HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO Empresa Social del Estado	FORMATO	FECHA DE EMISIÓN NOVIEMBRE 2024
	ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS FASE DE PLANEACION	VERSIÓN: 04
		CÓDIGO: GJ-CONT-F-001A
		PÁGINA: 1 de 16

Área donde surge la necesidad	OFICINA DE TALENTO HUMANO
Naturaleza jurídica y Misión	Que merced al artículo 194 de la Ley 100 de 1993, el Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva, por su naturaleza jurídica de creación como Empresa Social del Estado, tiene categoría especial y de Organismo Descentralizado del Orden Departamental, dotada con Personería Jurídica, Patrimonio Propio y Autonomía Administrativa; y que congruente y consonante con la introductoria normatividad referenciada, tiene por objeto la prestación de servicios de salud, entendido como un servicio público a cargo del Estado y parte integral del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Que la E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva (HUHMP), es una institución prestadora de servicios de salud, creada mediante reconocimiento jurídico según Resolución 085 de 1973 expedida por la Gobernación de Huila y confirmado mediante Resolución 1806 de 1973 expedida por el Ministerio de salud; Transformado en ESE por medio del decreto 730 del 1 agosto 1994 emanado de la Gobernación del Departamento y Constituido como ESE mediante Ordenanza 054 del 24 de noviembre del 1998. Consecuente con la naturaleza y finalidad de la ESE, constituye su misión disponer de un ***"Hospital universitario confiable, humanizado y seguro, al servicio de su salud y la de su familia"***.
Descripción de la necesidad y conveniencia que se pretende satisfacer con el proceso de contratación	La Constitución Política de Colombia estableció que 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; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación, defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo, según su artículo 2. Que la actividad de las entidades públicas debe estar enmarcada dentro de los principios que orientan la función administrativa señalados en el artículo 209 de la Constitución Política, ajustándose para tal fin a los parámetros establecidos en la normatividad vigente, siendo la celebración y ejecución de los contratos, un instrumento a través del cual 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. Acorde con la estructura del Estado Colombiano, las Empresas Sociales del Estado, serán las encargadas de la prestación en forma directa de los servicios de salud conforme al régimen previsto en la Ley 100 de 1993, Ley 344 de 1996 y Ley 489 de 1998 y demás disposiciones normativas y su creación corresponderá a la Nación o a las entidades territoriales. Mediante el Acuerdo No. 011 del 3 de septiembre de 2024, la Junta Directiva de la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo adoptó el nuevo Estatuto de Contratación, en el cual se regulan su naturaleza, objeto, principios básicos, régimen contractual y presupuestario, sistema de planeación, vigilancia y control, así como las disposiciones relativas a inhabilidades, incompatibilidades, sanciones, delegaciones y demás aspectos propios de la gestión contractual de la entidad. En concordancia con lo anterior, el Decreto Ley 1567 de 1998 creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Los programas de bienestar social se diseñaron dentro del sistema de estímulos para los empleados del

Estado.

El artículo 13 ibídem define el sistema de estímulos en los siguientes términos: *"ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales".*

Sobre las finalidades del sistema de estímulos, la norma en cita dispone:

*"**ARTÍCULO 14. Finalidades del Sistema de Estímulos.** Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:*

a. 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:

b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;

c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados".

Sobre los programas de bienestar social, el artículo 20 del referenciado Decreto Ley 1567 dispuso:

***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. (Subrayado fuera de texto, utilizado para resaltar).*

Frente a la noción de bienestar social, el Departamento Administrativo de la Función Pública, ha señalado que el mismo comprende dos (2) grandes áreas, que son la calidad de vida laboral y protección y servicios sociales, y los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios, que tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo. Así pues, mediante concepto 158571 del 27 de abril de 2020, dicha dependencia manifestó que *"(...) las entidades deberán organizar su programa de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social. Los estímulos deberán ajustarse a lo diseñado por la entidad en su respetivo programa el cual deberá responder a estudios técnicos que permitan, la identificación de necesidades y*

expectativas de los empleados y que previamente debió determinar las actividades y grupos beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional". (...)

Así las cosas, el Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo orienta todos sus esfuerzos para brindar bienestar laboral que redunde en incrementar la productividad y ofrecer un servicio de calidad a todos sus pacientes. Los Programas de Bienestar Laboral son organizados y ejecutados por el Hospital por iniciativa de los Servidores Públicos, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además de lograr un verdadero compromiso con la Entidad y contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales.

En cumplimiento de este marco jurídico, el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, fue aprobado mediante Resolución No. 0133 del 31 de marzo de 2026 luego de ser presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.

