ESTUDIOS PREVIOS
JUSTIFICACION DE LA NECESIDAD DE LA CONTRATACION

En desarrollo de lo señalado en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, numeral último modificado por el artículo 87 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto Único Reglamentario número 1082 de 2015, los estudios y documentos previos estarán conformados por los documentos definitivos que sirvan de soporte para la elaboración de una contratación directa, de manera que EL CONTRATISTA, pueda valorar adecuadamente el alcance de lo requerido por la entidad así como la distribución del riesgo que la misma propone.

En virtud del principio de planeación y según la naturaleza del contrato se deben realizar estudios de factibilidad del proyecto pretendido en procura de obtener los resultados esperados.

Los estudios y documentos previos se pondrán a disposición de los interesados.

El presente estudio contiene los siguientes elementos generales y los indicados para esta modalidad de selección:

1. **DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE EL INSTITUTO PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN. (Numeral 1º. Del Articulo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015).**

El artículo 2 de la Constitución Política de Colombia, establece: *"Son fines esenciales del Estado: Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución" (...).*

En desarrollo de tal finalidad la misma Carta Política en el artículo 113 de la Constitución Política establece que los organismos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines.

El artículo 209 de la Constitución Política indica que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Dando alcance a las disposiciones constitucionales el artículo 3º de la Ley 80 de 1993, que señala: *"Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellos en la consecución de dichos fines".*

En virtud de los principios de coordinación y colaboración armónica, el art. 6 de la Ley 489 de 1998, obliga a las autoridades administrativas a garantizar la armonía en ejercicio de sus respectivas funciones y a prestar colaboración a las demás entidades para facilitar el ejercicio de sus funciones.

En igual sentido y dando cumplimiento a lo determinado en el artículo 2.2.1.2.1.5.1 del Decreto 1082 de 2015, se procede a realizar el estudio de documentos que debe contener el contrato a suscribir.

Conforme a lo dispuesto por el Decreto 1082 de 2015, EL INSTITUTO FINANCIERO DEL VALLE DEL CAUCA - INFIVALLE, en su calidad de entidad estatal contratante, se encuentra sujeto a las disposiciones contenidas en el Estatuto de Contratación de la Administración Pública y demás normatividad que la adicione o modifique, razón por la que a través del presente documento realiza la respectiva justificación de la necesidad de la contratación de una persona natural o jurídica para atender la necesidad que se pretende satisfacer bajo la modalidad de contratación directa a fin de que se desarrollen las actividades del Plan de Bienestar para los funcionarios de la entidad.

Se pretende dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1227 de abril 21 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, el que en su capítulo II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, con el propósito de garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

Así mismo, entre los componentes del sistema se prevé la ejecución de programas de bienestar social, del que tienen derecho a beneficiarse los empleados de la entidad y sus familias, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, y caja de compensación familiar, los cuales podrán ofrecer programas deportivos, recreativos, vacacionales, conforme al tenor del artículo 69 y 70 del Decreto 1227 de abril 21 de 2005 y el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998.

La Ley 1150 de 2007 en su artículo 2, numeral 4, literal c) Modificado por la Ley 1474 de 2011 articulo 92 consagra: *"Contratos interadministrativos, siempre que las obligaciones derivadas del mismo tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora señalado en la ley o en sus reglamentos. Se exceptúan los contratos de obra, suministro, prestación de servicios de evaluación de conformidad respecto de las normas o reglamentos técnicos, encargos fiduciarios y fiducia pública cuando las instituciones de educación superior públicas o las Sociedades de Economía Mixta con participación mayoritaria del Estado, o las personas jurídicas sin ánimo de lucro conformadas por la asociación de entidades públicas, o las federaciones de entidades territoriales sean las ejecutoras. Estos contratos podrán ser ejecutados por las mismas, siempre que participen en procesos de licitación pública o contratación abreviada de acuerdo con lo dispuesto por los numerales 1 y 2 del presente artículos".*

El Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca - INFIVALLE, es un establecimiento público de carácter Departamental, creado por Ordenanza N° 004 del 19 de noviembre de 1971, descentralizado, de fomento y desarrollo regional, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa, presupuestal y con patrimonio independiente. Se encuentra adscrito al Departamento Administrativo de Hacienda y Finanzas Públicas del Valle del Cauca, dependencia que ejerce la tutela administrativa

mediante control de sus actividades y la coherencia de estas con las políticas, planes de desarrollo y programas de la Administración Departamental.

