



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

| CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN | | | | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| Pública | <input checked="" type="checkbox"/> | Pública Clasificada | <input type="checkbox"/> | Pública Reservada | <input type="checkbox"/> |

EL DIRECTOR DE LA REGIONAL BOYACA DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, especialmente las conferidas mediante el Decreto 249 de 2004 y la resolución No. 1-02862 de 2025, y la resolución No. 1-00781 del 24 de mayo de 2021, y acta de posesión No. 114 de fecha 01 de junio de 2021., y

CONSIDERANDO:

Que, El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo, por lo tanto, se encuentra sujeto al cumplimiento del ordenamiento público vigente, incluyendo la normatividad referida a la administración del talento humano, con el fin de garantizar la efectiva prestación del servicio por medio de la profesionalización y competitividad de las personas al servicio de la administración pública.

Que, la Dirección Regional del SENA Boyacá cuenta con una planta personal adscrita a la Sede administrativa y a los diferentes centros de formación profesional, mediante los cuales presta servicios en cumplimiento de la misión y visión institucional, para los cuales se ha desarrollado el programa de bienestar social dirigido a los servidores públicos y su entorno familiar, encaminado a garantizar que sus actuaciones sean acordes con las necesidades y el logro de metas institucionales.

Que el Decreto 1567 de 1998 implementó la creación de programas de bienestar social para los servidores públicos. El Art. 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que *“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”*.

A su vez, el Artículo 21 del mismo Decreto establece que, los programas de bienestar social deben dirigirse al cumplimiento de los siguientes objetivos:

“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



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

y el sentido de pertenencia e identidad.

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en 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. 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...”

De otra parte, el Decreto 1227 de 2005 en el capítulo II, artículo 69 compilado en el Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados; y, en su Artículo 70, establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales de tipo:

- a) Deportivos.
- b) Recreativos.
- c) Vacacionales.
- d) Artísticos.
- e) Culturales.

Que estos estímulos se implementarán a través de los programas de bienestar social.

En consecuencia, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, dio las directrices para aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado, con el fin de reconocer y ubicar a los servidores públicos en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por ser el activo más importante que posee una organización.

El Plan de Bienestar para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos, establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

Considerando las disposiciones normativas contempladas en el ordenamiento jurídico colombiano, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, estableció que para cada vigencia destinaría recursos para las diferentes actividades que fomentaran el desarrollo integral del funcionario y su familia, tal como se contempla en el Artículo 45 del Decreto 1014 de 1978:

“ARTÍCULO 45. ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES Y DEPORTIVAS: El SENA, tanto en la Dirección General como en cada una de sus Regionales, presupuestará para cada vigencia una partida que permita adelantar actividades deportivas, culturales, recreativas y sociales, con el fin de contribuir al desarrollo integral del empleado y su familia. Dicha partida se



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

presupuestará con base en una programación previa de este tipo de actividades y en la medida en que los recursos financieros lo permitan.”

Adicionalmente, se hace necesario cumplir con lo pactado en los diferentes acuerdos colectivos y actas de concertación laboral, como se expone a continuación:

- Acuerdo Colectivo Suscrito el 6 de diciembre de 2018 entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDISENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA acogido mediante Resolución No. 191 de 2019; Capítulo 3. Garantías y Bienestar de los servidores públicos del SENA. Acta de Concertación Laboral de 22 de septiembre 2015 suscrita entre el SENA y los sindicatos SINDESENA, SETRASENA y SINSINDESENA, Capítulo 2. Bienestar y Capacitación.
- Convención Colectiva de Trabajo SENA- SINTRASENA 2003-2004; Capítulo III. Bienestar y Seguridad Social.
- Acta de la Concertación Laboral suscrita el 31 de enero de 2012 entre el SENA y el Sindicato de Empleados Públicos del SENA – SINDESENA.

Que mediante la Resolución No. 0174 de 2024, el SENA, establece las directrices para el Sistema de Estímulos y del Plan de Bienestar Social e Incentivos del SENA para los empleados Públicos del SENA en el que se incluyen aquellas acciones orientadas a promover el desarrollo integral de los servidores públicos del SENA, mejorando su calidad de vida a través de actividades que promuevan el Bienestar Social y se considera necesario contratar la prestación de los servicios para el desarrollo de actividades de bienestar.

