Agricultura

RESOLUCIÓN NÚMERO

- - 0 0 0 3 8 8 DE 28 SEP. 2026

"Por medio de la cual se justifica la modalidad de selección contratación directa".

EL SECRETARIO GENERAL
DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

En virtud del nombramiento efectuado mediante el Decreto 1150 del 10 de agosto de 2026, en ejercicio de la delegación de funciones otorgadas mediante la Resolución 210 de 2022 y en cumplimiento de lo consagrado por las leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007, así como en el artículo 2.2.1.2.1.4.1. del Decreto 1082 de 2015, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 209 preceptúa que "[l]a función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado".

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Constitución Política de Colombia, al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR) le compete realizar las acciones administrativas y materiales tendientes a garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, a través de la formulación, gestión y coordinación de las políticas agropecuarias, pesqueras, forestales y de desarrollo rural.

Que el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR), es una entidad de derecho público conforme a lo dispuesto por la Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones" y el Decreto 1985 de 2013 "Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y se determinan las funciones de sus dependencias", cuya misión es la de formular, coordinar y evaluar las políticas que promuevan el desarrollo competitivo, equitativo y sostenible de los procesos agropecuarios, forestales, pesqueros y de desarrollo rural con criterios de descentralización, concertación y participación que contribuyan a mejorar el nivel y la calidad de vida de la población colombiana.

Que, para el cumplimiento de sus funciones, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural cuenta dentro de su estructura con distintas dependencias que, en el marco de sus competencias, contribuyen al desarrollo de su gestión, entre ellas, la Subdirección Administrativa.

Que, en relación con la Subdirección Administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Decreto 1985 de 2013, esta tiene entre otras, las siguientes funciones:

"[...] 1. Dirigir, ejecutar y controlar los planes, programas, proyectos, procesos,

Pública

servicios y actividades en materia de gestión del talento humano, gestión documental y administración de recursos físicos.
[...]
4. Dirigir, administrar, coordinar y hacer seguimiento a los procesos relacionados con el recurso humano, físico y de bienes y servicios del Ministerio, garantizando su adecuado funcionamiento [...]".

Que, para asegurar el desarrollo de estas funciones y la ejecución de los procesos relacionados con el talento humano, las entidades públicas están en la obligación de implementar programas de bienestar e incentivos para los empleados públicos, conforme a lo dispuesto en el parágrafo único del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones":

"[...] Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos [...]".

Que, por lo anterior, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", modificado por el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017; específicamente, lo establecido en el artículo 19, las entidades públicas deben organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que, asimismo, el artículo 20 de este mismo Decreto, establece respecto a la organización de los programas de bienestar que: "[...] deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Parágrafo. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias".

Que, en el mismo sentido, el artículo 21 ibidem, regula la finalidad de los programas de bienestar social, encaminada a cumplir el logro de los siguientes fines:

"[...]
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;
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; Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad; 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".

Que finalmente, el artículo 25 del citado decreto regula el diseño y la ejecución de los

Pública

programas de bienestar que puede darse 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.
Que, por otra parte, la Ley 1952 de 2019 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario", establece en el numeral 4 del artículo 37 los derechos de los Servidores Públicos, así:

> **"ARTICULO 37.** Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:
>
> [...] 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. [...]".

Que, asimismo, el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece respecto a los programas de bienestar de calidad de vida laboral, lo siguiente:

> "[...] 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.**
>
> **PARÁGRAFO.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación." (negrillas y subrayas fuera de texto).

Que, sumado a lo anterior, el artículo 2.2.10.17 ibidem, establece a cargo de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces los programas de bienestar, así: "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".

Que, para el efecto, el artículo 29 del Decreto 784 de 1989 "Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 21 de 1982 y 71 de 1988", compilado por el artículo 2.2.7.4.4.13. del Decreto Nacional 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" indica expresamente que las Cajas de Compensación Familiar tienen a su cargo la realización de actividades de bienestar social, orientadas por las siguientes finalidades:

> "[...] 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.