La actual administración Departamental formuló el Plan de Desarrollo Departamental del Valle del Cauca 2024-2027, *Liderazgo que Transforma*, adoptado a través de la Ordenanza 655 del 31 de mayo de 2024;l cuya visión es "*Convertir al Valle del Cauca en una región líder en desarrollo humano y sostenible, reconocida por su buen gobierno, equidad, acceso a la educación y conocimiento de calidad, infraestructura y diversificación productiva, participativa, plural, eficiente y con alto compromiso social; que promueva el desarrollo sostenible, garantía de la conservación del capital natural, rica en biodiversidad, servicios ecosistémicos, riqueza étnico- cultural; con fuerza productiva, turística, infraestructura, tecnología, atractiva para la inversión; que incentive la innovación, el emprendimiento, la cooperación, la equidad, la convergencia regional y la competitividad para la integración global de la región Pacífico con el mundo.*"

El Plan de Desarrollo antes dicho, se estructura en términos de cadena de valor que facilite el monitoreo, seguimiento y evaluación orientado a apoyar a la Gobernadora del Departamento en la consecución de metas, mediante la identificación temprana de las fortalezas o debilidades en la implementación de las políticas y la medición objetiva de los resultados y logros alcanzados por las mismas.

El Instituto Financiero para el Valle del Cauca – INFIVALLE, suscribió el Plan Estratégico Institucional. PEI 2024-2027 "INFIVALLE, LA BANCA QUE TRANSFORMA EL PROGRESO DE NUESTRA REGION", a través de Acuerdo No. 050 del 25 de noviembre de 2020, en la cual estableció como su visión "(...) En el 2030 estar consolidado como el Banco de Desarrollo del Pacífico Colombiano, que brinda soluciones integrales a las necesidades de sus entidades territoriales y descentralizadas, con sensibilidad social, innovación y desarrollo tecnológico, reconocido como líder regional en la gestión de recursos financieros y de proyectos de inversión.", es de anotar que el Plan Estratégico Institucional para la vigencia 2024 – 2027 se encuentra alineado y acorde a los lineamientos del plan de Desarrollo Departamental "*Liderazgo que Transforma*".

Que, el Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); define los lineamientos respecto a programa de bienestar social, programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos. Decreto 1227 de 2005 (Capitulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, compilados por el Decreto 1083 de 2015.

Que, el Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca - INFIVALLE, de conformidad a lo preceptuado por el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del

Estado, consagrando en su artículo 19 que las entidades regidas por el mismo deben elaborar sus Planes de Bienestar cada año según las necesidades de sus empleados.

Que, El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, para los servidores públicos de la Entidad busca el desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, con un ambiente laboral adecuado donde se sientan identificados y puedan crecer y crear mejores hábitos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad, y aportando herramientas para un superior desarrollo personal.

El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la entidad. Cuando se hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos y no padecer enfermedades, sino también a un bienestar emocional que haga sentir a las personas que lo que hacen laboralmente se refleja en una cultura de Felicidad.

El Manual Operativo del Modelo Integrados de Planeación y Gestión - MIPG en la Dimensión 1 de Gestión Humana contempla:

> *"Las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH".*

Las rutas son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad: Busca la productividad a través del bienestar del servidor público. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

- Ruta del Crecimiento: Se enfoca en el liderazgo y el desarrollo de competencias del talento humano. El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese

sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- Ruta del Servicio: Orientada a la atención y servicio a los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- Ruta de la Calidad: Promueve una cultura organizacional para hacer bien las cosas. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- Ruta del análisis de datos: Utiliza la información para conocer y mejorar la gestión del talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP

Al implementar estas rutas, las entidades públicas estructuran una Gestión Estratégica del Talento Humano más eficaz, alineada con las políticas de MIPG y orientada a la creación de valor público.
El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 después de efectuar el diagnostico identificando las necesidades y fortalezas dentro de cada ruta. Se crea un plan de acción (PAC) sencillo y realizable, con responsables y plazos. Y así implementar las acciones definidas a ejecutar dado que el plan está encaminado al logro de las metas transformacionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, así como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, en procura del mejoramiento de los niveles de productividad y dentro del marco de la estrategia de transformación cultural que se tiene prevista. Así mismo el Área de Talento Humano, desarrollará y adelantará el seguimiento de las actividades de bienestar, bajo los parámetros que fija el gobierno nacional midiendo el impacto de las acciones y ajustarla si fuese necesario.
El Decreto Ley 1567 de 1998, regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, estableciendo lo siguiente:

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

En el Capítulo II, Articulo 19 define: *"Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.*

Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: 6 a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño. b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social. c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de

tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar; e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST.

Artículo 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los 7 programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos".

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que:

"..Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales

como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

El Decreto 1227 de 2005, sobre el tema de bienestar social dispone lo siguiente:

Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
70.2 Artísticos y culturales.
70.3. Promoción y prevención de la salud.
70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas...

Que, el objetivo específico de las actividades del Plan de Bienestar de la Entidad son las de propiciar condiciones adecuadas y favorables para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del servidor público.

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, siendo actividades que se desarrollan durante la jornada laboral, se entiende que son actividades de obligatorio cumplimiento.

Con fundamento en lo anterior, se hace necesario que INFIVALLE, realice los procedimientos de Ley, contenidos en el Estatuto General de Contratación Pública, y demás normas que le adicionen o modifiquen, para la suscripción de un contrato con el fin de satisfacer la necesidad de ejecutar en la presente vigencia actividades orientadas culturales de bienestar social, tales como integraciones de tipo deportivo, lúdico y recreativo, dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de INFIVALLE.

