

JUAN FELIPE NEIRA RICAURTE*

***ANÁLISIS APLICADO AL CONCURSO DE MÉRITOS COMO MODALIDAD DE
SELECCIÓN CONFORME AL CONCEPTO DE MÉRITO EN COLOMBIA***

*Abogado, Universidad Santo Tomás - Seccional Tunja. Candidato a Especialista en Derecho Administrativo, Universidad Santo Tomás – Seccional Tunja. Estudiante de la Maestría en Derecho Administrativo, Universidad Santo Tomás – Seccional Tunja. Contacto: juan.neirar@usantoto.edu.co; jfneirar@gmail.com; ORCID: 0000-0003-2202-6327

SUMARIO

Introducción. I. El Concurso de Méritos dentro de la Contratación Estatal en Colombia. I.I. Evolución legal del concurso de méritos como modalidad de selección del contratista. I.II Relación del concurso de méritos con otras modalidades de selección del contratista II. Condiciones de aplicación y ejercicio del Concurso de Méritos en Colombia. II.I Implementación del concurso de méritos en los contratos de consultoría II.II Desarrollo del concurso de méritos para la selección de consultores de planos, diseños, anteproyectos y proyectos arquitectónicos III. Prelación del Mérito como base del Concurso de Méritos en Colombia. III. I. El principio del mérito como ideal de la contratación estatal en Colombia. III.II. Realidad del concurso de méritos en Colombia.

RESUMEN

Históricamente, el mérito en Colombia ha sido un concepto relevante y determinante en todos los aspectos de la vida laboral de la sociedad. Sin embargo, en el contexto de la Administración Pública, el mérito toma una dimensión diferente, con una alta importancia dentro de los procesos y procedimientos que se llevan a cabo al interior de esta.

Una de las variables dónde el mérito posee mayor importancia dentro de la Administración Pública, es la Contratación Estatal; más específicamente en una de las modalidades de selección: el Concurso de Méritos, regulado a partir de la Ley 1150 de 2007, perfeccionado por el Decreto 1510 de 2013, y compilado por el Decreto 1082 de 2015, el cual establece, en su artículo 2.2.1.2.1.3.1 la procedencia del Concurso de Méritos, el cual se implementa para la adjudicación de contratos de consultoría referentes a “proyectos de inversión, estudios de diagnóstico, prefactibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos, así como a las asesorías técnicas de coordinación, control y supervisión” e igualmente aquellos

cuyo objeto se centre en la interventoría, asesoría, gerencia de obra o de proyectos, dirección, programación y ejecución de diseños, planos, anteproyectos y proyectos. (Ley 80, 1993, art. 32).

Por lo tanto, el presente artículo presenta una revisión de la actividad estatal relacionada con el concurso de méritos, haciendo referencia a la normatividad que regula esta modalidad de contratación, así como las etapas del mismo, las diferencias entre el concurso de méritos y otras modalidades de contratación y finalmente se analiza la incursión del mérito en el marco del concurso de méritos, teniendo en cuenta algunos casos de corrupción que se han presentado durante la celebración y ejecución de contratos estatales.

PALABRAS CLAVE

Contratación Estatal, Concurso de Méritos, Modalidad de Selección, Mérito.

ABSTRACT

Historically, merit in Colombia has been a relevant and determining concept in all aspects of the working life of society. However, in the context of Public Administration, merit take on a different dimension, with high importance within the processes and procedures carried out within it.

One of the variables where merit has the greatest importance within the Public Administration is State Contracting; more specifically in one of the selection modalities: the Contest of Merits, regulated by Law 1150 of 2007; compiled by Decree 1082 of 2015, that stablish on its article 2.2.1.2.1.3.1 the origin of the merit contest, the which is implemented for the awarding of consulting contracts referring to “investment projects, diagnostic studies, pre-feasibility or feasibility for specific programs or projects, as well as technical advice on coordination, control and supervision” and also those whose purpose is focus on auditing, consulting, construction or project management, direction, programming and execution of designs, plans, preliminary projects and projects. (Law 80, 1993, art. 32).

Therefore, this article presents a review of the state activity related to the merit contest, making reference to the regulations that regulate this type of contracting, as well as its stages, the differences between the merit contest and other modalities. of contracting and finally the application of merit is analyzed within the framework of the merit contest, taking into account some cases of corruption that have arisen during the celebration and execution of state contracts.

KEY WORDS

State procurement, Merit Contest, Selection Modality, Merit.

INTRODUCCIÓN

En primer lugar, resulta importante señalar que por medio de este artículo se pretende realizar un análisis de la contratación pública en Colombia, en particular, respecto a la modalidad de selección de contratista concerniente al concurso de méritos, teniendo en cuenta, aspectos de carácter doctrinal, legal y jurisprudencial, con el propósito de determinar si efectivamente se ha aplicado el principio constitucional del mérito, basado en este principio como forma de Gobierno.

Adicionalmente, se maneja un enfoque analítico descriptivo, el cual se evidencia a través de los tres capítulos que conforman este artículo: En el primero se identifica el avance normativo que ha tenido la figura del concurso de méritos como modalidad de contratación, en el marco de la contratación estatal en Colombia; posteriormente se describe el proceso de contratación concerniente al concurso de méritos, teniendo en cuenta los criterios de aplicación y ejercicio del mismo, de conformidad con las leyes que lo regulan y finalmente se determina si el principio del mérito se materializa en los procesos de contratación estatal, o por el contrario existen factores que afectan la consecución de los fines del Estado.

En este sentido, vale la pena indicar que la contratación Estatal en Colombia de acuerdo con Bahamón (2018) tiene como principal finalidad regular los procedimientos contractuales desplegados por parte de las entidades del Estado, en aras de satisfacer y cumplir los fines del Estado, en el marco de la celebración de un contrato estatal. Ello, a partir de la entrada en vigor del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, el cual fue expedido por medio de la ley 80 de 1993, cuyo propósito principal consiste en la regulación de la contratación pública en Colombia.

Teniendo en cuenta que todas las actuaciones del Estado deben tener como objetivo y fin primario el cumplimiento de los fines propios del Estado, en el marco de la contratación estatal, es necesario que tanto la Entidad que contrate, así como el Contratista deban cumplir a cabalidad con los deberes y obligaciones que les sean impuestas, en particular respecto a lo establecido en los artículos 4 y 5 de la ley 80 de 1993.

Ahora bien, teniendo en cuenta estos fines del Estado, la ley establece unas modalidades de selección para determinar una mejor selección del contratista, tratándose de la licitación, la contratación directa, la selección abreviada, el concurso de méritos y la mínima cuantía.

En consecuencia, toma importancia el Concurso de Méritos, toda vez que, como es bien sabido, esta es una de las modalidades de selección cuyo origen se remonta a la Ley 80 de 1993, implementada a partir de la Ley 1150 de 2007, que ha sido perfeccionada a lo largo del tiempo a través de distintas normas, convirtiéndose en una modalidad de selección independiente y con gran importancia en lo que a contratación de consultoría refiere.

De esta forma, por medio del presente artículo se realiza un análisis normativo respecto a la implementación del concurso de méritos como modalidad de selección de contratistas, tomando en consideración, que se trata de la modalidad mediante la cual se adjudican los contratos de consultoría establecidos

en el artículo 32 de la ley 80 de 1993, tales como “proyectos de inversión, estudios de diagnóstico, prefactibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos, así como a las asesorías técnicas de coordinación, control y supervisión” (Ley 80, 1993, art. 32).

Igualmente, la ley incluye como contratos de consultoría los contratos cuyo objeto se centra en la “interventoría, asesoría, gerencia de obra o de proyectos, dirección, programación y la ejecución de diseños, planos, anteproyectos y proyectos” (Ley 80, 1993, art. 32).

Posteriormente, se realiza una descripción detallada del concurso de méritos, en particular respecto a las etapas que deben surtirse previo a la adjudicación del contrato, con base en lo establecido en la normativa vigente.

Finalmente, también se analizará si, realmente el Concurso de Méritos como modalidad de selección premia de manera efectiva el mérito como cualidad del contratista, o si existen divergencias entre la denominación de esta modalidad y el concepto de mérito, dado que, como se verá a continuación, existe la posibilidad que esta modalidad pueda ser conocida de otra forma, sin afectar su funcionamiento, teniendo en cuenta su forma de aplicación y ejecución utilizada por parte de la Administración Pública.

I. El concurso de méritos dentro de la contratación estatal en Colombia

En el presente capítulo se realiza un análisis del avance normativo que ha tenido la modalidad de selección concerniente al concurso de méritos, como modalidad de contratación estatal, a partir de la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1150 de 2013, el Decreto 1082 de 2015, que compiló el Decreto precedente, el Decreto 399 de 2021, entre otros. De esta forma, se hace alusión a las modalidades de selección de contratistas en el marco de la contratación pública en Colombia, teniendo como referencia el concurso de méritos, en aras de reflejar

las características que diferencian estos procesos de contratación de manera general.

1.1 Evolución legal del concurso de méritos como modalidad de selección del contratista

Dentro de la Contratación Estatal en Colombia, el Concurso de Méritos se presenta como una de las Modalidades de Selección más importantes al tener en cuenta la forma y los métodos de Contratación a lo largo de las Entidades Públicas, ya sean del orden nacional, departamental o regional.

Ahora bien, el papel del Concurso de Méritos dentro del contexto propio de las modalidades de selección previstas por parte de la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007 posee cierto roce con la modalidad de selección referente a la mínima cuantía, tomando en cuenta los conceptos básicos de cada una de estas modalidades establecidas por parte de la Ley.

Así define la Función Pública al Concurso de Méritos como Modalidad de Selección: “Esta modalidad contractual está prevista para la selección de consultores o interventores, en asesorías técnicas de coordinación, control y supervisión, gerencia de obra y/o proyectos” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Para Dussan y Herrera (2012), el concurso de méritos consiste en la “modalidad de contratación por excelencia, para la adjudicación de consultorías, en tanto tiene como finalidad la ejecución de una obra intelectual que requiere condiciones técnicas calificadas” (p. 17).

Así las cosas, con base en el Decreto 1082 de 2015, se tiene que:

“Las entidades estatales deben seleccionar sus contratistas a través del concurso de méritos para la prestación de servicios de consultoría de que trata el numeral 2 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y para los proyectos de arquitectura.” (Decreto 1082, 2015, art. 2.2.1.2.1.3.1.)

