Vigilada MinEducación

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

EL DIRECTOR TERRITORIAL CUNDINAMARCA DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA-ESAP

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en la delegación contenida en especial las conferidas en el Decreto Nacional 164 de 2021, la Resolución 737 del 15 de mayo de 2026, la Resolución SC 1566 del 12 de noviembre de 2026 y Acta de Posesión No. 0179 del 12 de noviembre de 2026 y

CONSIDERANDO:

Que 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.

Que 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".*

Que 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." (…)*

Que 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.

En este sentido, la Resolución No. SC- 737 del 15 de mayo de 2026 en su artículo Decimo Quinto, delega a los directores territoriales— ESAP: "(...)La ordenación del gasto y la capacidad de contratación, con cargo al presupuesto de la entidad, hasta por la suma equivalente a 250 SMMLV en total de todos los bienes y servicios requeridos para: a) la ejecución del Plan de Bienestar Universitario de la respectiva Dirección Territorial, el cual deberá estar enmarcado dentro de las políticas, planes, programas y proyectos de bienestar universitario administrados por la Subdirección Nacional de Servicios Académicos; b) la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, administrado por la Subdirección Nacional de Gestión Corporativa, de acuerdo con los lineamientos de esta dependencia; c) La planificación y desarrollo de las ceremonias de grado que deban adelantarse en territorio, de acuerdo con los lineamientos brindados desde la Sede Central; d) la difusión de información institucional, la comunicación y promoción de la imagen institucional y el desarrollo y consecución de material POP, de acuerdo con los lineamientos que sobre la materia establezca la Subdirección Nacional de Servicios Académicos de la ESAP(…)".

Que 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".*

Que, 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".*

Que 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".*

Que 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.

Que 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.

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.

Que, por lo tanto, la gestión del talento humano se convierte en uno de los componentes 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.

Que, en este 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.

Que 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.

Que es importante resaltar que, la ESAP, en el marco de la estrategia "La ESAP en sinfonía con el CAMBIO", 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 desarrollaran en las territoriales utilizando los espacios las mismas y en Sede Central, optimizando así los recursos disponibles y garantizando cobertura a nivel nacional.

Que 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.

Que 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).

Que en atención a 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:

1. Equilibrio psicosocial.
2. Salud mental.
3. Diversidad e inclusión.
4. Transformación digital.
5. Identidad y vocación por el servicio público.

Que, la estructuración del plan, en el marco de lo dispuesto en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, la Escuela Superior de Administración Pública aplicó una encuesta institucional a los servidores públicos de planta administrativa y docentes, tanto de la sede central como de las direcciones territoriales, con el objetivo de identificar las necesidades y expectativas en materia de bienestar. Esta encuesta permitió evaluar los programas ejecutados en la vigencia anterior y definir las acciones de mejora requeridas para la vigencia 2026.

Que, a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, se evidenció la necesidad de fortalecer acciones orientadas al acompañamiento psicológico, la promoción de actividades recreativas, culturales y deportivas, el apoyo a la formación académica y el afianzamiento de los valores institucionales, entre otros aspectos clave para el bienestar integral de los servidores públicos de la ESAP.

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

Que, en consideración a lo expuesto y teniendo en cuenta que la ESAP debe implementar y ejecutar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, requiere contratar la persona encargada de llevar a cabo las actividades programadas, para lo cual, 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".*

Que, 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.

Que, 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".*

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

> *"(…)*
> 1. *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:

> *(…)*

Vigilada MinEducación

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, 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.

Que 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 CAFAM 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.

Que la Caja de Compensación Familiar CAFAM, 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 la Resolución No. 2731 del 03 de octubre de 1957 emitida por el Ministerio de Justicia, con amplia experiencia en la ejecución de actividades de bienestar dirigidas a grupos focalizados como servidores públicos, familias, y empresas, encontrándose facultada para desarrollar las funciones previstas en los artículos 41 y 62 de la Ley 21 de 1982 y el artículo 16 de la Ley 789 de 2002.

