1. IDENTIFICACIÓN DE LA DEPENDENCIA DONDE SURGE LA NECESIDAD

ESTUDIOS PREVIOS	Fecha: 27 de octubre de 2026
Área solicitante: DIRECCIÓN TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA	
Responsable del área solicitante JOSE DIEGO HENAO GIRALDO DIRECTOR TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA	
Objeto: Prestación de servicios para realizar las actividades definidas en el Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de la Escuela Superior de Administración Pública de la Territorial Valle del Cauca, durante la Vigencia 2026.	

2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

La Escuela Superior de Administración Pública ESAP fue creada mediante la Ley 19 de 1958 y corresponde a 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 1083 de 2015 definió la ESAP como: *"(…) 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, el Decreto 164 del 2021 modificó la estructura de la ESAP y determinó que su objeto es: *"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 desarrollan 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. (…)*

3. *Dirigir, orientar y controlar las políticas, planes, programas, proyectos y estrategias de talento humano, administrativas, financieras y contractuales, y velar por su cumplimiento.*
4. *Proponer, ejecutar y controlar las políticas y operaciones relacionadas con la gestión administrativa, financiera y contractual de la ESAP.*
5. *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:

(…)

2. *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. (…)*
7. *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 por lo señalado en el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 en donde se estipula que: *"(…) 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.

Realizar mediciones de clima laboral oportunamente (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir el conocimiento de la orientación organizacional, el estilo de dirección, la comunicación e integración y producir un mejoramiento, el trabajo en equipo, la capacidad profesional, el ambiente físico y producir un mejoramiento.

Es de destacar que el clima o ambiente laboral es la atmósfera dentro de la entidad que se relaciona con los sentimientos y emociones favorables o desfavorables que perciben los colaboradores sobre su lugar de trabajo, la toma de decisiones, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación informal, entre otros. El clima laboral incide directamente en la calidad de vida de las personas, lo cual se reflejará en su productividad y comportamiento en la entidad. Un clima laboral desfavorable incrementa factores de riesgo de tipo psicosocial a nivel individual y colectivo, afectando el funcionamiento y productividad de la entidad. En otras palabras, las percepciones sobre el clima laboral son un elemento clave del comportamiento de los individuos en las entidades.

Se trata entonces de uno de los componentes de la gestión del talento humano más relevantes, toda vez que es transversal y se centra en los servidores públicos, en donde la motivación, el compromiso, el orgullo por su trabajo y la confianza son aspectos fundamentales del desarrollo de su entorno para aceptar, conocer, adaptar y gestionar con éxito el Plan Estratégico de la ESAP.

En ese sentido, la implementación de estrategias orientadas al mejoramiento del clima laboral no solo responde al cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, sino que representa una acción concreta para fomentar entornos de trabajo más saludables, colaborativos y comprometidos con el logro de los objetivos institucionales.

Estas estrategias permiten anticipar y corregir factores que impactan negativamente el bienestar de los servidores, fortalecen la cultura organizacional y promueven un ambiente de respeto, reconocimiento y pertenencia, condiciones indispensables para una gestión pública eficaz, cercana al ciudadano y centrada en el servicio.

La administración actual de la ESAP, ha planteado como una de sus apuestas principales la implementación del Modelo de Cultura Organizacional Nacional y Territorial, basado en los principios de compromiso, confianza y capacidad. Este modelo fue implementado durante la vigencia 2025 se desarrolló su fase de sostenibilidad dirigida a Sede Central, Teusaquillo, Rosales y territorial Cundinamarca. Para el año 2026, se ha

previsto la expansión y réplica del modelo a las Direcciones territoriales, mediante la contratación de actividades de clima laboral que se desarrollarán en las territoriales utilizando los espacios las mismas y en la Sede Central, optimizando así los recursos disponibles y garantizando cobertura a nivel nacional.

De otro lado, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) contempla 7 dimensiones, de las cuales, una de ellas se encuentra en el corazón del modelo, debido a que enfatiza sus políticas en el Talento Humano, el cual permite accionar y dar cumplimiento a las responsabilidades asignadas a las entidades públicas, convirtiéndose en un elemento esencial de la gestión.