Adicionalmente, en aras de aportar al cumplimiento del objetivo Estratégico de *"Crecimiento y aprendizaje"*, el cual pretende "elevar la competencia y motivación del Talento Humano en el ciclo de vida laboral", aprobado en el plan de desarrollo "Por un hospital humanizado y seguro" 2024-2028, la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, presenta el Programa de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos propuesto para los funcionarios del Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, mejorando la calidad de vida del talento humano, creando una cultura de sentido de pertenencia y motivación estableciendo la siguiente actividad:

No	EJES TEMÁTICOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLES	EVIDENCIA	TIPO DE RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	SUBRUTA DE CREACIÓN DE VALOR
1	Incentivos	Día de cada profesión/ Día del servidor público.	Comité de Bienestar Laboral / Profesional Universitario Líder de Bienestar Laboral.	Formato registro de asistencia y/o Registro fotográfico y/o Informe de avance y cumplimiento.	Ruta de la Felicidad.	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.

Así entonces y para lo que interesa al asunto, el Sistema Nacional de Estímulos se desarrolla a partir de los programas de bienestar social el cual incluye a *la protección social y servicios sociales de los empleados y sus familiares*, adicionalmente, El Departamento Administrativo de la Función Pública establece una herramienta *(Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano)* de Autodiagnóstico que incluye diferentes actividades de Gestión (Variables) enfocadas al bienestar del Talento Humano de las entidades.
Ahora bien, de conformidad con las recomendaciones dadas en la materia por los órganos rectores del servicio público en nuestro país1, los Planes de Bienestar Social e incentivos institucionales deben responder básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento que permita opinar a los servidores sobre el particular,

[1] **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, Sistema de estímulos, lineamientos de política, Bogotá, julio de 2007.

	instrumento que puede ser una entrevista, una encuesta, reuniones estructuradas por dependencias, para la vigencia 2026, se elaboró un instrumento de encuesta denominada *"Encuesta de satisfacción e identificación de necesidades del programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos 2024-2025.",* en la cual se calificó la actividad DIA DE CADA PROFESIÓN / DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO con un porcentaje de 60.4% de satisfacción, lo que nos permite identificar que es una actividad que cumple con los criterios para continuar con el desarrollo de la misma y aporta al cumplimiento del objetivo de Elevar la competencia y motivación del talento humano en el ciclo de vida laboral. Adicionalmente, según la guía y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública2, en el momento de realizar el diagnóstico de necesidades deben considerarse entre otros aspectos, la aclaración a los servidores públicos de la entidad en torno a que el propósito del programa es identificar tendencias colectivas, esto es, con la máxima cobertura posible y acorde con el presupuesto disponible; el instrumento de consulta debe cubrir tres (3) grupos de interés: Servidores públicos, cónyuges o compañeros (as) permanentes e hijos, indagando sobre fechas, horarios y preferencias. Para lo que respecta a la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, se tiene que, mediante Acta del 26 de enero de 2026, el Comité de Bienestar Social e incentivos, determinó las actividades a desarrollar en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2026, con su respectivo presupuesto. La actividad de DIA DE CADA PROFESIÓN / DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO permite concluir que la misma, incorpora actividades que se enmarcan en las autorizadas normativamente y pretenden: 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; y, b. Permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Dentro del contexto anterior, le corresponde a la Oficina de Talento Humano, como responsable de aquellas actividades, adelantar las acciones necesarias para proveer la realización a todo costo, de las actividades de mejoramiento del clima organizacional y cualificación en Seguridad y Salud en el trabajo, todo ello dentro del marco que incluye la financiación de su contenido, desarrollo y logística, dirigida a los empleados adscritos a la E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo que tienen derecho a ser beneficiarios de éstos Planes de bienestar social y cuyo detalle de inversión se anexa para fines de su justificación, el cual ha sido estructurado acorde con los lineamientos y las instancias normativamente establecidas. De esta forma, documentada y justificada la necesidad que la entidad desea satisfacer con este proceso de selección de contratistas, se logra identificar la viabilidad y procedencia de este trámite institucional. Que para el año 2026, el presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades de Bienestar Laboral corresponderá al 2,0% del valor de la nómina anual ejecutada del año 2025. Este valor por concepto de nómina efectuada el 2025 es de $64.060.677.507 m/te, y el 2,0% de ese valor, $1.281.213.550 m/te, correspondiente esto al valor mínimo esperado. Adicional a este valor la alta gerencia define un monto adicional $320.242.450 m/te, para aportar en la ejecución de las actividades en Pro y beneficio del desarrollo del Programa de Bienestar Laboral. De esta manera el valor total aprobado en presupuesto del programa de

[2] Ibidem.