Que, además de su experiencia, esta Caja 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.

Que, es importante mencionar que desde el año 2020 la Escuela Superior de Administración Pública, 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 CAFAM, la cual está encargada entre otras funciones, de ser proveedora de bienestar para personas, núcleos familiares y empresas. Por ello, ha prestado servicios de manera satisfactoria a la Escuela durante las últimas vigencias en la ejecución de las actividades desarrolladas dentro del Plan de Bienestar Social con personal calificado y con espacios físicos completamente dotados que facilitan las actividades de los

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

Que 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 – CAFAM, 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.

Que, por lo expuesto, 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."*

Que en consecuencia, la celebración de este contrato se adelantará a través de la modalidad de contratación directa, por la causal de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de qué trata el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, 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 verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario obtener previamente varias ofertas

Que, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 preceptúa: *"(…) Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.*

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos."

Que, por lo anteriormente señalado, y con fundamento en los estudios previos y demás documentos técnicos elaborados por la Dirección de Talento Humano que soportan la necesidad de la ESAP en cumplimiento de las funciones legales que le fueron asignadas, se justifica mediante el presente acto administrativo la celebración de un de prestación de servicios de apoyo a la gestión con la Caja de Compensación Familiar CAFAM, con NIT. 860.013.570- 3, cuyo objeto corresponde a *"Prestación de servicios para realizar las actividades al Plan de*

Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Escuela Superior de Administración Pública - Vigencia 2026", por valor de **VEINTE UN MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS M/CTE ($ 21.399.647)***,* 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.

Que el compromiso se encuentra amparado en los Certificados de Disponibilidad Presupuestal No.12726 26/10/2026, con un plazo de ejecución hasta el 19 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.

Que en observancia del principio de transparencia y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2.2.1.2.1.4.1 del Decreto 1082 de 2015, se deja constancia que el presente acto administrativo de justificación de la contratación directa y los estudios y documentos previos que hacen parte integral del presente contrato podrán ser consultados en la plataforma transaccional SECOP II, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.7.1 del citado Decreto.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: Declarar justificada la contratación directa para celebrar un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión con la Caja de Compensación Familiar CAFAM, con NIT. 860.013.570- 3, cuyo objeto consiste en *"**Prestación de servicios para realizar las actividades al Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Escuela Superior de Administración Pública - Vigencia 2026**".*

ARTÍCULO SEGUNDO. MODALIDAD DE SELECCIÓN: La modalidad de selección del contratista corresponde a la establecida en el literal h) del numeral 4 del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 que regula la contratación directa para la suscripción de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión, el cual establece que "*Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita".(…)*

ARTÍCULO TERCERO. VALOR: Para los efectos legales y fiscales, el valor del contrato será la suma de **VEINTE UN MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS M/CTE ($ 21.399.647),** 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, respaldado con el Certificado de No. 12726 26/10/2026.

ARTÍCULO CUARTO. CONDICIONES: Las condiciones de ejecución del contrato se encuentran establecidas en el estudio previo, anexo técnico, demás documentos previos y en el presente acto administrativo, los cuales podrán ser consultados a través de la plataforma transaccional del SECOP II www.colombiacompra.gov.co.

ARTÍCULO QUINTO. PUBLICACIÓN: Publicar en la plataforma del SECOP II el presente acto administrativo de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015.

Vigilada MinEducación

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA Y RECURSOS: El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y contra el mismo no procede recurso alguno de acuerdo con lo establecido en el artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dado en Fusagasugá, el 17 de noviembre de 2026

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

NELSON RICARDO RIVEROS PIÑEROS
DIRECTOR (E) TERRITORIAL
ESAP- CUNDINAMARCA

Proyecto: Yehimy Juliana Santos Ortiz – Contratista
Revisó: Betty Paola Marin Rivas-Coordinadora Administrativa y financiera
Aprobó: Nelson Ricardo Riveros Piñeros – Director (E)