



## ESTUDIO PREVIO ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

<b>ENTIDAD</b>	Lotería Santander
<b>DEPENDENCIA QUE PROYECTA</b>	Subgerencia Administrativa
<b>DEPENDENCIA A LA QUE SE DIRIGE</b>	Gerencia General
<b>FECHA</b>	Octubre 1 de 2.010
<b>OBJETO DEL ESTUDIO PREVIO</b>	Adelantar los trámites pertinentes para contratar realización de una actividad de integración para los funcionarios de la Lotería Santander.

### CONTENIDO DEL ESTUDIO PREVIO

#### 1. DESCRIPCION DE LA NECESIDAD A SATISFACER.

Los programas de bienestar social e incentivos para los empleados del Estado que prestan sus servicios en los niveles Nacional, Departamental, Distrital y Municipal son de creación legal, toda vez que forman parte del sistema de estímulos establecido por el Gobierno Nacional mediante Decreto 1567 de 1998. Dichos programas están dirigidos a 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. En consecuencia las Entidades Públicas del orden Nacional y territorial, con autonomía administrativa, deben diseñar y poner en marcha sus respectivos programas de bienestar e incentivos armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, preceptúa: "*Sistema de estímulos para los empleados del Estado. Establecese 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*".

En cuanto a la competencia y responsabilidad del Sistema de estímulos, el literal c del artículo 17 del Decreto 1567 de 1998, señala que las entidades públicas del orden nacional y territorial serán autónomas dentro del marco de las disposiciones vigentes para diseñar sus programas de bienestar social e incentivos, los cuales según el artículo 19 del mismo decreto, serán anuales y de carácter obligatorio. De acuerdo con el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, los programas de bienestar social deben organizarse 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. La misma norma, en su parágrafo, es clara al establecer que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar **social todos los empleados de la entidad y sus familias.**

Para cumplir estos cometidos, dichas entidades deberán, en desarrollo del artículo 37 del decreto citado, apropiarse anualmente en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social que se adopten, y dichos recursos se ejecutarán de conformidad con los respectivos proyectos y programas diseñados.

EL Bienestar Social de los servidores públicos de la Lotería Santander deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que esta a su servicio.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Teniendo como marco lo anterior, la Política de Bienestar Social en la Lotería Santander tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno, afianzando una cultura de alto rendimiento, compromiso institucional y mejora continua, pues involucra a la administración con la motivación que debe tener el funcionario como pilar fundamental e irremplazable para el logro de la Misión Institucional.

Una cultura organizacional positiva propicia mayor motivación, compromiso y lealtad, elementos determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño de la Entidad, da perspectivas a las actividades de Bienestar las cuales, deben estar encaminadas a reconocer el desempeño óptimo del funcionario, a satisfacer sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas tanto a nivel individual, como laboral, social y familiar.

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Administración. Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el que las Entidades Públicas, deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.

La Lotería Santander considera al Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la misión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de



capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad.

Los programas de Bienestar Social se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, objetivos corporativos, misión y visión de la Entidad.

Para atender los anteriores cometidos la Lotería Santander en el presupuesto correspondiente a la vigencia fiscal del 2.010 contempló el rubro de bienestar social estableciéndose lo siguiente **“2.2.8 BIENESTAR SOCIAL:** Erogaciones destinadas a mejorar el nivel social, cultural y recreativo de los servidores públicos de la Empresa (Trabajadores oficiales y empleados públicos). La normatividad que hemos venido desarrollando, al establecer las finalidades y objetivos de los programas de bienestar social, indica que éstos deben orientarse a la consecución de los siguientes fines, artículo 21, decreto 1567 de 1998:

*“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 a la seguridad social y a la salud ocupacional.”*

Ahora bien, los programas de bienestar social para cumplir con los fines anteriormente descritos deben cubrir varias áreas también definidas en la normatividad vigente, dentro de las cuales encontramos el área de protección y servicios sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, , identidad **y aprendizaje del empleado** y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, **recreación**, cultura y educación.