Este modelo contiene unas Rutas de la Creación de valor que hacen parte de la fase de implementación de acciones para la gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). La política propone 5 rutas de creación de valor: Felicidad, crecimiento, calidad, análisis de datos y servicio, las cuales buscan el desarrollo en cada uno de los temas y, al ser trabajadas de manera conjunta logran importantes aportes para la dimensión del Talento Humano. A continuación, se describe la dimensión que está relacionada con las condiciones laborales y bienestar del talento humano:

> *"a. Ruta de la felicidad: Como su premisa lo indica, cuando somos felices, somos más productivos. Esta ruta quiere exaltar la importancia de contar con buenos ambientes laborales, en los cuales los servidores públicos se sientan satisfechos, lo que genera una mayor productividad. También, está relacionada con las actividades de seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual."* (Función Pública, 2023).

Con base en lo expuesto y considerando la normatividad vigente, así como los lineamientos citados, las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el objetivo principal del Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026, el cual consiste en *"Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público"*, la ESAP ha estructurado su Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, a partir de cinco ejes:



Que la Territorial Valle del Cauca, aplicó una encuesta para identificar las actividades a realizar de acuerdo a los ejes temático

Es de vital importancia tener en cuenta que, el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 tiene como objetivo principal *"Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público".* Lo anterior, estructurado en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos ESAP 2024, a partir de cinco ejes:
i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Conforme con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, la Escuela Superior de Administración Pública aplicó una encuesta con el fin de identificar las necesidades de bienestar social que tienen los servidores públicos en la Entidad y de esta forma, tener conocimiento sobre las expectativas que tienen los servidores para la presente vigencia, tomando como punto de partida entre otros aspectos, la evaluación de los programas que se adelantaron en la vigencia anterior.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Decreto ley 1567 de 1998:

> *"(...) 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".

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".*

Es importante resaltar que 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 Ley 21 de 1982 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. El nuevo texto es el siguiente:> (…)

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".

Que 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"*, las Cajas de Compensación Familiar están encargadas entre otras funciones, de realizar actividades de bienestar social, orientadas por las siguientes finalidades principales establecidas en el *Artículo 29º. Los servicios de recreación social*:

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.

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.
Atendiendo lo expuesto resulta necesario contratar la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, dirigido a los servidores públicos de la Escuela Superior de Administración Pública, con 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, siendo la Caja de Compensación Familiar COMFANDI-VALLE DEL CAUCA , aquella entidad que reúne las características que se requieren para la ejecución del objeto contractual.

La Caja de Compensación Familiar CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA -COMFANDI, realiza de manera permanente diversas actividades de bienestar social con entidades del sector público, lo cual la ha llevado a ganar amplia experticia y niveles superiores de calidad en los servicios que presta, sumado a ello y como valor agregado CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA -COMFANDI es la caja de Compensación familiar a la que se encuentra afiliada la entidad, lo cual permite disponer de un equipo consultor integrado por Asesores de recreación, arte, cultura, formación y de servicios; que como apoyo administrativo durante la ejecución del contrato permitirá garantizar el cumplimiento de las actividades requeridas. De igual manera, ofrece a la escuela el desarrollo de actividades de bienestar contempladas en la matriz operativa del Plan de Bienestar Social, estímulos e Incentivos 2026 y espacios gratuitos como sus salones y sedes recreativas a través del asesor asignado, concertadas previamente con la escuela.

Establecida la necesidad, y observado que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA -COMFANDI, entidad idónea que reúne las condiciones de experiencia, calidad, instalaciones, infraestructura, logística y demás elementos necesarios para cubrir a cabalidad con la obligación legal de realizar el Plan de Bienestar

social e incentivos 2026 de la Entidad, se determina la viabilidad de la contratación, previa la verificación de las condiciones antes señaladas por la Dirección de Talento Humano.

En aras de permitir la transparencia en todos los procesos, se indica que, de las funciones establecidas por Ley 21 de 1982 *"Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y Se dictan otras disposiciones",* son las siguientes:

1. Recaudar, distribuir y pagar los aportes destinados al subsidio familiar y los otros recursos que el Estado le encomiende.
2. Organizar y administrar las obras y programas que establezcan para el pago de subsidio familiar en especie o en servicios.
3. Ejecutar con las otras Cajas o mediante vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades consagrado en la Ley.