	bienestar laboral corresponde a $1.601.156.000. M/te, en Comité de Bienestar Laboral se determina un presupuesto de Ciento veintidós millones cuatrocientos tres mil ciento sesenta y dos pesos M/cte $122.403.162 para la actividad de DIA DE CADA PROFESIÓN / DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO para el Talento Humano de la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, actividad que se encuentra aprobada en el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026. En tal sentido, se requiere iniciar un proceso de contratación para el desarrollo de la actividad de DIA DE CADA PROFESIÓN / DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO para el Talento Humano de la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, aportando así al cumplimiento del objetivo principal del Plan de Desarrollo de *"Elevar la competencia y motivación del Talento Humano en el ciclo de vida laboral."*
Justificación de la contratación enmarcada en las funciones que debe cumplir la E.S.E.	El artículo 2° de la Constitución Política de Colombia, establece que 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. A su vez, el artículo 209, señala que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, y la administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la Ley. De igual forma, el artículo 8 del Acuerdo No. 0011 de 2024 nuevo Estatuto de contratación de la Entidad, señaló los principios básicos para el cumplimiento del objeto de la E.S.E., entre ellos el de la eficiencia, del cual apuntó: "Articulo 8. De los Principio *(...) La eficiencia: La entidad en sus actuaciones contractuales buscará la satisfacción de las necesidades y el logro de sus fines, a través de la correcta asignación y utilización de sus recursos de tal forma que garantice un razonable costo económico con mayores beneficios para la Entidad (...)".* En ese orden de ideas, la E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva dentro de la ejecución de sus actividades misionales y su nivel de complejidad, necesariamente debe acudir a procesos administrativos tales como la contratación de bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de sus metas y objetivos incluyendo bienes y servicios que mantengan elevada la motivación del talento humano de la Entidad logrando que se vea reflejada en la atención del usuario y sus familias; aportando al cumplimiento de los propósitos y finalidades de la entidad; se han dispuesto normas reglamentarias de contratación que sustentan esta modalidad, como el Acuerdo 011 de 2024. Ahora bien, la prestación del servicio de salud como misión y objeto de la entidad en términos de calidad, continuidad, oportunidad y eficacia, así como la atención y garantía de integridad en la atención en servicios de salud de alta y mediana complejidad; por tanto, se requiere mantener motivado e incentivado al Talento Humano de la Entidad en aras de que se vea reflejado en la atención a los usuarios y sus familias. Por lo anterior, esta contratación permite cumplir con la obligación legal de realizar las actuaciones que demanda el Hospital, con el objeto de cumplir con los fines estatales del buen servicio público de salud y mejorar la calidad de vida del Talento Humano de la Entidad.

Criterios para tener en cuenta en casos de Contratación directa	Mejor valor de selección en el presente proceso de selección: 1. Certificado de existencia y representación legal cuyo objeto social sea suficiente para ejecutar el contrato que resulte de este proceso selección de contratistas. 2. Mejor valor (En caso de que refiera a distribuidores). 3. Se requiere una persona natural o jurídica, legalmente constituida y con reconocimiento en el mercado, cuya actividad económica y experiencia se encuentren directamente relacionadas con el objeto del contrato, y que cuente con la capacidad técnica, operativa y jurídica necesaria para garantizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones contractuales, y certificados de dos (2) contratos de similares condiciones.
Requisitos jurídicos generales del futuro contratista	**Son requisitos para ofertar y/o participar, los documentos que demuestren capacidad jurídica y legal:** Estos requisitos son verificables por el componente jurídico, quien constatará el cumplimiento de estos. Estos requisitos aplican para personas naturales y jurídicas en todas las modalidades de selección: 1. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía. 2. Fotocopia del RUT. 3. Hoja de Vida Función Pública – Persona natural y Jurídica. 4. Acreditación del pago de seguridad social y aportes parafiscales para persona jurídica y certificado de afiliación al sistema de seguridad social para persona natural. 5. Acreditación de responsabilidad de las personas jurídicas y de sus representantes. Art. 17 Ley 842 de 2003 (si aplica). 6. Certificado de Antecedentes Disciplinarios. 7. Certificado de Responsabilidad Fiscal (de la persona jurídica y el Representante Legal, en caso de presentarse). 8. Certificado de Antecedentes Judiciales. 9. Certificado de vigencia y validez de la Matricula Profesional (si aplica). 10. Certificado Vigencia de Antecedentes Profesionales (Si aplica). 11. Registro de Medidas Correctivas de la persona natural o del Representante Legal. 12. Certificado de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM. 13. Últimos estados financieros – Personas Jurídicas. 14. Documento de conformación de Consorcio o Unión Temporal (si aplica). 15. Manifestación de no encontrarse en ninguna inhabilidad e incompatibilidad. 16. Autorización para contratar (si aplica). 17. Compromiso Anticorrupción. 18. Certificación Bancaria. 19. Propuesta Técnica – Económica y sus anexos. 20. Cualquier otro tipo de documentos que el área donde surja la necesidad estime conveniente.
Verificación inclusión Plan de Desarrollo o de Gestión y/o Adquisiciones	Esta necesidad se encuentra incluida en el Plan de Adquisiciones vigencia 2026, aprobado mediante la Resolución No. 0257 del 09 de julio de 2026. De acuerdo con la certificación entregada por la oficina de suministros que tiene los siguientes códigos UNSPSC: **Código** — **Descripción** **2.1.2.02.01.002.03** — Bienestar Laboral 2.4.5.01.02.03 — Bienestar Laboral
Objeto	ADQUISICION DE BIENES PARA LA CONMEMORACION DE CADA PROFESION Y SERVIDOR PUBLICO DE PLANTA DE LA E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, EN PROCURA DE GARANTIZAR EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2026.
Autorizaciones	NA