Es así que, para hacer partícipe al funcionario SENA en la implementación de los planes y programas de la entidad y para que asuma los retos del cambio organizacional, laboral, político y cultural, que influyen en un buen ambiente de trabajo y motivación para los nuevos retos, el SENA implementa la política de bienestar social, para dar respuesta a las necesidades del funcionario dentro del contexto laboral, familiar y social, lo cual está encaminado al cumplimiento de la misión y visión de la entidad.

De igual manera, las actividades de bienestar social tienen como objetivo construir 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; permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta en la entidad en la cual labora.

Con base en lo anteriormente expresado, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, busca construir un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades e intereses de los servidores, esta gestión tiene como corazón al talento humano y su desarrollo; Por lo tanto, anualmente se elabora un Plan de Bienestar que define el diseño de los programas de bienestar social y de incentivos en el SENA y cómo llevarlos a cabo en las Regionales, quienes pueden ajustarlos de acuerdo con las necesidades y particularidades de cada región del país.



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

Que así mismo, el objetivo general del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, es generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

Que el SENA - Regional Boyacá, en Comité Regional de Bienestar presenta y aprueba el Plan de Bienestar para el 2026, en el que se procura por el desarrollo de valores organizacionales en función de una cultura del servicio público, donde se acreciente la ética administrativa y la responsabilidad social, mediante acciones participativas para generar sentido de pertenencia e identidad con el SENA, y así los funcionarios sean conscientes de la importancia del auto cuidado de la salud, la construcción de un mejor nivel recreativo, artístico, cultural, suyo y de su grupo familiar, fortaleciendo el buen clima laboral y el mejoramiento continuo en el desempeño de sus funciones.

Que, dentro de este Plan General de Bienestar Social 2026, y de acuerdo con el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano GETH de la entidad, se establece que el sistema de estímulos debe encaminarse a estrategias que incluyan cinco (5) rutas de creación de valor, entre las que está:

Ruta de la felicidad:

- Brindar esparcimiento, espacios y tiempos para que los funcionarios puedan realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio. Ya que si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.
- Incentivos como una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor.
- Propiciar elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

Adicionalmente, en este mismo plan y dentro de los “programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas” (numeral 11 de los lineamientos), se definieron cinco (5) ejes que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, dentro de los que se encuentra:

“Eje 1: Equilibrio psicosocial: Busca la adaptación a las nuevas situaciones de trabajo que afectan el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.”

A su vez, en este eje se incluyen programas de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

Por su lado, el programa de recreación tiene como objetivo, entre otros, crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo y, contribuir al mantenimiento físico y mental de los empleados públicos que participen en las actividades recreativas, programadas y realizadas por la entidad.

En virtud a lo anterior, se tiene previsto realizar actividades lúdicas, recreativas, culturales, deportivas, artísticas y de capacitación que permitan el esparcimiento físico y mental de los funcionarios y su grupo familiar, en cumplimiento de los Decretos 1567 de 1998, 1227 del 2005, 1083 de 2015, Decreto 51 de 2018 y Resolución 1-00192 de 2020, por lo que la Regional Boyacá, requiere contratar la prestación de servicios de apoyo logístico, para el desarrollo y cumplimiento del plan de bienestar social a funcionarios.

Que el numeral 4° del literal h) del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007 que a la letra contempla:

*“... Artículo 2. De las modalidades de selección. 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 (...):4. **Contratación directa.** La modalidad de selección de contratación directa solamente procederá en los siguientes casos (...)*

h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales...”.

De otra parte, el artículo 2.2.1.2.1.4.9, del Decreto 1082 establece “...Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales.

Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita. Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de *las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales...*” (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior y la normativa contractual, la modalidad de selección para el presente proceso contractual, corresponde a la contratación directa de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de qué trata el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, establece que la entidad estatal puede contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario obtener previamente varias ofertas.



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

Así mismo, la norma en cita señala que “los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales...” (Subrayado fuera de texto).

En este sentido es preciso tener en cuenta la sentencia de Unificación del Honorable Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, consejero Ponente JAIME ORLANDO SANTOFINIO GAONA, Radicado: 11001032600020110003900 (41719), 2 de diciembre de 2013:

(...)

“e) El contrato de prestación de servicios de simple apoyo a la gestión.

102.- Por otra parte, con estos mismos fundamentos se entiende entonces por contratos de “apoyo a la gestión” todos aquellos otros contratos de “prestación de servicios” que, compartiendo la misma conceptualización anterior, esto es, el desempeño de actividades identificables e intangibles, el legislador permite que sean celebrados por las entidades estatales pero cuya ejecución no requiere, en manera alguna, de acuerdo con las necesidades de la administración (previamente definidas en los procesos de planeación de la Entidad), de la presencia de personas profesionales o con conocimientos especializados.