Es así, que la aplicación del Concurso de Méritos como modalidad de selección se encuentra reglada estrictamente por parte de la Ley, generando que deban realizarse los procesos contractuales necesarios a través de esta modalidad en los casos mencionados anteriormente, y se fija el procedimiento a seguir dentro de este mismo Decreto.

Cabe aclarar que, a pesar de que la Ley 80 de 1993 creó algunas modalidades de contratación, el concurso de méritos como modalidad propia se instauró e implementó a partir de la Ley 1150 de 2007, en tanto que, la Ley 80 hablaba indistintamente de Licitación o *Concurso*, situación que generaba una confusión evidente, y provocaba que el Concurso de Méritos en un inicio fuera otro término más al referirse a la Licitación Pública como modalidad de selección.

De hecho, “estas complicaciones se dan porque la Ley 80 de 1993 utiliza la expresión concurso para referirse a la licitación pública que tiene por objeto los servicios intelectuales” (Laguado, 2011), por lo tanto, no es sino hasta la entrada en vigencia de la Ley 1150 de 2007 que el Concurso de Méritos toma su condición de modalidad de selección independiente.

Con base en lo anterior, fue la Ley 1150 de 2007 la que reguló en un inicio las modalidades de selección propiamente dichas, y que usó este término para referirse a las “formas” de contratación estatal, y el cómo estas debían aplicarse; así, el artículo 2 de la Ley en cuestión diferenció la Licitación Pública del Concurso de Méritos, y el numeral 3 de este mismo artículo definió al Concurso de Méritos de la siguiente manera: “Corresponde a la modalidad prevista para la selección de consultores o proyectos, en la que se podrán utilizar sistemas de concurso abierto o de precalificación.” (Ley 1150, 2007, art. 2).

De acuerdo con lo anteriormente enunciado, se crea la Modalidad de Selección Concurso de Méritos, se dan visos iniciales de su procedimiento, y de dos subclasificaciones pertenecientes a esta Modalidad, el Concurso Abierto o la Precalificación.

De manera consecuente, la misma Ley establece los principios y demás procedimientos aplicables en general a las modalidades de selección previstas en el artículo 2; sin embargo, no establece un procedimiento específico para el desarrollo del Concurso de Méritos como modalidad de selección.

Ahora bien, en el año 2012, a través del Decreto 734 de este mismo año, se reglamentó a profundidad la Contratación Estatal, con esto, de manera consecuente, las modalidades de selección tomaron un espectro más amplio, definiéndose también su procedimiento. Al respecto, frente al Concurso de Méritos, se enunciaba lo siguiente: “A través de la modalidad de selección de concurso de méritos se contratarán los servicios de consultoría a que se refiere el numeral 2 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y los proyectos de arquitectura.” (Decreto 734, 2012, art. 3.3.1.1)

Así mismo, se estableció a partir del artículo 3.3.2.1 y subsiguientes, el procedimiento a seguir dentro del Concurso de Méritos y los métodos de evaluación para esta modalidad de selección. Sin embargo, con la expedición del Decreto 1510 de 2013, dónde se reglamentó el Sistema de Compra Pública, se realizaron ajustes adicionales al concepto, procedencia y procedimiento aplicable a la modalidad de selección correspondiente al Concurso de Méritos, además de que se derogó el Decreto 734 de 2012.

Posteriormente, el Decreto 1510 de 2013 fue compilado junto con otras normas a través del Decreto 1082 de 2015, señalando lo siguiente:

Las entidades estatales deben seleccionar sus contratistas a través del concurso de méritos para la prestación de servicios de consultoría de que trata el numeral 2 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y para los proyectos de arquitectura. (Decreto 1082, 2015, art. 2.2.1.2.1.3.1.)

Con base en lo anterior, es claro que, finalmente, se definió completamente el escenario de aplicación del Concurso de Méritos, y, de manera consecuente, se

reglamentó el procedimiento a seguir en los casos en que se requiera realizar la selección del contratista a través de esta modalidad.

I.II Relación del concurso de méritos con otras modalidades de selección del contratista

Teniendo en cuenta que el concurso de méritos corresponde a una de las modalidades de selección, es importante hacer referencia a las demás modalidades que existen dentro de la Contratación Estatal en Colombia, toda vez que, como se enunció anteriormente, el concurso de Méritos no surgió inicialmente como una modalidad independiente, sino que se tomó como un concepto alterno y equivalente al de la Licitación Pública.

Al respecto, la Licitación Pública es una de las más importantes, si no la más importante, de las modalidades de selección existentes dentro de la Contratación Pública en Colombia. Dicha relevancia surge a raíz, inicialmente, de la existencia misma de la Ley 80 de 1993, ya que dicha Ley es aquella que estableció el Estatuto General de Contratación de la Administración, y, en consecuencia, estableció las herramientas a utilizarse para desarrollar esta contratación, entre las cuales se presentan las modalidades de selección.

En Colombia, tanto el concurso de méritos como la licitación pública son mecanismos fundamentales para la selección de contratistas en el ámbito público, aunque difieren en las causales de procesos de selección de cada una. En relación con la Licitación Pública, como bien lo indica el artículo 2 de la ley 1150 de 2007, esta modalidad de selección se constituye como la regla general para la celebración de un contrato dirigido a la adquisición de un bien o servicio, mientras que, el concurso de méritos es una de las excepciones a esta regla general, debido a que debe implementarse cuando se trate de consultorías, interventorías, diseño de planos, entre otros.

Por otra parte, en relación con los criterios de escogencia de la oferta más favorable para la entidad, conforme al numeral 2 del artículo 5 de la ley 1150 de

2007, en los procesos de contratación como la licitación pública se debe tener en cuenta el criterio de selección objetiva, por ende, se escogerá la oferta más favorable desde el punto de vista financiero y técnico. En cambio, aunque en el concurso de méritos también se toman en consideración factores técnicos y económicos, se prioriza el aspecto técnico, en tanto que, el numeral 4 del artículo 5 de la ley 1150 claramente establece que, en los procesos dirigidos a la selección de consultores, se debe hacer uso de factores de calificación que valoren los aspectos técnicos de la oferta, incluso, establece como un posible criterio de calificación la experiencia del oferente y su equipo de trabajo.

Asimismo, dentro de las modalidades de selección también se encuentra la modalidad de selección abreviada, la cual se desarrolla bajo 10 causales en particular, la primera refiere a la adquisición de bienes y servicios con características técnicas uniformes, que cuentan con patrones de diseño similares, en cuyo caso, se puede hacer uso de mecanismos de adquisición de estos productos, tales como la subasta inversa, la bolsa de productos e instrumentos derivados de la celebración de Acuerdos Marco de Precios. (Ley 1150, 2007, art. 2, lit. a.).

En relación con la subasta inversa, se define como un mecanismo mediante el cual se adquieren bienes o servicios que tienen características técnicas similares, por ende, se ofrece el mismo producto, pero la puja es inversa, en tanto que se disminuye el precio inicial. Respecto a la bolsa de productos, se trata de un espacio a través del cual, se realizan transacciones de productos entre el Estado e intermediarios que representan a los contratistas, en particular, son sociedades corredoras de productos (Gutiérrez, 2016).

Por su parte, el Acuerdo Marco Precio, de conformidad con Función Pública (2018) consiste en un proceso liderado por el Sistema de Compra Pública de Colombia denominado “Colombia Compra Eficiente”, entidad que adelanta un proceso licitatorio previamente con ciertos oferentes para llevar a cabo la adquisición de bienes y servicios, el cual es publicado en la tienda virtual del Estado,

con el propósito de que las entidades estatales lo conozcan y se ciñan a dicho acuerdo, e igualmente acojan la oferta de menor precio.

En esa misma línea, la Ley 1150 establece como una de las causales de Selección Abreviada la contratación de menor cuantía, así como la celebración de contratos de prestación de servicios de salud, la contratación cuyo proceso de licitación se haya declarado desierto, la enajenación de bienes que pertenecen al Estado, la adquisición de productos de origen o destinación agropecuaria ofrecidos en bolsas de productos, contratos cuyo objeto directo son las actividades comerciales e industriales desarrolladas por Sociedades de Economía Mixta y Empresas industriales del Estado, contratos orientados a la ejecución de programas de desmovilización, personas amenazadas, atención a población desplazada, protección de derecho humanos, entre otros. Igualmente, se aplica esta modalidad para la contratación de bienes y servicios requeridos para la defensa y seguridad de la nación y finalmente para la adquisición de bienes y servicios de características no uniformes utilizadas comúnmente por parte de entidades públicas (Ley 1150, 2007, art. 2).

A diferencia del concurso de méritos, bajo esta modalidad se toma en consideración el valor de la contratación, e igualmente difieren en relación con el objeto, toda vez que, mediante el concurso de méritos se busca la prestación de servicios de consultoría para la ejecución de proyectos de inversión, asesorías, interventorías, así como la ejecución de proyectos de arquitectura, en cambio, a través de la modalidad de selección abreviada, simplemente se pretende la contratación de un bien o servicio, cuya prestación no requiere un conocimiento técnico específico por parte del contratista.

Ahora bien, dentro de las modalidades de selección también se encuentra la contratación de mínima cuantía, dirigida a la adquisición de bienes, servicios y obras, cuyo valor no exceda el 10% de la menor cuantía de la Entidad del Estado. En este proceso se permite la participación de todos los interesados, previo

cumplimiento de los requisitos señalados en la invitación pública y finalmente se escoge la oferta de menor valor (Función Pública, 2018).

En este sentido, la contratación de mínima cuantía posee diferencias marcadas en relación con la el concurso de méritos, teniendo en cuenta que, la primera se orienta a la prestación de bienes o servicios, pero la adjudicación del contrato se basa principalmente en el valor del mismo, además de que no se requieren habilidades especiales y conocimiento técnico para ejecutar el contrato, mientras que la segunda, se centra en la persona, toda vez que, bajo esta modalidad se busca la prestación de interventorías, consultorías, asesorías, estudios de proyectos de inversión y análisis de la factibilidad de ciertos proyectos específicos de inversión.

Sin embargo, como se mencionó en el capítulo anterior, el concurso de méritos posee un roce con la mínima cuantía, toda vez que, ante la concurrencia de estas dos modalidades, prevalece la segunda.

Ello, teniendo en cuenta que la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra eficiente, ha indicado que:

Dado que la selección de mínima cuantía es especial para cualquier objeto y que la selección de mínima cuantía permite obtener una mayor economía en el trámite del Proceso de Contratación, en caso de concurrencia del concurso de méritos y de mínima cuantía, la modalidad de selección aplicable es la de mínima cuantía. (Colombia Compra eficiente, s.f.)

