Digitally signed by Leandra García Velandia
Date: 2026.01.27 13:46:18 COT
Reason: Firma - 360558
Cargo: Profesional Especializado
Location: CO

Digitally signed by Daniela García Carantón
Date: 2026.01.27 14:05:22 COT
Reason: Firma - 360582
Cargo: Profesional Universitario
Location: CO

Digitally signed by Hennie Alejandra Suarez Terán
Date: 2026.01.27 14:50:36 COT
Reason: Firma - 360603
Cargo: Director
Location: CO

Digitally signed by Raul Francisco Acevedo Wilches
Date: 2026.01.27 15:04:14 COT
Reason: Firma - 360645
Cargo: Profesional Especializado
Location: CO

Digitally signed by Carmen Andrea Funeme Gonzalez
Date: 2026.01.27 15:05:51 COT
Reason: Firma - 360672
Cargo: Director de Oficina
Location: CO



| ESTUDIOS PREVIOS | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Proceso** | GESTIÓN JURÍDICA | | | | | |
| **Procedimiento** | CONTRATACIÓN | | | | | |
| **Código** | GJ.110.P14.F01 | **Fecha** | 11-12-2020 | **Versión** | 3.0 | Página 1 de 32 |

| | |
|---|---|
| 1.1 DEPENDENCIA | Dirección de Talento Humano |
| 1.2 FECHA DE ELABORACIÓN | Enero de 2026 |
| 1.3 FUNCIONAMIENTO / INVERSIÓN | Funcionamiento |
| 1.4 NOMBRE Y CÓDIGO DEL PROYECTO | N/A |
| 1.5 COMPONENTE (PARA EL CASO DE LA INVERSIÓN) | N/A |
| 1.6 RUBRO | A-02-02-02-009-006 Servicios recreativos, culturales y deportivos |
| 1.7 VALOR DEL PRESUPUESTO OFICIAL | **QUINIENTOS TREINTA Y CINCOMILLONES DOS MIL CIENTO DIECISIETE PESOS M/CTE ($535.002.117)** |

El presente estudio previo se elabora de acuerdo con lo señalado en el Artículo 2.2.1.1.2.1.1. Decreto 1082 de 2015, y se desarrolló en los siguientes términos:

| | |
|---|---|
| **Marco Legal:** | Ley 1150 de 2007, Artículo 94 Ley 1474 de 2011, artículo 2.2.1.1.2.1.1 **D**ecreto 1082 de 2015 |

| **DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER** |
|---|
| La Auditoría General de la República (AGR), es un organismo de vigilancia de la gestión fiscal de la Contraloría General de la República y las Contralorías Territoriales, dotado de autonomía administrativa, jurídica, contractual y presupuestal, de conformidad con lo establecido en el artículo 274 de la Constitución Política de Colombia y los artículos 1º a 6º del Decreto ley 272 de 2000.<br><br>**LA AUDITORIA** desarrolla sus funciones a través de un nivel central con sede en la ciudad de Bogotá D.C., y de un nivel desconcentrado conformado por diez (10) gerencias seccionales ubicadas en las ciudades de: Medellín, Bogotá D.C., Cali, Bucaramanga, Barranquilla, Neiva, Armenia, Cúcuta, Villavicencio y Montería.<br><br>Corresponde a la Auditora General suscribir en nombre y representación de la entidad los actos y contratos requeridos para el cabal cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de la delegación que para el efecto realice, de acuerdo con lo dispuesto por el Estatuto de Contratación de la Administración Pública y las demás normas vigentes sobre la materia. |

Versión 3.0 - 11/12/2020 del 11 de diciembre de 2020

Por otro lado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto ley 272 de 2000, la Dirección de Talento Humano desarrolla las siguientes funciones:

