **(Formato 3)**.
7	Certificado de antecedentes disciplinarios vigentes expedido por la Procuraduría -sociedad y representante legal-
8	Certificado de responsabilidad fiscal vigente expedido por la Contraloría General de la República -sociedad y representante legal-
9	Antecedentes judiciales expedido por la Policía Nacional.
10	Si la persona jurídica está obligada a tener revisor fiscal, deberá aportar: - Copia de la cédula de ciudadanía del revisor fiscal - Fotocopia de la tarjeta profesional - Copia de antecedentes de la junta central de contadores vigente.
11	Certificado de consulta sistema registro nacional de medidas correctivas de la policía nacional del representante legal
12	Documento de constitución de Unión Temporal o Consorcio (Según el caso). Se aclara que, ambas personas jurídicas que integren una Unión Temporal deben cumplir con los documentos jurídicos exigidos en la presente invitación.**(Formatos 4 o 5)**
13	Autorización para el tratamiento de datos personales (**Formato 7**, en caso que aplique cuando hay criterios de desempate)
14	Criterios de desempate- Opcionales **(Formato 8)**

15	Consulta Registro de Deudores Alimentarios Morosos (Redam) Ley Estatutaria 2097 de 2021.
16	Verificación de Inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años, Ley 1918 de 2018.
2. DOCUMENTOS PARA ANEXAR PARA PERSONA NATURAL.	
1	Para establecimiento de comercio la inscripción en Cámara de Comercio, cuyo objeto social o actividad comercial le permita prestar el servicio señalado en el objeto contractual, con una fecha de expedición no mayor a 30 días calendario anteriores al cierre del proceso de contratación
2	Fotocopia del documento de identidad del proponente.
3	Carta de presentación de la oferta, indicando que tanto la persona jurídica como su representante legal no se encuentran incursos en causales de inhabilidad o incompatibilidad para contratar con el Estado. **(Formato 1)**
4	Certificación suscrita bajo gravedad de juramento que a la fecha de presentación de su oferta, el proponente ha realizado el pago de los aportes correspondientes a los sistemas de salud, riesgos laborales, pensiones y aportes a las cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de los últimos seis (6) meses, contados a partir de la citada fecha, en los cuales se haya causado la obligación de efectuar dichos pagos. Si el proponente no tiene más de seis (6) meses de constituido, deberá acreditar los pagos a partir de la fecha de su constitución. Si es empleador, las constancias de pago de estos por los últimos seis (6) meses anteriores al cierre del proceso **(Formato 2.1)**
5	Compromiso anticorrupción. **(Formato 3)**
6	Certificado de antecedentes disciplinarios vigente expedido por la Procuraduría
7	Certificado de responsabilidad fiscal vigente expedido por la Contraloría General de la República
8	Antecedentes judiciales expedido por la Policía Nacional.
9	Fotocopia libreta militar -hombres-.
10	Certificado de consulta sistema registro nacional de medidas correctivas
11	Criterio de desempate (Opcional) **(Formato 8)**
12	Autorización para el tratamiento de datos personales (En caso de que aplique cuando hay criterios de desempate) **(Formato 7)**
13	Consulta Registro de Deudores Alimentarios Morosos (Redam) Ley Estatutaria 2097 de 2021

14	Verificación de Inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años, Ley 1918 de 2018.
D. EN CASO DE SER SELECCIONADO, EL OFERENTE DEBERÁ ANEXAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS	
1	Certificación de la cuenta bancaria original

2	Formato SIIF diligenciado
3	Copia del RIT Actualizado (Registro de identificación Tributaria de la Secretaría Distrital de Hacienda de la ciudad de Bogotá D.C.)
4	Copia del Registro Único Tributario vigente. (RUT)
E. VERIFICACIÓN DE EXISTENCIA DE SITUACIONES DE CONTROL	
El proponente debe aportar el formato de "Certificación de existencia de situaciones de control", en el término de tres (3) días hábiles después del momento en que se cierra definitivamente la presentación de ofertas, de conformidad a lo señalado en el Decreto 1600 de 2024 en su artículo 2.1.4.3.2.*1 "Prevención de corrupción en la contratación pública*", en el numeral a). **(Formato 9)**	

A. LIMITACIÓN DE LA CONVOCATORIA A MIPYMES

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la Ley 2069 de 2020, reglamentado por el Decreto 1860 de 2021 y en lo pertinente por el numeral del artículo 2.2.1.2.1.5.2. del Decreto 1082 de 2015, este proceso de selección podrá ser limitado a MiPymes siempre y cuando se hayan recibido solicitudes de por lo menos dos (2) Mipymes colombianas con mínimo un (1) año de existencia, para limitar la convocatoria a estas, en el término señalado en el cronograma de la invitación.

