1. IDENTIFICACIÓN DE LA DEPENDENCIA DONDE SURGE LA NECESIDAD

ESTUDIOS PREVIOS	**Fecha: 21 de septiembre de 2026**
Área solicitante: Dirección Territorial Antioquia	
Responsable del área solicitante: Maria Teresa Galeano Rendón – Profesional Especializada	
Objeto: Prestar servicios de apoyo logístico para el desarrollo de las actividades de Bienestar Laboral de la Territorial	

2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

La Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) se creó mediante la Ley 19 de 1958, es un establecimiento público del orden nacional universitario, adscrito al Departamento Administrativo de la Función Pública, dotado de personería jurídica, autonomía académica y técnica, administrativa, financiera, patrimonio independiente, según las normas del Sistema Nacional de Educación Superior y del Servicio Público de Educación Superior.

El artículo 1.2.1.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015 definió que la ESAP *"Un Establecimiento Público, de carácter universitario, cuyo objeto es la capacitación, formación y desarrollo, desde el contexto de la investigación, docencia y extensión universitaria, de los valores, capacidades y conocimientos de la administración y gestión de lo público que propendan a la transformación del Estado y ciudadano"*.

Posteriormente, mediante el Decreto 164 del 16 de febrero de 2021, se modificó la estructura de la ESAP y se determinó como objeto: *"la formación, investigación y extensión académica en el campo de la administración pública y el gobierno, en el contexto de la educación superior universitaria, la gestión del conocimiento y al apoyo técnico a las distintas instancias del Estado; la investigación, innovación y creación en el campo de la Administración Pública y el gobierno como centro de gestión académico para la asistencia técnica nacional y territorial; y la inducción, asesoría, consultoría, capacitación, acompañamiento y asistencia a los gobiernos nacional y territorial en la organización, gestión y operación de lo público que propendan la transformación del Estado y la administración pública nacional y territorial, con el fin de apoyar el cumplimiento de los fines del Estado."* (…)

Por su carácter nacional y con el fin de mejorar el cumplimiento de su misión en el desarrollo y fortalecimiento de las entidades territoriales, teniendo en cuenta su diversidad, la ESAP cuenta con Direcciones Territoriales y Centros Territoriales de Administración Pública, CETAP, los cuales desarrollarán sus funciones en armonía con los planes y programas que se adopten para la Entidad.

Ahora bien, el artículo 36 del Decreto 164 de 2021 establece como funciones de la Subdirección Nacional de Gestión Corporativa, entre otras, las siguientes:

"(…)
1. *Dirigir, orientar y controlar los procesos y actividades de apoyo con el fin de garantizar la atención de los servicios requeridos por las diferentes dependencias institucionales.* (…)

1. *Dirigir, orientar y controlar las políticas, planes, programas, proyectos y estrategias de talento humano, administrativas, financieras y contractuales, y velar por su cumplimiento.*
2. *Proponer, ejecutar y controlar las políticas y operaciones relacionadas con la gestión administrativa, financiera y contractual de la ESAP.*
3. *Planificar, organizar, ejecutar, supervisar y controlar las actividades administrativas, financieras, contractuales, y de talento humano, coordinando y orientando las dependencias a su cargo.* (…)

16. Dirigir la preparación, adopción y aplicación de normas y procedimientos sobre ingreso y desarrollo del talento humano.
17. Dirigir y orientar las políticas y los programas relacionados con el desarrollo del talento humano, su administración, evaluación del clima organizacional, estímulos e incentivos. (…)"

Atendiendo las funciones de la Subdirección Nacional de Gestión Corporativa, la responsabilidad de la formulación, implementación y evaluación del plan de bienestar de la Entidad se encuentra en cabeza de la Dirección de Talento Humano de la ESAP, de conformidad con lo contemplado en el artículo 38 del Decreto 164 de 2021, en el cual se prevé como funciones de esta Dirección, entre otras, las siguientes:

(…)
1. *Proponer y acatar las orientaciones de la Subdirección Nacional de Gestión Corporativa, con relación a las políticas, planes, programas, proyectos de normas y procedimientos para la gestión del talento humano de la entidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.* (…)
2. *Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la ESAP.*
   (…)"

Lo anterior, respaldado en lo señalado en el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" en donde se estipula: "(…) *con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal."*

Así mismo y conforme con lo dispuesto en el Título 10 "SISTEMA DE ESTÍMULOS del citado Decreto, se tiene que:

(…)

"Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social"

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:.

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en contrato con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. (…)

Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional".

Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos".

Adicionalmente, el Decreto Ley 1567 de 1998 indica en su artículo 20 que: *"(…) 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".*

De igual manera, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y mediante el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG, como instrumento aplicado periódicamente a las entidades que implementan el MIPG con el objetivo de recolectar la información que dé cuenta del grado de orientación de su gestión y el desempeño hacia la satisfacción efectiva de las necesidades y problemas; se requiere en términos de clima y cultura organizacional, la gestión hacia la generación e implementación de una estrategia de intervención que permita asegurar las actividades definidas.

Para la estructuración del plan, en el marco de lo dispuesto en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, la Escuela Superior de Administración Pública a través de la Sede Central aplicó una encuesta institucional a los servidores públicos de planta administrativa y docentes, tanto de la sede central como de las direcciones territoriales, con el

objetivo de identificar las necesidades y expectativas en materia de bienestar. Esta encuesta permitió evaluar los programas ejecutados en la vigencia anterior y definir las acciones de mejora requeridas para la vigencia 2026.

A continuación, se presentan los siguientes datos:

ENCUESTADOS DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA		
Tipo de Vinculación	**Sede Central/Rosales/ Teusaquillo**	**Territoriales**
Servidores en Carrera administrativa.	249	139
Servidores de Libre nombramiento y remoción.	13	8
Servidores en Provisionalidad.	38	25
Total	**300**	**172**

*% de participación = (Número de encuestas respondidas / Total de servidores convocados) × 100: (472/557)*100 = 84%*

DOCENTES	
SEDE/TERRITORIAL	**No ENCUESTADOS**
SEDE CENTRAL	15
TERRITORIALES	55

DOCENTES	
SEDE/TERRITORIAL	**No ENCUESTADOS**
Total encuestados	**70**

Los resultados más relevantes de las encuestas aplicadas a la sede central y las territoriales son las siguientes:

✓ El 74% de los servidores requiere o considera necesario acompañamiento psicológico y el 16% considera importante contar con acompañamiento psicológico en momentos difíciles.
✓ Los servidores disfrutan en su tiempo libre practicar deporte, viajar y compartir con la familia. Además, hay interés en actividades culturales como ir al teatro, viajar eventos musicales, museos, y practicar deportes como natación.
✓ El 88% de los encuestados muestra interés en las actividades a desarrollar del plan de bienestar social para la vigencia 2026.
✓ Ir a teatro, a eventos de música, visitar museos y sitios históricos, así como hacer natación son las actividades preferidas por los servidores públicos.