Adicionalmente y de conformidad con lo establecido por la Ley 789 de 2002, podrá, realizar las siguientes funciones en desarrollo de su objeto social:

1. Invertir en los regímenes de salud, riesgos profesionales y pensiones, conforme las reglas y términos del Estado Orgánico del Sector Financiero y demás disposiciones legales vigentes
2. Realizar aseguramiento y prestación de servicios de salud y, en general para desarrollar actividades relacionadas con este campo conforme las disposiciones legales vigentes.
3. Participar, asociarse e invertir en el sistema financiero a través de bancos, corporativas financieras, compañías de financiamiento comercial y organizaciones no gubernamentales cuya actividad principal sea la operación de microcrédito, conforme las normas del Estatuto Orgánico del Sector Financiero y demás normas especiales conforme la clase de entidad.
4. Asociarse, invertir o construir personas jurídicas para la realización de cualquier novedad, que desarrolle su objeto social, en las cuales también podrán vincularse los trabajadores afiliados.
5. Administrar, a través de los programas que a la Caja 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 por Ley, para lo cual puede continuar operando con el sistema de subsidio a la oferta.

6. Administrar jardines sociales de atención integral a niños de 0 a 6 años a que se refiere el numeral anterior, propiedad de entidades territoriales públicas y privadas, pudiendo atender niños cuyas familias no estén afiliados a la Caja.
7. Administrar directamente o a través de convenios o alianzas estratégicas el programa de microcrédito para la pequeña y mediana empresa y la microempresa, con cargo a los recursos que se prevén en la Ley.
8. Realizar actividades de mercadeo, incluyendo la administración de farmacias; Invertir en fondos de capital de riesgo, así como cualquier otro instrumento financiero para el emprendimiento de microcrédito, con recursos y bajo la regulación del Gobierno Nacional.

Teniendo en cuenta la obligación que tiene la Escuela Superior de Administración Pública de realizar programas de bienestar social dirigidos a sus servidores públicos, así como a los miembros de su núcleo familiar, los cuales conforman la población afiliada a CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA - COMFANDI y quienes por ley reciben los beneficios de los servicios de la Caja de Compensación a la cual se encuentra afiliado el servidor público, se hace necesario adelantar un proceso mediante la modalidad de Contratación Directa con dicha entidad, dando cabal cumplimiento a los principios de economía, celeridad, eficiencia y transparencia, con el fin de contratar la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos 2026.

Cabe resaltar que, actualmente, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP Territorial Valle del Cauca, cuenta con total de Veintiséis (26) servidores públicos, de acuerdo con la información suministrada por el área de administrativo y financiero. 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.

Con base en lo anterior, la Escuela Superior de Administración Pública adoptó el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 mediante la Resolución 259 del 23 de febrero de 2024, cuyo objetivo es *"Promover estrategias de bienestar social que propicien la integración entre los servidores públicos, el desarrollo personal y profesional de los mismos y el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral a través de actividades que impacten de manera positiva su calidad de vida y que a su vez fomenten la motivación y vocación por el buen servicio público*

Con el fin de llevar a cabo lo programado en la matriz operativa del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos – ESAP 2026,se estableció la necesidad de contratar actividades de Bienestar con la Caja de Compensación Familiar -Comfandi y la ESAP Valle del Cauca, para cumplir el objetivo del Plan de Bienestar " *Promover estrategias de bienestar social que propicie la integración entre los servidores públicos, el desarrollo personal y profesional de los mismos y el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral a través de actividades que impacten de manera positiva su calidad de vida y que a su vez fomenten la motivación y vocación por el buen servicio público"* y los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar Social 2023- 2026 en cuanto a la implementación de actividades en el marco de sus ejes temáticos (alineación estratégica):

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.

