

Cartagena, 22 de julio de 2026

Señores;

CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE LA GUAJIRA
COMFAGUAJIRA
Riohacha-La Guajira

Referencia: Observaciones Invitación Publica N° 007-2026

Objeto: PRESTAR EL SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA 2026-2027 PARA LAS INSTALACIONES DE LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE LA GUAJIRA- COMFAGUAJIRA Y OTROS INMUEBLES BAJO SU RESPONSABILIDAD QUE GARANTIZAN SU NORMAL FUNCIONAMIENTO TANTO EN LA CIUDAD DE RIOHACHA COMO EN OTROS MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA conforme a las especificaciones señaladas en el ANEXO TECNICO DE INVITACION PUBLICA No. 007 - del 2026, el cual hace parte integral de la presente invitación pública.

OBSERVACIÓN 1.

3.1.3 FACTORES TECNICOS

- Punto 7. Factor Humano

Formación. *Anexar el plan de formación y capacitación (Desarrollo de las competencias del ser y del saber). Discriminar su presupuesto de formación para el año 2026.*

- Punto 8. Cronogramas de turnos de trabajo de los vigilantes indicando hora de inicio y terminación del turno.

Presentar los turnos de trabajo que se llevaran a cabo en cada sede donde se solicita el servicio de Vigilancia Privada, indicando claramente el inicio y la terminación del turno, acorde a la jornada laboral ordinaria establecida en la Ley 2101 de 2021.

- Punto 13. Prevención y Control de Riesgo

Describir los estudios de seguridad que se encuentren en capacidad de desarrollar en COMFAGUAJIRA con la debida justificación de vulnerabilidad. Incluir el alcance del estudio, tiempo de dedicación, metodología detallada y perfil del asesor.

Los Puntos 7, 8 y 13 – Factor Humano, Cronograma de Turnos de Trabajo y Prevención y Control del Riesgo

La Invitación Publica establece, dentro de los factores técnicos, las siguientes exigencias:

DIRECCIÓN: BARRIO BRUSELAS Dg 22, Av. CRISANTO LUQUE # 37 – 35
MOVIL: 3112940556
ATENCIONALCLIENTE@VIMARCO.COM.CO
CARTAGENA DE INDIAS

WWW.VIMARCO.COM.CO



- **Punto 7. Factor Humano – Formación:** Presentar el plan de formación y capacitación (desarrollo de competencias del ser y del saber), discriminando el presupuesto de formación para el año 2026.
- **Punto 8. Cronograma de turnos de trabajo:** Presentar los turnos que se ejecutarán en cada sede donde se prestará el servicio, indicando claramente el inicio y terminación de cada jornada laboral.
- **Punto 13. Prevención y Control del Riesgo:** Describir los estudios de seguridad que el proponente está en capacidad de desarrollar para COMFAGUAJIRA, incluyendo la justificación de vulnerabilidad, alcance, metodología, tiempo de dedicación y perfil del profesional que los ejecutará.

Respetuosamente consideramos que estas exigencias corresponden a actividades propias de la ejecución contractual y no constituyen elementos que permitan evaluar objetivamente la capacidad técnica del oferente durante la etapa de selección.

El Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA establece que la estructuración de los procesos de contratación debe desarrollarse conforme a los principios de **planeación, transparencia, selección objetiva, economía, igualdad, pertinencia y eficacia**, garantizando que los requisitos exigidos a los oferentes sean necesarios, razonables y directamente relacionados con la evaluación de su capacidad para ejecutar el contrato.

Estos principios implican que los términos de referencia deben diferenciar claramente entre:

- Los requisitos destinados a acreditar la capacidad jurídica, financiera, organizacional y técnica del proponente.
- Las obligaciones que corresponden al contratista una vez se perfeccione y ejecute el contrato.

Incorporar dentro de la etapa precontractual documentos que únicamente pueden estructurarse de manera definitiva durante la ejecución contractual desconoce el principio de planeación y dificulta la elaboración de propuestas comparables.

1. Plan de formación y presupuesto de capacitación:

La Invitación Pública exige presentar un plan de formación y capacitación, así como **discriminar el presupuesto de formación para el año 2026.**

No obstante, los documentos del proceso no precisan:

- Si dicho presupuesto corresponde exclusivamente al personal que será asignado al contrato.
- Si comprende el presupuesto general de capacitación de la empresa.
- Si corresponde únicamente a las capacitaciones relacionadas con COMFAGUAJIRA.

- La metodología que utilizará la Entidad para evaluar dicha información.

Esta falta de precisión genera incertidumbre respecto del alcance del requisito y dificulta su acreditación en condiciones de igualdad.