En ese orden de ideas, expresadas las necesidades y dado el carácter de las partes y competencias de las mismas se considera viable la celebración del contrato interadministrativo conforme a lo manifestado.

2. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca - INFIVALLE, es un establecimiento público de carácter Departamental, creado por Ordenanza N° 04 del 19 de noviembre de 1971, descentralizado, de fomento y desarrollo regional, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa, presupuestal y con patrimonio independiente.

El objeto del Instituto es fomentar el desarrollo sostenible de la región y la calidad de vida de sus comunidades, por medio de la prestación de servicios financieros rentables, la gestión integral de proyectos y servicios de capacitación, asesoría y asistencia técnica para los diversos niveles de la administración pública o privada en sus planes de desarrollo, programas o proyectos de inversión pública.

Se encuentra adscrito a la secretaria de Hacienda y Finanzas Públicas del Departamento del Valle del Cauca, dependencia que ejerce la tutela administrativa mediante control de sus actividades y la coherencia de estas con las políticas, planes de desarrollo y programas de la Administración Departamental.

En cumplimiento a lo previsto en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, la entidad debe previo a la apertura del proceso de selección, realizar los estudios de conveniencia y oportunidad del objeto del contrato que pretende suscribir para atender su necesidad.

Es así que, en ejercicio de sus funciones, el Instituto Financiero del Valle del Cauca requiere contar con personas que desarrollen labores de apoyo y acompañamiento en sus áreas misionales y/o de funcionamiento.

Para la ejecución del plan en mención se establece que es viable realizar una contratación directa entre Entidades Estatales siendo aplicable lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.4 del Decreto 1082 de 2015.

En concordancia con la anterior motivación, revisada la planta de personal del Instituto para suplir dicha necesidad, se ha podido establecer que no se cuenta con personal para

ejecutar las actividades de carácter técnico, operativo, logístico y tecnológicos en la organización y realización de los eventos y/o actividades del plan de bienestar social de la entidad vigencia 2026 suficiente que atienda funciones o desarrolle actividades iguales o relacionadas con el objeto de la contratación.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral cada vez más armónico, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 que constituye una herramienta esencial para lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de INFIVALLE, buscando mejoras en la calidad de vida, exaltando la labor del servidor público, intensificando además una cultura que manifieste en el equipo de trabajo un sentido de pertenencia y motivación, conforme a los lineamientos del MIPG y así garantizar un clima organizacional favorable para lograr los objetivos institucionales.

INFIVALLE en vigencias anteriores ha suscrito y ejecutado satisfactoriamente contratos con la Imprenta Departamental Soluciones Integrales y de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones - IMPRETIC´S, entidad que a partir del 21 de marzo de 2024 se denomina INNOVATECH E.I.C.E. que cuenta con capacidad técnica, financiera y organizacional y el suficiente historial de contratación para garantizar la idoneidad y eficacia en la gerencia técnica y administrativa en consonancia directa con la logística para las actividades de bienestar social para la vigencia 2026. Además, su objeto tiene consonancia directa con las actividades del presente proceso contractual.

IMPRETIC´S hoy INNOVATECH E.I.C.E. es una empresa industrial y comercial del orden departamental, creada mediante el Decreto extraordinario No. 1309 del 27 de septiembre de 1972, con personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, vinculada a la Secretaría de Desarrollo Institucional.

El objeto social de INNOVATECH E.I.C.E. está contenido en el artículo 6º del Estatuto General aprobado mediante acta de junta directiva No 100-03-15.001 del 5 de marzo de 2024. Incluye a saber: ... (...) La prestación de servicios y/o consultoría y/o interventorías en logística y suministros para entidades públicas y privadas que permitan la organización de procesos, recursos y actividades relacionadas con el transporte, almacenamiento; así como la compra, venta, abastecimiento, distribución, comercialización, alquiler, soporte, mantenimiento y demás bienes y servicios que se requieran para el desarrollo de su objeto social de manera integral, y que garantice la ejecución de la misma.

En ese orden de ideas, expresadas las necesidades y dado el carácter de las partes y competencias de las mismas se considera viable la celebración del contrato interadministrativo conforme a lo manifestado.

3. LA DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR Y CARACTERÍSTICA DEL CONTRATO. (Numeral 2º. Del Articulo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015) Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO.

3.1 OBJETO DEL CONTRATO

El CONTRATISTA se obliga con INFIVALLE a prestar los servicios de logística para la realización de las actividades culturales de bienestar social, tales como integraciones de tipo deportivo, lúdico y recreativo, dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de INFIVALLE y que se encuentran contenidas en el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026.

El objeto del proceso está codificado en el Clasificador de Bienes y Servicios UNSPSC así.

Código - Segmento	Código - Familia	Código - Clase	Código - Producto	Nombre - Producto
81000000	81140000	81141600	81141601	Logística
93000000	93140000	93141500	93141506	Servicios de Bienestar Social.