Programa plan de bienestar social	Alineación Estratégica	Actividad Matriz Operativa	Número de Actividad	Actividad Desagregada	Cantidad
Programa de Salario Emocional	Eje 1. Equilibrio Psicosocial	Celebrar las fechas especiales Celebración cumpleaños.	1	Almuerzo: plato fuerte, bebida y postre	19
Programa de Salario Emocional	Eje 1. Equilibrio Psicosocial	Reconocimiento a los docentes por su labor.	1	Almuerzo compuesto por entrada, plato fuerte, bebida y postre, sitio campestre, juego de mesa. incluido transporte	15
Programa de Salario Emocional	Eje1. Equilibrio Psicosocial	Los funcionarios públicos y la importancia de su labor.	1	Almuerzo compuesto por entrada, plato fuerte, bebida y postre	19
Programa de Salario Emocional	Eje1. Equilibrio Psicosocial	La familia ESAP.	1	Almuerzo compuesto por entrada, plato	19

				fuerte, bebida y postre	
Programa de Salario Emocional	Eje1. Equilibrio Psicosocial	Día del niño	1	20 entradas a Cine más su respectivo combo que incluye CRISPETAS, sal 100 grs Gaseosa 940 Ml	20
Programa de Salario Emocional	Eje1. Equilibrio Psicosocial	Cierre Semana Navideña	1	Almuerzo compuesto por entrada plato fuerte, bebida y postre	30
Programa de entorno laboral saludable	Eje1. Equilibrio Psicosocial	Pasadía caminata Ecológica	1	Ecoparque VAYJU Conéctate con la naturaleza	35
Programa de Salario Emocional	Eje1. Equilibrio Psicosocial	Rendición de Cuentas	1	Almuerzo compuesto por entrada plato fuerte, bebida y postre	30
Higiene mental o psicológica	2.Salud Mental	Pasadía Salento y Valle de Cócora	1	Transporte Desayuno Visita Valle del Cocora con Ingreso al Mirador Almuerzo Menú del día Visita a Salento para disfrutar sus calles Coloridas Seguro de asistencia médica Coordinador de Viaje	35

Higiene mental o psicológica	2.Salud Mental	Pasadía Termales de Santa Rosa	1	Transporte. Desayuno. Experiencia Ruta de los sentidos con: o Visita guiada al monumento del Chorizo Santarroseño más grande de Colombia, visita guiada a la procesadora de café, con explicación del proceso productivo de café, visita guiada a la fábrica de chorizos con explicaciones historia del proceso productivo de los chorizos santarroseños. Disfrute en termales de Santa Rosa. Almuerzo (menú del día) Seguro de asistencia médica. Coordinador de Viaje	35
Higiene mental o psicológica	2.Salud Mental	Hotel Cabañas y Glamping Centro Vacacional el lago 2026	1	Transporte ida y regreso. Almuerzo con entrada plato fuerte, bebida y postre. Habitación acomodación sencilla, Tarifa por noche en habitación con desayuno y cena incluida.	19

				Entrada al Centro Recreativo Comfandi Lago Calima	
Programa de Prepensionados	Eje 1. Equilibrio Psicosocial	Prepensionados ESAP	1	Alojamiento para 4 personas va por una noche 2 días en el centro vacacional lago calima	4

En esta forma, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP Territorial Valle, 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 COMFANDI es la entidad idónea para llevar a cabo la ejecución del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos 2026, toda vez que, es la caja a la que actualmente se encuentra afiliada la ESAP, cuenta con una amplia trayectoria en la ejecución de programas de bienestar para entidades públicas, posee la capacidad logística, la infraestructura, la cobertura nacional, así como la

disponibilidad de personal especializado para el acompañamiento y ejecución de las actividades programadas.

La Caja de Compensación Familiar COMFANDI, además de su experiencia, ofrece valores agregados mediante el acceso gratuito a sus sedes recreativas, salones y otros espacios institucionales, así como un equipo interdisciplinario para la recreación, arte, cultura, formación y servicios. Estos recursos se ponen a disposición de la ESAP durante la ejecución contractual, garantizando así el cumplimiento de las actividades planificadas en la matriz operativa del Plan de Bienestar.

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 – COMFANDI, 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 cuenta con recursos del presupuesto de funcionamiento e inversión denominado *"Mejoramiento de la capacidad y desempeño institucional de los procesos administrativos en la Escuela Superior de Administración Pública para el desarrollo de su misionalidad Nacional"*, para el fortalecimiento continuo de la Administración Pública Nacional, lo cual se materializa a través del desarrollo de actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026.