- ✓ El 80% de los servidores no conocen los valores institucionales de la ESAP.

Así las cosas, y en concordancia con los cinco ejes estratégicos definidos en el Plan Nacional de Bienestar Social 2023–2026, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 contempla una serie de programas que agrupan las principales iniciativas institucionales dirigidas a mejorar la calidad de vida laboral y personal de los servidores, así como a reconocer su desempeño y compromiso con la misión institucional, teniendo como objetivo "Fomentar estrategias integrales de bienestar alineados con los ejes temáticos del plan nacional de Bienestar 2023–2026, que fortalezcan la salud mental, el equilibrio psicosocial y el desarrollo integral de los servidores públicos de la ESAP, mediante programas de competencias emocionales, autocuidado, prevención de riesgos psicosociales, gestión del estrés y actividades de convivencia institucional, con el fin de mejorar su calidad de vida, aumentar su motivación y consolidar su identidad y vocación de servicio público".

A continuación, se presentan los programas que conforman el Plan:

No	Programa	Descripción
1	**Competencias y Habilidades**	Desarrolla capacidades, atributos y destrezas que fortalezcan el desempeño laboral de los servidores públicos.
2	**Incentivos**	Reconoce el compromiso, desempeño y contribución de los servidores de carrera y libre nombramiento, así como de los mejores equipos de trabajo.
3	**Convivencia Institucional**	Fomenta el comportamiento ético, el respeto y la interacción armónica entre los miembros de la comunidad institucional.
4	**Salario Emocional**	Ofrece beneficios no económicos que impactan positivamente la motivación, satisfacción y sentido de pertenencia en el entorno laboral.
5	**Fortalecimiento de Habilidades Emocionales**	Brinda herramientas para afrontar situaciones emocionales derivadas de experiencias personales, familiares o laborales que afectan el bienestar individual.
6	**Prepensionados**	Acompaña a los servidores próximos al retiro en su proceso de adaptación, con acciones informativas y psicosociales.
7	**Entorno Laboral Saludable**	Promueve condiciones físicas y organizacionales que favorecen la salud, la seguridad y un clima laboral positivo.
8	**Recreación, Cultura y Deporte**	Estructura actividades que atienden las necesidades de esparcimiento, identidad, integración y cultura, involucrando también a las familias.
9	**Educación Formal**	Apoya el acceso a estudios técnicos, tecnológicos o profesionales como parte del proceso de profesionalización y desarrollo integral del servidor.
10	**Educación en el Tiempo Libre**	Potencia habilidades y conocimientos en áreas culturales, artísticas, deportivas y ocupacionales durante el tiempo libre de los servidores y sus familias.

A partir de su adopción, y en cumplimiento del marco normativo vigente, se hace necesaria la suscripción de un contrato para ejecutar las actividades programadas en la matriz operativa del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, garantizando así la implementación efectiva de los ejes estratégicos definidos, con las siguientes actividades:

ITEM	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDADES APROXIMADAS
1	Programa vivencial con actividades lúdicas para el fortalecimiento de competencias de equipos de trabajo: promoción de la cultura de bienestar, comunicación, planeación, pensamiento crítico. Para definir el plan de la actividad, realizar una caracterización inicial del equipo de trabajo y al finalizar, socialización de la misma. (25 personas). Debe incluir materiales e instructores.	UND	1
	Transporte Sede ESAP - lugar de la actividad (parque recreativo) - Sede ESAP. (25 personas).	UND	1
	Almuerzo	UND	25
	Refrigerio mañana	UND	25
	Refrigerio tarde	UND	25
2	Actividad lúdica enfocada al Liderazgo (Temas: Inteligencia emocional, relacionamiento, tendencias actuales de liderazgo) con enfoque vivencial para aplicación en la vida personal y laboral. (25 personas). Debe incluir materiales e instructores.	UND	1
3	Un día para celebrar en familia (60 personas). Actividad lúdica de integración en la mañana. Usos de las atracciones del parque en la tarde. Debe incluir materiales e instructores.	UND	60
	Transporte Sede ESAP - lugar de la actividad (parque recreativo) - Sede ESAP. (60 personas)	UND	1
	Refrigerio mañana	UND	60
	Almuerzo	UND	60

Cabe resaltar que, actualmente, la Escuela Superior de Administración Pública cuenta con una planta de personal de 557 servidores, de los cuales 429 están vinculados a la sede central y territoriales, de acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano a través del Grupo de Administración de personal. Este número puede variar debido al proceso de provisión de empleos a través del concurso de méritos 2245 de 2022, sin embargo, las actividades del plan tienen cobertura extendida a los núcleos familiares de los servidores públicos, por lo que el universo de beneficiarios puede ser superior al número de servidores vinculados directamente a la entidad.

Para el caso concreto, la Territorial Antioquia tiene 22 servidores.

De esta forma, la Escuela Superior de Administración Pública reafirma su compromiso con la generación de condiciones laborales dignas, la mejora continua del clima organizacional y el fortalecimiento de la vocación por el servicio público, principios esenciales para el desarrollo institucional y el cumplimiento de los fines del Estado.

Ahora bien y en cuanto a la contratación de la persona encargada de llevar a cabo las actividades que permitan la implementación y ejecución del Plan, es importante precisar que el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece lo siguiente:

> *"(...) Para el diseño y ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:*
> *(...)*
>
> *c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver".*

De igual forma, el artículo 12 del Decreto 752 de 1984 "Por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968", señala que: *"Los programas de bienestar social se adelantarán con (...) y* ***las cajas de compensación familiar****, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales. Cuando los establecimientos oficiales mencionados no estén en capacidad de ejecutar estos programas, lo certificarán así a los organismos y entidades de la administración pública nacional a fin de que puedan organizarlos con particulares".* Resaltado fuera de texto.