Esto indica que, en caso de que se requiera contratar una consultoría para diseñar una obra, cuyo valor no supere el 10% de la menor cuantía, la entidad debe adelantar el proceso de contratación a través de una mínima cuantía, teniendo en cuenta el principio de economía establecido en la ley 80 de 1993, conforme al cual, la entidad debe garantizar la selección de la propuesta más favorable, a partir de un procedimiento ágil y expedito, con austeridad de tiempo y gastos (Jiménez & Restrepo, 2020).

Lo anterior se analizó mediante la sentencia C-004 de 2017, toda vez que, se demandó la expresión “independientemente del objeto” establecida en el artículo 2 de la ley 1150 de 2007, el cual estipula la implementación de la modalidad de selección referente a la mínima cuantía en aquellos contratos cuyo valor no excede el 10% de la menor cuantía, independientemente de su objeto. Ello, teniendo en cuenta que, para los demandantes se desconocen los artículos 2 y 209 de la constitución, al contrariar los fines del Estado y los principios de la función administrativa, tales como la eficiencia, eficacia, economía, publicidad y celeridad, además de que consideran que se vulnera el artículo 13 constitucional, debido a que la implementación del procedimiento de mínima cuantía desconoce el mérito como un factor determinante y prevalece el criterio netamente económico, es decir, el precio de la oferta.

Al respecto, la Corte estudió la concurrencia de la mínima cuantía y el concurso de méritos, señalando que, el cargo carece de fundamento, toda vez que, en el concurso de méritos las condiciones de experiencia e idoneidad de los oferentes se constituyen como criterios de ponderación para elegir la mejor oferta, sin embargo, en la mínima cuantía, se valoran como requisitos habilitantes, puesto que, se requiere capacidad jurídica, experiencia y capacidad financiera (Sentencia C-004, 2017).

Cabe resaltar que, la Corte Constitucional se inhibió de pronunciarse al respecto, no obstante, con base en las consideraciones expuesta en la sentencia, se observa que se acoge a la teoría de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, toda vez que, para esta autoridad judicial,

La especificidad del objeto a contratar mediante el concurso de méritos no es suficiente para excluir la contratación de mínima cuantía, cuando el monto de la contratación no supere dicha cuantía. Esto quiere decir que el criterio relativo a la cuantía es subsidiario y se excluye cuando exista una causal específica, relativa al objeto, lo que no ocurre en el caso del concurso de méritos. (Sentencia C-004, 2017)

Por consiguiente, con base en criterios legales y jurisprudenciales, se puede afirmar que ante la concurrencia de estas dos modalidades, prevalece la mínima cuantía, teniendo en cuenta que, a través de su implementación se garantiza el principio de economía, derivado en la realización de un proceso más ágil y expedito, el cual también tiene en cuenta criterios como la experiencia y capacidad, teniendo en cuenta que se trata de requisitos habilitantes sin los cuales no sería posible adjudicar el contrato al oferente.

En lo que respecta a la contratación directa, de conformidad con la ley 1150 de 2007, es dable implementar esta modalidad cuando se trate de situaciones de urgencia manifiesta, convenios interadministrativos, contratación de empréstitos, o cuando sea necesaria la prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión. A diferencia de las demás modalidades, en este tipo de contratación no se realiza una convocatoria pública en donde se analizan diversas ofertas, en tanto que, la entidad se encarga de seleccionar al contratista, con base en el cumplimiento de ciertos requisitos, que incluyen la inexistencia de inhabilidades e incompatibilidades para contratar con el Estado, debiendo obedecer al principio de transparencia que rige la contratación estatal en Colombia.

No obstante, a pesar de que algunos contratos como el de prestación de servicios requieran un componente intelectual, así como en el concurso de méritos, cabe resaltar que tienen una gran diferencia, concerniente al objeto del contrato, teniendo en cuenta que las entidades estatales deben llevar a cabo el proceso de contratación mediante la modalidad de selección referente al concurso de méritos cuando se trate exclusivamente de contratos de consultoría establecidos en el numeral 2 del artículo 32 de la ley 80 de 1993.

Es así como se observa que en Colombia existen 5 modalidades de selección en materia de contratación estatal, como son la licitación pública, la selección abreviada, la contratación mínima cuantía, la contratación directa y el concurso de méritos, cuya finalidad en común consiste en garantizar la prestación de los

servicios público de manera efectiva, al igual que el cumplimiento de la función social y la garantía del interés general.

II. Condiciones de aplicación y ejercicio del concurso de méritos en Colombia

A través de este capítulo se hace énfasis en los contratos bajo los cuales es posible llevar a cabo el concurso de méritos como modalidad de selección del contratista, tratándose de contratos de consultoría. Igualmente, se señalan y definen las etapas del concurso de méritos conforme a la normatividad legal vigente, así como también los requisitos, condiciones y criterios primordiales para el desarrollo de este proceso de contratación.

II. 1 Implementación del concurso de méritos en los contratos de consultoría

El Concurso de Méritos en Colombia como modalidad de selección ha sufrido diferentes cambios y una marcada evolución en lo que a su procedimiento y aplicación se refiere, toda vez que, como se enunció anteriormente, con la ley 80 de 1993 no se lograba diferenciar la modalidad referente a la licitación pública del concurso de méritos, debido a que la interpretación de la norma generaba una confusión, no obstante, a partir de la ley 1150 de 2007, se establecieron las modalidades de selección de contratistas en el marco de la contratación estatal en Colombia, de tal forma que, se logró distinguir el concurso de méritos de la licitación pública.

Es así como, mediante el numeral 3 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, se estableció el concurso de méritos como una de las modalidades de selección del contratista, cuyo propósito consiste en la selección de consultores, ya sea mediante el sistema de concurso abierto o precalificación. En caso de que se implemente el concurso de méritos mediante el sistema de precalificación, se hace necesario realizar una convocatoria pública, con el fin de elaborar una lista limitada de oferentes a través de la respectiva resolución, la cual se debe notificar en audiencia

pública. Dicha lista se conformará, de acuerdo con criterios como la capacidad intelectual, la experiencia, la organización, el conocimiento técnico, entre otros.

En razón a lo anterior, la modalidad de concurso de méritos sólo es aplicable cuando se trate de la ejecución de contratos de consultoría o ciertos proyectos específicos señalados en la ley. Ello, se ratifica mediante el Decreto 1082 de 2015, el cual consagra la obligación que reside en cabeza de las Entidades Estatales frente a la selección de contratistas por medio del concurso de méritos, cuando se trate de la prestación de servicios de consultoría consagrados en el numeral 2 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 e igualmente para los proyectos de arquitectura (art. 2.2.1.2.1.3.1).

En ese orden de ideas, la ley 80 de 1993, mediante la cual se expidió el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, dispone en el artículo 2 los contratos de consultoría de la siguiente manera:

- Contratos concernientes a la ejecución de proyectos de inversión.
- Estudios de diagnóstico, prefactibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos.
- Asesorías técnicas de coordinación, control y supervisión.
- Aquellos cuyo objeto se centre en la interventoría, asesoría, gerencia de obra o de proyectos, dirección, programación y ejecución de diseños, planos, anteproyectos y proyectos. (Ley 80, 1993, art. 32)

Ahora bien, en el proceso de selección del contratista a través de la modalidad de concurso de méritos se deben agotar varias etapas, con el fin de cumplir con la selección objetiva del contratista, buscando garantizar lo establecido por el artículo 23 de la Ley 80 de 1993, así como su finalidad, referente a la adecuada prestación de los servicios públicos, el cumplimiento de la función social y la garantía del interés general. Por ello, vale la pena aclarar cuáles son estas etapas, con el fin de tener mayor conocimiento respecto al desarrollo de esta

modalidad de contratación estatal, ya sea bajo el sistema abierto o por medio del sistema de precalificación.

En primer lugar, es necesario realizar los estudios y documentos previos, soporte para elaborar el pliego de condiciones, así como el respectivo contrato. Cabe resaltar que los estudios previos deben estar a disposición del público y deben tener el siguiente contenido:

1. Descripción de la necesidad que se busca satisfacer a través del proceso de contratación por parte de la Entidad.
2. El objeto del contrato, junto con los permisos, autorizaciones, licencias y demás especificaciones requeridas para su ejecución.
3. La modalidad de selección del contratista, lo cual incluye la justificación y fundamentos jurídicos.
4. El valor del contrato.
5. Los criterios que se tendrán en cuenta a la hora de elegir la oferta más favorable.
6. Análisis de riesgos y formas de mitigación.
7. Garantías que pretende exigir la entidad en el proceso de contratación.
8. Indicación por parte de la entidad estatal en caso de que el proceso de contratación se encuentre cobijado por un acuerdo comercial. (Decreto 399, 2021, art. 1)

A partir de los estudios previos, se elaboran los pliegos de condiciones, en donde se señalan los parámetros del contrato, tales como plazo, precios, reglas y procedimientos, con el fin de elegir al contratista que más se adecue a la oferta, sin desconocer los principios de transparencia, economía e igualdad.

En este sentido, vale la pena resaltar los requisitos que debe contener el pliego de condiciones, que de conformidad con el Decreto 1082 de 2015 son los siguientes:

1. Descripción completa y detallada del bien o servicio que será objeto del contrato.

2. Modalidad de selección, junto con su justificación.
3. Criterios de selección, los cuales incluyen los incentivos y factores de desempate.
4. Condiciones de costo y calidad que se deben tener en cuenta dentro del proceso de selección objetiva.
5. Reglas que se deben aplicar para la presentación de las ofertas, la evaluación y la adjudicación.
6. Causales de rechazo de la oferta.
7. El valor y plazo del contrato, así como el cronograma de pagos. En caso de que haya lugar al pago de anticipos, se debe incluir dicha determinación, e igualmente el valor de la misma.
8. Los riesgos del contrato, además de las formas de mitigarlo y la asignación de los riesgos a las partes.
9. Garantías que se exigen en el proceso de contratación, además de las condiciones.
10. Indicación de si el contrato y los pliegos de condiciones se encuentran cubiertos por un Acuerdo Comercial.
11. Términos, condiciones y minuta del contrato.
12. Términos de la interventoría y supervisión del contrato.
13. Plazo establecidos para expedir las adendas.
14. El cronograma. (Decreto 1082, 2015, Art. 2.2.1.1.2.1.3.)