Por tal razón, es pertinente para la ESAP realizar el proceso de contratación directa, que permita contar con la ejecución y desarrollo de actividades del plan de bienestar durante la vigencia 2026 y para ello, debe contratar con la Caja de Compensación Familiar COMFANDI, ya que brinda servicios sociales y su experiencia se alinea las actividades contempladas en el PBSEI 2026, el marco normativo vigente y el Plan Nacional de Bienestar Social 2023-2026.

Por último, 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.

Indique la línea o numeral del Plan Anual de Adquisiciones al que corresponde la presente necesidad	**LINEA 72 - 93151500**

3. OBJETO

Prestación de servicios para realizar las actividades definidas en el Plan de Bienestar Social para los servidores

públicos de la Escuela Superior de Administración Pública de la Territorial Valle del Cauca, durante la Vigencia 2026.

a. ALCANCE DEL OBJETO

NO APLICA.

b. CLASIFICACIÓN UNSPSC

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

Clasificación UNSPSC	Segmento	Familia	Clase
80101600	Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de asesoría de gestión	Gerencia de proyectos
80141600	Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Comercialización y distribución	Actividades de ventas y promoción de negocios
81141600	Servicios Basados en Ingeniería, Investigación y Tecnología	Tecnologías de fabricación	Manejo de cadena de suministros
85122200	Servicios de Salud	Práctica médica	Servicios de evaluación y valoración de salud individual
90101600	Servicios de Viajes, Alimentación, Alojamiento y Entretenimiento	Restaurantes y catering (servicios de comidas y bebidas)	Servicios de banquetes y catering
90121500	Servicios de Viajes, Alimentación, Alojamiento y Entretenimiento	Facilitación de viajes	Agentes de viajes

Clasificación UNSPSC	Segmento	Familia	Clase
93141500	Servicios Políticos y de Asuntos Cívicos	Servicios comunitarios y sociales	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.

5. 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 en la propuesta presentada por **EL CONTRATISTA**, en atención a lo requerido en los documentos y estudios previos y en los anexos técnicos, y garantizar su ejecución dando pleno cumplimiento a los lineamientos y políticas establecidos por **LA ESAP**, así como 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 mantenerlas vigentes 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 que hace parte integral del contrato.
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**. **EL CONTRATISTA** 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 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 (3) 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. El contratista será responsable sobre el pago del impuesto del timbre, en virtud de lo establecido en el Decreto 175 de 2025 y en el artículo 519 del Estatuto Tributario.
25. 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.
26. Las demás obligaciones que se desprendan de la naturaleza del contrato y de su objeto.

5.1. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA

1. Cumplir con todas las actividades requeridas por la Entidad en las condiciones definidas en la propuesta, en los estudios previos, en el anexo técnico, en el contrato y sus anexos.
2. El contratista coordinará con el supervisor del contrato las actividades relacionadas con la ejecución del

objeto contractual, de conformidad con las especificaciones establecidas en el Anexo Técnico, y atenderá las instrucciones y requerimientos que, en ejercicio de las funciones de seguimiento, vigilancia y control, sean impartidos por el supervisor, siempre que se encuentren relacionados con el objeto y las obligaciones contractuales.

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, los informes sobre las actividades realizadas durante la ejecución del mismo, 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 de forma presencial o virtual de acuerdo con las directrices del Gobierno Nacional.
8. Responder por la custodia, reserva y confidencialidad de la documentación e información de propiedad de la ESAP o aquella a la que tenga acceso con ocasión de la ejecución del contrato, absteniéndose de reproducirla, divulgarla, publicarla o utilizarla para fines distintos al cumplimiento del objeto contractual, salvo autorización previa y escrita de la ESAP o por mandato legal. Así mismo, EL CONTRATISTA deberá dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1581 de 2012 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, en materia de protección de datos personales, cuando haya lugar a ello.
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. Enviar previamente la cotización de los servicios o ítems no previstos, con las condiciones requeridas por **LA ESAP**, con anterioridad a la prestación o realización de los eventos o actividades.
12. Entregar un cronograma de las actividades a realizar para aval del supervisor, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la suscripción del acta de inicio del contrato.
13. Realizar el cambio de los elementos que no cumplen las especificaciones técnicas, que sean defectuosos o en mal estado, así como cantidades diferentes a las contratadas, entre otros, en un plazo no mayor a cinco (5) días calendario a partir de la comunicación.
14. Realizar los ajustes a la facturación y documentos necesarios para el pago, según los servicios efectivamente prestados a LA ESAP que se requieran dentro del mismo sin exceder el otro mes.
15. Contar con el personal idóneo para la ejecución del contrato.
16. Cumplir con las obligaciones de carácter laboral del personal que emplee para la ejecución del contrato.
17. Reportar al supervisor, de manera inmediata, cualquier novedad o anomalía que pueda afectar la ejecución del contrato
18. 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.
19. 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**.