Para esos efectos, deberá ser acreditado por los interesados la siguiente documentación y condiciones:

- Las personas naturales mediante certificación expedida por ellos y un contador público, adjuntando copia del registro mercantil.

- Las personas jurídicas mediante certificación expedida por el representante legal y el contador o revisor fiscal, si están obligados a tenerlo, adjuntando copia del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio o por la autoridad competente para expedir dicha certificación.

- La Agencia tendrá en cuenta los rangos de clasificación empresarial establecidos de conformidad con la Ley 590 de 2000 y el Decreto 1074 de 2015, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen.
- A elección del interesado, podrá presentarse esta documentación o el Registro Único de Proponente, el cual deberá encontrarse vigente y en firme al momento de su presentación.
- El registro mercantil, el certificado de existencia y representación legal o el Registro Único de Proponente, según corresponda, deberá ser

expedido con una fecha de máximo sesenta (60) días calendario anteriores a la prevista en el cronograma de la invitación para el inicio del plazo para solicitar la convocatoria limitada.

- La entidad informará mediante aviso si el proceso se limita a Mipymes. En el caso, que los documentos aportados no cumplan con las condiciones acá establecidas, la Agencia se abstendrá de limitar este proceso a Mipymes y NO se dará aplicación a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.4.2.3 del decreto 1082 de 2015, concerniente a limitación a Mipymes regionales.
- De conformidad con la facultad otorgada por el Artículo 2.2.1.2.4.2.3. Limitaciones Territoriales, del Decreto 1082 de 2015, en concordancia con el Artículo 12 de la Ley 1150 de 2007, la Agencia Nacional de Contratación pública - Colombia Compra Eficiente no limitará la presente convocatoria por criterios territoriales. En ese sentido, podrá participar cualquier proponente sin importar su domicilio.

B. CAUSALES DE RECHAZO

1. Cuando el proponente o su representante legal se halle incurso en alguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad para contratar establecidas en la Constitución o en la ley, o incurra o se encuentre en un conflicto de intereses.

2. Cuando el proponente o alguno de los integrantes del proponente plural esté reportado en el Boletín de Responsables Fiscales emitido por la Contraloría General de la República.

3. Cuando un proponente individual o un miembro de un proponente plural con nacionalidad extranjera y con sucursal en Colombia, no concurre a este proceso de selección a través de dicha sucursal.

4. Cuando uno o más socios de la persona jurídica proponente o su representante legal sean socios o representante legal de otra persona jurídica proponente en este mismo proceso, o cuando uno o más socios de la persona jurídica proponente, o su representante legal se presenten como personas naturales en este mismo proceso. En estos casos, solo será válida la primera propuesta entregada a través de la plataforma del SECOP II.

5. Cuando el representante legal del proponente o de alguno de los integrantes del Consorcio o Unión Temporal no se encuentre debidamente autorizado para presentar la propuesta y firmar contrato de acuerdo con los estatutos sociales y una vez requerido no aporte el documento respectivo que lo faculte.

6. Cuando la propuesta sea presentada por personas jurídicamente incapaces para obligarse o cuando no cumplan con las calidades y condiciones habilitantes para la participación, indicadas en este documento.

7. Estar incursa la persona jurídica proponente individual o integrante del proponente plural en causal de disolución o liquidación o liquidación judicial obligatoria.

8. Presentación de propuestas por un proponente distinto al que aparece en los documentos soporte o anexos de la oferta, o a través de la plataforma del SECOP II.

9. Cuando una sociedad y/o su filial y/o subsidiaria, presenten propuestas en forma separada, en este caso se rechazará la propuesta radicada en segundo lugar y siguientes de acuerdo al cierre en la plataforma del SECOP II.

10. Cuando el valor total de la oferta exceda el presupuesto oficial estimado para el Proceso de Contratación.

11. No presentar oferta económica y no subsanar su entrega, en los términos de la invitación.

12. Cuando el proponente presente una oferta económica cuyo valor total sea igual a cero (0) pesos M/CTE.

13. No ofrecer el valor de un precio unitario u ofrecerlo en cero (0) pesos M/CTE.

14. Superar el valor unitario de uno o varios de los ítems, con respecto al valor establecido para cada ítem del presupuesto oficial.