Permisos y/o licencias requeridas para la ejecución	NA
Si incluye diseño y construcción, los documentos técnicos para el desarrollo del proyecto	NA
Especificaciones técnicas u otras	Se requiere la adquisición de bienes como morrales para uso institucional, elaborados con material de lona resistente y de buena calidad, con capacidad adecuada para el transporte y organización de elementos de uso personal y laboral. Deberán contar con compartimentos funcionales, incluyendo espacio para computador portátil, organizadores internos y demás características que garanticen comodidad, funcionalidad y durabilidad. Los bienes deberán ser nuevos, de primera calidad, sin defectos de fabricación y entregados en óptimas condiciones, con la respectiva marcación institucional que defina la entidad (placa metálica grabada en laser con 2.5 CM de alto por 4 CM de ancho con logo institucional). Asimismo, deberán contar con garantía por calidad y defectos de fabricación, conforme a las condiciones ofrecidas por el proveedor.
Discriminación de las obligaciones del contratista	**OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA:** **A. OBLIGACIONES GENERALES CONFORME AL OBJETO A CONTRATAR:** 1. Cumplir el objeto contractual en términos de calidad y oportunidad. 2. Cumplir con las condiciones técnicas, económicas y comerciales presentadas en su propuesta, en atención a lo requerido por el Hospital y garantizar su ejecución dando pleno cumplimiento a los lineamientos y políticas establecidas y a las instrucciones que éste imparta a través del supervisor. 3. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones que afecten el objeto del Contrato. 4. Entregar los informes pactados, los documentos y requerimientos realizados por el supervisor del contrato designado, cuando a ello hubiere lugar. 5. Realizar las actividades relacionadas con el objeto contractual, bajo su propio riesgo y responsabilidad, sin sujeción o condiciones diversas a aquellas que requieran para el cumplimiento de este. 6. Reportar de manera inmediata cualquier novedad o anomalía, al supervisor del contrato. 7. Atender los lineamientos dados por el Hospital en materia de procesos y procedimientos relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad. 8. Cumplir con las políticas de seguridad de la información y los lineamientos dados por el Hospital relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, garantizando la protección de datos y de la información entregada. 9. Constituir las garantías a favor del Hospital en los términos establecidos en este documento y mantenerla vigente durante el término de ejecución del contrato, por los valores y con los amparos previstos en el mismo y presentarla dentro los tres (3) días hábiles siguientes a la firma de contrato, cuando a ello hubiere lugar, así como pagar los impuestos a que hubiere lugar. 10. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúan por fuera de la ley con el fin de

	obligarlos a hacer u omitir algún acto o hecho. Cuando se presenten tales peticiones o amenazas el contratista deberá informar inmediatamente de su ocurrencia al Hospital y a las demás autoridades correspondientes para que ellas adopten las medidas y correctivos que fueren necesarios. **B. OBLIGACIONES ESPECIFICAS CONFORME AL OBJETO A CONTRATAR:** Serán las siguientes: 11. Cumplir con el objeto contractual en términos de oportunidad y calidad. 12. Realizar la entrega de los bienes y elementos (Morrales) para los 502 funcionarios de la E.S.E. en el área de almacén institucional en los horarios establecidos para tal fin. 13. Previa autorización de la Oficina de Talento Humano, entregar las muestras de los morrales debidamente marcadas (placa metálica grabada en laser con 2.5 CM de alto por 4 CM de ancho con logo institucional). 14. Garantizar que los bienes y elementos a entregar tengan la calidad requerida. 15. En caso de que los elementos presenten fallas o defectos, se debe realizar el cambio de este a más tardar veinte (20) días hábiles contados desde la fecha de notificación. 16. Los elementos para suministrar deben ser nuevos en su totalidad y debe contar con una garantía de calidad y contra defectos de fabrica de doce (12) meses 17. El contratista deberá facturar los morrales solicitados de acuerdo con el valor presentado en la propuesta económica del presente proceso.
Obligaciones o compromisos del Hospital	El Hospital con la suscripción del contrato se obliga para con el Contratista a: **OBLIGACIONES DEL HOSPITAL:** Serán las siguientes: **1.** Informar al CONTRATISTA cualquier irregularidad que se presente con ocasión de la ejecución del objeto contractual. **2.** Cancelar el valor del presente contrato conforme lo señala la cláusula segunda y tercera de este contrato. **3.** Facilitarle el acceso a la documentación e información que requiera EL CONTRATISTA para el cumplimiento de sus obligaciones. **4.** El Hospital se encuentra en obligación de realizar la respectiva evaluación a los contratistas que suscriban contrato con la entidad, una vez finalizada la ejecución del contrato, y dicha evaluación deberá ser socializada con el contratista e incluida en el expediente contractual, como requisito de liquidación del contrato. **5.** Las demás que surjan en la ejecución del contrato y que sean inherentes a la naturaleza de este. **PARÁGRAFO:** para la adquisición de bienes para la conmemoración de cada profesión y servidor público de planta de la E.S.E. Hospital universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva, en procura de garantizar el desarrollo del programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos 2026.