20. Cumplir con las demás obligaciones que se deriven directamente del cumplimiento del objeto contractual.

5.2. OBLIGACIONES DE LA ESAP

1. Ejercer la supervisión y seguimiento de la ejecución del contrato.
2. Suscribir el acta de inicio del contrato.
3. Aprobar oportunamente las garantías 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 que correspondan a **LA ESAP** para que el contratista pueda cumplir lo pactado.
7. Velar por la correcta ejecución del contrato a través del supervisor, 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 del mismo.
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. ANÁLISIS 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 CUARENTA Y CUATRO PESOS MCTE ($25.048.544,00)**, 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 con cargo a los Certificados de Disponibilidad Presupuestal No. 11326 del 13 de mayo de 2026.

Nota: Las variables utilizadas para calcular el valor del contrato y los rubros que lo componen se encuentran descritas en el Análisis del Sector, documento que hace parte integral del presente Estudio Previo.

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:	A-02-02-02-009-003 SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE LA SALUD HUMANA Y SERVICIOS SOCIALES		

La presente contratación se encuentra respaldada por la disponibilidad presupuestal o vigencia futura relacionada a continuación:

Número y fecha de CDP	11326 del 13 de mayo de 2026	**Valor del CDP**	$ 25.048.570
Número de Vigencia Futura		**Valor Vigencia Futura**	

9. FORMA DE PAGO

La Escuela Superior de Administración Pública ESAP pagará al CONTRATISTA mensualmente y proporcional por los servicios efectivamente prestados, es decir, por los eventos realizados en el mes, de acuerdo con el valor efectivamente facturado, atendiendo las personas inscritas para cada una de las actividades descritas en el anexo técnico y el recibo a satisfacción de los bienes y/o servicios por parte de la supervisión.

Para los pagos, 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. 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.

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 la Agencia Nacional de Contratación Pública- 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 de la suscripción del acta de inicio, previa expedición del registro presupuestal y aprobación de las garantías requeridas.

11. LUGAR DE EJECUCIÓN Y DOMICILIO DEL CONTRATO

EL CONTRATISTA realizará las actividades propias del objeto en Santiago de Cali y fuera de Santiago de Cali, según la necesidad de la entidad. Para todos los efectos, el domicilio contractual corresponde a la ciudad Santiago de Cali.

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,		Contratos con los consejos comunitarios de las comunidades negras, regulados por la Ley 70 de 1993:	
		Consejos Indígenas y Organizaciones Indígenas con capacidad para contratar			
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 la entidad estatal puede contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario obtener previamente varias ofertas.

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."*

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."

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.

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."*

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

a. 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.

De acuerdo a lo mencionado, se ha considerado conveniente y adecuada la propuesta presentada por la Caja de Compensación Familiar COMFANDI , en la que se ofrece la realización de las actividades programadas, las cuales están dirigidas a cumplir con el objetivo de fomentar el desarrollo y crecimiento de los servidores públicos y sus familias, siempre teniendo en cuenta la importancia de la recreación, la cultura y la salud para el mejoramiento del clima organizacional y satisfacción del servidor público que le permite lograr un desempeño óptimo en su empleo.