Pública

3. Inducir a los trabajadores y sus familias a la práctica de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias. [...]".

Que igualmente, y conforme a lo dispuesto por el artículo 26 ibidem, las Cajas de Compensación Familiar desarrollan actividades asociadas a la educación integral y de capacitación orientadas a las siguientes finalidades principales:

"1. Conceder educación integral y continuada a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo.
2. Impartir educación y capacitación a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo, en oficios y ocupaciones que tiendan al mejoramiento del ingreso familiar.
[...]
5. Organizar eventos científicos y culturales a los cuales tengan acceso los afiliados, sus familias y la comunidad en general".

Que, sobre este particular, la jurisprudencia constitucional mediante Sentencia C-041/06 señaló expresamente que:

"[...] las Cajas de Compensación Familiar ejercen, entre otras actividades, unas primordiales **que tienen el carácter de función pública o social**, como así ya lo ha reconocido esta Corporación, las cuales pueden enmarcarse en dos grandes grupos a saber: **servicios que prestan en calidad de entidades que desarrollan diversos programas para la prestación de la seguridad social**; y, la que cumplen en calidad de entidades pagadoras del subsidio dinerario, y el otorgamiento de vivienda de interés social. Es decir, las Cajas de Compensación Familiar cubren el subsidio familiar a los trabajadores, **desarrollan actividades en el ámbito de la recreación y el deporte**, asignan subsidios de vivienda de interés social, y participan del sistema de seguridad social integral, creado y organizado por la Ley 100 de 1993, para administrar recursos del régimen subsidiado de salud, y actúan en la administración y prestación de servicios en el sistema de protección social en beneficio de los desempleados, adelantando programas de microcrédito [...]." (resaltado fuera del texto).

Que, en virtud de lo anterior, es deber del MADR promover programas de bienestar a sus empleados y a sus familias que se enmarquen en el área de protección y servicios sociales y en el área de calidad de la vida laboral; para ello, el programa de bienestar a cargo de la Entidad busca dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de esta, pero también, a dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural, haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas del MADR.

Que, así pues, el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 dispone que: "Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades".

Que, a su turno, el artículo 2.2.10.9 del mencionado Decreto, indica que: "El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no

Pública

pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley".

Que, de igual forma, el artículo 2.2.10.1 ibidem establece que: "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", además señala en el artículo 2.2.10.2 que, "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. [...]."

Que, en ese orden de ideas, los programas de bienestar social e incentivos para los empleados públicos son de creación legal, toda vez que forman parte del sistema de estímulos establecido por el Gobierno Nacional. Dichos programas están dirigidos a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que así pues, para el Plan de Incentivos y Bienestar del MADR de la presente vigencia, se identificaron las necesidades y expectativas de los funcionarios en el marco de lo dispuesto en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015 mediante la aplicación de una encuesta que arrojó la información necesaria para la elaboración del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2026, determinando las siguientes actividades para los servidores y su grupo familiar, desarrolladas ampliamente en el anexo técnico que forma parte integral de estos estudios previos y del contrato que se suscriba:

1. Inauguración Agroencuentro 2026 (250 Servidores Públicos)
2. Cierre y premiación Agroencuentro 2026 (150 Servidores Públicos)
3. Condolencias (Arreglos Funerarios)
4. Vacaciones recreativas (Niños)
5. Celebración Halloween (Niños)
6. Renovación de valores (400 Servidores Públicos)

Que las áreas de intervención propuestas por la entidad se orientan a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor y el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través de actividades recreativas, deportivas, socio culturales, talleres de fortalecimiento de trabajo en equipo y de calidad de vida laboral.

Que las anteriores actividades forman parte del Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar del Ministerio, consignado en el Plan Anual de Adquisiciones de la presenta vigencia 2026 para llevar a cabo la contratación de este servicio.

Que, en ese sentido, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR) aprobó el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar para la vigencia 2026 mediante el Acta núm. 002 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, del 28 de enero de 2026. En dicha sesión se incorporaron los incentivos pecuniarios y no pecuniarios definidos para la vigencia, conforme a las necesidades institucionales. Una vez aprobados estos incentivos, el plan fue publicado en la página web de la Entidad, en cumplimiento de los principios de publicidad y transparencia, consignados en la Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".