103.- Se trata entonces de los demás contratos de prestación de servicios, caracterizados por no ser profesionales o especializados, permitidos por el artículo 32 No 3º de la Ley 80 de 1993, esto es, que involucren cualesquiera otras actividades también identificables e intangibles que evidentemente sean requeridas por la entidad estatal y que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad de apoyo, acompañamiento o soporte y de carácter, entre otros, técnico, operacional, logístico, etc, según el caso, que tienda a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento de la correspondiente entidad, pero sin que sean necesarios o esenciales los conocimientos profesionales o especializados para su ejecución, los cuales, como se ha advertido, se reservan exclusivamente para el “contrato de prestación de servicios profesionales”, y no para éstos de simple “apoyo a la gestión”.

(...)

Aunado a lo precisado en los acápites precedentes, Colombia Compra Eficiente a través del concepto No 4201814000005270,1 ha señalado sobre los contratos de apoyo a la gestión, lo siguiente:

“(...) Los contratos relacionados con actividades operativas, logísticas o asistenciales que pueden suscribirse por contratación directa son aquellos contratos de prestación



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

de servicios para desempeñar actividades identificables e intangibles que tiendan a satisfacer necesidades de las Entidades Estatales en lo relacionado con su gestión administrativa o su funcionamiento, sin que sean necesarios o esenciales los conocimientos profesionales o especializados para su ejecución, es decir, son contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión de la Entidad Estatal desde la perspectiva operativa, logística o asistencial.

Estas actividades de “apoyo a la gestión” son aquellas que están relacionadas con la administración o funcionamiento de la Entidad. La normativa del Sistema de Compra Pública no establece qué actividades específicas se pueden contratar por este medio, por lo cual la Entidad Estatal debe realizar la planeación del contrato y justificar su uso según su necesidad, el objeto contractual particular y la regulación al respecto

... Se entiende entonces que los servicios de apoyo a la gestión son todos aquellos servicios que involucren actividades identificables e intangibles que sean requeridos para la respectiva Entidad Estatal y que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad de apoyo, acompañamiento o soporte y que puede ser de carácter técnico, operacional, logístico, etc., que tiendan a satisfacer las necesidades relacionadas con la gestión administrativa o funcionamiento de entidad. Las ejecuciones de esos contratos no pueden implicar conocimiento profesional” (Subrayado fuera de texto).

Que teniendo en cuenta las disposiciones legales, el objeto contractual, y las especificaciones que atienden a la justificación de la necesidad, con relación a la naturaleza del contrato a suscribir; la entidad estima procedente adelantar la presente proceso contractual a través de la modalidad de contratación directa, mediante contrato de servicios con persona jurídica, toda vez que lo pretendido es la realización de los diferentes eventos o actividades establecidos en el plan de bienestar social para los funcionarios del SENA Regional Boyacá.

Resultando importante establecer que a la fecha el SENA Regional Boyacá, no cuenta con el personal necesario ni infraestructura debidamente dotada para la realización de los planes de bienestar social; por tanto, es pertinente la contratación de una persona jurídica, cuyo objeto social responda al desarrollo de actividades logísticas, operativas o de bienestar, que cuente con personal idóneo, zonas de recreación e infraestructura, con sedes en el Departamento de Boyacá, que permitan el desarrollo de las actividades con las personas que conforman la planta global de la entidad - servidores públicos y trabajadores oficiales del SENA Boyacá).

Que, en consonancia a lo anterior, en atención a que para el desarrollo de las actividades de bienestar, la Regional Boyacá del SENA no cuenta con el personal y/o infraestructura necesaria para desarrollar las diferentes actividades contenidas dentro del Plan de Bienestar Social 2026, se hace necesario contratar a una (1) persona jurídica que participe en el desarrollo del objeto a contratar y poder atender a los más de 300 funcionarios del SENA Regional Boyacá y su núcleo familiar.

Así mismo, la Resolución 1-0174 de 2024 “Por la cual se establece las directrices para el Sistema de Estímulos y del Plan de Bienestar Social e Incentivos del SENA”, establece que las actividades del programa deben realizarse en alianza con las ARL y/o la Caja de Compensación Familiar correspondiente; solo cuando sea imprescindible podrá contratarse con un proveedor externo.