Adicionalmente, el plan de capacitación específico para el personal del contrato depende de variables que únicamente se conocen una vez adjudicado el proceso, tales como:

- Número definitivo de trabajadores asignados.
- Distribución de puestos.
- Riesgos identificados.
- Cronograma de inicio.
- Necesidades particulares del servicio.

En consecuencia, resulta técnica y administrativamente más adecuado que este documento sea presentado por el contratista adjudicatario durante la etapa de ejecución, como parte del plan de trabajo inicial.

2. Cronograma de turnos de trabajo:

De igual manera, se solicita presentar los cronogramas de turnos de trabajo para cada sede, indicando horarios de inicio y terminación conforme a la Ley 2101 de 2021.

Sin embargo, la programación definitiva de turnos constituye una actividad operacional que únicamente puede elaborarse una vez:

- Se formalice el contrato.
- Se conozca el personal efectivamente vinculado.
- Se definan las novedades operativas.
- Se coordinen las necesidades particulares de COMFAGUAJIRA.
- Se establezcan los relevos y descansos del personal.

Antes de la adjudicación, cualquier cronograma tendría un carácter meramente estimativo y estaría sujeto a modificaciones, razón por la cual su exigencia durante la etapa precontractual no aporta elementos objetivos para comparar las ofertas.

3. Estudios de seguridad y análisis de vulnerabilidad:

Respecto del requisito consistente en presentar estudios de seguridad con justificación de vulnerabilidad, alcance, metodología, tiempo de dedicación y perfil del asesor, debe señalarse que dichos estudios requieren necesariamente la realización de inspecciones técnicas en las instalaciones, levantamiento de información, identificación de riesgos, entrevistas y análisis específicos de las condiciones físicas y operativas de cada sede.

Sin contar previamente con acceso a la totalidad de la información técnica, planos, antecedentes de seguridad y características operacionales de cada instalación, resulta

imposible elaborar un estudio de seguridad serio, completo y ajustado a la realidad de COMFAGUAJIRA.

Por esta razón, los estudios de seguridad constituyen normalmente uno de los primeros productos entregables durante la ejecución de los contratos de vigilancia, una vez el contratista realiza el reconocimiento integral de las instalaciones y puede formular recomendaciones sustentadas.

Exigir su presentación durante la etapa de selección podría conducir a la elaboración de documentos hipotéticos que no reflejan las verdaderas condiciones de riesgo de la Entidad y que, por tanto, carecen de utilidad práctica para la administración.

Con fundamento en los principios de planeación, transparencia, selección objetiva, economía, igualdad y pertinencia establecidos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA, respetuosamente solicitamos a la Entidad:

Primero. Aclarar expresamente a qué hace referencia la exigencia consistente en "**discriminar el presupuesto de formación para el año 2026**", indicando si corresponde al presupuesto institucional de capacitación del oferente o exclusivamente al personal que será asignado al contrato.

Segundo. Trasladar la obligación de presentar el **Plan de Formación y Capacitación** para el personal asignado al contrato a la etapa de ejecución contractual, dentro del plazo que la Entidad determine para la presentación del plan de trabajo inicial del contratista.

Tercero. Trasladar igualmente a la etapa de ejecución contractual la presentación del **cronograma definitivo de turnos de trabajo**, por tratarse de un documento cuya elaboración depende de las condiciones operativas que únicamente se conocen una vez adjudicado el contrato y coordinadas con la supervisión.

Cuarto. Modificar el numeral correspondiente a **Prevención y Control del Riesgo**, disponiendo que los estudios de seguridad, análisis de vulnerabilidad, metodología, alcance, tiempo de dedicación y perfil del asesor sean presentados por el contratista adjudicatario durante la ejecución del contrato, una vez se haya efectuado el reconocimiento técnico de las instalaciones y se cuente con la información necesaria para elaborar un diagnóstico objetivo y útil para la Entidad.

La modificación propuesta no disminuye las obligaciones del futuro contratista ni afecta la calidad del servicio. Por el contrario, permite que estos documentos sean elaborados con información real y actualizada, fortalece el principio de planeación, evita cargas innecesarias en la etapa precontractual y garantiza que la evaluación de las ofertas se concentre en la capacidad técnica, operativa y organizacional de los proponentes, en armonía con los principios del Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA.

OBSERVACIÓN 2.

3.1.4. HABILITACIÓN FINANCIERA:

La Invitación establece como requisito habilitante financiero que los proponentes acrediten un indicador mínimo de **Rentabilidad del Activo** superior al 12% establecido por la Entidad.

Respetuosamente consideramos que el indicador exigido puede ajustarse a un valor de **mayor o igual a 0,10**, sin que ello represente un incremento del riesgo contractual para COMFAGUAJIRA, permitiendo, por el contrario, una mayor participación de empresas que cuentan con una adecuada capacidad financiera y operativa para ejecutar satisfactoriamente el objeto del contrato.

El Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA establece que la actividad contractual debe desarrollarse bajo los principios de **planeación, transparencia, selección objetiva, igualdad, economía, pertinencia y eficacia**, disponiendo que los requisitos habilitantes deben ser razonables, proporcionales y adecuados al objeto contractual, evitando restricciones injustificadas que limiten la participación de oferentes.

Particularmente:

- El **principio de selección objetiva** exige que los requisitos financieros permitan identificar proponentes con capacidad para ejecutar el contrato, sin incorporar condiciones que excedan las necesidades reales del proceso.
- El **principio de igualdad** garantiza que todas las empresas que cumplan condiciones financieras suficientes puedan participar en igualdad de oportunidades.
- El **principio de economía** busca promover una mayor competencia entre oferentes, permitiendo a la Entidad obtener las mejores condiciones técnicas y económicas.
- El **principio de pertinencia** exige que los indicadores financieros guarden relación con la realidad económica del sector y con el nivel de riesgo del contrato.

Estos principios también encuentran respaldo en el artículo 209 de la Constitución Política, conforme al cual la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en la igualdad, la economía, la eficacia, la imparcialidad y la publicidad.

La **Rentabilidad del Activo (ROA)** es un indicador que mide la eficiencia con la que una empresa utiliza sus activos para generar utilidades. No obstante, este indicador debe fijarse atendiendo el comportamiento financiero del sector económico al cual pertenece el proceso de contratación.

En el sector de vigilancia y seguridad privada, la actividad empresarial se caracteriza por:

- Altos costos laborales derivados de la intensidad en mano de obra.

- Tarifas mínimas reguladas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Márgenes operacionales relativamente estables y limitados debido a la regulación tarifaria.
- Elevados niveles de activos destinados a la operación del servicio.

Por estas razones, la propia **Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada**, a través de sus estudios financieros sectoriales, reporta indicadores que evidencian que una rentabilidad del activo del **10 %** se encuentra dentro de los rangos normales y saludables para las empresas del sector.

En consecuencia, mantener un indicador superior no necesariamente refleja una mejor capacidad para ejecutar el contrato, sino que puede excluir empresas financieramente sólidas cuyo comportamiento económico se encuentra dentro de los parámetros normales del mercado.

Debe resaltarse que la diferencia entre el indicador actualmente exigido y el solicitado (**reducción de dos puntos porcentuales**) es mínima y **no afecta significativamente la capacidad financiera del futuro contratista**, especialmente cuando el proceso también exige el cumplimiento de otros indicadores financieros como liquidez, endeudamiento, capital de trabajo y patrimonio, los cuales en conjunto permiten verificar de manera suficiente la solvencia económica del proponente.

Así mismo, la modificación propuesta no disminuye las garantías para COMFAGUAJIRA, toda vez que las empresas que acrediten una rentabilidad del activo igual o superior al **10 %** continúan demostrando una adecuada capacidad para generar utilidades a partir de sus activos y mantener una operación financieramente sostenible.

Por el contrario, flexibilizar moderadamente este indicador favorece la **pluralidad de oferentes**, fortalece la competencia y amplía la posibilidad de que la Entidad reciba un mayor número de propuestas técnicamente idóneas y económicamente competitivas, en concordancia con los principios de transparencia y selección objetiva previstos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA.

Con fundamento en los principios de **planeación, transparencia, igualdad, selección objetiva, economía y pertinencia** previstos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA, respetuosamente solicitamos **modificar el indicador habilitante de Rentabilidad del Activo**, estableciendo como requisito un valor **mayor o igual al diez por ciento ($\geq 0,10$)**.

La modificación solicitada representa un ajuste moderado que se encuentra dentro de los parámetros financieros reportados para el sector de vigilancia y seguridad privada, mantiene la exigencia de acreditar una adecuada capacidad económica y no incrementa el riesgo para la Entidad. Por el contrario, permite una mayor pluralidad de oferentes, fortalece la libre competencia y garantiza que la evaluación financiera se realice con criterios

proporcionales y acordes con la realidad económica del sector, sin sacrificar la idoneidad del futuro contratista.

En este sentido, la modificación propuesta armoniza los términos de referencia con los principios que orientan el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA y favorece un proceso de selección más competitivo, transparente y objetivo, en beneficio de la Entidad y del interés general.

OBSERVACIÓN 3.

3.2. EVALUACION TÉCNICA:

CONDICIONES PARA ACREDITAR EXPERIENCIA 100 PUNTOS:

El puntaje máximo será de cien (100) puntos de acuerdo con la acreditación de experiencia general como se detalla a continuación Para el presente proceso de selección, los oferentes deberán acreditar experiencia en máximo cuatro (4) contratos debida y correctamente ejecutados, a cuyo objeto sea la prestación de servicios de vigilancia privada con entidades públicas o privadas dentro de los últimos diez (10) años, cuya sumatoria sea igual o superior a dos (2) veces el presupuesto oficial asignado en SMLMV(...)