IDONEIDAD DEL CONTRATISTA:

Ahora bien, la **Caja de Compensación Familiar COMFANDI,**

La Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca COMFAMILIAR ANDI – COMFANDI, es una entidad privada sin ánimo de lucro, organizada como corporación que cumple funciones de seguridad social y goza de personería jurídica conferida por medio de Resolución No. 2734 del 3 de Octubre de 1957, emitida por el Ministerio de Justicia de manera indefinida y se encuentra facultada para desarrollar las funciones previstas en los artículos 41 y 62 de la Ley 21 de 1982, el artículo 16 de la Ley 789 de 2002, sus decretos reglamentarios y las demás normas que las modifiquen , sustituyan o adiciones. El objeto de la Corporación es el de promover la solidaridad social entre empleadores y trabajadores mediante el otorgamiento de subsidio en dinero o en especie y la prestación que, organizados con el esfuerzo común, incrementen el poder adquisitivo de los núcleos familiares. específicamente la Caja tendrá las funciones que señalan en el Artículo 16 de la Ley 789 de 2002, que adiciona el artículo 41 de la Ley 21 DE 1982. Y se encuentra sometida a inspección control y vigilancia de la SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR de conformidad con lo dispuesto en el artículo Tercero de la Ley 25 de 1981 y el artículo Tercero del Decreto 2150 DE 1992

Es importante mencionar que, desde la creación de la Escuela Superior de

Administración Pública Territorial Valle del Cauca, en su calidad de empleador y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 21 de 1982, se encuentra afiliado a la Caja de Compensación Familiar COMFANDI Valle del Cauca, la cual está encargada entre otras funciones, de ser proveedora de bienestar para personas, núcleos familiares y empresas.

Que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFANDI VALLE DEL CAUCA, tiene la capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación y ha demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el objeto y condiciones requeridas, de conformidad con la experiencia relacionada por la empresa:

ENTIDAD CONTRATANTE	PÚBLICA	PRIVADA	FECHA DE TERMINACIÓN	VALOR DEL CONTRATO
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	X		2019/12/31	$ 292.078.919
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	X		2018/12/31	$ 236.889.900

Fuente: Elaboración propia con base en la información Reportada por la Caja de Compensación Familiar – Comfandi.

La Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi del (NIT.890.303.208-5) 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.

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 Familiar COMFANDI para el desarrollo de dicho Plan se presenta como la opción más adecuada y ventajosa para la ESAP.

16. ANÁLISIS DE RIESGOS

Anexo “Matriz de Riesgos”.

17. GARANTÍAS DEL CONTRATO

Señale con una "X" los amparos a exigir:	
X	**Cumplimiento:** por el 20% del valor del contrato, vigente por el plazo de ejecución 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 20% del valor del contrato, vigente por el plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.
X	**Responsabilidad civil extracontractual** por un valor asegurado de doscientos (200) SMLMV, con una vigencia igual al plazo de ejecución del contrato.

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.

Estas medidas se alinean con los principios de sostenibilidad ambiental y con el compromiso institucional de la ESAP frente a la gestión responsable de los recursos públicos.

17. LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIONES Y DISEÑOS

N/A.

18. VISTO BUENO OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

N/A.

19. CONTROL Y VIGILANCIA DEL CONTRATO

La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador de Administrativo y Financiero Luis Eduardo Bechara Polania. En todo caso, el ordenador del gasto podrá variar unilateralmente la designación del supervisor o apoyo a la supervisión, comunicando por escrito al designado y al contratista, con copia a la Dirección de Contratación de la ESAP o quien haga sus veces.

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.

21. FIRMA DE RESPONSABLES

Daniela V.B. **ESTRUCTURADOR JURÍDICO** **Nombre: Daniela Varela barrera** **Cargo: Contratista** **Dependencia: Dirección ESAP Valle del Cauca**	Uldy Marina Cabas G **ESTRUCTURADOR TÉCNICO** **NOMBRE: Uldy Marina Cabas Garces** **Cargo: Profesional Especializado** **Dependencia: Administrativo y Financiero**
María Fernanda S. **ESTRUCTURADOR FINANCIERO** **Nombre: María Fernanda Sánchez Vasquez** **Cargo: Coordinador Administrativo y Financiero** **Dependencia: Administrativo y Financiero**	 **DIRECTOR TERRITORIAL** **Nombre: Jose Diego Henao Giraldo** **Cargo: Director Territorial ESAP Valle** **Dependencia: Dirección Territorial Valle**