Para ello, el artículo 39 de la Ley 21 de 1982, define las Cajas de Compensación Familiar como "*personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la Ley".*

En este sentido, el artículo 41 de la citada Ley establece como funciones de las Cajas de Compensación, las siguientes:

> *"(…)*
> *3. Ejecutar, con otras Cajas, o mediante la vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades señalado por la Ley."*

Funciones adicionales por el artículo 16 de la Ley 789 de 2002:

> *(…)*
> *5. Administrar, a través de los programas que a ellas corresponda, las actividades de subsidio en dinero; recreación social, deportes, turismo, centros recreativos y vacacionales; cultura, museos, bibliotecas y teatros;*

vivienda de interés social; créditos, jardines sociales o programas de atención integral para niños y niñas de 0 a 6 años; programas de jornada escolar complementaria; educación y capacitación; atención de la tercera edad y programas de nutrición materno-infantil y, en general, los programas que estén autorizados a la expedición de la presente ley, para lo cual podrán continuar operando con el sistema de subsidio a la oferta".

Así mismo y de conformidad con lo establecido en el Decreto 784 de 1989 "por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 21 de 1982 y 71 de 1988", los servicios de recreación social que adelanten las Cajas de Compensación Familiar estarán orientados por las finalidades principales establecidas en el artículo 29:

1. Prestar servicios de recreación y turismo social.
2. Facilitar el descanso o el esparcimiento de los trabajadores afiliados, de manera que se repongan de la fatiga o el cansancio resultante de la actividad laboral.
3. Inducir a los trabajadores y sus familias a la práctica del deporte y la sana utilización del tiempo libre.
4. Facilitar la participación en eventos deportivos, programas de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias.

En consecuencia, y teniendo en cuenta lo previsto en el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual establece que la contratación de dichos programas puede realizarse mediante la modalidad de contratación directa, siempre que se verifique la idoneidad de la entidad seleccionada, y, considerando las funciones y servicios que prestan las Cajas de Compensación en atención a las disposiciones enunciadas, se definió que la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA es la entidad idónea para llevar a cabo la ejecución del Plan de Bienestar Social, toda vez que, es la caja a la que actualmente se encuentra afiliada la Territorial Antioquia, cuenta con una amplia trayectoria en la ejecución de programas de bienestar para entidades públicas, posee la capacidad logística, la infraestructura, la cobertura departamental, así como la disponibilidad de personal especializado para el acompañamiento y ejecución de las actividades programadas.

La Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA es una entidad que cuente con una amplia experiencia en la ejecución de este tipo de actividades, prestigio, reconocimiento, e idoneidad para el desarrollo del presente objeto, reúne las características que se requieren para la ejecución del objeto contractual.

Establecida la necesidad, y observado que la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA reúne las condiciones requeridas, se determina la viabilidad de adelantar un proceso de contratación directa con dicha entidad.

Las actividades que se requieren contratar incluyen: logística de actividades, instalaciones y en general los lugares y personal requeridos para el desarrollo de las actividades:

•**Instalaciones:** Suministrar y coordinar la disponibilidad de salones, espacios abiertos, instalaciones deportivas, suministrar la alimentación de acuerdo con las normas de preparación, manipulación y conservación de alimentos. Entradas a las atracciones y/o actividades culturales, recreativas o deportivas, materiales, y demás apoyo logístico necesario, para el desarrollo de las actividades a contratar.

•**Personal:** Contar con personal idóneo para el acompañamiento y desarrollo de las actividades que se lleven a cabo.

•Transporte: Suministrar el servicio de transporte conforme a la normatividad legal.
En consecuencia y atendiendo la obligación legal de implementar programas de bienestar social para los servidores públicos y sus núcleos familiares, y considerando que estos hacen parte de la población afiliada a la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA se concluye que esta entidad cumple con las condiciones requeridas para la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, requiriéndose para tal efecto, la celebración de un acuerdo negocial mediante la modalidad de contratación directa con dicha entidad, dando cabal cumplimiento a los principios de economía, celeridad, eficiencia y transparencia.

Cabe resaltar que, para cumplir tales cometidos y contribuir con los propósitos del Gobierno Nacional, relacionados en el Plan de Desarrollo, la ESAP – Territorial Antioquia cuenta con recursos para poder llevar a cabo esta contratación.

La presente contratación se encuentra en el PAA de la entidad para la vigencia 2026, tal y como se relaciona en la plataforma SECOP II y como lo demuestra el PAA publicado en SECOP II.

Indique la línea o numeral del Plan Anual de Adquisiciones al que corresponde la presente necesidad	024-Prestar servicios de apoyo logístico para el desarrollo de las actividades de Bienestar Laboral de la territorial

3. OBJETO

Prestar servicios de apoyo logístico para el desarrollo de las actividades de Bienestar Laboral de la territorial.

3.1 ALCANCE DEL OBJETO

NO APLICA

3.2 CLASIFICACIÓN UNSPSC

El objeto contractual se clasifica en el(los) siguiente(s) código(s) del Clasificador de Bienes y Servicios:

(Codificar mínimo hasta el tercer nivel del clasificador de bienes y servicios según clasificación UNSPSC https://www.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-servicios) Podrá diligenciarse el Cuarto nivel cuando aplique. Emplee el número de cuadros necesarios, según requerimiento del objeto contractual. Estos deben coincidir con los relacionados en el plan anual de adquisiciones.

1. Segmento	2. Familia	3. Clase	4. Producto	5. Descripción
80	10	16	00	Gerencia de proyectos

80	14	16	00	Actividades de ventas y promoción de negocios
80	14	19	00	Exhibiciones y ferias comerciales
81	14	16	00	Manejo de cadena de suministros
93	14	15	00	Desarrollo y servicios sociales

4. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL OBJETO A CONTRATAR

Las especificaciones y demás condiciones del objeto a contratar se encuentran en el **ANEXO TÉCNICO** que se adjunta y hace parte integral del contrato.

4.1 PRODUCTOS POR ENTREGAR POR EL CONTRATISTA

Los productos que entregar están estipulados en el **ANEXO TÉCNICO,** así:

- ✓ Informe de ejecución de cada actividad, que contenga:
- ✓ Registro fotográfico

5. OBLIGACIONES

5.1 OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA

1. Acatar la Constitución, la ley, las normas legales y procedimentales establecidas por el gobierno nacional y demás disposiciones pertinentes.
2. Cumplir con el objeto contractual bajo las condiciones técnicas, económicas, de gestión y demás relacionadas y presentadas en su propuesta, en atención a lo requerido en los estudios previos, y garantizar su ejecución dando pleno cumplimiento a los lineamientos y políticas establecidos por LA ESAP y a las instrucciones que ésta 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. Acreditar el pago de sus obligaciones frente al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales, así como los propios del Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, según el caso, de conformidad con lo establecido en el inciso 3º del artículo 50 de la ley 789 de 2002 y demás normas vigentes, presentando los soportes de pago correspondientes, anexos al informe de actividades con el fin de tramitar cada pago.