Pública

Que, asimismo y de conformidad con la Resolución 000169 del 23 de junio de 2026, "Por medio de la cual se establece el Comité de Capacitación, Bienestar y Estímulos en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y se dictan otras disposiciones", este órgano colegiado tiene la función de evaluar las actividades de bienestar y estímulos, entre otras tareas orientadas al cumplimiento del Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar.

Que en concordancia con lo anterior, se hace necesario contratar los servicios de una caja de compensación para el desarrollo de las actividades recreativas, culturales, deportivas y de convivencia armónica para los funcionarios del MADR, en el marco de lo dispuesto en el Plan de Bienestar aprobado para la vigencia 2026, con el propósito de brindar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, con el propósito de mejorar su nivel de vida y el de su núcleo familiar; de tal forma que se eleve el nivel de satisfacción a través de los diferentes servicios necesarios para la ejecución del programa.

Que, en tal virtud y conforme a las funciones asignadas a la Subdirección Administrativa y al marco legal aplicable, se requiere la ejecución del Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25, literal c) del Decreto ley 1567 de 1998, por lo que resulta procedente contratar los servicios de una Caja de Compensación, por ser ésta un organismo idóneo para la prestación de estos servicios sociales.

Que, por lo expuesto, es menester contratar la ejecución de las actividades del Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar 2026 con una entidad que cuente con amplia experiencia en la ejecución de estos programas, prestigio, reconocimiento e idoneidad para el desarrollo del presente objeto, siendo la Caja Colombiana de Subsidio Familiar (Colsubsidio), la entidad que reúne las características que se requieren para la ejecución de las actividades derivadas del objeto contractual.

Que, la Caja Colombiana de Subsidio Familiar (COLSUBSIDIO), conforme a los archivos que reposan en la entidad, viene administrando los aportes parafiscales concernientes a la caja de compensación, efectuados por el MADR desde el año 1983. Sumado a lo anterior, cuenta con amplia trayectoria en actividades de Bienestar, además de una excelente gestión durante varios años como prestador del servicio, sirviendo como operador del subsidio familiar y de las políticas sociales que promueven el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del MADR.

Que finalmente, y en cumplimiento de los principios de la función administrativa, eficiencia, economía y celeridad, el MADR, en aras de desarrollar las actividades descritas en el plan de bienestar para la vigencia 2026, requiere contratar los servicios de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar (COLSUBSIDIO), teniendo de presente por una parte, su idoneidad representada en la ejecución de actividades similares a las previstas en el Programa de Bienestar de la Entidad, toda vez que cuenta con experiencia en la planeación, organización y realización de actividades de recreación, cultura, educación y desarrollo personal, profesional e institucional; y por la otra, su reconocimiento como una empresa con amplia capacidad técnica y operativa para desarrollar los eventos propios para la ejecución de las actividades del programa.

Que adicionalmente, dado que los servidores del MADR ya están afiliados a esta caja de compensación, se facilita su adaptación y se optimiza la eficiencia en la prestación de los servicios objeto de contratación.

Que por lo anterior, se hace necesario contratar los servicios de la Caja de Compensación Familiar (COLSUBSIDIO), en estricto cumplimiento de las disposiciones legales contenidas en el Decreto Ley 1567 de 1998 "por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y

Pública

el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado", el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 (que obliga a las entidades a implementar programas de bienestar e incentivos orientados a elevar los niveles de eficiencia y satisfacción laboral), y el Título 10 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (Decreto 1083 de 2015), normas que facultan y ordenan la ejecución de actividades de estímulos en el sector público.

Que esta contratación resulta imperativa para atender de manera integral y oportuna el Plan de Bienestar Social y de Incentivos institucionales de los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2026, garantizando el desarrollo de los componentes pecuniarios y no pecuniarios formalmente aprobados por la administración y permitiendo el cumplimiento efectivo de las metas institucionales mediante el fortalecimiento del talento humano.