Fuente: https://www.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-Servicios

3.2 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

Además de obligaciones contenidas en el artículo 5 de la Ley 80 de 1993, el contratista deberá atender las necesidades previstas por el área de Talento Humano, conforme a lo establecido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, actividades enmarcadas dentro de los siguientes ejes:

EJE No.1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: Este eje hace referencia la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios a raíz de la pandemia. Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

EJE No 2: SALUD MENTAL: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades. Incluye hábitos de vida saludable: a) Higiene mental, b) Prevención de nuevos riesgos de salud y efectos pos pandemia.

EJE No 3: DIVERSIDAD E INCLUSION: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad y equidad.

EJE No 4: TRANSFORMACION DIGITAL: La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre otras utilidades.

EJE No 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBICO: comprende acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el código de integridad y los principios señalados en el artículo 2 de la ley 909 de 2004.

Para el desarrollo del Plan de Bienestar Social, se clasificaron las actividades conforme a los siguientes programas:

- Programa de medición de clima laboral.
- Programa de recreación y deporte.
- Programas pre-pensionados.

Los cuales integran las siguientes actividades:

- **Actividad de Capacitación e Integración**: Las actividades de capacitación e integración están dirigidas a mejorar el trabajo en equipo, desarrollar confianza y aumentar las habilidades de los funcionarios.
- **Actividad Lúdica:** El término lúdico se refiere a las actividades relativas al entretenimiento, diversión y juegos, realizadas por las personas en su tiempo libre. Estas permiten salir de la rutina diaria, relajarse y evitar el estrés, entre otros beneficios físicos y psicológicos.

- **Actividad Deportivas:** Actividades orientadas a fomentar el deporte en nuestros colaboradores, permitiéndoles una vida saludable y físicamente activa.

Programa Recreación y Deportes	
Inscripción en actividades recreativas y deportivas, competencias y dotación	$40.000.000
CALIDAD DE VIDA LABORAL	
Programa de Medición Clima Laboral	
Eje 1: Equilibrio Psicosocial	$ 776.121.495
Eje 2: Salud Mental	
Eje 3: Diversidad e Inclusión	
Eje 4: Transformación Digital	
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	
Programa de Pre pensionados	
Preparación al cambio de estilo de Vida	$ 25.000.000
Gerencia Técnica y Administrativa	$ 58.878.505
TOTAL BIENESTAR	**$ 900.000.000**

3.3 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

1. Mantener la reserva profesional sobre la información que le sea suministrada y consultada para el desarrollo del objeto contractual.

2. Responder por sus actos u omisiones en ejecución del contrato, cuando con ello cause perjuicios a la administración o a terceros.
3. Presentar un informe de las actividades realizadas.
4. Presentar, debidamente soportados, los informes que se le requieran.
5. Informar oportunamente por escrito a INFIVALLE, o a través del Supervisor los inconvenientes que afecten el desarrollo del contrato.
6. Presentar las facturas y los demás documentos de control, al/a la Supervisor/a del contrato, para verificar la ejecución del contrato y proceder al trámite de legalización y pago.
7. La facturación del servicio prestado será pagada dentro de los diez (10) días hábiles después de la presentación de la factura y soporte de la planilla única de pago de aportes a la seguridad social y parafiscales. Para el mes de diciembre, por efectos del cierre fiscal, la presentación del informe y factura correspondiente será a más tardar el 20 de diciembre.
8. El contratista deberá atender con prioridad los reclamos que se presenten durante la ejecución del contrato que se suscriba, debiendo dar respuesta oportuna y correctiva de las situaciones.
9. El contratista seleccionado deberá contar con los recursos técnicos y humanos necesarios para atender el servicio requerido por INFIVALLE.
10. Será responsabilidad del contratista sufragar los gastos de salarios, prestaciones sociales y demás erogaciones que se generen por concepto del personal que vincule el contratista seleccionado para cumplir con el objeto del contrato y las obligaciones que asuma con la suscripción del mismo, el cual estará a cargo exclusivo de éste, por ende, INFIVALLE, no posee ningún vínculo laboral con dicho personal.
11. Efectuar el pago de los aportes de sus empleados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales, así como a las Cajas de Compensación Familiar, SENA, I.C.B.F de acuerdo con los porcentajes establecidos por las leyes que rigen la materia (Inciso 2 artículo 41 Ley 80 de 1993; artículo 50 Ley 789 de 2002). Por lo tanto, deberá aportar mensualmente la constancia de los pagos a los sistemas precitados ante el funcionario encargado de ejercer el control y vigilancia del contrato para la verificación del cumplimiento de la presente obligación.

3.4 OBLIGACIONES DE INFIVALLE: Son obligaciones de INFIVALLE, las siguientes:

a) Suscribir el contrato.
b) Realizar el registro presupuestal para cubrir el valor del presente contrato y cancelarlo en la forma convenida.
c) Efectuar los pagos al contratista, correspondientes a las actividades desarrolladas del plan de bienestar.

d) Suministrar al CONTRATISTA la documentación que repose en la entidad relacionada con el objeto del contrato.
e) Exigir la ejecución idónea y oportuna del objeto contractual y velar por el cumplimiento del mismo.
f) Aprobar póliza de garantía, de ser el caso.
g) Vigilar la correcta ejecución del objeto contractual.