15. Cuando el proponente presente la oferta económica no se encuentre expresada en pesos colombianos (COP).

16. Cuando la oferta sea presentada con posterioridad a la fecha y hora establecidas para el cierre del proceso; no sea presentada a través de la plataforma SECOP II; no se dé cumplimiento al protocolo de indisponibilidad de SECOP II, debidamente acreditado cuando resulte aplicable; o sea remitida por medios distintos a los autorizados por la Entidad, tales como correo físico, correo electrónico, fax o radicación física.

17. Que el proponente adicione, suprima, cambie, o modifique los ítems, la descripción, las especificaciones, el detalle, las unidades o cantidades señaladas

18. Cuando formule una oferta en la que se fijen condiciones económicas y de contrataciones artificialmente bajas debidamente evidenciadas una vez surtido el debido proceso o ante la ausencia de respuesta del oferente a las aclaraciones solicitadas, dentro del término dispuesto para ello o hasta el termino de traslado del informe de evaluación, o cuando las explicaciones rendidas no respondan a circunstancias objetivas del oferente y de su oferta.

19. Que el objeto social del proponente o el de sus integrantes no le permita ejecutar el objeto del contrato.

20. Cuando se evidencie que la información presentada por el proponente contenga datos contradictorios, inconsistentes que induzcan a error a la entidad, aporte información no veraz o altere algún documento que no permita la verificación y evaluación objetiva por parte de la entidad.

21. Las propuestas que no hayan cumplido durante el proceso de selección con lo establecido en el compromiso anticorrupción.

22. Cuando se presente propuesta condicionada para la adjudicación del contrato

23. Cuando el objeto social de la persona jurídica, la actividad comercial de la persona natural, o el objeto social de alguno de los miembros que conforman la Estructura Plural proponente no permita ejecutar las actividades descritas en el objeto del presente proceso de selección.

24. Cuando al Proponente se le haya requerido con el propósito de subsanar o aclarar o aportar un documento de la propuesta y no lo efectúe en los términos del artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 5 de la ley 1882 de 2018 o no lo realice correctamente o de acuerdo con lo solicitado, siempre que la subsanación, aclaración o aporte requerido sea necesario para cumplir con un requisito habilitante en los términos de la Invitación Pública.

25. Que el Proponente aporte información inexacta sobre la cual pueda existir una posible falsedad en los términos de este documento.

26. Que el Proponente se encuentre inmerso en un Conflicto de Interés previsto en una norma de rango constitucional o legal o en la causal contenida en la Invitación pública.

27. Cuando se presenten propuestas parciales y esta posibilidad no haya sido establecida en la Invitación Pública.

28. Ofrecer un plazo superior al señalado por la Entidad en las especificaciones Técnicas.

29. Cuando el Proponente adicione, suprima, cambie o modifique los ítems, la descripción, las especificaciones, el detalle, las unidades o cantidades señaladas en los anexos técnicos, de acuerdo con lo exigido por la Entidad

30. Presentar la oferta con tachaduras o enmendaduras en alguno de los documentos que acreditan los requisitos habilitantes o los factores de evaluación

de la oferta y no se encuentre en la forma indicada en la Invitación Publica, sin perjuicio de la posibilidad de subsanar los primeros en los términos.

31. Que la persona jurídica Proponente Individual o integrante del Proponente Plural esté incursa en la situación descrita en el numeral 1 del artículo 38 de la Ley 1116 de 2006.

32. Cuando la ANCP-CCE establezca que un proponente ha interferido, influenciado, u obtenida correspondencia interna, proyectos de concepto de evaluación o de respuesta a observaciones, no enviados oficialmente a los proponentes.

33. Cuando la ANCP-CCE establezca que ha habido confabulación entre los proponentes, que altere la aplicación del principio de selección objetiva.

34. Cuando el proponente no aporte en el término y/o condiciones establecidas por la entidad, la manifestación de la existencia de situaciones de control, de conformidad a lo señalado en el Decreto 1600 de 2024, en el término máximo de tres (3) días después del momento en que se cierre definitivamente la presentación de ofertas.

35. En los demás casos expresamente establecidos en la invitación pública y en la Ley.

C. CRITERIO DE DESEMPATE

El orden de elegibilidad de las propuestas se determinará después de la evaluación de estas. En caso de empate entre dos o más ofertas, se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 2.2.1.2.4.2.17 del Decreto 1860 de 2021 y demás normas concordantes.

LA OMISIÓN DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA PARA APLICAR LOS CRITERIOS DE DESEMPATE, NO SERÁ SUBSANABLE POR SER CRITERIO DE DESEMPATE, EN TODO CASO, LA NO PRESENTACIÓN GENERARÁ LA INAPLICACIÓN DEL CRITERIO CORRESPONDIENTE.