Modalidad de selección	Contratación Directa	X	Contratación por Selección Simplificada		Contratación por Convocatoria Pública	

Justificación de la modalidad de selección incluyendo los fundamentos jurídicos.	La Ley 100 de 1993, en lo atinente al régimen jurídico de contratación, señala en el literal 6 del artículo 195, en concordancia con el canon 16 del Decreto 1876 de 1994, que las Empresas Sociales del Estado aplicarán y observarán las normas de derecho privado, al tiempo que se sujetarán a la jurisdicción ordinaria. No obstante, podrá pactar cláusulas exorbitantes contempladas en el Estatuto General de Contratación Pública. En tal virtud, la Junta Directiva del Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, mediante el Acuerdo No. 0011 del 03 de septiembre de 2024, adoptó el Estatuto de Contratación de la Entidad, y en el artículo 8° fijó que este se encuentra orientado sobre los principios consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de 1991, enmarcados en la buena fe, eficiencia, responsabilidad, transparencia, planeación, igualdad, moralidad,

	eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, debido proceso, participación y coordinación. Ahora bien, el artículo 16 del Acuerdo No. 0011 de 2024 – Estatuto de Contratación de la Entidad, se determinaron como modalidades de selección, las siguientes: 1) Contratación directa. 2) Selección simplificada. 3) Convocatoria pública. En este mismo sentido, el Estatuto de Contratación, expedido mediante Acuerdo No. 0011 del 03 de septiembre de 2024, reguló como excepción a la regla general, aplicar la modalidad de selección directa, sin necesidad de pluralidad de ofertas o convocatoria pública, cuando refiera a la adquisición de material de laboratorio, entre algunos otros elementos de uso asistencial; con el propósito de que estos provean los mayores estándares de calidad en la prestación integral del servicio de salud, así como la competitividad y la capacidad resolutiva de la E.S.E., regulado de la siguiente manera: ***"ARTICULO 17.- CONTRATACIÓN DIRECTA:*** *La E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva, podrá contratar directamente teniendo en cuenta las condiciones y precios del mercado, cuya cuantía sea menor a QUINIENTOS SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (500 S.M.M.L.V), en esta modalidad de contratación será necesaria por lo menos dos (2) cotizaciones en los contratos que superen los 150 S.M.M.L.V. En los contratos de cuantía inferior se prescindirá de las cotizaciones, pero será necesario realizar el correspondiente estudio de mercado.* *Estos contratos deben estar soportados por Estudios Previos que analicen la necesidad, justifiquen la adquisición por medio de un cuadro comparativo con las propuestas que se recauden.* *Así mismo, se permitirá una sola propuesta para los siguientes casos:* *a. Contratos de prestación de servicios profesionales.* *b. Contratos de apoyo a la gestión.* *c. Contratos de arrendamiento en el caso que la ESE sea el arrendados.* *d. Cuando no exista pluralidad de oferentes en el mercado.* *e. Convenios y/o contratos interadministrativos, cuando las obligaciones del contrato tengan relación directa con el objeto de la Entidad ejecutora."* En consecuencia, el objeto de la presente necesidad será la adquisición de bienes para llevar a cabo la actividad de DIA DE CADA PROFESIÓN / DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO del talento humano de la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, en procura de garantizar el desarrollo del Programa De Bienestar Laboral, Estímulos E Incentivos aprobado mediante Resolución No 0133 del 31 de marzo de 2026 De este modo, se tiene que, por la naturaleza y la cuantía de la necesidad a contratar, la modalidad de contratación idónea es la señalada en el artículo 17 del Acuerdo No. 0011 de 2024 – Estatuto de Contratación.	
Tipo de contrato	Adquisición de bienes para la conmemoración de las diferentes profesiones y de los servidores públicos de planta de la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva, en el marco del desarrollo del Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026.	
Valor estimado del contrato	**CIENTO VEINTIDÓS MILLONES CUATROCIENTOS TRES MIL CIENTO SESENTA Y DOS PESOS M/CTE $122.403.162** incluidos todos los costos directos e indirectos en que pueda incurrir el contratista para el cumplimiento del contrato.	IVA INCLUIDO

Justificación del valor estimado del contrato

La entidad contrató históricamente el apoyo de la DIA DE CADA PROFESIÓN / DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO para el Talento Humano de la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, actividad que se encuentra aprobada en el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para cada vigencia; a continuación, se relaciona información desde las vigencias, 2024 y 2025.