Dentro de la perspectiva del esparcimiento y la integración se encuentra el desarrollar **ACTIVIDADES de integración que permitan, momentos de esparcimiento**, los cuales se logran a **través de actividades sociales**. Dentro de la programación contemplada se encuentra la realización de una actividad de integración en las instalaciones de la Lotería Santander, con el cual se busca tener un espacio de recreación y esparcimiento a través de un evento de integración que se efectuara en el mes de octubre, aspecto que



permitirá fortalecer el entorno físico y beneficio personal de quienes integramos el equipo de trabajo de la lotería Santander.

Para el cumplimiento de este cometido se debe adelantar el correspondiente proceso contractual para contratar los servicios de una persona natural o jurídica

## **2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES ESENCIALES Y LA IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR.**

### **2.1 Descripción del objeto:**

“El contratista se compromete para con la entidad a realizar dos eventos de integración para, los servidores públicos de la LOTERIA SANTANDER.

### **2.2 Especificaciones esenciales:**

La actividad recreativa para los funcionarios de la LOTERÍA SANTANDER deberá versar sobre lo siguiente:

- Animación musical y animador
- Juego de luces
- logística
- Comida
- Pasabocas
- Exaltaciones y reconocimientos

### **2.3 Identificación del contrato a celebrar:**

Contrato de prestación de servicios.

### **2.4 Vigencia del contrato:**

La vigencia del contrato será los días 27 y 28 de octubre de 2010, previo el cumplimiento de los requisitos de ejecución.

### **2.5 Forma de pago:**

La LOTERIA SANTANDER pagará al contratista el valor del presente contrato una vez cumplido el objeto contractual previa presentación de la factura en original y dos copias que deberá estar acompañada de los siguientes soportes: Constancia de prestación del servicio a satisfacción expedida por el supervisor del contrato y certificación de pago de cotizaciones al sistema de seguridad social debidamente revisada y aprobada por el mismo.

## **3. FUNDAMENTOS JURIDICOS.**

Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica del contrato a celebrar, las Normas aplicables a esta contratación están basadas en:



- Ley 1150 de 2007 por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación en recursos públicos.
- Ley 80 de 1993 por la cual se expiden normas sobre contratos de la nación y sus entidades descentralizadas.
- Decreto 3576 de 2009 por el cual se modifica parcialmente el Decreto 2474 de 2008 y el Decreto 2025 de 2009, parágrafo del artículo 1.
- Decreto 2025 de 2009 por el cual se modifica parcialmente el Decreto 2474 de 2008, excepto el artículo 3 derogado por el Decreto 3576 de 2009.
- Decreto 4828 de 2008 por medio del cual se expide el régimen de garantías para la administración pública.
- Decreto 2474 de 2008 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007, excepto el artículo 46 derogado por El Decreto 3576 de 2009.
- Decreto 2178 de 2006 por medio del cual se crea el Sistema Electrónico para la Contratación Pública.
- Decreto 3512 de 2003 por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento del SICE.
- Decreto 2170 de 2002 por el cual se reglamente la Ley 80 de 1993, especialmente sus artículos 6, 9 y 24.
- Acuerdos 004 de 2005 y 009 de 2006 por los cuales se fijan lineamientos para el funcionamiento del SICE.
- Resolución 05313 de 2002 (CGR) por la cual se establece la función y operación del SICE.
  - Directiva Presidencial No. 12 de 2002 la cual da lineamientos sobre lucha anticorrupción.
  - Ley 789 de 2002 por la cual se amplía la protección social.
  - Las demás disposiciones comerciales y civiles pertinentes.

#### 4. ANÁLISIS TECNICO Y ECONOMICO

El servicio no se encuentra registrado en el SICE tal como aparece en el certificado expedido por el delegado de la Gerencia para el efecto. Sin embargo la Lotería Santander atendiendo eventos similares celebrados con antelación. Considera que el presupuesto estimado para el mismo puede ascender a la suma de de **DOS MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS (\$2.150.000)**, es importante clarificar que dentro de este valor están incluidos la totalidad de los gastos en que pueda incurrir el contratista para la adecuada ejecución del contrato y su respectiva legalización.

#### TRIBUTOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL QUE DEBE ASUMIR EL CONTRATISTA

Estampilla Pro cultura 2%

Estampilla Pro Desarrollo Dptal 2%



Estampilla Pro electrificación rural 2%  
 Estampilla Reforestación Dptal 1%  
 Estampilla Pro hospitales 2%  
 Estampilla Bienestar adulto Mayor 2%  
 10% sobre el valor total de las Estampillas canceladas

**Total valor promedio cotizado más estampillas de legalización:**

Y al momento del pago:

- Estampilla Pro UIS 2%
- Y 10% sobre el valor de las estampillas canceladas

**PRESUPUESTO OFICIAL**

El presupuesto oficial estimado para la presente contratación asciende a la suma de **DOS MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS (\$ 2.150.000)**.

**5. JUSTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE SELECCIÓN:**

De conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 1 del Decreto 3576 de 2.009 la escogencia recaerá sobre el oferente que presente el precio mas bajo, siempre y cuando se encuentre en condiciones de mercado, satisfaga las necesidades de la entidad y de igual forma cumpla con los requisitos habilitantes.

**CRITERIO PUNTAJE**

Requisitos habilitantes Cumple/ No cumple  
 Precio La oferta con el precio más bajo

**5. 1 Requisitos Habilitantes (Cumple / no cumple)**

1. Dar cumplimiento a lo establecido en el literal C del decreto 3512 de 2.003, es decir el proveedor debe referenciar en su oferta el número de certificado de registro del bien o servicio ofrecido, generado por el portal SICE. En la circunstancia de presentar la oferta un consorcio o unión temporal cada uno de los integrantes deben cumplir con este requisito. ( si se requiere)
2. De conformidad con lo consagrado en la ley 1238 de 2008 y la circular 5 de 2008, expedida por el Contralor General de la República y los Art. 1 y 14 de la ley 962 de 2005, el boletín de responsables fiscales del proponente serán consultados por la oficina gestora del desarrollo del presente proceso.
3. Certificación expedida por el revisor fiscal cuando este exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o por el representante legal, donde se acredite el pago de los aportes de sus empleados a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las cajas de compensación





familiar, I.C.B.F y SENA. En caso de personas naturales anexar declaración juramentada. (artículo 50 Ley 789/ 2.002, artículo 9 Ley 828/2003).

4. De conformidad con las disposiciones legales los antecedentes disciplinarios de los representantes legales serán consultados por la oficina gestora del desarrollo del presente proceso.
5. Fotocopia del RUT.
6. Formato de hoja de vida único, el oferente deberá anexar a la oferta, el Formulario Único de Hoja de Vida, persona natural o persona jurídica, según corresponda debidamente diligenciado. El formato respectivo se encuentra en la dirección electrónica [www.dafp.gov.co](http://www.dafp.gov.co) / publicaciones / Formatos.
7. Cedula de Ciudadanía, Cédula Militar o Libreta Militar: La persona natural o representante legal del proponente deberá anexar a la propuesta fotocopia de la cédula de ciudadanía.

**Nota:** En caso de que la oferta sea presentada por una persona natural, varón mayor de edad y menor de cincuenta años, deberá anexar a la oferta fotocopia de la Cédula Militar o Libreta Militar, este requisito no aplica para personas jurídicas.

#### **8. EXPERIENCIA.**

Acreditación de experiencia mínima de Dos (02) años, en contratos de objeto igual o similar. El proponente acreditará la experiencia mínima mediante la presentación de fotocopias de contratos, ordenes de compra o presentará una relación de contratos realizados con objeto igual o similar donde conste:

No. del contrato u orden de servicio (Si lo tiene)

Nombre e identificación del contratante

Dirección, teléfono etc. del contratante

Objeto del contrato

Valor del contrato u orden de servicio

Fecha de suscripción del contrato u orden de servicio

Plazo del contrato u orden de servicio

Fecha de terminación del contrato u orden de servicio

Estado de ejecución del contrato u orden de servicio: Si esta en ejecución o no

Numero telefónico de la persona de contacto.