3.5. PLAZO DE EJECUCIÓN

Tendrá un plazo de ejecución desde la suscripción del acta de inicio hasta el 31 de diciembre de 2026 o hasta el agotamiento del presupuesto, previo registro presupuestal.

3.6 VALOR DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO

El valor del contrato interadministrativo corresponde a la suma de NOVECIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 900.000.000) e incluye impuestos y todos los costos directos e indirectos que se ocasionen en desarrollo del mismo.

1. **Gerencia Técnica y Administrativa:** Se reconocerá el valor de CINCUENTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CINCO PESOS M/CTE ($ 58.878.505) incluido IVA y todos los impuestos, deducciones, costos directos e indirectos que conlleve la ejecución del contrato, para apalancar financieramente la Gerencia Técnica y Administrativa del mismo, la cual se cancelará en cuatro (4) cuotas iguales por valor de $ 14.719.626. Para cada pago el CONTRATISTA deberá presentar el informe de avance de actividades del período, la factura del servicio y la certificación del revisor fiscal o representante legal, en caso de no tener revisor fiscal, donde se acredite el pago de los aportes a seguridad social y parafiscales. También se deberá entregar por parte del CONTRATANTE el informe de supervisión y recibido a satisfacción firmado por el supervisor del contrato.

2. **Costos de Producción y/o bolsa de servicios:** SETECIENTOS SETENTA Y SEIS MILLONES CIENTO VEINTIUN MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS M/CTE ($776.121.495) Este valor se abonará en tres (3) cuotas así: La primera (01) cuota por valor de TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($ 336.448.598) a la firma del acta de inicio, perfeccionamiento del contrato, La segunda cuota (02) por valor de TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($ 336.448.598) segundo pago con el 70% de ejecución de la primera cuota; la tercera (3) cuota por valor de CIENTO SESENTA Y OCHO MILLONES DOSCIENTOS VEINTE Y CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS M/CTE ($168.224.299) contra la presentación del informe del 70% de avance del segundo pago y el 30%, restante del primer giro. Sobre dicha cuenta fungirá como ordenador de giro el representante legal de INNOVATECH E.I.C.E teniendo en cuenta que podrá girar única y exclusivamente el pago de los servicios y bienes

que se causen en la ejecución de las especificaciones del objeto del contrato. Los recursos aquí citados en ningún caso y por ninguna razón harán unidad de caja con los recursos propios de INNOVATECH E.I.C.E y para su giro requerirán de la aprobación previa del Supervisor que se designe para el contrato.

PARAGRAFO I. Los giros con cargo a los recursos depositados en la cuenta especial se realizarán dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la presentación de la orden de retiro por parte de INNOVATECH E.I.C.E, siempre y cuando esté debidamente soportada con: a) la copia de las facturas o cuentas de cobro emitidas por los prestadores de bienes y servicios vinculados a la ejecución del contrato, b) y con las evidencias o soportes de cumplimiento de los servicios contratados o suministro de bienes a satisfacción. Excepcionalmente, previa aprobación del representante legal de INFIVALLE o del supervisor del contrato se podrá girar de la cuenta recursos para cubrir el pago anticipado de las actividades logísticas y operativas requeridas para el desarrollo de las estrategias requeridas; en todo caso INNOVATECH E.I.C.E deberá presentar el soporte o cotización que justifique dicho pago.

PARAGRAFO II. INNOVATECH E.I.C.E debe garantizar a INFIVALLE que los costos de producción de lo solicitado responderán a criterios de calidad y razonabilidad. Sin desconocer las disposiciones de austeridad que en materia de publicidad están contenidas en el estatuto anticorrupción (Ley 1474 de 2011). INNOVATECH E.I.C.E someterá a validación de INFIVALLE todas las actividades que requiera realizar en la ejecución del contrato y los costos que estos demanden, los cuales deben ajustarse a los valores del mercado y los presupuestos establecidos. INNOVATECH E.I.C.E solo tiene derecho a los emolumentos expresamente pactados en esta cláusula. Por tanto, no podrá reclamar el pago de prestaciones sociales por este concepto.

PARAGRAFO III. Al término del contrato se verificará la amortización de todos los costos y gastos inherentes a su ejecución y de resultar saldos no ejecutados a favor de INFIVALLE estos recursos se devolverán al Instituto. Así mismo, se ajustará el valor de la última cuota de gerencia técnica, la cual quedará en un valor proporcional, calculado como referencia sobre el 7% de los costos de producción ejecutados.

El valor del contrato se imputará con cargo al presupuesto de gastos de la presente vigencia fiscal, mediante el certificado de disponibilidad presupuestal No. CDP-2026-020 del 05 de enero de 2026 – "Programa de Bienestar 2026", expedidos por la Subgerencia Financiera, por valor de $1.400.000.000

Todos los pagos, incluyen el iva, los impuestos directos e indirectos incluidos, los tributos, contribuciones, aportes parafiscales o cualquier otro descuento que hubiese de realizarse por Ley.