La Invitación establece que el puntaje correspondiente a la evaluación técnica se asignará con fundamento en la acreditación de experiencia general del proponente, otorgando hasta cien (100) puntos a quienes acrediten, mediante máximo cuatro (4) contratos ejecutados durante los últimos diez (10) años, una experiencia cuya sumatoria sea igual o superior a dos (2) veces el presupuesto oficial expresado en salarios mínimos legales mensuales vigentes.

No obstante, se observa que la experiencia exigida para obtener dicho puntaje corresponde sustancialmente al mismo requisito que previamente es solicitado dentro de los **requisitos habilitantes**, circunstancia que genera una duplicidad en la evaluación del mismo aspecto y desvirtúa la finalidad de los factores de ponderación.

Fundamento Jurídico:

El Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA establece que los procesos de selección deben desarrollarse con fundamento en los principios de **transparencia, selección objetiva, igualdad, economía, planeación, pertinencia y eficacia**, procurando que los factores de evaluación permitan identificar la oferta más favorable para la Entidad mediante criterios que representen ventajas reales para la ejecución del contrato.

El principio de **selección objetiva** implica que la asignación de puntajes debe recaer sobre aspectos que generen un valor diferencial entre las ofertas y no sobre condiciones mínimas de participación ya verificadas durante la etapa habilitante.

De igual manera, el principio de **pertinencia** exige que los factores de evaluación respondan a criterios que aporten beneficios concretos para la adecuada ejecución del contrato, mientras que el principio de **economía** busca promover una competencia efectiva

entre los oferentes, evitando esquemas de evaluación que privilegien reiteradamente un mismo aspecto.

Argumentación Técnica:

La experiencia constituye uno de los principales requisitos para verificar la capacidad técnica del proponente y, por esa razón, normalmente se exige como requisito habilitante.

Una vez acreditada dicha capacidad mínima, volver a asignar puntaje sobre el mismo elemento implica valorar dos veces una misma condición, sin que ello represente un beneficio adicional para la Entidad.

En otras palabras, un oferente que ya demostró contar con la experiencia suficiente para ejecutar el contrato ha acreditado la idoneidad mínima requerida; por tanto, otorgar una puntuación adicional por ese mismo concepto no mejora la calidad del servicio ni incrementa las garantías para COMFAGUAJIRA.

Por el contrario, los factores de ponderación deberían orientarse hacia aspectos que representen **valores agregados** para la ejecución contractual, tales como mejores coberturas de seguros, mayores estándares de protección patrimonial, fortalecimiento de los mecanismos de gestión del riesgo o herramientas adicionales que incrementen la seguridad de la Entidad.

Debe resaltarse que el objeto contractual comprende, en su mayoría, la prestación de servicios de **vigilancia armada**, actividad que implica riesgos inherentes para la Entidad, el contratista, el personal operativo y terceros.

En este contexto, una **Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual por Riesgos Derivados del Uso o Porte de Armas de Fuego**, con una cobertura superior a la mínima exigida como requisito habilitante, constituye un verdadero valor agregado para COMFAGUAJIRA, al incrementar la protección patrimonial frente a eventuales daños ocasionados durante la ejecución del contrato.

Una cobertura superior a **1.500 SMMLV** representa una garantía adicional para la Entidad, al ampliar el respaldo económico frente a reclamaciones por daños a personas o bienes derivados de la utilización de armas de fuego por parte del personal de vigilancia.

Este tipo de factor de evaluación se encuentra directamente relacionado con el objeto contractual, fortalece la gestión del riesgo, mejora la protección de los intereses de COMFAGUAJIRA y permite diferenciar objetivamente las propuestas por aspectos que sí generan un beneficio concreto para la Entidad.

Con fundamento en los principios de **transparencia, selección objetiva, igualdad, economía, pertinencia y planeación** previstos en el Manual de Contratación de

COMFAGUAJIRA, respetuosamente solicitamos a la Entidad:

Primero. Eliminar el factor ponderable denominado **"Condiciones para acreditar experiencia – 100 puntos"**, por cuanto la experiencia exigida ya fue verificada dentro de los requisitos habilitantes, circunstancia que genera una doble valoración del mismo aspecto y no representa un valor agregado para la Entidad.

Segundo. Reasignar dicho puntaje a un criterio técnico que otorgue beneficios reales para la ejecución del contrato, proponiendo como factor de evaluación la acreditación de una **Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual por Riesgos Derivados del Uso o Porte de Armas de Fuego**, con una cobertura **superior a mil quinientos (1.500) SMMLV** respecto de la exigencia mínima establecida en la Invitación, por cuanto este aspecto constituye un verdadero valor agregado, fortalece la gestión del riesgo, incrementa la protección patrimonial de COMFAGUAJIRA y guarda una relación directa con el objeto del contrato, teniendo en cuenta que la mayor parte de los servicios requeridos corresponden a vigilancia armada.