Aunado a lo anterior, dentro del proceso de selección realizado a través de concurso de méritos, la entidad estatal debe incluir dentro de los pliegos de condiciones dos criterios esenciales, el primero de ellos referente a la experiencia con la que cuenta el interesado, así como su equipo de trabajo; y el segundo se

trata de la formación académica con la que cuenta el equipo de trabajo del oferente (Decreto 399, 2021, art. 2).

Una vez se publique el pliego de condiciones, los interesados en el proceso de contratación cuentan con 5 días hábiles contados a partir de la publicación, para realizar observaciones a este documento en caso de que así lo consideren, con el fin de que las mismas sean revisadas por la Entidad Estatal, para que se realicen modificaciones al pliego de condiciones si se considera necesario.

Por otra parte, dentro del concurso de méritos es necesario realizar un aviso de la convocatoria, por medio del cual se informa a la comunidad acerca del proceso de selección, con el fin de que los interesados tengan conocimiento acerca de las condiciones que rigen el contrato, de tal forma que, al verificar el cumplimiento de los requisitos manifiesten su intención de participar en el proceso.

En razón a lo anterior, el Decreto 1082, establece los requisitos que debe contener el aviso de convocatoria, los cuales incluyen el nombre y dirección de la Entidad del Estado que abre el concurso, la dirección electrónica, así como el teléfono mediante el cual los proponentes pueden presentar los documentos necesarios para el proceso de contratación, el objeto del contrato, la modalidad de selección del contrato, el plazo del contrato, la fecha máxima de presentación de la oferta, incluyendo el lugar de presentación de la misma; el valor estimado del contrato a celebrar, realizando la aclaración de que la entidad cuenta con disponibilidad presupuestal; la indicación de si el contrato se encuentra cobijado por un acuerdo comercial, también se debe aclarar si la convocatoria está limitada para pequeñas y medianas empresas, la descripción de las condiciones para formar parte del proceso de contratación, la indicación si el proceso de contratación incluye precalificación; el cronograma y la manera mediante la cual los interesados pueden conocer los documentos del proceso de contratación (Decreto 1082, 2015, art. 2.2.1.1.2.1.2).

Adicional a lo anterior, cuando se lleva a cabo el proceso de contratación mediante la modalidad referente a la precalificación se debe convocar a los interesados por medio de un aviso que se publica en el “Sistema Electrónico para la Contratación Pública” (SECOP), el cual debe cumplir con algunos requisitos, tales como: mencionar el proceso de contratación que requiere la precalificación, indicar la forma en la que los interesados deben manifestar su interés de participar en dicho proceso, al igual que la forma mediante la cual pueden demostrar el cumplimiento de los requisitos habilitantes en cuanto a experiencia, formación y organización, señalar los criterios que la Entidad toma en cuenta para realizar la lista de precalificados y aclarar si existe un número máximo de precalificados, indicar la clase de sorteo que se debe desarrollar en caso de que el número de precalificados que cumple con los requisitos sea superior al número máximo que había sido establecido (Decreto 1082, 2015, art. 2.2.1.2.1.3.4.).

En ese orden de ideas, para iniciar la convocatoria, primero se debe publicar la documentación requerida, por ende, cuando se trate de concurso de méritos abierto se publican los estudios previos, el anexo técnico, el aviso de la convocatoria y el pliego de condiciones. En relación con el concurso de méritos de precalificación también se deben publicar estos documentos, agregando el aviso de precalificación. Estos documentos se publican en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP).

De acuerdo con el Decreto 1082 de 2015, en los procesos de contratación, la Entidad Estatal puede designar un Comité Evaluador, el cual se conforma por funcionarios públicos o por particulares contratados para tal fin, con el propósito de que evalúen las ofertas presentadas, con base en las reglas dispuestas en el pliego de condiciones (Art. 2.2.1.1.2.2.3.).

Así las cosas, después de que los interesados presenten los documentos que acrediten la formación, experiencia, capacidad de organización y publicaciones, la entidad estatal debe elaborar un informe de precalificación, que será publicado

en el SECOP por el término que se señaló en el aviso de precalificación. Vale la pena recalcar que, durante los dos días hábiles siguientes a su publicación, los interesados pueden hacer comentarios al informe (Decreto 1082, 2015, art. 2.2.1.2.1.3.5.).

En seguida, la Entidad debe llevar a cabo la audiencia pública de precalificación de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 2.2.1.2.1.3.6. del Decreto 1082 de 2015, en donde se conforma la lista de los interesados precalificados que harán parte del proceso de contratación. En caso de que el número de precalificados que cumplen con los requisitos sea superior al permitido, se debe llevar a cabo un sorteo para conformar la lista de precalificación. En el mismo sentido, dentro de la audiencia se emite la respuesta a las observaciones realizadas al informe de precalificación.

En los casos en que no sea posible la conformación de la lista de precalificados, la entidad tiene la facultad de continuar con el proceso de contratación a través de la modalidad abierta o declarar desierto el proceso, de tal forma que no se da continuidad al proceso, toda vez que, la entidad no está obligada a dar apertura al mismo.

Al respecto, conviene precisar que el Decreto 399 de 2021, modificó el procedimiento referente al concurso de méritos establecido mediante el Decreto 1082 de 2015, a través de su artículo 2, dispuso que la Entidad Estatal debe incluir los criterios de calificación de la oferta en el pliego de condiciones tales como la experiencia del interesado y la formación académica de su equipo de trabajo. De igual forma, respecto al informe de evaluación, la norma expresa que en el informe de evaluación se deben evaluar todos los requisitos exigidos en el pliego de condiciones, incluyendo los requisitos habilitantes y los referentes a la asignación de puntajes, para que finalmente se adjudique el contrato al oferente que cumpla a cabalidad con todos los requisitos establecidos en el pliego y obtenga el mayor puntaje (Decreto 399, 2021, art. 2).

Por otra parte, cuando la entidad decide continuar con el proceso de contratación, previo a la apertura de este, se requiere elaborar el pliego de condiciones definitivo, teniendo en cuenta las observaciones realizadas por parte de los interesados, es así, como dentro de este pliego se incluyen los requisitos mínimos que deben cumplir los oferentes para hacer parte del proceso e igualmente debe contar con el certificado de disponibilidad presupuestal correspondiente.

En consecuencia, para continuar con el proceso de contratación, bajo la modalidad correspondiente al concurso de méritos, se deben agotar las etapas inherentes a este. En primer lugar, se debe publicar el acto administrativo de apertura del proceso de contratación junto con el pliego de condiciones, los estudios previos y demás anexos, posteriormente cuando se trata de concurso con precalificación se realiza una carta de invitación y se envía a los oferentes.

En seguida, se realizan las observaciones por parte de los oferentes que estén interesados, se realizan las adendas necesarias con base en las observaciones y se publican en el SECOP, para continuar con el acto de cierre de presentación de ofertas, el cual es de naturaleza pública. De esta forma, dentro del plazo establecido en el pliego de condiciones, los interesados presentarán las ofertas, teniendo en cuenta los requisitos establecidos mediante la convocatoria. Una vez se cumpla el plazo estipulado, el Comité de evaluación debe verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el pliego de condiciones, los cuales incluyen los requisitos habilitantes, en cuanto a la capacidad jurídica, financiera, técnica y la experiencia se debe tomar en consideración la asignación de puntajes referentes al cumplimiento de los requisitos.

Luego de que se verifica el cumplimiento de los requisitos, la entidad realiza la publicación del informe de evaluación durante un término de tres (3) días hábiles, el cual debe incluir el informe de verificación de los requisitos habilitantes, así como la asignación del puntaje, en tanto que, el contenido de este informe contempla la evaluación de las ofertas presentadas por los oferentes o proponentes, con base en

los criterios plasmados en el pliego de condiciones (Decreto 1082, 2015, art. 2.2.1.2.1.3.2.).

En relación con los requisitos habilitantes, el Decreto 1860 de 2021 estableció requisitos habilitantes diferenciales aplicables en procesos competitivos desarrollados por Entidades Estatales, en aras de fomentar la participación de mujeres y MiPymes en los procesos de contratación pública, por lo tanto, dentro de los requisitos deben aportar documentos relacionados con el tiempo de experiencia, el número de contratos para acreditar la experiencia, índices de capacidad financiera y organizaciones y el valor de la garantía de la oferta.

De otra parte, el Decreto 1860 establece requisitos ponderables diferenciales respecto a la selección del oferente en procesos de contratación realizados por Entidades Estatales, indistintamente del régimen de contratación, señalando que ante la presentación de varias ofertas, debe otorgarse prelación a la oferta de bienes o servicios nacionales sobre la oferta de bienes o servicios extranjeros, igualmente debe preferirse la propuesta de la mujer cabeza de familia, así como la propuesta de quien acredite que cuenta con personas en situación de discapacidad en la nómina de su empresa, conforme al Decreto 392 de 2018.

Adicionalmente, la norma dispone que debe preferirse la propuesta del proponente que demuestre la vinculación en mayor proporción de personas mayores que no gocen de ningún tipo de pensión, pero que hayan cumplido con la edad requerida para pensionarse. Además, debe otorgarse prelación a la propuesta presentada por el proponente que acredite que el 10% de su nómina corresponde a personas afrocolombiana, raizal, palenquera o gitana, al igual que prima la propuesta presentada por personas en proceso de reincorporación o reintegración.

De igual forma, se debe preferir la oferta presentada por un proponente plural, que cuente con una madre cabeza de familia o una persona en proceso de reincorporación, quien debe acreditar el 25% de la experiencia, así como se debe otorgar prevalencia a la oferta presentada por una micro, pequeña o mediana

empresa o en caso de que se trate de un proponente plural, otorgar prelación al proponente constituido por micro empresas, cooperativas y asociaciones mutuales y por último, se debe preferir la oferta de la persona natural o jurídica que demuestre que mínimo el 25% de sus pagos se efectuaron a MYPIMES (Decreto 1860, 2021, art. 2.2.1.2.4.2.17.).

Teniendo en cuenta que la entidad publicó el informe de evaluación, los oferentes pueden realizar observaciones durante los tres días hábiles señalados anteriormente, e incluso pueden aportar los documentos subsanables respecto a los requisitos habilitantes, con el fin de que una vez transcurridos los tres días, el Comité Evaluador analice las observaciones, al igual que la subsanación de requisitos, y posteriormente emita un documento de respuesta a las observaciones manifestadas por los oferentes, e incluso se debe publicar un informe de evaluación definitivo, elaborado a partir de informe de evaluación preliminar, así como de las observaciones presentadas por los oferentes.