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

De acuerdo con la Circular No: 01- 3-2025-000027 del 31 de enero de 2025, que define los lineamientos del plan de bienestar Social e Incentivos, en el ítem 13) del Numeral 5. POLÍTICAS DE BIENESTAR, establece como responsabilidad del nivel regional lo siguiente:

“13) En los casos que sea necesario, la Regional o los Centros suscribirán convenios, contratos o alianzas con Cajas de Compensación, Ligas de Deportes u otras entidades que cuenten con infraestructura deportiva, para que los funcionarios y sus familias tengan acceso a ellos y a actividades, cursos o entrenamientos, de acuerdo con las actividades que se establezcan en el plan de bienestar regional que se adopte con la participación y el seguimiento del Comité de Bienestar”

De la misma manera, en el numeral 10.4.4 Programa con la Caja de Compensación Familiar de la referida circular, se contemplan espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable, con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida, consiguando:

“Se deberán promocionar y tramitar los programas que ofrezcan las Cajas para los servidores públicos del SENA, las regionales deberán promover convenios o alianzas con las Cajas de compensación o instituciones de recreación o cultura, para que los empleados públicos y su familia puedan hacer uso de espacios deportivos entre estos gimnasios”

Por su parte, en el artículo 23 de la Ley 181 de 1995 se establece que: “En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las empresas con más de 50 trabajadores programarán eventos deportivos, de recreación, culturales y de capacitación directamente, a través de Cajas de Compensación Familiar o mediante convenio con entidades especializadas. Las cajas deberán desarrollar programas de fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la participación comunitaria de los trabajadores de las empresas”

El beneficio para la Entidad, al llevar a cabo el presente proceso de contratación, invitando a participar a la Caja de Compensación familiar COMFABOY está dada a que se encuentra dentro del límite poblacional del Departamento de Boyacá y cuenta con una mayor cobertura en la región, bajo el cumplimiento de los requisitos exigidos por el SENA y que estén en condiciones de prestar el servicio, atiende a términos de suficiencia, eficacia, economía y calidad, con el fin de garantizar la realización de las actividades internas y de carácter nacional previstas dentro del plan de bienestar social 2026.

Se ha identificado que dentro de las ventajas de adelantar el proceso de selección con la Caja de Compensación Familiar de la Región y posterior contratación son:

- 1) Calidad de las actividades: La amplia experiencia que tienen las cajas de compensación familiar en la organización y desarrollo de programas de bienestar, garantizando a la entidad la calidad de los servicios que se pretenden contratar.
- 2) Apoyo técnico y logístico: Cuentan con amplia experiencia en programas



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

- sociales y organización de eventos, ofreciendo un amplio portafolio de servicios.
- 3) La experiencia de la caja de compensación en este tipo de eventos y específicamente con el SENA es comprobable y han cumplido a cabalidad con el servicio solicitado.
 - 4) Cuenta con zonas de recreación propias e infraestructura, prestan servicios de hidromasajes, SPA y tienen sedes propias en Tunja, Duitama, Monquirá, Paipa y Sogamoso.
 - 5) Las cajas de compensación familiar cuentan con tarifas empresariales para empresas afiliadas, que generan un beneficio económico para la institución, pudiendo de esta.
 - 6) manera programar mayores actividades para el disfrute de los funcionarios.
 - 7) Que, al ser entidades privadas sin ánimo de lucro, organizadas como Corporación, garantizan los servicios y productos competitivos del mercado, generando al SENA la optimización de los recursos asignados y la austeridad del gasto de acuerdo con el presupuesto destinado para los programas de bienestar.

En este orden de ideas, se considera que la mejor opción legal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Regional Boyacá para suplirla, es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios de apoyo logístico con una persona Jurídica, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada.

Al respecto, los servidores públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje se encuentran afiliados a la Caja de Compensación Familiar COMFABOY, razón por la cual no solo tendrían acceso a los servicios contemplados en el Plan Básico y programas generales adelantados por la Caja, sino que, por principios de economía, eficiencia y continuidad, podrían potencializar la población ya afiliada con las actividades de bienestar complementarias que se pretenden brindar con el contrato a celebrar.

La Caja de Compensación Familiar – COMFABOY, es una entidad sin ánimo de lucro legalmente constituida desde el año 1961, cuya finalidad es prestar servicios que cumplan con las necesidades y expectativas de los afiliados y partes interesadas, mejorando la calidad de vida y contribuyendo a la felicidad de la familia. Su larga trayectoria, debidamente certificada y materializada en la capacidad de prestar servicios en las áreas de recreación, capacitación, deporte, salud, turismo social, eventos empresariales, entre otros, demuestran su idoneidad y experiencia.