Esta modificación permitirá que la evaluación técnica se fundamente en criterios que efectivamente incrementen las garantías de protección para COMFAGUAJIRA, fortalezcan la gestión del riesgo contractual y aporten un valor agregado real a la prestación del servicio, en armonía con los principios de selección objetiva, eficiencia y adecuada administración del riesgo previstos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA.

OBSERVACION 4.

3.2. EVALUACION TÉCNICA CRITERIOS Y PUNTAJE.

Respetuosamente solicitamos a la Entidad revisar y modificar algunos de los requisitos exigidos para los perfiles del **Director de Operaciones, Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** y **Supervisor de Vigilancia**, por considerar que algunas exigencias no guardan una relación directa con las funciones propias de cada cargo, resultan desproporcionadas y pueden limitar injustificadamente la pluralidad de oferentes.

Fundamento Jurídico:

El Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA establece que los procesos de selección deben adelantarse bajo los principios de **transparencia, selección objetiva, igualdad, planeación, economía y pertinencia**, garantizando que los requisitos exigidos sean razonables, proporcionales y estén directamente relacionados con el objeto del contrato y las funciones que desempeñará el personal requerido.

En consecuencia, los perfiles profesionales deben responder a las competencias propias del cargo y no incorporar exigencias adicionales que no encuentren sustento normativo o funcional, pues ello puede restringir la participación de oferentes y afectar el principio de

libre concurrencia.

-DIRECTOR DE OPERACIONES (100 puntos)(...)

f) Contar con capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo (...)

Se solicita eliminar el literal **f)** correspondiente a la exigencia de **"Contar con capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo"**.

Si bien la Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un componente importante dentro de cualquier organización, las funciones propias del **Director de Operaciones** están orientadas a la dirección, coordinación, supervisión y control de la prestación del servicio de vigilancia, mas no a la administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, la Invitación contempla un perfil específico para el **Profesional en SST**, quien cuenta con la formación académica, licencia y competencias técnicas requeridas para desarrollar las actividades propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En consecuencia, mantener esta exigencia para el Director de Operaciones implica una duplicidad de competencias que no aporta un valor adicional a la ejecución del contrato y puede restringir la participación de empresas que cuentan con personal plenamente idóneo para desempeñar dicho cargo.

Se solicita eliminar el literal **f)** del perfil del Director de Operaciones.

-SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: 100 PUNTOS

(...) Por lo tanto, se otorgará ciento cuarenta (100) puntos al PROPONENTE que asigne para este Contrato un responsable del sistema de gestión integrado que tenga las siguientes calidades profesionales e intelectuales: (...)

c) Credencial de consultor (Acreditar mediante resolución vigente otorgada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, que lo faculte para la prestación del servicio como Consultor).

Se solicita eliminar el requisito consistente en acreditar **Credencial de Consultor en Seguridad Privada** expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Las funciones del Profesional en SST se encuentran reguladas principalmente por el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 0312 de 2019**, normas que establecen los requisitos mínimos de formación, licencia y competencias para administrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ninguna de estas disposiciones exige que el Profesional en SST cuente con acreditación como **Consultor en Seguridad Privada** para ejercer sus funciones, incluso cuando desarrolla sus actividades en empresas de vigilancia.

Por el contrario, la acreditación como Consultor en Seguridad Privada, prevista en el **Decreto Ley 356 de 1994** y reglamentada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, está dirigida a profesionales que realizan consultorías, estudios de

seguridad, asesorías especializadas y dirección operativa en materia de vigilancia privada, funciones distintas a las que desarrolla un Profesional en SST.

Por lo tanto, dicha exigencia no guarda relación con las funciones propias del cargo y puede restringir injustificadamente la participación de oferentes que cuentan con profesionales plenamente habilitados conforme a la normativa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se solicita eliminar el requisito de **Consultor en Seguridad Privada** para el Profesional en SST, manteniendo únicamente las exigencias previstas en la normativa vigente aplicable al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-SUPERVISOR DE VIGILANCIA (100 puntos)

(...) supervisor líder que tenga las siguientes calidades profesionales e intelectuales (...)

c) Evaluador en competencias laborales expedido por el Sena.

e) Vinculación mínima de dos (2) años con la proponente acreditada mediante certificación laboral y el pago de la seguridad social del último año (...)