5. Constituir las garantías pactadas en el contrato por los valores y con los amparos previstos en el mismo y mantenerla vigente durante el término establecido por la entidad.
6. Entregar los informes pactados y los requeridos por el supervisor del contrato, cuando a ello hubiere lugar.
7. 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.
8. Realizar los desplazamientos que se requieran para el desarrollo de sus obligaciones acorde con la solicitud del supervisor, cuando a ello hubiere lugar.
9. Reportar de manera inmediata cualquier novedad o anomalía, al supervisor del contrato.
10. Atender con prontitud y efectividad las solicitudes, condiciones y/o recomendaciones que el Supervisor de este establezca, dentro de los términos del Contrato.
11. Participar en las reuniones, encuentros o comités, según corresponda, relacionados con el objeto contractual y obligaciones pactadas, a los cuales sea convocado por parte de LA ESAP, cuando a ello hubiere lugar.
12. Responder por sus actuaciones y omisiones derivadas de la celebración del contrato y de la ejecución del mismo, de conformidad con lo establecido en la Ley 80 de 1993 y demás normas concordantes.
13. 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 a la ESAP y a las demás autoridades correspondientes para que ellas adopten las medidas y correctivos que fueren necesarios. El incumplimiento de esta obligación y la celebración de pactos o acuerdos prohibidos podrá dar lugar a la declaratoria de incumplimiento e imposición de las sanciones a que haya lugar.
14. Asumir los riesgos establecidos en la matriz de riesgos del proceso.
15. Cumplir con la normativa vigente, en materia ambiental aplicable al objeto contractual, con lo cual se contribuye a la política ambiental establecida por la ESAP y es responsable de los daños, perjuicios, pérdidas y siniestros que a nivel ambiental se ocasionen debido a alguna acción, retardo, omisión o negligencia suya o de sus subcontratistas
16. Cumplir con la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental vigentes, entre otras la Ley 1562 de 2012 y el Decreto único reglamentario 1072 de 2015 de conformidad con las actividades a desarrollar según el objeto del contrato.
17. Atender los lineamientos dados por LA ESAP en materia de procesos y procedimientos relacionados con el Sistema Integrado de Gestión.
18. Cumplir con las políticas de seguridad de la información y los lineamientos dados por LA ESAP relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.
19. Concurrir a la liquidación del contrato dentro de los plazos y en las condiciones establecidas en la Ley y el mismo contrato; en caso de celebrarse la liquidación parcial, se obliga a mantener vigente la garantía única de cumplimiento por los plazos que demande el cumplimiento de las prestaciones que se encuentren pendientes por ejecutar y/o satisfacer, cuando a ello hubiere lugar.
20. Cargar en la plataforma del SECOP II, todos los informes que se generen durante el desarrollo de la ejecución del contrato.
21. Mantener indemne a la ESAP, contra todo reclamo, demanda, acción y costo que pueda causarse o surgir por daños o lesiones a personas o propiedades de terceros, que se ocasionen durante la ejecución del contrato con ocasión de este. En caso de que se instaure demanda o acción legal alguna, o se formule reclamo contra la ESAP, por asuntos que conforme al contrato sean responsabilidad de El CONTRATISTA,

la ESAP se lo comunicará para que por su cuenta adopte oportunamente las medidas pertinentes previstas en la ley para mantenerla indemne a ella, para que adelante los trámites para, en lo posible, llegar a un arreglo del conflicto en cualquiera de los eventos previstos en esta cláusula. Si EL CONTRATISTA no asumiere debida y oportunamente la defensa de los intereses de la ESAP, ella podrá hacerlo directamente, previa notificación escrita a EL CONTRATISTA y éste pagará todos los gastos en que la ESAP, incurra por tales hechos.

22. Cumplir con las obligaciones de carácter laboral del personal que emplee para la ejecución del contrato.
23. Suscribir dentro de los tres días hábiles siguientes a la legalización del contrato, la declaración de conflicto de intereses dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP- Ley 2013 de 2019.
24. Realizar el cargue de los informes y soportes correspondientes para el pago en la plataforma transaccional SECOP II y la plataforma de pagos dispuesta por LA ESAP.
25. En general las que se desprendan de la naturaleza del contrato y de su objeto.

5.2 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

1. Cumplir con todas las actividades requeridas por la Entidad en las condiciones definidas en la propuesta.
2. Coordinar y adelantar las diferentes actividades con base en las especificaciones del anexo técnico y las instrucciones del supervisor.
3. Contar con espacios físicos apropiados para llevar a cabo las actividades descritas en el anexo técnico, tales como salones, zonas al aire libre y escenarios virtuales, de acuerdo con la propuesta presentada.
4. Presentar oportunamente al supervisor del contrato, el informe sobre las actividades realizadas durante la ejecución de este, así como los demás informes que se soliciten sobre cualquier aspecto de la prestación del servicio.
5. Asumir los gastos de transporte, estadía y manutención del personal a su cargo que se requieran para adelantar las actividades que hacen parte del objeto contractual.
6. Realizar las actividades para el número de asistentes confirmados por el supervisor, previa comunicación por parte de LA ESAP.
7. Ejecutar las actividades en las sedes del contratista o en los lugares que sean acordados y coordinados entre la caja y la Entidad.
8. Responder por la documentación e información que por razón del servicio conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso sin que pueda reproducirla, divulgarla o publicarla por cualquier medio. EL CONTRATISTA deberá dar adecuado cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, en el Decreto 1074 de 2015 y la gestión en materia de tratamiento de datos personales de LA ESAP.
9. Prestar el servicio de transporte para el desplazamiento de los funcionarios con las normas de seguridad respectivas, en perfecto estado mecánico, manejados por conductores idóneos, a fin de garantizar la seguridad y comodidad de los pasajeros.
10. Contar con pólizas de responsabilidad civil extracontractual y contractual y seguro obligatorio de accidentes de tránsito SOAT, así como dar cumplimiento a las demás normas vigentes referidas al transporte especial de pasajeros.
11. Contar con el personal idóneo para la ejecución del contrato.
12. Reportar al supervisor, de manera inmediata, cualquier novedad o anomalía que pueda afectar la ejecución del contrato.

13. Contar con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo- SGSST. EL CONTRATISTA deberá procurar el cuidado integral del personal a cargo y contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
14. Cumplir con las demás obligaciones que se deriven directamente del cumplimiento del objeto contractual.