3.7. ÁREA DONDE SE PRESTA EL SERVICIO

Las obligaciones contractuales se desarrollarán de forma presencial bajo metodologías de aprendizaje a través de actividades lúdicas, deportivas y capacitaciones de acuerdo al cronograma establecido.

3.8. IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR

Se trata de un Contrato Interadministrativo

4. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA MODALIDAD DE SELECCIÓN

Por regla general, la escogencia del contratista en los contratos estatales se efectúa a través de licitación pública, razón por la que, la modalidad de selección de contratación directa, solamente procederá en los casos excepcionalmente establecidos en la Ley 1150 de 2007. Sobre este punto, el artículo 2 ibidem, establece:

"ARTICULO 2o. DE LAS MODALIDADES DE SELECCION. La escogencia del contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa, con base en las siguientes reglas:

Licitación pública. La escogencia del contratista se efectuará por regla general a través de licitación pública, con las excepciones que se señalan en los numerales 2, 3 y 4 del presente artículo (...)".

En ese orden de ideas y, de acuerdo con la norma citada, la contratación directa es de aplicación restrictiva, esto es, solo procede por las causales señaladas taxativamente en el numeral 4 del artículo 2 de la ley 1150 de 2007 modificado por el artículo 92 de la Ley 1474 de 2001, el cual dispone:

"4. Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa, solamente procederá en los siguientes casos:

(..«) c) Contratos interadministrativos, siempre que las obligaciones derivadas de los mismos tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora señalado en la ley o en sus reglamentos. Se exceptúan los contratos de obra, suministro, encargo fiduciario y fiducia pública cuando las instituciones de educación superior públicas sean las ejecutoras. Estos contratos podrán ser ejecutados por las mismas, siempre que participen en procesos de licitación pública o de selección abreviada de acuerdo con lo dispuesto en los numerales 1 y 2 del presente artículo.

Aunado el Decreto 1082 de 2015 contempla:

✓ Artículo 2.2.1.2.1.4.4 del Decreto 1082 de 2015 que dispone: ***Convenios o contratos interadministrativos.*** *La modalidad de selección para la contratación entre Entidades Estatales es la contratación directa; y en consecuencia, le es aplicable lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.1 del presente Decreto.*

Cuando la totalidad del presupuesto de una Entidad Estatal hace parte del presupuesto de otra con ocasión de un convenio o contrato interadministrativo, el monto del presupuesto de la primera deberá deducirse del presupuesto de la segunda para determinar la capacidad contractual de las Entidades Estatales.

De esta manera, la Ley 1150 de 2007 y las modificaciones introducidas por la Ley 1474 de 2011, contemplan la posibilidad de celebrar directamente contratos interadministrativos

Como puede advertirse, la Ley 1150 de 2007, reguló con mayor detalle los denominados contratos interadministrativos, con el fin de asegurar el propósito de cooperación entre las entidades públicas y así evitar que con dichos contratos se desarrollen prácticas para eludir los procedimientos de selección.

Así mismo, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en concepto 2257 del 26 de julio de 2016, cuya reserva se levantó recientemente, ha precisado lo siguiente sobre los contratos y convenios interadministrativos, sus características y el régimen que les resulta aplicable a cada uno de éstos:

"(...) Es decir, por un lado, el Estado en orden a alcanzar su misión recurre a la figura del contrato, acto jurídico de colaboración mutua e intersubjetiva, en el que se entablan relaciones obligatorias con carácter patrimonial con particulares o con otras entidades estatales —cuando están en un mercado de forma similar a como lo hace el particular-, de la que emanan prestaciones recíprocas entre los sujetos partes del mismo, quienes son titulares de intereses disímiles o contrapuestos.

Que de acuerdo a los anteriores postulados el presente proceso se desarrollara bajo la modalidad de contratación directa.

5. PERFIL REQUERIDO Y FACTORES DE SELECCIÓN

Acorde con la normatividad antes anotada INFIVALLE, se obliga a efectuar la contratación directa entre entidades estatales mediante la figura de contratos interadministrativos; así las cosas, no hay selección para la contratación y se podrá realizar, sin que sea necesario que se hayan obtenido previamente varias ofertas.

Que, la entidad a contratar es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, la cual se encuentra incluida dentro de las entidades estatales enunciadas en el numeral 1 del artículo 2 de la Ley 80 de 1993, por lo tanto, se puede realizar un contrato interadministrativo.

Que, IMPRETIC´S hoy denominada INNOVATECH E.I.C.E. es una empresa del orden Departamental, creada mediante el Decreto Extraordinario No. 1309 del 27 de septiembre de 1972, con personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, con una trayectoria de más de 20 años en elaborar los impresos de todo tipo y toda clase de publicaciones; ... generación, desarrollo e impresión de contenidos digitales, productos y servicios relacionados directa e indirectamente con las TICS;... comercializar, suministrar y distribuir toda clase de materiales y suministros, material promocional y protocolario,

mercancías e oficina, dotación, kits escolares, cuadernos, agendas y similares, libros y productos terminados; compra y venta de materias primas relacionadas con el objeto; llevar a cabo en general todas las operaciones de cualquier naturaleza que ellas fueren relacionadas con el objeto, así como cualquier actividad similar, conexa o complementaria o que permita facilitar o desarrollar al comercio o a la Industria; y elaborar toda clase de diseños conforme al objeto social anterior.