A continuación, se realiza la audiencia pública, en donde se da a conocer el orden de la calificación técnica, e igualmente se realiza la apertura del sobre referente a la oferta del proponente que ocupa el primer lugar de elegibilidad, para verificar que no sea superior a la disponibilidad presupuestal, de lo contrario, se rechaza la oferta.

Una vez se verifica que la oferta no es superior al presupuesto disponible, se procede a adjudicar el contrato, por medio de acto administrativo debidamente motivado, el cual debe contener todos los antecedentes del proceso de contratación, para que el mismo sea aprobado por el ordenador del gasto y se publica el Acto administrativo de Adjudicación del contrato en la plataforma del SECOP, el cual debe ser firmado por el contratista.

Agregado a lo anterior la entidad estatal solicita al contratista las garantías del contrato, con el propósito de verificar que la póliza se ajusta a las condiciones del contrato, en caso afirmativo se firma el acta de aprobación de garantías; de lo

contrario se requiere al contratista para solicitar los ajustes o modificaciones que correspondan.

Por último, la Entidad Estatal comunica al supervisor acerca de la celebración del contrato, adjuntando el contrato, los estudios previos, la póliza, el certificado de disponibilidad presupuestal y demás documentos propios del mismo, con el fin de que el supervisor lleve a cabo la supervisión de la ejecución contractual. (Ministerio de Trabajo, 2014).

En ocasiones el proceso de contratación deberá declararse desierto, cuando opere alguna de las causales que dan lugar a esta figura, la primera de ellas ocurre cuando no se presentan ofertas, la segunda ocurre cuando a pesar de que se presentan ofertas, ninguna de ellas cumple con los requisitos mínimos señalados en el pliego de condiciones y la última se refiere a la existencia de motivos que impidan la selección objetiva de la propuesta más favorable. En todo caso, la entidad debe expedir el acto administrativo por medio del cual se declare desierto el proceso de contratación, en donde se deben exponer las razones que dieron lugar a esta decisión (Ley 80, 1993, art. 25).

Cabe resaltar que contra el Acto Administrativo que declara desierto el proceso de contratación, procede el recurso de reposición dentro de los 10 días siguientes a su notificación conforme al artículo 76 del CPACA, pero si la decisión se confirma mediante resolución debidamente motivada, el proceso deberá iniciarse nuevamente, y deben desarrollarse todas las etapas establecidas en el Decreto 1082 de 2015.

II.II Desarrollo del concurso de méritos para la selección de consultores de planos, diseños, anteproyectos y proyectos arquitectónicos

En el marco de la implementación del concurso de méritos como modalidad de selección del contratista, a lo largo de este escrito se ha señalado que esta modalidad solo es aplicable cuando se trata de contratos de consultoría, los cuales

se encuentran establecidos en el artículo 32 de la ley 80 de 1993, específicamente en el numeral 2.

Al respecto, el inciso 2 de este numeral estipula que también son contratos de consultoría “los que tienen por objeto la interventoría, asesoría, gerencia de obra o de proyectos, dirección, programación y la ejecución de diseños, planos, anteproyectos y proyectos” (Ley 80, 1993, art. 32).

Es por ello que, el Decreto 2326 de 1995 estipula los parámetros adicionales que se deben tener en cuenta en el marco del concurso de méritos dirigido a la selección de consultores de diseños, planos, anteproyectos y proyectos de arquitectura. Es así, como el Decreto en mención define el concurso de arquitectura como el procedimiento a través del cual, la Entidad del Estado, previa invitación pública, y garantizando la igualdad de oportunidades, lleva a cabo la selección de un consultor, entre los proponentes que se encuentran interesados en elaborar planos, diseños, y proyectos arquitectónicos (Decreto 2326, 1995, art. 1).

Agregado a lo anterior, el concurso de arquitectura tiene 4 intervinientes principales, el primero es la entidad estatal promotora, la cual es la encargada de adelantar el proceso de contratación; el segundo es el organismo asesor, cuya labor se centra en diseñar y organizar los aspectos técnicos del contrato, proporcionando acompañamiento y asesoría a la entidad y al jurado calificador, el cual es el tercer interviniente, quien se encarga de evaluar las propuestas y recomendar la que considere más favorable y finalmente los proponentes, ya sea personas naturales o jurídicas, quienes se inscriben en el concurso y presentan sus propuestas conforme a los requisitos señalados en el pliego de condiciones.

En lo referente a la modalidad del concurso de arquitectura, de conformidad con el Decreto 2326 (1995) se clasifican en concurso de ideas y concurso de anteproyecto, en cuanto al concurso de ideas, con este se pretende obtener soluciones respecto a esquemas de diseño o conceptos referentes a un tema arquitectónico o urbanístico; mientras que mediante el concurso de anteproyecto se

pretende solucionar temas relacionados con anteproyectos arquitectónicos tales como remodelación, restauración, edificación nueva, proyectos urbanos, entre otros (art. 4).

En cuanto al papel de jurado calificador dentro del proceso del concurso de méritos, este es primordial, teniendo en cuenta que, se encarga de calificar las propuestas y emitir el concepto que corresponda para la selección del ganador, así como del segundo y tercer puesto, además, se debe dejar constancia de los criterios considerados para tomar esta decisión.

En razón a lo anterior, es importante que en el pliego de condiciones del proceso de contratación que se lleve a cabo, cuando se trata de concurso de arquitectura, se incluyan los requisitos mínimos del contrato, tales como: los requisitos objetivos necesarios para el concurso, la modalidad, las condiciones que deben reunir los proponentes, la entidad promotora y su asesor, el asesor del organismo asesor, el lugar, fecha y hora para entregar las propuestas, el lugar de envío de consultas, el número de rondas del concurso, los premios y el valor de los mismos, el plazo para suscribir el contrato entre la entidad promotora y el ganador del concurso (Decreto 2326, 2995, art. 15).

Estos pliegos de condiciones son las bases del concurso, por ende, se deben publicar en SECOP, y los interesados realizarán las observaciones que consideren oportunas. Además, la Entidad Estatal emite el acto administrativo de apertura del proceso de contratación, así como las bases definitivas del mismo, conforme a las prebases y las observaciones que se elevaron respecto de las mismas.

Adicionalmente, la entidad puede disponer una plataforma para realizar la audiencia de aclaración de las bases del concurso, por ende, si el proponente no asiste a la audiencia, se entiende que no tiene dudas respecto a las condiciones y criterios del contrato. Cabe resaltar, que los proponentes pueden realizar consultas acerca del proceso de contratación a través de correo electrónico o por medio de SECOP.

Ahora bien, para la presentación de las propuestas, estas se reciben dentro del plazo señalado en el cronograma publicado por la entidad, así como en las bases que se encuentran en SECOP, por lo tanto, una vez se cumpla la hora límite establecida, se cierra el concurso.

De forma posterior, se elabora un acta de cierre por parte de los coordinadores del mismo y se remiten las propuestas al Jurado Calificador, quienes deberán emitir el “informe inicial de evaluación”, el cual contiene el número de propuestas, la evaluación que se hizo a estas propuestas, el orden de elegibilidad y la asignación de premios.

Vale la pena resaltar que a cada una de las propuestas se le asigna su respectiva clave, toda vez que, aunque contengan la firma de los arquitectos, estas son remitidos a los jurados bajo carácter de anonimato, con el fin de garantizar la selección objetiva del ganador, por ende, no se les informa a los jurados la identificación de los proponentes, hasta el día de la proclamación de los ganadores (Sociedad Colombiana de Arquitectos, s.f).

En lo concerniente al informe de evaluación, una vez se publica, los proponentes cuentan con tres días hábiles para hacer las observaciones correspondientes, las cuales serán analizadas por el jurado, en tanto que, se debe elaborar una respuesta a estas observaciones mediante el Informe final de evaluación. Dicho informe puede ratificar el contenido del anterior o diferir total o parcialmente respecto del informe inicial.

Una vez transcurridos los tres días hábiles, en la fecha programada en el cronograma, se realiza la audiencia pública de “lectura de informe del jurado”, en donde se abren los sobres de los participantes, se revela la identidad de los participantes, se anuncia a los ganadores y se otorgan los premios a los ganadores y honorarios.

Finalmente, la Entidad promotora adjudica el contrato al ganador del concurso, previa verificación de los demás requisitos, aclarando que ante el

incumplimiento de cualquiera de estos requisitos se adjudicará el contrato al siguiente proponente, según el orden de elegibilidad. Sin embargo, en caso de que ninguno de los proponentes cumpla con los requisitos, el concurso se declarará desierto.

III. Prelación del mérito como base del concurso de méritos en Colombia

En el presente capítulo, se realiza un análisis del principio del mérito en Colombia, bajo el ideal del gobierno basado en este mismo principio, teniendo en cuenta criterios doctrinales y jurisprudenciales, en relación con los procesos de contratación estatal en Colombia, principalmente respecto al concurso de méritos.

Lo anterior, con el propósito de determinar si realmente se materializan los principios de igualdad, imparcialidad y buena fe, o por el contrario, aún se evidencian fenómenos como la corrupción y el clientelismo en el marco de la contratación estatal en Colombia, presentando ciertos casos en particular referente a la celebración y ejecución de contratos estatales.

III. I. El principio del mérito como ideal de la contratación estatal en Colombia

Habiendo recorrido la historia, cambios y evolución de las Modalidades de Selección, y del Concurso de Méritos específicamente, es necesario analizar si, efectivamente, el Concurso de Méritos hace honor a su denominación, o si, por el contrario, el mérito no es un factor importante dentro de su ejecución y ejercicio. Para ello, es necesario observar el concepto del mérito y el cómo este es aplicado a la Administración Pública, y posteriormente, a la Contratación Estatal.

En este sentido, para la Real Academia Española el mérito consiste en la “acción o conducta que hace a una persona digna de premio o alabanza” (2014), la RAE también define el mérito como “la acción o derecho que uno tiene al premio por lo bien hecho”. Asimismo, la palabra mérito proviene del latín “mereus, meritum, que significa con razón, con justicia, dignamente” (Diccionario Latín, 1964).

Para autores como Page (2013), el mérito se relaciona con el concepto de justicia, lo que significa que, a partir de este principio se concede a cada quien lo que se merece, tanto ventajas como desventajas, por ende, cualquier distribución se considera justa, teniendo en cuenta que, la persona es merecedora de aquello que se le otorgó, a pesar de que ello se derive en desigualdad.

