

	ESTUDIOS PREVIOS SELECCIÓN ABREVIADA (SIN LIMITAR O LIMITADO A MIPYMES) (SIN LIMITAR O LIMITADO A MIPYMES)	CÓDIGO	AP-CCP-RG-70
		VERSIÓN	0
		FECHA	19/04/2023
		PÁGINA	1 de 49

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS

PROCESO DE SELECCIÓN DE CONTRATISTA BAJO LA MODALIDAD SELECCIÓN ABREVIADA
MENOR CUANTIA

PROCESO

PROCESO No. AD-SA-26-17

OBJETO CONTRACTUAL

“PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO LOGISTICO APOYAR EN EL CUMPLIMIENTO DEL
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE
SANTANDER”

VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

SETECIENTOS MILLONES DE PESOS MCTE (\$700.000.000,00)

PLAZO DEL CONTRATO:

HASTA EL TREINTA (30) DE DICIEMBRE O HASTA AGOTAR PRESUPUESTO, LO QUE OCURRA
PRIMERO

OFICINA GESTORA

SECRETARIA ADMINISTRATIVA

BUCARAMANGA, AGOSTO DE 2026

	ESTUDIOS PREVIOS SELECCIÓN ABREVIADA (SIN LIMITAR O LIMITADO A MIPYMES) (SIN LIMITAR O LIMITADO A MIPYMES)	CÓDIGO	AP-CCP-RG-70
		VERSIÓN	0
		FECHA	19/04/2023
		PÁGINA	2 de 49

**INFORME DE CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD
ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS**

De conformidad con los lineamientos previstos en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015 modificado por la ley 399 de 2021 y demás normas que modifiquen, reglamenten o sustituyan, se procede a realizar el análisis de conveniencia y oportunidad para establecer la necesidad y oportunidad de realizar la presente contratación.

El numeral 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 el cual fue modificado por el artículo 87 de la ley 1474 de 2011 establece que con la debida antelación a la apertura del procedimiento de selección o de la firma del contrato, según el caso, deberán elaborarse los estudios, diseños y proyectos requeridos y los pliegos de condiciones. Así mismo el numeral 7 artículo 25 de la Ley 80 de 1993 señala que la conveniencia o inconveniencia del objeto a contratar y las autorizaciones y aprobaciones para ello, se analizarán o impartirán con antelación al inicio del proceso de selección del contratista o al de la firma del contrato, según el caso.

A su vez el Decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.2.1.1.2.1.1 modificado por el Decreto 399 de 2021 señala que los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el proyecto de pliegos, los pliegos de condiciones, y el contrato, igualmente establece los elementos que debe contener los estudios y documentos previos.

1. INVITACION A LAS VEEDURIAS CIUDADANAS.

El DEPARTAMENTO DE SANTANDER, en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 66 de la Ley 80 de 1993, invita a todas las personas y organizaciones interesadas en hacer control social al contrato objeto del presente proceso, en cualquiera de sus fases o etapas, a que presenten las recomendaciones que consideren convenientes, intervengan en las audiencias y a que consulten los documentos del proceso en el SECOP II.

2. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN LA CONTRATACION A REALIZAR

El presente proceso de selección y contratación se fundamenta en los siguientes documentos:

	ESTUDIOS PREVIOS SELECCIÓN ABREVIADA (SIN LIMITAR O LIMITADO A MIPYMES) (SIN LIMITAR O LIMITADO A MIPYMES)	CÓDIGO	AP-CCP-RG-70
		VERSIÓN	0
		FECHA	19/04/2023
		PÁGINA	3 de 49

En caso de Proponente plural, estos documentos deben ser diligenciados y firmados por cada uno de sus integrantes.

Si se comprueba el incumplimiento del Proponente, sus empleados, representantes, asesores o de cualquier otra persona que en el Proceso de Contratación actúe en su nombre, es causal suficiente para la terminación anticipada del contrato, si el incumplimiento ocurre con posterioridad a la adjudicación del mismo, sin perjuicio de que tal incumplimiento tenga consecuencias adicionales.

6. DESCRIPCION DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

Teniendo en cuenta que la Constitución Política de 1991, estableció en su artículo 48 el Derecho irrenunciable a la Seguridad Social, dictando una serie de directrices encauzadas al mejoramiento de la Calidad de Vida, de tal manera que exista una satisfacción legítima de las necesidades primordiales de los servidores públicos, en los planes y programas que el Estado y la Sociedad desplieguen en pro del Bienestar laboral, individual y familiar.

Por ello, el Decreto – Ley 1567 de 1998 se enmarca dentro de las directrices del aparte superior, donde regula los programas de Bienestar Social Laboral, definiéndolos 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.”

Por tanto, la ejecución del programa de Bienestar Social Laboral 2026, corresponde a un compromiso institucional encaminado a brindar condiciones laborales relevantes para el desarrollo integral del Servidor Público, mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, aumentar la motivación y la proactividad laboral, fomentando un entorno laboral apropiado al interior de la Administración Departamental, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales y familiares.

En ese sentido, la necesidad se funda en el siguiente Régimen jurídico:

Decreto – Ley 1567 de 1998:

“Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece el sistema de estí

	ESTUDIOS PREVIOS SELECCIÓN ABREVIADA (SIN LIMITAR O LIMITADO A MIPYMES) (SIN LIMITAR O LIMITADO A MIPYMES)	CÓDIGO	AP-CCP-RG-70
		VERSIÓN	0
		FECHA	19/04/2023
		PÁGINA	4 de 49

Artículo 19. Programas anuales. 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. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Ley 734 de 2002, Artículo 33, Numeral 4. El cual constituye un Derecho para todos los servidores públicos, contemplado así:

“Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.”

Ley 909 de 2004. Hace alusión al Sistema de Incentivos y Estímulos en el parágrafo del artículo 36, estableciendo que los planes y programas deben realizarse con el propósito de aumentar 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”

Decreto 1227 de 2005, Título V, Capítulo II. Por el cual se adopta el Sistema de Estímulos, y se constituye el deber de adoptar planes y programas de Bienestar Social, además, relaciona programas de protección y servicios sociales como Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos, Culturales y de Promoción y Prevención de la salud.

Resolución 312 de 2013 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 35. La cual direcciona el Sistema de Incentivos en pro de condiciones laborales favorables, visualizando resultados de pro actividad en los funcionarios públicos, lo cual cumpliría con los objetivos institucionales previstos y así otorgar reconocimientos al desempeño por excelencia, por ello, se contemplarían dentro de los planes y programas de Bienestar Social Laboral reconocimientos y premios como incentivo a la labor desempeñada.