5.3 OBLIGACIONES DE LA ESAP

1. Ejercer la supervisión y seguimiento de la ejecución del contrato.
2. Suscribir el acta de inicio del contrato (cuando aplique).
3. Aprobar oportunamente la garantía única que en debida forma constituya el contratista.
4. Pagar al contratista el valor del contrato en la forma pactada, cumpliendo con los requisitos establecidos por la Ley y reglamentos, previa programación del PAC de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
5. Expedir oportunamente el informe de supervisión y certificado de cumplimiento a satisfacción, por conducto del supervisor, previa presentación por parte del contratista de la factura y de los demás requisitos exigidos para el pago.
6. Suministrar en forma oportuna la información y generar los medios o elementos para que el contratista pueda cumplir lo pactado.
7. Velar por la correcta ejecución del contrato a través del (la) Supervisor (a), quien será el conducto regular entre el contratista y la entidad, verificando que se cumplan de forma oportuna y a satisfacción la totalidad de las obligaciones de este.
8. Dar las instrucciones que requiera el contratista para la correcta ejecución del contrato.
9. Exigir el pago efectuado por el contratista por concepto de aportes a seguridad social y parafiscales de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y demás normas que regulen la materia.

6 ANALISIS DEL SECTOR

A efectos de estimar el presupuesto oficial y la modalidad del presente proceso se adelantó un estudio de sector y de mercado, tal como se evidencia en el documento denominado **"ANÁLISIS DE SECTOR Y ESTUDIO DE MERCADO",** el cual forma parte integral del presente documento.

7 VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

El valor estimado para la presente contratación es de **VEINTICINCO MILLONES CUARENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS SETENTA PESOS** (**$25.048.570)**, incluido el Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.), cuando a ello hubiere lugar y demás impuestos, tasas, contribuciones nacionales, distritales y/o municipales de carácter legal, costos directos e indirectos.

8 ASPECTOS PRESUPUESTALES

Marque "X" el rubro a partir del cual será vinculado el contrato:

Rubro Funcionamiento:	X	**Rubro Inversión:**	
Número y nombre del Proyecto de inversión (cuando aplique):	A-02-02-02-009-003 SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE LA SALUD HUMANA Y SERVICIOS SOCIALES		

El presente proceso de contratación se encuentra respaldado por la disponibilidad presupuestal o vigencia futura relacionada a continuación:

Número y fecha de CDP	5526 de 11/03/2026	**Valor del CDP**	$25.048.570
Número de Vigencia Futura		**Valor Vigencia Futura**	

9 FORMA DE PAGO

La ESAP cancelará el valor del contrato en pagos mensuales proporcionales de acuerdo con las actividades que se van ejecutando, los cuales estarán supeditados a la expedición del certificado de recibido a satisfacción y evaluación al contratista por parte del Supervisor del Contrato, al pago del Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales y al pago de los Aportes de Parafiscales, así como a la factura.

Para el pago, el contratista deberá tener en cuenta lo siguiente:

Parágrafo primero: Presentar la factura electrónica validada previamente por la DIAN y por la Plataforma SIIF del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, conforme las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. Se pagará al contratista el valor de la factura dentro de los treinta (30) días siguientes a la radicación de la misma. Si la factura no ha sido correctamente elaborada o no se acompañan los soportes requeridos para el pago, y/o se presentan de manera incorrecta, el término para el pago solo empezará a contarse desde la fecha en que se aporte el último documento y/o se presente en debida forma. Las demoras que se presenten por estos conceptos serán responsabilidad del CONTRATISTA y no tendrán por ellos derecho al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza.

Parágrafo segundo: Los pagos estarán sujetos a la programación y aprobación del Programa Anual Mensualizado de caja (PAC) autorizado y a la colocación de los recursos por parte de la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional – DGCPTN, situación que EL CONTRATISTA declara conocer y aceptar.

Parágrafo tercero: Para los pagos EL CONTRATISTA deberá acreditar el pago de los aportes establecidos en el Artículo 50 de la ley 789 de 2002, (seguridad social y parafiscales) y demás normas que lo modifiquen, reglamentan o complementen, lo cual se hará mediante certificación expedida por el revisor fiscal o el representante legal según aplique.

Parágrafo cuarto: Los pagos se realizarán a través de la cuenta de ahorros y/o corriente que disponga EL CONTRATISTA acorde con la certificación expedida por la entidad financiera aportada por EL CONTRATISTA.

Parágrafo quinto: LA ESAP no reconocerá pagos sobre la entrega de elementos y/o prestación de servicios que no hubieren sido previamente requeridos o autorizados por el Supervisor del contrato.

Parágrafo sexto: El contratista deberá cargar en la plataforma transaccional SECOP II, en el numeral 7 "Ejecución del Contrato" los documentos que soportan el pago de conformidad con los lineamientos y guías de Colombia Compra Eficiente.

Parágrafo séptimo: Para el último pago, el contratista deberá entregar el informe final, con el visto bueno del supervisor del contrato, el cual deberá constar en la plataforma del SECOP II.

Parágrafo octavo: En todo caso y para efectos de pagos, EL CONTRATISTA deberá atender las instrucciones impartidas por la Dirección Financiera a través de la Circular que emita la ESAP para el efecto.

Parágrafo noveno: Durante la vigencia del presente contrato, EL CONTRATISTA se compromete a mantener los valores especificados en su oferta, incluidos los costos directos e indirectos asociados a la prestación de servicios, el IVA y demás impuestos de Ley.

Parágrafo décimo: Los valores unitarios de cada actividad no podrán ser modificados sin consentimiento previo por escrito de ambas partes y atendiendo a situaciones excepcionales debidamente justificadas, como es el caso de los ítems no previstos, para lo cual EL CONTRATISTA remitirá las cotizaciones solicitadas, las cuales estarán sujetas a aprobación por parte de la supervisión.

10 PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El plazo de ejecución del Contrato será hasta el 31 de diciembre de 2026, contado a partir del perfeccionamiento de este, previo registro presupuestal y aprobación de pólizas. El inicio se efectuará en la Plataforma Secop II.

11 LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El CONTRATISTA realizará las actividades propias del objeto, en la ciudad de Medellín y en los Parques Recreativos de COMFAMA, según necesidad de la entidad.