De otro lado, según Puyol (2007), el principio del mérito consiste en que, en materia laboral, las personas son juzgadas con base en sus capacidades, por lo tanto, el mismo se materializa en la calificación imparcial de los aspirantes para ocupar los cargos que se ofrecen, sin tener en cuenta aspectos sociales, económicos o étnicos.

En otras palabras, el principio del mérito se asocia con la idea de que cada persona obtiene lo que le corresponde, teniendo en cuenta su formación académica, experiencia, habilidades, conocimiento, y demás aptitudes que permiten diferenciarla de los demás de forma positiva. De esta forma, en un contexto laboral, el mérito consiste en la acreditación de los requisitos que sugiere el cargo, de tal forma que, la persona es seleccionada, toda vez que, ha demostrado que cuenta con la experticia y capacidad suficientes para cumplir con las funciones propias del mismo, resaltando sobre los demás aspirantes, por lo cual, es merecedora de la vacante, con base en el principio de justicia, puesto que, se da a cada quien lo que le corresponde.

En Colombia, a partir de la constitución de 1991, se introdujo el principio del mérito a través del artículo 125, señalando que se trata de un principio rector para acceder a la función pública, principalmente en cuanto a los cargos de carrera administrativa se refiere, debido a que el ingreso a estos cargos depende de las calidades de los aspirantes.

Es así como la Corte Constitucional, a través de la Sentencia C-181 de 2010 ha hecho relación al mérito como principio constitucional, y señala que tiene tres propósitos principales, el primero está orientado al cumplimiento de los fines del

Estado, en tanto que, se garantiza la prestación de los servicios públicos de manera eficiente y eficaz, por parte de personal calificado, el cual es elegido de modo imparcial, sin que haya lugar a prácticas clientelistas dirigidas por partidos políticos.

En segundo lugar, a través del mérito se garantiza la protección de derechos fundamentales, tales como el derecho a elegir y ser elegido, el derecho al debido proceso, puesto que se deben respetar los criterios y reglas propias del concurso que se lleve a cabo; también se garantiza el principio de buena fe y la confianza legítima, por medio del cumplimiento de las reglas dispuestas para el proceso de selección y se protege el derecho al trabajo, toda vez que, se proveen empleos de carrera que garantizan la estabilidad laboral y que solo pueden ser removidos por falta de mérito.

En tercer y último lugar, bajo este principio se garantiza la igualdad de trato y oportunidades, teniendo en cuenta que, cualquier persona que cumpla con los requisitos exigidos para ejercer el cargo, puede postularse al mismo, por ende, los procesos de selección deben basarse en criterios objetivos, sin que haya lugar a tener en cuenta condiciones raciales, sexuales, étnicas, económicas, ideológicas, morales o religiosas (Corte Constitucional, Sentencia C-181, 2010).

En el marco de la contratación estatal, en relación al concurso de méritos, el principio de mérito es aplicable, teniendo en cuenta la estructuración del proceso de contratación por parte de la Entidades Estatal, puesto que, la misma se encarga de establecer los requisitos necesarios para adjudicar el contrato al mejor oferente, a partir del pliego de condiciones, siempre que no se encuentre la necesidad de Pliegos Tipo, cuyo contenido establece los criterios que se deben evaluar por parte del Comité evaluador, además de que la Entidad se encarga de determinar el puntaje que se asigna a cada requisito en particular, tales como la experiencia, la formación académica, la capacidad jurídica, la capacidad financiera, entre otros.

En este orden de ideas, conviene hacer referencia a la meritocracia, constituida como un sistema social, por medio del cual se distribuyen los trabajos y

cargos, así como las recompensas sociales y económicas de acuerdo con las cualidades individuales, de tal forma que, los individuos que cuenten con mayores capacidades y aptitudes deberán ocupar los cargos y puestos de mayor prestigio e importancia en la sociedad. Es así como la meritocracia se fundamenta en que el otorgamiento de recompensas con base en las capacidades del individuo, por ende, las jerarquías sociales se conforman de acuerdo con el mérito demostrado por cada miembro de la sociedad (Puyol, 2006).

Por otro lado, de acuerdo con Giddens (2001) la meritocracia consiste en un “sistema en el que las posiciones sociales se cubren teniendo en cuenta los méritos y logros del individuo y no en virtud de criterios atribuidos como la riqueza heredada, el sexo o la procedencia social” (p. 867).

Dicho de otro modo, la meritocracia se constituye como una forma de Gobierno, que se caracteriza por asignar recompensas a los individuos, de acuerdo con sus capacidades, de tal forma que, las posiciones sociales son concedidas de conformidad con el principio de mérito, por lo tanto, el poder reside en cabeza de personas que demuestran que su esfuerzo e inteligencia es superior al de los demás, lo cual los hace acreedores de reconocimiento y prestigio en la sociedad.

En consecuencia, en un país cuyo sistema social es la meritocracia, los cargos son distribuidos según el mérito demostrado por los individuos que aspiran a ocuparlos, toda vez que, a través de criterios como el conocimiento, la experiencia, el talento, la organización y la experticia, logran acreditar que cuentan con las habilidades necesarias para garantizar el cumplimiento de los fines del Estado.

En relación con la contratación estatal, la modalidad de selección concerniente al concurso de méritos, en teoría, logra relacionarse con el concepto de mérito, teniendo en cuenta que, al analizar el proceso de selección, se evidencia que el contrato es adjudicado a la persona natural o jurídica que logre acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Entidad Estatal para la consecución del objeto del contrato. Dichos requisitos incluyen aspectos como la

experiencia, formación, organización, estructura, conocimiento técnico y demás criterios que se basan en las capacidades que demuestre cada proponente, por ende, los contratos deben ser adjudicados conforme al mérito, sin tener en cuenta la posición social o económica de los proponentes.

A su vez, el principio del mérito, se conectan con ciertos principios de la contratación estatal, como son el principio de transparencia, responsabilidad, selección objetiva y buena fe, toda vez que, el proceso de contratación debe garantizar decisiones imparciales, libres de cualquier interés de carácter subjetivo, que se derive en el favorecimiento de un proponente por intereses de carácter personal, por lo tanto, se debe otorgar igualdad de oportunidades a todos los interesados, quienes deben conocer las reglas del proceso, sin que haya lugar al ocultamiento de información, además de que los parámetros de selección del contratista deben ser claros para las personas interesadas en participar en el proceso, en aras de que se determine el ganador del concurso bajo criterios de igualdad, justicia e imparcialidad.

Es así como, el concurso de méritos como modalidad de selección de contratistas, permite el desarrollo de un sistema meritocrático, en tanto que, los contratos de consultoría son adjudicados a personas que cuentan con las capacidades necesarias para la ejecución del mismo, es decir, que se selecciona al ganador en virtud de sus logros, otorgando a cada quien lo que le corresponde, puesto que, los proponentes deben ser calificados conforme a criterios de igualdad, y se selecciona a aquel que demuestre tener mayor aptitud para ejecutar el contrato estatal.

Lo anterior se basa en criterios doctrinales, legales y jurisprudenciales que pretenden la materialización del principio del mérito en Colombia, a través del establecimiento de procesos como el concurso de méritos, tanto en materia de contratación estatal, como en lo concerniente a la asignación de empleos de carrera, con el fin de garantizar el principio de imparcialidad en el marco del proceso de selección del contratista. Sin embargo, se hace necesario determinar si realmente

se da prelación al mérito en Colombia o por el contrario, en algunos de los procesos de contratación, aún se evidencian fenómenos como la corrupción y el clientelismo en el desarrollo de la contratación estatal en Colombia.

III.II. Realidad del concurso de méritos en Colombia

En Colombia, en materia de contratación estatal se han expedido leyes tendientes al cumplimiento de los fines del Estado, a través de la implementación de modalidades de selección de contratistas para la adecuada celebración y ejecución de los contratos estatales, tales como la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, la Ley 1474 de 2011 también denominada “Estatuto Anticorrupción”, el Decreto 1082 de 2015, el Decreto 399 de 2021 y el Decreto 1860 del mismo año, los cuales buscan la materialización del principio de transparencia, selección objetiva, responsabilidad, economía y buena fe, en aras de fortalecer los procesos de contratación en Colombia, sin que medien intereses políticos, económicos o sociales que afecten la prestación de los servicios públicos y el interés general.

Pese a lo anterior, en Colombia es evidente la presencia del fenómeno de la corrupción en el marco de la contratación pública, para ello, es necesario mencionar, que la corrupción consiste en “el incumplimiento intencionado del principio de imparcialidad con el propósito de derivar de tal tipo de comportamiento un beneficio personal o para personas relacionadas” (Tanzi, 1995).

En relación con la corrupción a nivel estatal, se trata de “la utilización indebida o ilícita de las funciones de las organizaciones en provecho de sus gestores” (RAE, 2014). De igual forma para autores como Jiménez (2018) “en el marco de las instituciones públicas este concepto se refiere a la utilización de funciones y medios que tiene cada entidad para solicitar una contraprestación en favor de uno o varios servidores públicos”

Por lo que se refiere al ejercicio de la corrupción en la contratación estatal, se trata de la desviación del interés general, a través del incumplimiento de las funciones propias del cargo, basado en el abuso de dicho cargo, con el propósito

de obtener un beneficio personal o de un tercero, mediante la celebración de un contrato entre la administración y un particular (Castro, 2010).

Ahora bien, el fenómeno de la corrupción se presenta en el desarrollo de los procesos de contratación, bajo cualquiera de las modalidades, las entidades estatales encargadas de llevar a cabo el proceso de contratación, a través de ciertos funcionarios, incurren en conductas ilícitas dirigidas a obtener un beneficio propio a través de la adjudicación de los contratos a cambio de sobornos, recompensas, incentivos y favores políticos (clientelismo), desconociendo el principio de transparencia e imparcialidad que debe caracterizar el proceso de selección del contratista.

Uno de los factores que incide en la corrupción corresponde al clientelismo, concebido como un intercambio recíproco de favores, en donde dos individuos obtienen beneficios mutuamente, con base en una relación de desigualdad de poder, en tanto que uno de los sujetos ostenta un rango social superior (patrón) y proporciona protección, bienes materiales y recursos al otro sujeto (cliente), quien le ofrece lealtad, votos, apoyo político y servicios personales (Foster, 1961).