No de Orden / Contrato	Vigencia Fiscal	Modalidad de contratación	Objeto	Valor
Contrato No 225	2024	Contratación Directa	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO LOGISTICO PARA LLEVAR A CABO LA ACTIVIDADES PARA EL FUNCIONARIO Y SU FAMILIA QUE HACE PARTE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS CORRESPONDIENTES A EVENTO DE CAPACITACIÒN, INTEGRACIÒN Y RECREACION DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTÈ CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024, PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO.	$546.263.670
Contrato No 241	2025	Contratación Directa	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO LOGÍSTICO PARA LLEVAR A CABO LA ACTIVIDAD DE DIA DE CADA PROFESIÓN / DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO, EN PROCURA DE GARANTIZAR EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN NO 0043 DEL 31 DE ENERO DE 2025.	$ 58.565.850

De acuerdo con la información relacionada en el cuadro anterior, se evidencia que durante las vigencias 2024 y 2025 la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo adelantó procesos contractuales orientados al desarrollo de actividades contempladas en el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, incluyendo las actividades relacionadas con la conmemoración del Día de cada Profesión y del Día del Servidor Público.

Para la vigencia 2024, mediante el Contrato No. 225, se realizó una contratación directa por valor de **QUINIENTOS CUARENTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SETENTA PESOS M/CTE ($546.263.670)**, cuyo objeto comprendió la prestación de servicios de apoyo logístico para el desarrollo de diferentes actividades del Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, incluyendo actividades dirigidas al funcionario y su familia. Dentro del alcance de esta contratación se incluyeron diversas actividades de bienestar, entre ellas las relacionadas con el Día de cada Profesión y el Día del Servidor Público, razón por la cual su valor correspondió a un alcance más amplio que el requerido para la presente contratación.

Para la vigencia 2025, mediante el Contrato No. 241, se adelantó una contratación directa por valor de **CINCUENTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE ($58.565.850)**, destinada específicamente al desarrollo de la actividad de conmemoración del Día de cada Profesión y del Día del Servidor Público. En el marco de dicha contratación se adquirieron bienes destinados al desarrollo de esta actividad, correspondiente a **loncheras térmicas**, de acuerdo con las necesidades definidas para esa vigencia.

Conforme a lo descrito, de acuerdo con el análisis frente a los productos a adquirir, teniendo en cuenta el histórico de consumo de los años anteriores y el estudio de mercado de los valores unitarios, realizado por la Oficina de suministros, se establece como presupuesto total para el presente proceso de contratación, el valor de CIENTO VEINTIDÓS MILLONES CUATROCIENTOS TRES MIL CIENTO SESENTA Y DOS PESOS M/CTE $122.403.162, incluido todos los costos directos e indirectos en que pueda incurrir el contratista para el

	cumplimiento del contrato. Se deja constancia que el valor global asignado se establece como monto agotable y el cual se consumirá vez se realice la compra.
Anticipo o Pago anticipado	**N/A** **Recursos HUHMP hasta 30% del valor del Contrato** — **Si** [ ] **%** **No** [X] **N/A** **Recursos presupuesto General de la Nación hasta 15% del valor del contrato** — **Si** [ ] **%** **No** [X]
Pago anticipo	**Cronograma actividades en contratos de:** Obra NA Consultoría NA Interventoría NA **Plan de inversión del anticipo:** NA NA
Disponibilidad presupuestal	CDP: 0737 de 12 de agosto del 2026 $122.403.162 DANE: 2922217 Morrales de Iona Rubro Presupuestal: 2.4.5.01.02.03 - Bienestar Laboral 2.1.2.02.01.002.03 Bienestar Laboral
Concepto del gasto	Para el presente contrato se han estimado el uso de los siguientes códigos DANE, de acuerdo con los rubros designados, a saber:

CODIGO RUBRO	DENOMINACION RUBRO	CODIGO CPC DANE	DENOMINACION CODIGO CPC DANE	VALOR CODIGO CPC DANE
2.4.5.01.02.003	Bienestar Laboral	2922217	Morrales de Iona	$ 84.853.188
SUBTOTAL RUBRO				84.853.188
2.1.2.02.01.002.03	Bienestar Laboral	2922217	Morrales de Iona	$37.549.974
SUBTOTAL RUBRO				$37.549.974
TOTAL, DESAGREGACION CODIGOS DANE				$122.403.162

	Los códigos DANE aquí consignados, corresponden a proyección realizada configurada como un estimado, y hacen parte del formato GF-PST-F-001D ANEXO DESAGREGACION CODIGOS DANE V3 radicado en la oficina de presupuesto. La utilización de estos códigos puede variar constantemente durante la ejecución del contrato, de acuerdo con la necesidad y dado que pueden presentarse situaciones que requieran modificar las necesidades de los productos en cantidades, presentaciones, disponibilidades, etc., sin que esto afecte los rubros presupuestales y la buena ejecución del contrato.
Plazo de ejecución	Tres (3) meses contados a partir de la suscripción del acta de inicio, sin sobrepasar en todo caso la presente vigencia fiscal
Plazo de vigencia y liquidación	La vigencia del contrato será el periodo de tiempo contado desde la suscripción del contrato hasta la liquidación de este, o el cierre y archivo del expediente contractual. **Liquidación del contrato** — **Si** [X] **No** [ ] **Liquidación del contrato.** La liquidación del contrato de común acuerdo se realizará dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la terminación del plazo y la liquidación unilateral dentro de los dos (2) meses siguientes al vencimiento del plazo anterior, en concordancia con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Si es del caso,