Se solicita modificar el requisito de **Evaluador en Competencias Laborales expedido por el SENA**, permitiendo que, en caso de no contar con dicha certificación, también pueda acreditarse mediante **Certificación de Especialización para Supervisores en Entidades Oficiales**, expedida por una academia de capacitación debidamente autorizada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Esta modificación mantiene el nivel técnico exigido para el cargo y amplía las posibilidades de participación de personal con formación especializada directamente relacionada con la supervisión de servicios de vigilancia en entidades oficiales.

Igualmente, se solicita modificar la exigencia de **vinculación mínima de dos (2) años con el oferente**, reduciéndola a **un (1) año**, permitiendo además acreditar la experiencia mediante certificaciones laborales expedidas por empresas de vigilancia legalmente constituidas, que demuestren el desempeño de funciones como Supervisor de Vigilancia por un tiempo mínimo de **cinco (5) años**.

La permanencia del trabajador en una determinada empresa no constituye, por sí sola, un criterio que garantice una mejor prestación del servicio. La verdadera idoneidad del Supervisor se demuestra mediante su formación, experiencia específica y trayectoria profesional, independientemente del empleador con el cual haya adquirido dicha experiencia.

Mantener una exigencia de permanencia de dos años con un mismo oferente puede limitar la participación de empresas que cuentan con supervisores altamente calificados recientemente vinculados, restringiendo la pluralidad de oferentes sin que exista una justificación técnica suficiente.

SOLICITAMOS A LA ENTIDAD:

Con fundamento en los principios de **transparencia, igualdad, selección objetiva, proporcionalidad, economía y pertinencia** previstos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA:

1. **Eliminar** del perfil del Director de Operaciones el requisito de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. **Eliminar** para el Profesional en SST la exigencia de acreditar la credencial de Consultor en Seguridad Privada, por no corresponder a las funciones propias del cargo ni estar prevista en la normativa que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. **Modificar** el perfil del Supervisor de Vigilancia, permitiendo acreditar como alternativa al certificado de Evaluador en Competencias Laborales del SENA la **Especialización para Supervisores en Entidades Oficiales** expedida por una academia autorizada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
4. **Reducir** el requisito de vinculación mínima con el oferente para el Supervisor, de dos (2) años a un (1) año y permitir acreditar la experiencia mediante certificaciones laborales que demuestren una trayectoria mínima de cinco (5) años como Supervisor de Vigilancia.

Las modificaciones propuestas no disminuyen la calidad técnica del personal requerido; por el contrario, garantizan que los perfiles continúen siendo idóneos para la ejecución del contrato, promueven una mayor pluralidad de oferentes y fortalecen los principios de selección objetiva, igualdad y libre competencia que orientan el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA.

Adicionalmente, se observa que la sumatoria de los requisitos específicos de formación, certificaciones, cursos y tiempos de vinculación exigidos para el personal mínimo requerido configura un nivel de especificidad que excede las competencias esenciales para el desempeño de los cargos, circunstancia que puede limitar de manera injustificada la participación de otros oferentes que cuentan con personal idóneo, con amplia experiencia y plenamente habilitado conforme a la normativa vigente, pero que no reúne exactamente la totalidad de las certificaciones particulares exigidas.

Esta situación podría configurar un escenario en el cual los perfiles solicitados se ajusten a un número muy reducido de empresas del sector, restringiendo la libre concurrencia y la pluralidad de oferentes, principios que constituyen pilares fundamentales del Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA. La estructuración de perfiles con exigencias excesivamente específicas puede generar la percepción de un **"pliego tipo sastre"**, entendido como aquel que incorpora condiciones diseñadas de tal forma que solo uno o un reducido número de participantes pueda cumplirlas, afectando la igualdad de oportunidades y la objetividad del proceso de selección.

En este sentido, si bien la Entidad tiene la facultad de establecer los requisitos técnicos que considere necesarios para garantizar la adecuada ejecución del contrato, dicha facultad debe ejercerse bajo criterios de **razonabilidad, proporcionalidad y necesidad**, procurando que las exigencias respondan a las funciones propias de cada cargo y no se conviertan en barreras injustificadas para la participación de empresas que cuentan con la experiencia, capacidad técnica y operativa para ejecutar satisfactoriamente el objeto contractual.

Por lo anterior, respetuosamente se solicita revisar y flexibilizar los requisitos específicos de formación y certificaciones para los perfiles del personal mínimo requerido, permitiendo acreditar competencias equivalentes o experiencia relacionada cuando estas resulten suficientes para el desempeño de las funciones del cargo, garantizando así una mayor pluralidad de oferentes, la libre competencia y la selección objetiva, en armonía con los principios previstos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA.