En lo concerniente al clientelismo desde el punto de vista político, conforme a Corzo (2002),

Consiste en la consecuencia de una relación personal de intercambio, en el ámbito de la política, que se establece de forma voluntaria y legítima, dentro de la legalidad, entre los que pueden ocupar u ocupan cualquier cargo público y los que desean acceder a unos servicios o recursos públicos a los que es más difícil llegar, que no imposible, de no ser por este vínculo o relación. (p. 14)

En otras palabras, el clientelismo político ocurre cuando un individuo que ostenta poder político, principalmente el presidente, congresistas, gobernadores, alcaldes, diputados, concejales y demás personas que conforman los partidos políticos, otorgan favores o beneficios a aquellas personas que desean beneficiarse

de la administración pública, en especial a través de la celebración de contratos con el Estado u otorgando prelación en cuanto al acceso a recursos y servicios públicos, como una forma de recompensa por la lealtad, los servicios y los votos que obtuvo el gobernante, con ayuda del sujeto que desea dichos favores políticos (Cerdas, 2014).

En el ámbito de la contratación estatal, el fenómeno del clientelismo se observa en el momento de la adjudicación de contratos estatales, entre entidades y personas naturales o jurídicas, sin tener en cuenta factores determinantes legalmente, en tratándose de la experiencia, formación y capacidades del proponente, sino que se privilegia a un proponente en particular, a través de la elaboración de los pliegos de condiciones, ajustando los requisitos a las condiciones del interesado, violentando los principios de transparencia, imparcialidad y selección objetiva o durante la etapa de evaluación de las ofertas se asignan puntajes que no son proporcionales a las condiciones y requisitos acreditados por los proponentes, debido a que, el proponente que recibe un mayor puntaje tiene una relación personal con cualquiera los funcionarios que ostentan poder en la entidad estatal encargada de llevar a cabo el proceso de contratación.

Es así como según Torres (2015), el primer eslabón para generar corrupción en el marco de la contratación estatal, corresponde a la elaboración de los pliegos de condiciones, teniendo en cuenta que, los funcionarios que realizan estos pliegos acomodan las condiciones y requisitos del contratos, con base en las necesidades de un futuro proponente, incluso se vulnera la igualdad de oportunidades, en tanto que, se establecen requisitos específicos y documentación que se encuentra dirigida a la adjudicación del contrato al proponente de su interés, desconociendo el principio de selección objetiva, basado en la imparcialidad, que finalmente nunca se materializa.

Por consiguiente, debido a que los pliegos de condiciones se adecuan a las necesidades del futuro proponente, en lo que se refiere al concurso de méritos, el Comité evaluador o el jurado calificador según corresponda, otorgará mayor puntaje

a este proponente, a pesar de que en realidad no se ajusta al objeto del contrato de consultoría, toda vez que, a causa del abuso de las funciones del servidor público, se beneficia a un tercero, con el propósito de obtener un interés particular y vulnerar el principio del interés general (Torres, 2015).

Por otra parte, según cifras reportadas por el sistema de Transparencia por Colombia (2021), entre los años 2016 y 2020, de acuerdo con los tipos de corrupción que se presenta en el País, el 44% equivale a casos de corrupción administrativa, porcentaje que corresponde a 212 hechos registrados relacionados con actos de corrupción en el marco de la celebración de contratos estatales, generando una afectación aproximada equivalente a \$1.000.000.000 (un billón de pesos).

A modo de ejemplo, en el año 2016 la contraloría llevó a cabo una auditoría a la Corporación Autónoma Regional de Orinoquía, encontrando anomalías en cuanto a la ejecución de contratos de consultoría, adjudicados mediante concurso de méritos, cuyo valor correspondía a 1.500.000.000 (Mil quinientos millones de pesos), en tanto que, los profesionales que debían prestar estos servicios acreditaron que nunca los prestaron e igualmente no recibieron ningún pago, por ende, la Contraloría interpuso las denuncias correspondientes por irregularidades en la contratación.

De igual forma, en el año 2023, a raíz de una queja presentada por la ANI, la Superintendencia de Industria y Comercio emitió auto de apertura de investigación en contra de los controlantes de tres empresas, Arenas De la Hoz Ingeniería S.A.S, Gerencia Interventoría y Consultoría S.A.S, Empresa de Servicios de Consultoría S.A.S, por la presunta comisión de irregularidades en el proceso de contratación desarrollado por la Agencia Nacional de Infraestructura, bajo la modalidad de concurso de méritos.

De acuerdo con la SIC, estas empresas participaron a través de 4 consorcios diferentes, en el concurso de méritos, cuyo objeto consistía en la adjudicación de un contrato de interventoría de la concesión Briceño-Tunja-Sogamoso, cuyo valor

correspondía a \$5.730.517.858. No obstante, al parecer las empresas simularon ser competidoras, puesto que, presuntamente hubo una colaboración entre las mismas, con el fin de ser adjudicatarias del contrato y generar un beneficio para sus controlantes.

Lo anterior, da cuenta de la situación actual de la contratación pública en Colombia, toda vez que, es evidente la existencia de la corrupción en el marco de los procesos de contratación, debido a que las Entidades Estatal a través de la desviación de poder, adjudican los contratos de forma acomodada, ajustando las condiciones del mismo desde la etapa precontractual.

En el mismo sentido, los gobernantes ventajosos desarrollan procesos de contratación dirigidos a obtener un beneficio propio, de tal forma que, realizan un acuerdo con el proponente de su preferencia, proporcionando comisiones ilegales, con el objetivo de aumentar el valor del contrato de forma ilegal, en aras de obtener un lucro que genera un detrimento al patrimonio del Estado, pero que incrementa el patrimonio de dichos gobernantes, llegando incluso a crear contratos fantasma, que nunca han sido ejecutados.

En cuanto al concurso de méritos, se observa que el Estado no busca materializar el principio del mérito o convertirse en un Gobierno fundamentado en la meritocracia, toda vez que, realmente en el proceso de contratación desarrollado bajo esta modalidad y bajo las demás modalidades se desconoce el principio de selección objetiva, imparcialidad, transparencia y buena fe, en tanto que, en los pliegos de condiciones se señalan criterios demasiado específicos, que por lo general caracterizan a una empresa en particular, la cual ha sido escogida de forma previa por parte de la entidad, ya sea, por relaciones políticas o personales con quienes ostentan el poder.

Aunado a lo anterior, no solo el Estado se ve involucrado en estos actos de corrupción, también se observa que algunos proponentes se coluden para lograr la adjudicación del contrato y obtener un beneficio económico, limitando la libre

competencia y desconociendo principios de rango constitucional, en especial, el principio de buena fe.

En otras palabras, en Colombia no prevalece el mérito como eje de la adjudicación del contrato, en tanto que, los contratos no son otorgados conforme a las capacidades de los proponentes, por el contrario, se tienen en cuenta aspectos de carácter social, económico y político, con el fin de generar un beneficio para quienes ostentan el poder. En consecuencia, no se otorga a cada quien lo que le corresponde, ya que, ello significa adjudicar el contrato a quien realmente demuestre la experiencia, capacidad, conocimiento, organización y estructura para ejecutarlo correctamente.

En ese orden de ideas, la priorización del mérito en Colombia tan solo puede considerarse como una utopía, teniendo en cuenta que, esta forma de gobierno pretende que los rangos sociales sean designados de acuerdo con el esfuerzo, la inteligencia y las capacidades de los miembros de la sociedad, es decir, que aquellos que gocen de mayores capacidades ocuparan los mejores cargos en materia administrativa.

No obstante, al analizar los índices de corrupción en Colombia, se observa que un gran porcentaje equivale a la corrupción en el marco de la contratación estatal, ello se debe a la comisión de delitos como la celebración indebida de contratos, al igual que la celebración de contratos sin el cumplimiento de los requisitos legales, de modo que el mérito no resulta ser un principio que realmente se tenga en cuenta para la adjudicación de los contratos estatales, debido a que tanto las Entidades Estatales como los contratistas, no buscan garantizar el interés general, por el contrario, su único objetivo es obtener una utilidad económica, a pesar de que no se logre el cumplimiento de los fines del Estado.

Por último, conviene resaltar, que de conformidad con Campos (2019) una alternativa para disminuir los índices de corrupción en Colombia en el marco de la contratación, corresponde a la implementación de los pliegos tipo, los cuales son

documentos que unifican los requisitos principales y obligatorios de los contratos, analizando la complejidad, los costos y el tipo de proceso, con el propósito de evitar el direccionamiento de la adjudicación de contratos estatales, es decir, que a través de estos pliegos se pretende evitar que las entidades estatales ajusten o amañen los contratos en favor de determinado oferente.

IV. CONCLUSIONES

1. En suma, el concurso de méritos es una modalidad de selección de contratista dirigida a la contratación de servicios de consultoría referente a estudios de prefactibilidad y factibilidad de proyectos, asesorías e interventorías e igualmente para proyectos de arquitectura, debido a que se trata de la compra de ideas, sin importar el valor o cuantía del contrato. Sin embargo, inicialmente existía una confusión entre el concurso de méritos y la licitación, toda vez que, la Ley 80 de 1993 no las diferenciaba, pero con la entrada en vigor de la Ley 1150 de 2007 se logró distinguir estas dos modalidades de contratación.

2. La principal diferencia entre el concurso de méritos y las demás modalidades de selección de contratista, se centra en que las consultorías solo pueden contratarse bajo esta modalidad, teniendo en cuenta que se requieren conocimientos técnicos especiales, debido a que su finalidad es realizar estudios de prefactibilidad y factibilidad de proyectos de inversión, asesorías e interventorías, así como proporcionar ideas referentes a proyectos de arquitectura como diseños y planos. Además, bajo esta modalidad no se encuentra condicionada directamente a la propuesta económica de la oferta puesto que, se otorga relevancia a la idea en sí sumada a la oferta económica, con el fin de cumplir con el principio de selección objetiva y los fines esenciales del Estado.

3. En relación con la selección de consultores para proyectos arquitectónicos, a través del Decreto 2326 de 1995, se establecen ciertos parámetros adicionales

frente al proceso de contratación, una de las diferencias consiste en el jurado calificador, puesto que en los proyectos de inversión se trata de un comité evaluador. Además, bajo esta categoría se implementa el concurso de ideas y el concurso de anteproyecto, el primero busca obtener soluciones a problemas relacionados con diseños o conceptos arquitectónicos, mientras que el segundo se centra en remodelaciones, reestructuraciones, edificaciones nuevas, entre otros.