10. FOMENTO DE VINCULACIÓN DE POBLACIÓN EN POBREZA EXTREMA, DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA, PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN O REINCORPORACIÓN Y SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL.

La ANCP-CCE, analiza la oportunidad y conveniencia de imponer al contratista la obligación de destinar al cumplimiento del objeto contractual la provisión de bienes

o servicios por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, garantizando las condiciones de calidad y sin perjuicio de los Acuerdos Comerciales vigentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.16 del decreto reglamentario 1082 de 2015, concluyendo que **no** es procedente incluir dicha obligación, por las siguientes razones. El servicio de diagnóstico, identificación, evaluación y propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial es de carácter intelectual y altamente especializado. De conformidad con la Resolución 2764 de 2022, la aplicación, calificación e interpretación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y la elaboración de los informes y de la propuesta de intervención deben ser realizadas por psicólogos especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente. En consecuencia, la totalidad de las actividades del contrato se concentra en el equipo profesional idóneo, y no existen actividades, bienes o servicios accesorios separables que puedan ser provistos por terceros en el porcentaje previsto por la norma sin afectar la calidad técnica del servicio, la confidencialidad de la información de los trabajadores y el cumplimiento del objeto contractual, condiciones que la Ley 2069 de 2020 exige garantizar para la aplicación de este mecanismo. A esto se suman el valor y el alcance reducidos del contrato, propios de la modalidad de mínima cuantía. Lo anterior no impide que personas pertenecientes a los grupos señalados hagan parte del equipo de trabajo del contratista, siempre que cumplan con los requisitos de idoneidad exigidos.

11. CRITERIO DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA

Colombia Compra Eficiente utilizara para adelantar el presente proceso de contratación, la selección de Mínima Cuantía en consideración a que el valor estimado para la contratación no excede del 10% de la menor cuantía de la Entidad estatal, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, adicionado por el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020.

Para la escogencia del ofrecimiento más favorable, Colombia Compra Eficiente tendrá como primer criterio de evaluación el menor precio total de la oferta tal como lo establece el artículo 30 de la ley 2069 de 2020 en su literal c).

Por menor precio se entenderá el valor total de la oferta obtenida a partir de los valores ofertados por parte de los proponentes como valor final de la misma. Se entiende que éste incluye entre otros, la totalidad de los costos directos, indirectos e impuestos a que haya lugar.

Si hay empate, la entidad aplicará lo establecido en el artículo 35 de la Ley 2069 de 2020.

11.DECLARATORIA DE DESIERTA

La Entidad podrá declarar desierto el procedimiento de selección cuando: A. No se presenten ofertas. B. Ninguna oferta resulte hábil, por no cumplir las exigencias de la Invitación Pública. C. Existan causas o motivos que impidan la escogencia objetiva del proponente. D. Las demás causales contempladas en la Ley.

12. ANÁLISIS DE RIESGO DE CONTRATACIÓN

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, identifica los riesgos asociados con el presente proceso de contratación y los plasmó en la Matriz de Riesgo (Anexo 2), la cual hace parte integral de estos estudios previos.

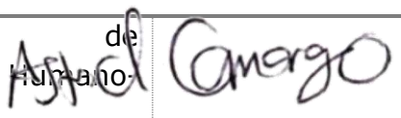
13. GARANTÍA DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN

El proponente que resulte como contratista debe presentar a la Entidad garantía de cumplimiento que contenga los siguientes amparos:

AMPARO	VIGENCIA	SUFICIENCIA
Cumplimiento del contrato	Equivalente al plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.	Equivalente al diez por ciento (10 %) del valor del contrato
Calidad del servicio	Equivalente al plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más	Equivalente al diez por ciento (10 %) del valor del contrato
Salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales	Equivalente al plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.	Equivalente al cinco por ciento (5 %) del valor del contrato

14. AUTORES Y REVISIÓN DEL DOCUMENTO

Elaboró Aspectos Jurídicos:	Grasse Djanon Betin –	Abogada contratista GIT Talento Humano	
Elaboró Aspectos Técnicos:	Yussari Viviana Molina Ibañez	Analista T2 Grado 04 GIT Talento Humano	

Revisó:	Darkis Astrid Camargo	Coordinadora de Talento Humano-Gestor T1-11	
Aprobó:	Anwar Salim Daccarett Alvarado	Secretario General ANCP-CCE	