12 CAUSAL DE CONTRATACIÓN DIRECTA:

Seleccione con una "x" la modalidad de contratación según corresponda					
Contrato de Empréstito:		Convenio o Contrato interadministrativo:		Contrato de desarrollo de actividades de ciencia y tecnología:	

Encargo Fiduciario:		Inexistencia de pluralidad de oferentes:		Arrendamiento de inmuebles:	
Adquisición de bienes inmuebles:		Convenios de cooperación internacional de índole académica (+ del 50 %):		Prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con persona Jurídica:	**X**
Peritos expertos o asesores técnicos para presentar o contradecir el dictamen pericial en procesos judiciales:		Contratos o convenios con los Cabildos Indígenas, las asociaciones de Cabildos Indígenas y/o Autoridades Tradicionales Indígenas, Consejos Indígenas y Organizaciones Indígenas con capacidad para contratar		Contratos con los consejos comunitarios de las comunidades negras, regulados por la Ley 70 de 1993:	
Contratos con las organizaciones de base de personas pertenecientes a poblaciones afrocolombianas, raizales y palenqueras o con las demás formas y expresiones organizativas:					

13 JUSTIFICACIÓN DE LA MODALIDAD DE SELECCIÓN

La Constitución Política de Colombia, establece que la finalidad de la función pública es el servicio a la comunidad y que, entre los fines del Estado, se encuentra el de garantizar la efectividad de los derechos y deberes de los ciudadanos, materializándose en la posibilidad de acceder a la información y servicios que le permitirán ejercer estas potestades dentro del Estado Social de Derecho.

El artículo 209 de la Carta Política prevé 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*", es decir, de la misma forma en que los ciudadanos tienen derecho a conocer la información respecto de la gestión y actividades que adelantan las entidades estatales, éstas y sus servidores, tienen la obligación de producir y divulgar información sobre los procesos que adelantan, con el pleno objetivo de mejorar la prestación de los servicios a su cargo.

Para la presente contratación, la ESAP acoge los preceptos constitucionales y legales en materia de contratación estatal, prevista en las Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007 y 1474 de 2011, en el Decreto Ley 019 de 2012 y el Decreto 1082 de 2015, así como en las demás normas reglamentarias que regulan la materia. De igual manera se dará aplicación al Manual de Contratación de la ESAP y en lo no dispuesto expresamente en las normas señaladas, se dará aplicación a la legislación Comercial y Civil.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la ESAP requiere llevar a cabo el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, resulta necesario contratar las actividades que permitan su desarrollo y ejecución, y para ello, se ha

previsto celebrar un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, el cual se relaciona con el funcionamiento de la administración, para que, a través de éste, se apoye en las actividades que permitan el cumplimiento de la misión y objeto de la ESAP. Lo anterior, según lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 que señala frente a esta tipología contractual, lo siguiente: "(…) *"Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable."*

En consecuencia, la celebración de este contrato se adelantará a través de la modalidad de selección de contratación directa, por la causal de prestación de servicios profesional y de apoyo a la gestión de que trate 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, los cuales establecen que 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.

Ahora bien, las entidades públicas están obligadas a organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 que prevé: *"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."*

Así mismo, el artículo 12 del Decreto 752 de 1984, por el cual se reglamentan los programas de Bienestar Social previstos en el Decreto 2400 de 1968, dispone que "*Los programas de bienestar social se adelantarán con la Promotora de Vacaciones y Recreación Social, Prosocial; el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, Coldeportes; el Instituto Colombiano de Cultura, Colcultura; el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social y* ***las cajas de compensación familiar****, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales"* negrillas y subrayas fuera del texto.

La Ley en sentido material que crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado determina las modalidades contractuales a aplicar en relación con los programas de bienestar. Es así como, el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece los pasos que deben seguir las entidades en relación con la ejecución de los programas de bienestar, en los siguientes términos:

"Artículo 25.- Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;

c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

Parágrafo. - En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social."

Debe resaltarse que el artículo 41 de la Ley 21 de 1982 determina dentro de las funciones de las Cajas de Compensación Familiar, la de "*Cumplir con las demás funciones que señale la ley*." Una de tales funciones es la definida precisamente en el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, en el sentido de ejecutar los programas de bienestar, a cargo de las diferentes entidades estatales, que así se lo encarguen.

Así las cosas, la Entidad acudirá a la modalidad de contratación directa prevista en el numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, a través de la causal contenida en el literal h) para la prestación de servicios de apoyo a la gestión y de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015. Para ello, el factor de selección corresponde a la capacidad del contratista para ejecutar el objeto del contrato previa verificación de la idoneidad y/o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas.

En ese sentido, se considera viable suplir la necesidad descrita con la contratación de una empresa que cuenta con la idoneidad, así como una amplia trayectoria en la organización de eventos de bienestar con entidades públicas, que pueda para prestar el servicio de una manera oportuna y con la calidad y en los tiempos requeridos por la Entidad.

Adicionalmente es importante precisar que la ESAP, para cumplir con la normatividad legal vigente no dispone de la capacidad operativa ni de los profesionales suficientes para desarrollar las actividades (logísticas y asistenciales), y para satisfacer dicha necesidad y en cumplimiento de lo señalado en el artículo 25 del Decreto 1567 de 1998, la contratación puede llevarse a cabo con organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad a resolver.

También es importante mencionar que es posible afirmar que las Cajas de Compensación Familiar tienen la capacidad y la experiencia apropiadas para el desarrollo de actividades relacionadas con el bienestar, así como actividades logísticas, contando con amplia trayectoria en el sector público y privado. Para complementar lo anterior, se expone la naturaleza jurídica de las Cajas de Compensación definida en el artículo 39 de la Ley 21 de 1982, en la cual se señala que "*Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como Corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la ley.*"

El mismo artículo 25 del citado Decreto establece que las entidades pueden optar por uno de los tres mecanismos "según sea la necesidad o la problemática para resolver". Con el análisis de esta necesidad o problemática a resolver, la ESAP puede optar por cualquiera de las tres opciones que autoriza el mencionado artículo, esto es, ejecutar estos

programas de bienestar de manera directa; con un tercero, a través de las modalidades de selección previstas en la ley o a través de los organismos encargados de la protección, seguridad social y servicios sociales.

14 TIPOLOGÍA CONTRACTUAL

Seleccione con una "x" la(s) tipología(s) aplicables a esta contratación:					
Suministro:		**Prestación de Servicios:**	**X**	**Compraventa:**	
Otro:					

15 CRITERIOS DE SELECCIÓN OBJETIVA: IDONEIDAD Y EXPERIENCIA

15.2 IDONEIDAD

La Ley 21 de 1982 señala que las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil y cumplen funciones de seguridad social; igualmente dentro de sus funciones se contempla la de ejecutar, con otras Cajas, o mediante la vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades señalado por la ley.