OBSERVACION 5.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: (100 PUNTOS) *El proponente que demuestre desarrollar practicas certificadas en responsabilidad social empresarial obtendrá 100 puntos, dicho certificado debe estar vigente a la fecha de presentación de la oferta y ser expedido por la entidad competente.*

La invitación establece que se otorgarán cien (100) puntos al proponente que demuestre desarrollar prácticas certificadas en Responsabilidad Social Empresarial (RSE), exigiendo que dicha certificación se encuentre vigente a la fecha de presentación de la oferta y sea expedida por la entidad competente.

Fundamento Jurídico:

El Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA dispone que los procesos de selección deben desarrollarse bajo los principios de **transparencia, igualdad, selección objetiva, economía, proporcionalidad y pluralidad de oferentes**, garantizando que los factores de evaluación correspondan a criterios razonables, objetivos y relacionados con el objeto contractual.

En ese sentido, los factores de ponderación deben incentivar condiciones que representen un valor agregado para la Entidad, sin imponer exigencias que restrinjan injustificadamente la participación de proponentes que cumplen materialmente con el propósito perseguido.

Argumentación Técnica y Normativa:

La **Responsabilidad Social Empresarial** constituye un modelo de gestión mediante el cual las organizaciones incorporan políticas, programas y buenas prácticas orientadas al respeto por los derechos laborales, la protección del medio ambiente, la ética empresarial, el relacionamiento con los grupos de interés y el desarrollo sostenible.

Sin embargo, en la legislación colombiana **no existe una disposición que obligue a las**

empresas de vigilancia y seguridad privada, ni a las empresas en general, a obtener una certificación específica en Responsabilidad Social Empresarial para acreditar la implementación de dichas prácticas.

Por el contrario, las organizaciones pueden desarrollar e implementar políticas de Responsabilidad Social Empresarial mediante:

- Políticas corporativas.
- Códigos de ética y buen gobierno.
- Programas de bienestar laboral.
- Programas ambientales.
- Políticas de inclusión y diversidad.
- Programas de responsabilidad con la comunidad.
- Informes o reportes de sostenibilidad.
- Procedimientos internos que evidencien la implementación efectiva de estas prácticas.

En consecuencia, limitar la asignación del puntaje únicamente a quienes cuenten con una certificación específica excluye a empresas que efectivamente implementan políticas de Responsabilidad Social Empresarial, pero que, por decisión organizacional, no han optado por certificarlas, pese a cumplir con los mismos principios y objetivos.

Esta situación puede restringir la pluralidad de oferentes y generar una ventaja competitiva para un número reducido de empresas que cuentan con determinada certificación, sin que ello implique necesariamente un mejor nivel de compromiso con la responsabilidad social ni una mejor prestación del servicio objeto del contrato.

Adicionalmente, la combinación de este tipo de requisitos altamente específicos, junto con otras exigencias particulares contenidas en los términos de referencia, puede limitar la libre concurrencia y generar la percepción de que los factores de evaluación fueron estructurados con un grado de especificidad que favorece a un número reducido de participantes, circunstancia que resulta contraria a los principios de igualdad, selección objetiva y pluralidad de oferentes previstos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA.

Con fundamento en los principios de **transparencia, igualdad, selección objetiva, proporcionalidad, economía y pluralidad de oferentes** previstos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA, respetuosamente solicitamos **modificar el factor de evaluación denominado "Responsabilidad Social Empresarial"**, permitiendo que el puntaje pueda ser acreditado no solo mediante una certificación expedida por una entidad competente, sino también mediante la demostración de la implementación efectiva de políticas, programas, procedimientos o prácticas de Responsabilidad Social Empresarial adoptadas por el proponente.

En consecuencia, se propone modificar el criterio de evaluación de la siguiente manera:

DIRECCIÓN: BARRIO BRUSELAS Dg 22, Av. CRISANTO LUQUE # 37 – 35
MOVIL: 3112940556
ATENCIONALCLIENTE@VIMARCO.COM.CO
CARTAGENA DE INDIAS

WWW.VIMARCO.COM.CO



"El proponente que demuestre desarrollar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, mediante certificación vigente expedida por entidad competente o a través de políticas, programas, procedimientos, códigos de ética, informes de sostenibilidad u otros documentos internos que evidencien su implementación efectiva, obtendrá el puntaje previsto para este factor."

La modificación propuesta mantiene el objetivo perseguido por la Entidad de incentivar prácticas de responsabilidad social, pero elimina una restricción que no encuentra sustento en una obligación legal, promueve una mayor pluralidad de oferentes y garantiza que la evaluación recaiga sobre la implementación real de políticas de responsabilidad social y no exclusivamente sobre la tenencia de una certificación voluntaria. De esta manera, se fortalece la selección objetiva y se evita que los factores de evaluación puedan favorecer, de manera indirecta, a un grupo reducido de oferentes que cuentan con una certificación específica, cuando existen otros mecanismos igualmente idóneos para acreditar el compromiso empresarial con la Responsabilidad Social Empresarial.

OBSERVACIÓN 6.