LA LOTERIA SANTANDER se reserva el derecho de verificar la información suministrada por el proponente.

#### **9. Propuesta económica.**

Propuesta económica incluido IVA. Una vez la entidad reciba la propuesta, esta no podrá ser modificada por el oferente y se mantendrá el precio hasta la culminación del objeto contractual.

10. Forma de pago

#### **5. 2 EVALUACION**

Para seleccionar la propuesta, la entidad procederá a verificar el cumplimiento de los oferentes a las condiciones de la invitación a cotizar, adjudicando el contrato al mejor postor siempre y cuando la oferta cumpla con los requisitos habilitantes. Si solo se presenta una oferta, esta se aceptará siempre que



satisfaga las necesidades de la entidad y provenga de un *oferente habilitado*, acorde con el segundo párrafo del Artículo 1 del Decreto 3576 de 2009.

## **PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACION.**

### **5.2. 1 Oferta con el precio más bajo.**

El comité procederá a verificar el precio total de cada una de las ofertas, seleccionando la que haya sido presentada con el precio más bajo, siempre que se encuentre en condiciones de mercado y satisfaga las necesidades de la entidad. Las demás y en orden ascendente de precio, es decir quien haya presentado la oferta con el segundo menor precio se tendrán en cuenta solo si la oferta seleccionada no cumple con los requisitos habilitantes, si tampoco cumple se verificará la que tiene el menor tercer precio y así sucesivamente. De no lograrse lo anterior se repetirá el proceso de selección.

### **5.3 Empate**

En caso de empate la entidad requerirá a los empatados a presentar nueva oferta económica.

## **6. ESTIMACIÓN, TIPIFICACIÓN Y ASIGNACIÓN DE LOS RIESGOS PREVISIBLES QUE PUEDAN AFECTAR EL EQUILIBRIO ECONOMICO DEL CONTRATO:**

### **6.1 RIESGOS DE EJECUCIÓN QUE ASUME EL CONTRATISTA**

Que el contratista no pueda dar cumplimiento total o parcial a la ejecución del contrato.  
Que el contratista incumpla con el objeto del contrato.

### **6.2 RIESGOS QUE ASUME LA ENTIDAD**

Que no se verifique la idoneidad del contratista.  
Que no se verifique el cumplimiento del contratista.

Estos riesgos son minimizados por la entidad con la elaboración detallada y coherente de los estudios previos de la contratación, a través de los cuales se determinaron las especificaciones y alcances del servicio a contratar y con la verificación de la oferta presentada por el futuro contratista.

## **7. ANALISIS QUE SUSTENTA LA EXIGENCIA DE GARANTIAS DESTINADAS AMPARAR LOS PERJUCIOS DE NATURALEZA CONTRACTUAL O EXTRA CONTRACTUAL, DERIVADOS DEL INCUMPLIMIENTO DEL OFRECIMIENTO DEL CONTRATO SEGÚN EL CASO.**

Atendiendo lo preceptuado en el artículo 80. del decreto 4828 de 2.008 que señala “**EXCEPCIONES AL OTORGAMIENTO DEL MECANISMO DE COBERTURA DEL RIESGO. Las garantías no serán obligatorias en los contratos de empréstito, en los interadministrativos, en los de seguro, y en los contratos cuyo valor sea inferior al diez por ciento (10%) de la menor cuantía prevista para cada entidad, caso en el cual corresponderá a la entidad contratante determinar la necesidad de exigirla, atendiendo a la naturaleza del objeto del contrato y a la forma de pago.**”





Atendiendo lo anterior en el presente caso se considera que no se hace necesario exigir la garantía por las siguientes razones:

- Valor del contrato
- Vigencia del mismo
- Forma de pago la misma esta condicionada al cumplimiento del contratista

En estos términos queda planteada la necesidad de la presente contratación quedando definido eso si, que entre el contratista y la **LOTERIA SANTANDER** no se genera ningún vínculo laboral.

Cordialmente,

**ALBA ROCÍO VARGAS MEDINA**  
Subgerente Administrativo.

*PROYECTO: Francisco Illera*

*reviso: María Elena Gutiérrez duarte*