4. El concurso de méritos como modalidad de contratación, en teoría pretende la aplicación del principio del mérito en el marco de la celebración del contrato estatal, es decir, busca que se lleve a cabo el proceso de selección en igualdad de condiciones y finalmente se realice la selección de la oferta más favorable, buscando que se adjudique al oferente que logró acreditar mejores capacidades que los demás, concediendo a cada quien lo que se merece. Ello, a partir del concepto propio del mérito, el cual propugna por la selección de la mejor oferta, y en consecuencia, del mejor oferente, conforme a la inteligencia y esfuerzo de cada uno de sus integrantes, por ende, esta modalidad de selección, se centra en otorgar prelación al mérito en el ámbito de la contratación pública.

5. A pesar de lo anterior, en Colombia se ha evidenciado que el índice de corrupción en materia administrativa corresponde a más de 44%, particularmente desarrollada en el marco de la celebración y ejecución de contratos administrativos, e incluso en cuanto al concurso de méritos, se observa que las entidades estatales desde la elaboración del pliego de condiciones desvían el poder y amañan los contratos, para que los mismos sean adjudicados a ciertos proponentes, para pagar favores políticos o porque se trata de personas que tienen relaciones de amistad o familiares con los gobernantes. En consecuencia, el mérito se concibe como una idea plasmada en la ley, pero no se ha logrado su materialización en stricto sensu, y de forma generalizada, debido a prácticas clientelistas y corrupción en los procesos de contratación en Colombia.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bahamón-Jara, M. L. (2018). *Elementos y presupuestos de la contratación estatal*. (Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia). <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f7fc2848-50ee-4fa9-8143-49de00d5f012/content>
- Bedoya, M. (2020). *Factores que retrasan el desarrollo de los concursos de méritos para proveer empleos del sistema general de carrera administrativa*. (Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia). <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/36785/mnbedoyaq.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos Borja, L. M., Castro Cifuentes, S., Noreña Toro, D. S., & Pérez Agudelo, A. (2019). *Pliegos tipo como instrumento para la transparencia en la contratación estatal en Colombia*. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17437/PLIEGOS%20TIPO%20COMO%20INSTRUMENTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerdas Albertazzi, J. (2014). El clientelismo Político: Una revisión al concepto y sus usos. *Anuario de estudios centroamericanos*, 312-318.
- Colombia Compra Eficiente. (s.f). Manual de la Modalidad de Selección de Mínima Cuantía. https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_tienda_virtual/cce_manual_minima_cuantia.pdf
- Consejo Profesional Nacional de Ingeniería. (s.f.). Procedimiento concurso de méritos. https://www.copnia.gov.co/sites/default/files/uploads/mapa-procesos/archivos/contratacion/Concurso_meritos.pdf
- Cortés, A. H., Mosquera, S. J., & Orozco, M. C. (2019). Concurso De Méritos Con lista corta en el Valle Del Cauca: Diferenciales y Similitudes en la

categorización Municipal. Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería. <https://acofipapers.org/index.php/eiei/article/view/193/186>

Decreto 734 de 2012. (2012, 13 de abril). Presidencia de la República. Diario Oficial No. 48400. <https://www.funcionpublica.gov.co/>

Decreto 1510 de 2013. (2013, 17 de julio). Presidencia de la República. Diario Oficial No. 48854. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53776>

Decreto 2326 de 1995. (1995, 29 de diciembre). Presidencia de la República. Diario Oficial No. 42.167. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5876#0>

Decreto 1082 de 2015. (2015, 16 de julio). Presidencia de la República. Diario Oficial No. 49.523. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653>

Decreto 399 de 2021. (2021, 13 de abril). Presidencia de la República. Diario Oficial No. 51.644. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DECRETO-399-DEL-13-DE-ABRIL-DE-2021.pdf>

Decreto 1860 de 2021. (24 de diciembre). Presidencia de la República. Diario Oficial No. 51898. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normatividad/DECRETO%201860%20DEL%2024%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202021.pdf>

Departamento Administrativo para la Función Pública. (2018). Curso de Inducción a los Gerentes Públicos en la Administración Colombiana. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo4/tema-2/1modalidades.html>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). Modalidades de Selección de contratista.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo4/tema-2/1-modalidades.html>

Dussan Hitscherich, J., & Herrera Santana, F. H. (2012). *Las modalidades de contratación estatal*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/9898/DussanHitscherichJorge2012.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Episteme, N. S. (2004). Contrastes, Revista Internacional de Filosofía, vol. IX y suplemento núm. 9, Málaga, 2004. Estudios Sociales [revista universitaria semestral], año XIV, núm. 27, Santa Fe, 2004. Crítica, Revista Hispanoamericana de Filosofía, vol. 36, núms. 106 y 107, México, DF abril, 2004 y agosto, 2004.
<https://www.uma.es/contrastes/pdfs/012/09angelpuyol.pdf>

Fiscalía General de la Nación. (2018). Principales tipologías de corrupción en Colombia. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Tomo-III.pdf>

Forero Martín, M. F. (2022). Los pliegos tipo en desarrollo del principio de transparencia, como límites a la corrupción en la contratación pública.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20545/LOS%20PLIEGOS%20TIPO%20EN%20DESARROLLO%20DEL%20PRINCIPIO%20DE%20TRANSPARENCIA%2C%20COMO%20L%C3%8DMITES%20A%20LA%20CORRUPCI%C3%93N%20EN%20LA%20CONTRATACI%C3%93N%20PUBLICA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Foster, G. M. (1961) The Dyadic Contract: a Model for the Social Structure of the Mexican Peasant Village, en American Anthropologist, vol. 63, New York.

Giddens, Anthony (2001). Sociología. España: Alianza.

Gómez Sánchez, M. A. (2019). *Los procesos de selección y contratación a partir del clientelismo en una empresa pública del sector deportes de Medellín*.

(Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).
<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/0c830420-9bc8-4cec-a405-ecf1a39de66e/content>

Gutiérrez, M. (2016). Trabajo de Tesis.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2113/Gutierrezmonica2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez Gómez, D., & Restrepo González, E. (2020). Concurrencia de concurso de méritos y mínima cuantía: Conflicto y violación de principios (Bachelor's thesis, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas).
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9495/Concurrencia_concurso_m%C3%A9ritos_m%C3%ADnima%20cuant%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

JIMÉNEZ, M. (2018). *Herramientas para combatir la corrupción en contratación pública en Colombia a partir de la revisión de experiencias internacionales*. (Trabajo de Grado, Universidad Católica de Colombia). Repositorio Universidad Católica.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/21004/1/Herramientas%20para%20combatir%20la%20corrupción%20en%20contratación%20pública%20en%20Colombia.pdf>.

Laguado, R. (2011). *La evolución normativa del concurso de méritos en vigencia de la Ley 1150 de 2007*. La Ley 1150 de 2007 ¿Una respuesta a la eficacia y transparencia de la contratación estatal? Universidad del Rosario.
https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=JlwyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA299&dq=Modalidad+de+selecci%C3%B3n++%22concurso+de+m%C3%A9ritos%22&ots=jx5i1XpoHm&sig=yAN9n0zVG_AM8_Lh_UW33N3NpG0&redir_esc=y#v=onepage&q=Modalidad%20de%20selecci%C3%B3n%20%22concurso%20de%20m%C3%A9ritos%22&f=false

Ley 80 de 1993. (1993, 28 de octubre). Congreso de la República. Diario Oficial No. 41.094.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html

Ley 1150 de 2007. (2007, 16 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial No. 46691.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1150_2007.html

Ley 1474 de 2011. (2011, 11 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial No. 48.128.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43292>

Martínez Herrera, D., & González Salguero, E. D. (2014). *El principio de transparencia en la contratación estatal*. (Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada).

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12282/PRINCIPIO%20DE%20TRANSPARENCIA%20EN%20LA%20CONTRATACION%20ESTATAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Hacienda. (s.f.). Normatividad Legal y Reglamentaria del Concurso de Méritos.

https://www.fondoadaptacion.gov.co/phocadownload/NormatividadLegalReglamentaria/Matriz_Normas_Principales_Concurso_de_Meritos.pdf

Ministerio de Trabajo. (2014). Proceso de gestión de contratación, procedimiento concurso de méritos.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59625974/Procedimiento+Concurso+de+Meritos.pdf/9ae667eb-58e3-3c9b-2936-b427b019403a?version=1.0>

Ministerio de las TIC. (2021). Manual de Contratación.

https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-51474_manual_contratacion_u20210331.pdf

- Mora Huérfano, K. J. (2022). Fines de la contratación estatal, marco jurídico y elementos del derecho administrativo colombiano. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24243/ARTICULO%20KELLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, N. D. O. (2009). Reforma a la Contratación Estatal: Procedimientos de Selección de Contratistas y el Principio de Publicidad. *Revista Jurídica Mario Alario D' Filippo*, 1(2). <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/marioalariodfilippo/article/view/194/154>
- Muñoz Chavarro, A. G., Cabrera Perdomo, F. J., & Rodríguez García, C. E. Concurso de méritos en la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Doctoral dissertation, Universidad de la Sabana). <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5395/129359.pdf;jsessionid=AA8C8974974B624F156BEDEFCA24D2EA?sequence=1>
- Page, O. (2013). Mérito e igualdad de oportunidades. *Revista de ciencia política* (Santiago), 33(2), 533-545. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-090X2013000200006&script=sci_arttext
- Real Academia Española. (2014). Corrupción. <https://dle.rae.es/corrupci%C3%B3n>
- Revista Semana. (2023). Investigarán a estas tres empresas por presuntas irregularidades en contratos con la ANI. <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/investigaran-a-estas-tres-empresas-por-presuntas-irregularidades-en-contratos-con-la-ani/202302/>
- Rincón Jácome, B. A., & Salomón Castro, J. A. (2008). La aplicación de los principios de la contratación estatal a los pliegos de condiciones en el concurso de méritos (Bachelor's thesis, Universidad de La Sabana). <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3681/132210.pdf?sequence=1>

Sentencia C-181/10. (2020, 17 de marzo). Corte Constitucional. (Jorge Pretelt, M.P).
<https://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/C-181-10.htm>

Sociedad Colombiana de Arquitectos. (s.f.).
<https://sociedadcolombianadearquitectos.org/PDF/Acupuntura-Urbana-SCA-Bases.pdf>

Torres, G. (2015). *La elaboración de los pliegos de condiciones como instrumento de corrupción*. (Trabajo de Grado, Universidad Santo Tomás).
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/30897/2015ginatorres.pdf?sequence=1>

Vásquez Santamaría, J. E. (2018). Algunos problemas “públicos” de la contratación estatal en Colombia como componentes del enfoque de ciclo para la formulación de una política pública. *Prolegómenos*, 21(41), 79-98.
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/3331/2866>