Fluctuación en la tasa representativa del mercado (TRM).	X	NA	NA	Pactar la obligación de comprar o vender un activo en una fecha específica futura a cierto precio en pesos colombianos para reducir la exposición al riesgo cambiario.
Suficiencia del presupuesto, plazo, equipo humano etc.	X	NA	NA	Hacer una planificación idónea del presupuesto para adquisición de obras, bienes o servicios de acuerdo con el plazo considerado como necesario para satisfacer la necesidad.
Cambios regulatorios o reglamentarios.	X	NA	NA	Monitorear la normatividad que pueda impactar el objeto a contratar.
Ambientales, licencias, planes de manejo o permisos, autorizaciones ambientales, tasas etc.	X	NA	NA	Analizar las exigencias normativas y reglamentos exigidos por los entes gubernamentales y los entes certificadores si aplica.
Fallas derivadas en los sistemas de comunicación de voz y de datos, nuevos desarrollos tecnológicos o falta de estándares que deben ser tenidos en cuenta para la ejecución del contrato, obsolescencia tecnológica.	NA	NA	NA	Diseñar estrategias para evitar que en la gestión de riesgos haya filtración de datos, tener en cuenta los nuevos desarrollos tecnológicos y que la adquisición pretendida no se presente obsolescencia tecnológica.
A: Riesgo alto M: Riesgo medio B: Riesgo bajo				

GARANTÍAS

AMPARO	SI	NO
Suficiencia de la garantía de seriedad de la oferta. La garantía de seriedad de la oferta que busca precaver los perjuicios que se presenten en caso de que el oferente seleccionado no se allane a la celebración del respectivo contrato debe estar vigente desde la presentación de la oferta y hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del contrato y su valor debe ser de por lo menos el diez por ciento (10%) del valor del presupuesto estimado. Cuando el valor del presupuesto estimado de la contratación sea superior a mil (1.000) SMMLV se aplicarán las siguientes reglas: **1.** Si el valor del presupuesto es superior a mil (1.000) SMMLV y hasta cinco mil (5.000) SMMLV, la Entidad Estatal puede aceptar garantías que cubran al menos los dos puntos cinco por ciento (2,5%) del valor de la oferta. **2.** Si el valor del presupuesto es superior a cinco mil (5.000) de SMMLV y hasta diez mil (10.000) SMMLV, el Hospital puede aceptar garantías que cubran al menos el uno por ciento (1%) del valor de la oferta. **3.** Si el valor del presupuesto es superior a diez mil (10.000) SMMLV, el Hospital puede aceptar garantías que cubran al menos el cero punto cinco por ciento (0,5%) del valor de la oferta.		x
Suficiencia de la garantía de buen manejo, correcta inversión y reintegro del anticipo. La Garantía de buen manejo, correcta inversión y reintegro del anticipo que busca proteger al Hospital de la apropiación o destinación indebida de los dineros entregados al contratista como anticipo del contrato debe tener una vigencia igual a la requerida para su total amortización. Su aprobación será requisito previo para el desembolso y su valor debe ser el ciento por ciento (100%) de la suma establecida como anticipo.		x
Suficiencia de la garantía de cumplimiento. La Garantía de cumplimiento que busca precaver los perjuicios que se deriven del incumplimiento de las obligaciones contractuales incluidas las	x	