El objeto social de INNOVATECH E.I.C.E. está contenido en el artículo 6º del Estatuto General aprobado mediante acta de junta directiva No 100-03-15.001 del 5 de marzo de 2024. Incluye a saber: ... (...) La prestación de servicios y/o consultoría y/o interventorías en logística y suministros para entidades públicas y privadas que permitan la organización de procesos, recursos y actividades relacionadas con el transporte, almacenamiento; así como la compra, venta, abastecimiento, distribución, comercialización, alquiler, soporte, mantenimiento y demás bienes y servicios que se requieran para el desarrollo de su objeto social de manera integral, y que garantice la ejecución de la misma.

Por otra parte, la idoneidad y experiencia del contratista está relacionada con el conocimiento previo por parte del Instituto, del objeto y actividades que puede desarrollar INNOVATECH y los registros de contratos similares suscritos publicados en el portal de contratación SECOP, consultas y documentos que forman parte integrante del presente estudio.

Para mayor ilustración al respecto se incluye los siguientes contratos de referencia celebrados entre la vigencia 2023 y 2024:

Nombre Entidad Contratante	Modalidad de Contratación	Fecha de Firma	Valor del Contrato	URLProceso	Objeto del Contrato
BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL JORGE GARCES BORRERO	Contratación directa	05/19/2023	155,000,000	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4446315&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true	Aunar esfuerzos interadministrativos con el propósito de fortalecer integralmente el Plan de Comunicaciones Institucional, programas y eventos especiales y el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano en cuanto a piezas comunicativas desde la diagramación, diseño y producción en el marco de los 70 años de vida institucional
CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA	Contratación Directa (con ofertas)	03/09/2023	522,129,000	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4139226&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN EN EL DESARROLLO TÉCNICO, OPERATIVO Y LOGÍSTICO DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA COMUNICACIÓN MASIVA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA COMO RENDICIONES DE CUENTAS PROGRAMADAS DURANTE LA VIGENCIA 2023, DIÁLOGOS CIUDADANOS, PRESENTACIÓN DE INFORMES QUE LA ENTIDAD REQUIERA REALIZAR DE CONFORMIDAD CON EL

InfiValle	ESTUDIOS PREVIOS CONTRATACION DIRECTA

Nombre Entidad Contratante	Modalidad de Contratación	Fecha de Firma	Valor del Contrato	URLProceso	Objeto del Contrato
					CRONOGRAMA Y PROGRAMACIÓN QUE SE ESTABLEZCA, Y LAS ACTIVIDADES DE IMPRESOS Y PUBLICACIONES REQUERIDAS QUE SE ENCUENTRAN ESTABLECIDAS EN EL ANEXO TÉCNICO.
CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA	Contratación Directa (con ofertas)	03/09/2023	522,129,000	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4139226&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN EN EL DESARROLLO TÉCNICO, OPERATIVO Y LOGÍSTICO DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA COMUNICACIÓN MASIVA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA COMO RENDICIONES DE CUENTAS PROGRAMADAS DURANTE LA VIGENCIA 2023, DIÁLOGOS CIUDADANOS, PRESENTACIÓN DE INFORMES QUE LA ENTIDAD REQUIERA REALIZAR DE CONFORMIDAD CON EL CRONOGRAMA Y PROGRAMACIÓN QUE SE ESTABLEZCA, Y LAS ACTIVIDADES DE IMPRESOS Y PUBLICACIONES REQUERIDAS QUE SE ENCUENTRAN ESTABLECIDAS EN EL ANEXO TÉCNICO.
CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA	Contratación Directa (con ofertas)	02/06/2024	350,000,000	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.5597479&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN EN EL DESARROLLO TÉCNICO, OPERATIVO Y LOGÍSTICO EN LA CREACIÓN, DISEÑO, DIAGRAMACIÓN, CORRECCIÓN, IMPRESIÓN, TERMINADO, DIFUSIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DE TODO LO REFERENTE A LA LÍNEA EDITORIAL Y GRAFICA PARA LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA COMUNICACIÓN MASIVA, PARTICIPACIÓN CIUDADANA, ACCESO A LA INFORMACIÓN, PRESENTACIÓN DE INFORMES, RENDICIONES DE CUENTAS, Y DIÁLOGOS CIUDADANOS PROGRAMADOS DURANTE LA VIGENCIA 2024, Y , TODO LO RELACIONADO

Nombre Entidad Contratante	Modalidad de Contratación	Fecha de Firma	Valor del Contrato	URLProceso	Objeto del Contrato
SECRETARIA GENERAL-GOBERNACION DEL VALLE	Contratación directa	06/23/2023	13,368,998,000	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4621978&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true	Prestar los servicios de apoyo técnico, operativo y de producción de las actividades de divulgación de la gestión gubernamental y la ejecución consolidada del periodo de gobierno del Plan de Desarrollo Valle Invencible 2020-2023 que contempla el proyecto FORTALECIMIENTO A TRAVÉS DE LAS COMUNICACIONES DE LA GESTIÓN, CONFIANZA Y VISIBILIDAD DE LA GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL Y SU PLAN DE DESARROLLO EN EL VALLE DEL CAUCA , con plena autonomía técnica, administrativa y con sus propios medios,(...)