También es importante mencionar que las Cajas de Compensación Familiar tienen la capacidad y la experiencia apropiadas para el desarrollo de actividades relacionadas con el bienestar, así como actividades logísticas, contando con amplia trayectoria en el sector público y privado. Para complementar lo anterior, se precisa la naturaleza jurídica de las Cajas de Compensación Familiar, definida en el artículo 39 de la Ley 21 de 1982 como: *"Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como Corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la ley."*

Así mismo, el artículo 41 de la citada Ley establece como funciones de las Cajas de Compensación, las siguientes:

"(…)
4. Ejecutar, con otras Cajas, o mediante la vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades señalado por la Ley."

Funciones adicionales por el artículo 16 de la Ley 789 de 2002:

(…)
6. Administrar, a través de los programas que a ellas corresponda, las actividades de subsidio en dinero; recreación social, deportes, turismo, centros recreativos y vacacionales; cultura, museos, bibliotecas y teatros; vivienda de interés social; créditos, jardines sociales o programas de atención integral para niños y niñas de 0 a 6

años; programas de jornada escolar complementaria; educación y capacitación; atención de la tercera edad y programas de nutrición materno-infantil y, en general, los programas que estén autorizados a la expedición de la presente ley, para lo cual podrán continuar operando con el sistema de subsidio a la oferta".

De conformidad con lo expuesto, se tiene que las normas de Contratación Estatal y la reglamentación de los Servicios de Bienestar Social apuntan a la viabilidad de la contratación de las Entidades del Estado con las Cajas de Compensación Familiar para satisfacer su Plan Anual de Bienestar.

En consecuencia, y teniendo en cuenta lo previsto en el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual establece que la contratación de dichos programas puede realizarse mediante la modalidad de contratación directa, siempre que se verifique la idoneidad de la entidad seleccionada, y, considerando las funciones y servicios que prestan las Cajas de Compensación en atención a las disposiciones enunciadas, se definió que la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA es la entidad idónea para llevar a cabo la ejecución del Plan de Bienestar Social, toda vez que, es la caja a la que actualmente se encuentra afiliada la Territorial Antioquia, cuenta con una amplia trayectoria en la ejecución de programas de bienestar para entidades públicas, posee la capacidad logística, la infraestructura, la cobertura departamental, así como la disponibilidad de personal especializado para el acompañamiento y ejecución de las actividades programadas.

La Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA es una entidad que cuenta con una amplia experiencia en la ejecución de este tipo de actividades, prestigio, reconocimiento, e idoneidad para el desarrollo del presente objeto, reúne las características que se requieren para la ejecución del objeto contractual.

Por lo expuesto se concluye que la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA tiene la idoneidad y capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación, por cuanto ha demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el objeto y condiciones requeridas, de conformidad con la experiencia desarrollada con la ESAP, evidenciada en los siguientes contratos:

15.3 EXPERIENCIA RELACIONADA Y REQUERIDA DEL CONTRATISTA

La Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA es una entidad privada sin ánimo de lucro con personería jurídica conferida por medio de la resolución no. 4706 del 13 de noviembre de 1954 otorgada por el ministerio de justicia, cuyo propósito es "*Consolidar y expandir una clase media trabajadora antioqueña consciente, libre, productiva y feliz. Esto lo haremos mediante servicios que promueven el aprendizaje, el cuidado, el hábitat, la recreación y los viajes, la cultura, el empleo, el emprendimiento y los servicios financieros".*

Cabe resaltar que COMFAMA ha prestado servicios de manera satisfactoria a la Escuela Superior de Administración Pública durante las últimas vigencias en la ejecución de las actividades desarrolladas dentro del Plan de Bienestar Social con personal calificado y con espacios físicos completamente dotados que facilitan las actividades de los

servidores y su núcleo familiar; el nivel de satisfacción se ha evidenciado a través de encuestas aplicadas a los servidores de la ESAP.

Por lo expuesto se concluye que COMFAMA tiene la idoneidad y capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación, por cuanto ha demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el objeto y condiciones requeridas, de conformidad con la experiencia desarrollada con la ESAP, evidenciada en los siguientes contratos:

Contrato	Descripción del Proceso	Modalidad de Contratación	Vigencia	Valor del Contrato
DT1-ANT-114-2023	Prestar el servicio de apoyo en la gestión y ejecución de la actividad recreativa y de integración de fin de año que se realiza en el marco del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023 para los funcionarios de la Escuela Superior de Administración Pública Territorial Antioquia.	Directa	2023	$2.950.000
DT1-ANT-118-2024	Prestar el servicio de apoyo en la gestión y ejecución de las actividades recreativas, de salud, formación y de integración que se realiza en el marco del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 para los funcionarios de la Escuela Superior de Administración Pública Territorial Antioquia.	Directa	2024	$25.079.377
DT1-ANT-093-2025	Prestar servicios de apoyo logístico para el desarrollo de las actividades de Bienestar Laboral de la Territorial.	Directa	2025	$24.309.825

Fuente: Elaboración propia con base en la información reportada en el SECOP II (2023 - 2025)

EXPERIENCIA RELACIONADA Y REQUERIDA DEL CONTRATISTA

La Caja de Compensación de Antioquia COMFAMA, conforme al Análisis de Sector del presente, acredita las siguientes certificaciones de contratos debidamente celebrados y ejecutados, cuyo objeto son iguales o similares con el presente proceso de contratación directa:

Entidad	Contrato	Descripción del Proceso	Vigencia	Valor del Contrato
Biblioteca Pública Piloto	0392-2024	Prestación de servicios de apoyo a la gestión administrativa para brindar	2024	$30.000.000

de Medellín para América Latina		actividades de capacitación, bienestar social y prevención y promoción de la salud física y mental de los servidores de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina y su grupo familiar.		
ISAGEN	34/9204	Prestar a ISAGEN los servicios integrales de bienestar.	2021-2024	$ 7.644.218.003

La Caja de Compensación de Antioquia COMFAMA presentó con su propuesta 5 certificaciones para acreditar su experiencia, siendo destacadas, en términos de valor, las siguientes:

Entidad	Contrato	Descripción del Proceso	Vigencia	Valor del Contrato
Fábrica de Licores de Antioquia	4600015484 de 2023	Apoyar la realización de actividades relacionadas con el bienestar laboral y las contempladas en los Planes de Bienestar y Capacitación para los servidores públicos de la Fábrica de Licores de Antioquia y su grupo familiar.	27 de abril de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023	$2.319.926.269
ISAGEN	34/9204	Prestar a ISAGEN los servicios integrales de bienestar.	13 de enero de 2021 hasta 9 de junio de 2025	$7.644.218.003
Biblioteca Púbica Piloto	0392-2024	Prestación de servicios de apoyo a la gestión administrativa para brindar actividades de capacitación, bienestar social y prevención y promoción de la salud física y mental de los servidores de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina y su grupo familiar.	14 de marzo de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024	$30.000.000
Empresas Públicas de Medellín	CW152252	Prestar los servicios asociados a las actividades de bienestar de EPM para su grupo de interés Gente EPM.	3 de noviembre de 2021 hasta el 31 de	$5.989.636.142

			diciembre de 2023	
Contraloría General de Antioquia	CD CGA 019-2023	Prestación de servicios de apoyo operativo y logístico a la gestión de la subdirección administrativa del talento humano, para desarrollar programas y actividades del plan de bienestar laboral institucional.	11 de mayo de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023	$50.000.000

La Caja de Compensación de Antioquia COMFAMA cuenta con la idoneidad, experiencia y capacidad técnica para la ejecución de dichas actividades.