CRITERIOS DE DESEMPATE:

"Se anexa el cuadro de la distribución del servicio de vigilancia, tipo de turno y monitoreo de cámaras, por el cual se basará el contratista para pasar su respectiva oferta económica"

En el capítulo correspondiente a los **Criterios de Desempate**, la Invitación señala expresamente:

"Se anexa el cuadro de la distribución del servicio de vigilancia, tipo de turno y monitoreo de cámaras, por el cual se basará el contratista para pasar su respectiva oferta económica."

No obstante, una vez revisados integralmente los documentos publicados por la Entidad, no se evidencia el anexo al que hace referencia dicho numeral, ni tampoco se identifica dentro del capítulo correspondiente a la **Oferta Económica** un documento que contenga la distribución del servicio, los tipos de turno, el monitoreo de cámaras o las demás especificaciones necesarias para la elaboración de la propuesta económica.

Fundamento Jurídico:

El Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA establece que la estructuración de los procesos contractuales debe observar los principios de **planeación, transparencia, igualdad, selección objetiva, economía y publicidad**, garantizando que los términos de referencia contengan información clara, completa y suficiente para que todos los interesados puedan elaborar sus ofertas en igualdad de condiciones.

El **principio de planeación** exige que la Entidad defina previamente todas las condiciones técnicas, operativas y económicas necesarias para la correcta estructuración de las propuestas, mientras que el **principio de transparencia** impone el deber de suministrar a todos los proponentes la totalidad de la información que servirá de base para la preparación

de sus ofertas y para la evaluación objetiva de las mismas.

Argumentación Técnica:

La elaboración de la oferta económica en un contrato de vigilancia depende de información esencial, como el número de puestos de servicio, modalidad de vigilancia (armada o sin armas), jornadas de trabajo, turnos, distribución por sedes, servicios de monitoreo, equipos tecnológicos requeridos y demás condiciones operativas.

En consecuencia, si la Entidad manifiesta que existe un **cuadro de distribución del servicio** que servirá de base para la elaboración de la propuesta económica, dicho documento debe formar parte integral de la Invitación y encontrarse disponible para todos los interesados desde la apertura del proceso.

La ausencia de este anexo genera incertidumbre respecto de la información que debe utilizarse para estructurar la oferta económica, lo que puede ocasionar que los proponentes elaboren propuestas bajo supuestos diferentes, afectando la comparabilidad de las ofertas y el principio de selección objetiva.

Así mismo, no resulta claro por qué esta referencia se incorpora dentro del capítulo de **Criterios de Desempate**, cuando corresponde a un aspecto directamente relacionado con la estructuración de la propuesta económica y no con los mecanismos para resolver un eventual empate entre ofertas.

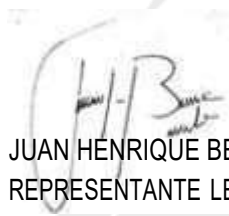
Esta situación evidencia una inconsistencia en la organización de la Invitación de referencia que hace necesaria su aclaración.

Con fundamento en los principios de **planeación, transparencia, igualdad, publicidad, economía y selección objetiva** previstos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA, respetuosamente solicitamos a la Entidad:

1. **Aclarar expresamente a cuál anexo hace referencia** el apartado de Criterios de Desempate cuando indica que se adjunta el cuadro de distribución del servicio de vigilancia, tipo de turnos y monitoreo de cámaras.
2. **Publicar dicho anexo**, en caso de que por error no haya sido incorporado dentro de los documentos del proceso, indicando las cantidades, distribución de puestos, modalidades del servicio, jornadas, turnos y demás información técnica que servirá de base para la estructuración de la oferta económica.
3. **Precisar si dicho documento hace parte de la oferta económica**, incorporándolo expresamente dentro del capítulo correspondiente y dentro del listado de anexos obligatorios del proceso, con el fin de evitar interpretaciones diferentes entre los proponentes y garantizar que todas las ofertas sean elaboradas sobre los mismos parámetros técnicos y económicos.

La aclaración y publicación de este anexo permitirá que todos los interesados estructuren sus propuestas con información completa y uniforme, fortaleciendo los principios de planeación, transparencia, igualdad y selección objetiva previstos en el Manual de Contratación de COMFAGUAJIRA y garantizando una adecuada comparación de las ofertas en condiciones de equidad.

Atentamente,



JUAN HENRIQUE BERRIO DE POMBO
REPRESENTANTE LEGAL
VIMARCO LTDA.

DIRECCIÓN: BARRIO BRUSELAS Dg 22, Av. CRISANTO LUQUE # 37 – 35
MOVIL: 3112940556
ATENCIONALCLIENTE@VIMARCO.COM.CO
CARTAGENA DE INDIAS

WWW.VIMARCO.COM.CO