Que en sesiones adelantadas según actas suscritas en el primer semestre de la vigencia 2026, el Comité Regional de Bienestar aprobó adelantar las actividades de las actividades lúdicas, recreativas, culturales, artísticas y de capacitación del Plan de Bienestar para funcionarios y Trabajadores Oficiales, por parte la Regional Boyacá con todos sus funcionarios y su núcleo familiar, para realizarse por contratación directa a través de la Caja de Compensación Familiar de la región COMFABOY.

Establecida la necesidad, y teniendo en cuenta que la Caja de Compensación COMFABOY reúne condiciones de experiencia, calidad, instalaciones, infraestructura logística y demás elementos



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

necesarios para cubrir a cabalidad con la obligación legal de realizar las actividades antes anotada dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la entidad, se observa la viabilidad de la contratación, previa la verificación de las condiciones antes señaladas.

Que para atender el presente proceso de contratación el área de Presupuesto de la Regional Boyacá expidió el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 6026 del 29 de enero de 2026 con rubro presupuestal C-3603-1300-20-20305C-3603025-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL - FORTALECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE SABERES PREVIOS CON ÉNFASIS EN POBLACIONES CAMPESINAS Y POPULARES EN COLOMBIA NACIONAL por valor total de MIL CUATROCIENTOS CUATRO MILLONES TRESCIENTOS UN MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.404.301.667) M/CTE. y todos los demás costos directos e indirectos derivados de la contratación.

Que de conformidad con el Artículo 2.2.1.2.1.4.1. del Decreto 1082 de 2015, la Entidad Estatal debe señalar en un acto administrativo la justificación para contratar bajo la modalidad de contratación directa.

Que en virtud de lo dispuesto en el Artículo 2.2.1.1.1.7.1. del Decreto 1082 de 2015, la publicidad de todo el proceso se hará en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP II) a través del Portal de Colombia Compra Eficiente www.secopii.gov.co.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1º. Declarar procedente la Contratación Directa del presente proceso, cuyo objeto es: *15_1010_189_Contratar a través de la modalidad de Contratación directa la prestación de servicios de un operador logístico para desarrollar las actividades contempladas en el plan de Bienestar Funcionarios del SENA Regional Boyacá*”. por un valor de **QUINIENTOS VEINTIUN MILLONES DIEZ MIL SETECIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$521.010.700) M/CTE INCLUIDO (I.V.A.)**, con la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BOYACÁ COMFABOY, identificada con Nit 891.800.213-8 con reconocimiento mediante persona jurídica, proferida por la Superintendencia del Subsidio Familiar, ubicada en la dirección Carrera 10 No. 16 - 81 de la ciudad de Tunja, representada legalmente por el señor Fredy Geovanny García Herreros Russy, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 79.362.629 de Bogotá, con plazo de ejecución de contrato hasta 30 de diciembre de 2026.

Artículo 2º. El contrato a celebrar será un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión y se regirá por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015 en parte pertinente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 Numeral 4 Literal h, de la Ley 1150 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.8. del Decreto 1082 de 2015.

Artículo 3º. Adelantar los trámites necesarios para la suscripción del Contrato correspondiente con la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BOYACÁ COMFABOY, identificada con Nit.



RESOLUCIÓN No. 15 -

DE 2026

“Por la cual se justifica contratación directa”

No.891.800.213-8, persona jurídica, representada legalmente por el señor Fredy Geovanny García Herreros Russy, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 79.362.629 de Bogotá.

Artículo 4°. La presente contratación se rige por toda la normatividad vigente en materia de contratación especialmente el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 reglamentario de la 1150 de 2007 y la ley 80 de 1993.

Artículo 5°. Forma parte integral del presente acto administrativo los estudios previos que incluyen análisis del sector, anexo técnico, así como el certificado de disponibilidad presupuestal.


Artículo 6°. El presente Acto Administrativo Justifica el presente proceso de selección bajo la modalidad de Contratación Directa.


Artículo 7°. Publíquese el presente acto administrativo de conformidad con lo señalado en el Decreto 1082 de 21015. (Plataforma SECOP II).

Dada en Sogamoso, el

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Ramón Anselmo Vargas López
Director Regional Boyacá

VoBo: Edwin Eddaly Sibo Ortiz – Coordinador Grupo de Apoyo Administrativo Mixto 

Revisó: María Victoria Gómez Bernal - Profesional Oficina Jurídica. 

Elaboró. Yulieth Andrea Rincon Zea- Abogada de Apoyo Gestión Contractual 