La contratación directa con Cajas de Compensación Familiar para actividades de bienestar está amparada por la normativa vigente, al tratarse de entidades sin ánimo de lucro que garantizan la prestación del servicio con eficiencia.

La selección de COMFAMA obedece a que se trata de la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentran afiliados los servidores de la Territorial Antioquia, circunstancia que permite optimizar los recursos institucionales mediante el aprovechamiento de la infraestructura, programas y beneficios ya existentes para la población beneficiaria del plan de bienestar.

En conclusión, en virtud de los resultados satisfactorios obtenidos en desarrollo del Plan de Bienestar 2024, 2025, la experiencia demostrada en el ámbito público y su alineación con el objetivo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, la contratación de la Caja de Compensación de Antioquia COMFAMA para el desarrollo de dicho Plan se presenta como la opción más adecuada y ventajosa para la ESAP.

16 ANALISIS DE RIESGOS

Anexo matriz de Riesgos.

17 GARANTÍAS DEL CONTRATO

Señale con una "X" los amparos a exigir:	
X	**Cumplimiento:** por el 10% del valor del contrato, vigente por el plazo del contrato y seis (6) meses más
X	**Pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales:** por el 5% del valor del contrato, vigente por el plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.
X	**Calidad del servicio:** por el 10% del valor del contrato vigente por el plazo de ejecución del contrato y 6 meses más.
X	**Responsabilidad civil extracontractual:** por un valor asegurado de 200 SMLMV, con una vigencia igual al plazo de ejecución del contrato.

18 IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL DE LA CONTRATACIÓN

Impacto social:

El bienestar de los servidores públicos constituye un elemento estratégico para el fortalecimiento de la gestión institucional y la calidad del servicio público. En este sentido, las actividades de bienestar social previstas en el presente proceso contractual están orientadas a mejorar las condiciones psicosociales y laborales, promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y fortalecer las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

La implementación de estas actividades contribuye al incremento de la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, favoreciendo el desarrollo de entornos laborales más colaborativos, respetuosos y alineados con los valores institucionales. Como resultado, se espera un impacto positivo en el desempeño institucional y en la calidad del servicio que presta la ESAP, con efectos favorables tanto en el ámbito interno como en la atención a la ciudadanía.

Impacto económico:

La ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos representa una inversión estratégica en el talento humano, orientada a fortalecer la capacidad institucional y el desempeño de los procesos administrativos. Si bien su implementación implica la destinación de recursos presupuestales, los beneficios asociados se reflejan en la optimización del recurso humano, la mejora del rendimiento laboral y la eficiencia organizacional.

De manera indirecta, estas acciones contribuyen a la disminución del ausentismo laboral, la mitigación de riesgos psicosociales, la reducción de la rotación de personal y el fortalecimiento de la estabilidad laboral, lo que favorece la sostenibilidad institucional a mediano y largo plazo. En este sentido, el gasto asociado a las actividades de bienestar social se justifica en términos de retorno social y organizacional, al generar condiciones que impactan positivamente la productividad y la calidad del servicio público.

Impacto ambiental:

La ejecución de las actividades de bienestar social podrá implicar el uso de recursos materiales y logísticos; sin embargo, la entidad promoverá la adopción de prácticas ambientalmente responsables durante el desarrollo del contrato. Para ello, se priorizará la implementación de acciones orientadas al uso eficiente de los recursos, la adecuada gestión de residuos y la minimización de impactos ambientales negativos asociados a las actividades presenciales.

Adicionalmente, siempre que la naturaleza de las actividades lo permita, se fomentará el uso de herramientas digitales, modalidades virtuales o híbridas, con el fin de reducir el consumo de papel, los desplazamientos y la huella de carbono.

19 LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIONES Y DISEÑOS

Para la ejecución del presente contrato no se requiere la solicitud de licencias, permisos ni diseños específicos.

20 VISTO BUENO OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

Para la ejecución del presente contrato no se requiere la obtención de visto bueno por parte de la oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

21 CONTROL Y VIGILANCIA DEL CONTRATO

La supervisión del contrato estará a cargo del Profesional Especializado 2028-14 de la Territorial. En todo caso, la ordenadora del gasto podrá variar unilateralmente la designación del supervisor o apoyo a la supervisión, comunicando por escrito al designado y al contratista.

El supervisor ejercerá sus obligaciones conforme a lo establecido en el Manual de supervisión e interventoría de la ESAP y las condiciones específicas establecidas en el contrato. Adicionalmente, debe tener en cuenta lo establecido en el Capítulo VII de la Ley 1474 de 2011 y lo dispuesto en el Manual de Contratación de la ESAP.

El supervisor estará obligado a vigilar permanentemente la correcta ejecución del objeto contratado, deberá realizar un seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico sobre el cumplimiento del objeto del mismo. Para tal fin, deberá cumplir con las facultades y deberes establecidos en la ley y normas concordantes vigentes. Así mismo, velará porque el expediente del contrato esté completo y actualizado de acuerdo con la información resultante de la ejecución del mismo. En ningún caso, el supervisor del contrato podrá delegar la supervisión en un tercero.

22 FIRMA DE RESPONSABLES

ESTRUCTURADOR JURÍDICO **NOMBRE: MARIA CECILIA OSPINA GÓMEZ** **CARGO: CONTRATISTA - ASESORA JURÍDICA** **DEPENDENCIA: DIRECCIÓN TERRITORIAL**	**ESTRUCTURADOR TÉCNICO** **NOMBRE: MARIA TERESA GALEANO RENDÓN** **CARGO: PROFESIONAL ESPECIALIZADO** **DEPENDENCIA: GRUPO ADMINISTRATIVO**

JEFE DE LA DEPENDENCIA
NOMBRE: CAROLINA ARANGO SALAZAR
CARGO: DIRECTORA TERRITORIAL
DEPENDENCIA: DIRECCIÓN