multas y la cláusula penal que se pacten en el contrato debe tener una vigencia por el plazo del contrato y seis (6) meses más. El valor de esta garantía debe ser de por lo menos el diez por ciento (10%) del valor del contrato a menos que el valor del contrato sea superior a mil (1.000) SMMLV, caso en el cual el Hospital aplicará las siguientes reglas: **1.** Si el valor del contrato es superior a mil (1.000) SMMLV y hasta cinco mil (5.000) SMMLV, el Hospital puede aceptar garantías que cubran al menos los dos puntos cinco por ciento (2,5%) del valor del contrato. **2.** Si el valor del contrato es superior a cinco mil (5.000) SMMLV y hasta diez mil (10.000) SMMLV, el Hospital puede aceptar garantías que cubran al menos el uno por ciento (1%) del valor del contrato. **3.** Si el valor del contrato es superior a diez mil (10.000) SMMLV, el Hospital puede aceptar garantías que cubran al menos el cero punto cinco por ciento (0,5%) del valor del contrato.		
Suficiencia de la garantía de pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales. Esta garantía que busca precaver los eventos en que el contratista no cumpla con el pago de las obligaciones laborales respecto de los trabajadores utilizados en la ejecución del contrato debe estar vigente por el plazo del contrato y tres (3) años más. El valor de la garantía no puede ser inferior al diez por ciento (10%) del valor total del contrato.		x
Suficiencia de la garantía de estabilidad y calidad de la obra. Esta garantía que busca precaver que durante el periodo acordado la obra contratada en condiciones normales de uso no sufrirá defectos imputables al contratista debe estar vigente por un término no inferior a cinco (5) años contados a partir de la fecha en la cual el Hospital recibe a satisfacción la obra, su cuantía será del 30% del valor del contrato. El Hospital debe determinar el valor de esta garantía en los Términos de Condiciones de la Contratación, de acuerdo con el objeto, el valor, la naturaleza y las obligaciones contenidas en el contrato. El Hospital puede aceptar que esta garantía tenga una vigencia inferior a cinco (5) años previa justificación técnica de un experto en la materia objeto del contrato.		x
Suficiencia de la garantía de calidad del servicio. Esta garantía busca precaver las eventualidades que uno o varios de los servicios prestados no cumplan con las condiciones y calidades exigidas para la contratación o que no sean aptos para los fines para lo cual fueron contratados, la vigencia será mínimo de 12 meses contados a partir del recibo a satisfacción del servicio, su cuantía no será inferior al 30% del valor del contrato. En los contratos de interventoría, la vigencia de este amparo debe ser igual al plazo de la garantía de estabilidad del contrato principal en cumplimiento del parágrafo del artículo 85 de la Ley 1474 de 2011.		x
Suficiencia de la garantía de calidad de bienes. Esta garantía busca precaver las eventualidades que uno o varios bienes contratados no reúnan las especificaciones o calidades exigidas para la contratación o que no sean aptos para los fines para lo cual fueron adquiridos, así como para precaver también los vicios de fabricación y la calidad de los materiales o componentes, su cuantía no será inferior al 30% del valor del contrato, y el plazo será determinado de acuerdo a la garantía otorgada por el fabricante.	x	
Suficiencia de la garantía de la provisión de repuestos y accesorios. Esta garantía busca precaver el incumplimiento en la provisión de repuestos y accesorios necesarios para los equipos o bienes adquiridos. Su cuantía será del 20% del valor total del contrato, estará vigente durante cinco (5) años o de acuerdo a la otorgada por el fabricante.		x
Suficiencia de la garantía de responsabilidad civil extracontractual: Para asegurar el pago de los perjuicios que el contratista ocasione a terceros por razón de la ejecución del contrato. Su cuantía será del diez por ciento (10%) del valor del contrato y el objeto de este. Su vigencia corresponderá al plazo del contrato. **PARÁGRAFO:** La póliza de RCE deberá incluir además del amparo básico, los siguientes amparos y condiciones: **A)** Cobertura expresa de los perjuicios patrimoniales que cause el asegurado tanto el daño emergente como el lucro cesante. **B)** Cobertura expresa de perjuicios extrapatrimoniales. **C)** Cobertura expresa de la responsabilidad surgida por actos de contratistas y subcontratistas, salvo en el evento en que el subcontratista	x	

tenga su propio seguro de responsabilidad extracontractual, con los mismos amparos aquí requeridos. **D)** Cobertura expresa de amparo patronal. **E)** Cobertura expresa de vehículos propios y no propios. **F)** Esta póliza de RCE debe incluir como beneficiario y asegurado a la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva.		
Suficiencia de la garantía de la póliza de responsabilidad médica: Esta garantía busca asegurar el pago de los perjuicios que el contratista ocasione a terceros por razón de la ejecución del contrato, su cuantía se establecerá de acuerdo con el monto del contrato y objeto de este, su vigencia corresponderá al plazo de ejecución del contrato.		x
Observaciones: - En contratos con Presupuesto General de la Nación, en caso de que se apruebe un pago anticipado por parte del Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Subdirección de Infraestructura en Salud hay que exigirla en el proceso de selección. - Las garantías exigidas en el proceso de contratación y sus condiciones, en los contratos de obras de adecuación, ampliación y construcción de infraestructura y de dotación biomédica, cuya fuente de financiación sean recursos del Presupuesto General de la Nación, en las garantías que se constituyan se debe incluir al Ministerio de Salud y Protección Social como beneficiario de los amparos.		

Neiva, 12 AGO 2026

MARISOL RUBIANO SILVA
Jefe de Oficina de Talento Humano.

Componente Estudio de Mercado	
Componente Jurídico Oficina de Contratación	
Componente Jurídico del área donde surge la necesidad	
Componente Financiero	
Componente Técnico	

Vo.Bo. Oficina de contratación sin responsabilidad de los componentes financieros y técnicos.

TOMAS ANDRÉS MURCIA OLAYA
Jefe Oficina de Contratación.