6. ANÁLISIS DE RIESGO Y FORMA DE MITIGARLO

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6 del Artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, los riesgos previsibles que puedan afectar la equivalencia económica del contrato que se celebre para la satisfacción del objeto requerido obedecen a situaciones normales inherentes al desarrollo de una actividad y por tanto los asume exclusivamente el contratista.

El Instituto, responderá y restablecerá la ecuación financiera del contrato solo en aquellos casos en los cuales se presente riesgos externos, es decir, anormales y completamente ajenos al círculo propio del sujeto afectado (contratista) que alteren gravemente la equivalencia económica del contrato y pongan en riesgo su ejecución, tales como aleas administrativos (Teoría del hecho del príncipe), situaciones coyunturales (Teoría de la imprevisión, revisión de precios) y aleas naturales (Teoría de la imprevisión y Teoría de las sujeciones materiales). MATRIZ DE RIEGOS VISIBLE ANALISIS DEL SECTOR

7. ANÁLISIS DEL SECTOR

De, conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, desde la etapa de planeación el Instituto, realizó análisis para conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo, los cuales se documentan en el **Anexo** que hace parte integral del presente estudio.

8. SUPERVISIÓN

Para garantizar la correcta ejecución del servicio a contratar el Gerente del Instituto designará la supervisión del contrato a la Subgerente Administrativa o quien haga sus veces, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 83 de la Ley 1474 de 2011.

9. ANÁLISIS QUE SUSTENTA LA EXIGENCIA DE LOS MECANISMOS DE COBERTURA QUE GARANTIZAN LAS OBLIGACIONES SURGIDAS CON OCASIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y DEL CONTRATO A CELEBRAR.

De, conformidad con lo dispuesto en el art. 7 de la Ley 1150 de 2007 en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.5 del Decreto 1082 de 2015, no es obligatoria la exigencia de garantías en la contratación directa, teniendo en cuenta la naturaleza del contrato y la forma de pago, ya que este contrato será cancelado una vez el contratista presente informes de las actividades desarrolladas y el supervisor certifique la prestación del servicio, o la entrega de los bienes o productos.

Tratándose de un contrato interadministrativo INFIVALLE, aplicará lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.4.5 del Decreto 1082 de 2015, del siguiente tenor literal:

Artículo 2.2.1.2.1.4.5 No. Obligatoriedad de Garantías. En la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en la Sección 3, que comprende los artículos 2.2.1.2.3.1.1 al 2.2.1.2.3.5.1 del presente decreto no es obligatoria y la justificación para exigirlas o no debe estar en los estudios y documentos previos.

10. CONTENIDO MÍNIMO DE LA OFERTA O PROPUESTA

El contratista debe manifestar como mínimo en su propuesta los siguientes aspectos:

- ✓ Objeto del contrato
- ✓ Término de ejecución
- ✓ Valor de la propuesta:
- ✓ Lugar de ejecución y domicilio contractual
- ✓ Obligaciones

NOTA: Es importante manifestar el régimen al que pertenece

11. DOCUMENTOS MÍNIMOS A PRESENTAR CON LA PROPUESTA

El contratista debe manifestar como mínimo en su propuesta los siguientes aspectos:

- Fotocopia de la identificación
- Fotocopia de Tarjeta Profesional (Si aplica)
- Fotocopia de la Libreta Militar (Para varones menores de 50 años)
- Formato Único de Hoja de Vida de la Función Pública diligenciado http://www.dafp.gov.co/dmdocuments/formato_hoja_de_vida_version_2.pdf
- Declaración Juramentada de bienes y rentas
- Certificado de antecedentes penales
- Certificado de responsabilidad fiscal (Contraloría)
- Certificado de antecedentes disciplinarios (Procuraduría)
- Fotocopia del RUT
- Hoja de Vida con Soportes (formación académica y experiencia

12. ANÁLISIS DE ACUERDOS COMERCIALES

A la luz del "Manual explicativo de los capítulos de contratación pública de los acuerdos comerciales negociados por Colombia para entidades contratantes del Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Comercio, industria y Turismo y en armonía con el "Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de contratación de la Agencia Nacional de Contratación colombiana Compra Eficiente, dada la naturaleza del objeto del contrato y su cuantía este se encuentra excluido del capítulo de compras de los tratados de libre comercio suscrito por nuestro país.

Para constancia, se entiende fechado y firmado una vez sea publicado a través del Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP II.

INGRID YALILE BOLIVAR JIMENEZ
Subgerente Administrativa

Elaboró: Ingrid Yalile Bolivar Jimenez- Subgerente Administrativa
Revisó: Garzón Taquez Luis Enrique- Secretario General