Que el artículo 2.2.1.2.1.4.1 del Decreto 1082 de 2015, "por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional", establece que "[l]a Entidad Estatal debe señalar en un acto administrativo la justificación para contratar bajo la modalidad de contratación directa".

Que, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 2.2.1.2.1.4.1. del Decreto 1082 de 2015, el acto administrativo de justificación de la contratación directa reúne los requisitos, que se exponen y desarrollan para el presente caso a continuación:

1. **Causal que se invoca:** la contratación es directa de acuerdo con los estudios previos, el artículo 25, literal c) del Decreto ley 1567 de 1998[1] y con lo dispuesto en el numeral 4, literal h) del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007.

2. **Presupuesto:** el valor del contrato de prestación de servicios asciende a la suma de **DOSCIENTOS VEINTITRÉS MILLONES SEISCIENTOS TRECE MIL CIENTO CINCUENTA Y TRES PESOS ($223.613.153) M/CTE.,** valor que incluye el IVA, así como todos los costos directos e indirectos, impuestos, tasas y contribuciones a que haya lugar. Este presupuesto se ejecutará bajo la modalidad de monto agotable; por lo tanto, los recursos se descontarán a medida que la supervisión designada requiera y autorice la prestación de los servicios durante el plazo de ejecución establecido.

   El valor del contrato se pagará con cargo a los recursos de la vigencia fiscal 2026, mediante el certificado de disponibilidad presupuestal (CDP) 91226 de fecha 11 de febrero de 2026.

3. **Lugar de consulta de los estudios y documentos previos:** en la plataforma de contratación SECOP II y en las dependencias del Grupo de Contratación, ubicadas en la sede principal del MADR de la ciudad de Bogotá D.C.

4. **Condiciones de ejecución:** el plazo de ejecución del contrato es hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2026, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución. El contrato se perfeccionará con la aceptación de ambas partes en la plataforma SECOP II. Para su ejecución se requerirá la expedición del registro presupuestal correspondiente y la aprobación de la garantía única de cumplimiento por parte del MADR. La Caja Colombiana de Subsidio Familiar (COLSUBSIDIO), tendrá a su cargo la ejecución de las obligaciones consignadas en el estudio previo, el anexo documento técnico, el contrato y la propuesta aportada.

Que, conforme a las certificaciones de experiencia aportadas, como se desarrolla en los estudios previos, la Caja Colombiana de Subsidio Familiar (COLSUBSIDIO), cuenta con idoneidad y capacidad técnica para ejecutar las obligaciones derivadas del objeto

[1] 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 para resolver.

Pública

contractual, las cuales guardan relación con el objeto del presente proceso, toda vez que ha prestado servicios de bienestar e incentivos a varias entidades públicas y privadas, y, además, ha celebrado contratos con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR).

Que la suscripción del contrato fue recomendada al ordenador del gasto mediante la sesión 32 del Comité Asesor de Contratación llevada a cabo el 21 de septiembre de 2026.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Declarar justificada la modalidad de contratación directa para la suscripción del contrato de prestación de servicios con el objeto de "Realizar las actividades de recreación, sociales y vacacionales programadas por la entidad".

Artículo 2. Publicar este acto administrativo en la plataforma SECOP II.

Artículo 3. Contra este acto no procede recurso alguno, de conformidad con lo establecido en el artículo 75 de Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA).

Artículo 4. Este acto administrativo rige a partir de su expedición.

Dado en Bogotá, D.C. a los 28 SEP. 2026

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

MANUEL ALEJANDRO PRETELT PATRÓN
Secretario General

Elaboró: Carolina Narváez Giraldo - Contratista del Grupo de Contratación.
Revisó: Johanna Ramírez Molina - Contratista del Grupo de Contratación.
Revisó: Martha Pomes Villamil – Coordinadora (e) del Grupo de Contratación
Revisó: Daniela Zapata Arboleda – Contratista de la Secretaria General.

Pública