1. «Participar en la formulación de políticas, planes y programas relacionados con el manejo del talento humano de la entidad.
2. Administrar el talento humano y velar por su desarrollo laboral en la entidad, de acuerdo con los lineamientos y políticas fijadas en el plan estratégico.
3. **Asesorar a la Secretaría General en la planeación y puesta en marcha de las políticas de administración, desarrollo, bienestar y seguridad del talento humano de la entidad y velar por su estricto cumplimiento, tanto a nivel central como desconcentrado**.
4. Planear, dirigir y supervisar el desarrollo de los procesos de reclutamiento, selección, inducción, entrenamiento y capacitación del talento humano de la entidad, de acuerdo con la normatividad que rige la materia, así como, adelantar las actividades relacionadas con la contratación de servicios de acuerdo con la distribución o delegación interna de funciones y los procedimientos que al respecto adopte la Entidad, verificar el cumplimiento de los requisitos para su perfeccionamiento y legalización, remitir la información a los funcionarios encargados de ejercer la vigilancia de las obligaciones contractuales, informar sobre el vencimiento final de los contratos a cargo de su dependencia, organizar y conservar el archivo correspondiente.
5. Coordinar, controlar y desarrollar las actividades de registro de personal, liquidación de salarios y prestaciones sociales de los funcionarios de la entidad.
6. **Dirigir, coordinar y controlar la ejecución de las actividades y programas de bienestar de los funcionarios de la entidad**.
7. Coordinar la elaboración y ejecución de los planes de capacitación y entrenamiento, de manera que se ajusten a las necesidades de la entidad y que propendan por el desarrollo de su talento humano.
8. **Dirigir, organizar y programar actividades tendientes a promover y mejorar el clima laboral de la entidad.**
9. **Desarrollar planes y programas de motivación que coadyuven al aumento de la productividad, sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.**
10. Dirigir y coordinar las actividades requeridas para la vinculación de personal mediante concursos, efectuar el control y seguimiento de las actividades de manera que se cumpla las normas y procedimientos que rigen la materia.
11. Las demás funciones que le asigne la Constitución, la ley o el reglamento.» (Negrilla fuera del texto original)

Estas funciones se realizan de manera coordinada con las siguientes disposiciones legales relacionadas con el Plan de Bienestar Social:

Los artículos 19 y 34 del Decreto ley 1567 de 1998 establecen el deber de adoptar y desarrollar internamente planes anuales de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados a través del sistema de estímulos, el cual es definido por el artículo 13 del mencionado decreto así:

Versión 3.0 - GJ. 110.P14.F01 del 07/12/2020 en Gestión de Documentos

«**ARTÍCULO 13.** ***Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.*** Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.»

Así mismo, en el artículo 20 del mencionado decreto, se establece 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.»

Por su parte, el artículo 21 señala las siguientes finalidades de los programas de bienestar:

«**a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;**

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

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

**d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.**

**e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.»** (Negrilla fuera del texto original)

Por su lado, el artículo 22 determinó las áreas de intervención que deben establecer las entidades al momento de promover las actividades contempladas en los planes de bienestar así: «**Áreas de intervención.** Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.»

Versión 3.0 – Rige 01 de CICO del 1 de diciembre de 2020

Del mismo modo, a través del artículo 23 se definieron las áreas protección y servicios sociales de la siguiente forma: «**Área de Protección y Servicios Sociales**. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.»

En lo referente a las áreas de calidad de vida el artículo 24 menciona lo siguiente: «**Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.»

Por otro lado, el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 estipula que: «Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
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 convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. (…)»

Es así como, en cumplimiento de su misión, **LA AUDITORÍA** a través del **PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024- 2027**, en su objetivo estratégico 4.4 busca mejorar el nivel de bienestar de los funcionarios de la AGR mediante la formulación e implementación de una política institucional de talento humano.

Así mismo, de conformidad con lo señalado por el Decreto 1083 de 2015, se estableció el desarrollo de Programas de Bienestar Social que deben estar constituidos a partir de las iniciativas expresadas por los funcionarios en el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026, en adelante PETH de **LA AUDITORÍA**.

El Plan de Bienestar Social fue elaborado de conformidad con la priorizaron de los resultados y recomendaciones obtenidos en la ejecución de los planes realizados durante la vigencia 2025.

De esta forma, se asegura que el Plan de Bienestar Social aprobado para la vigencia 2026 se encuentre en sintonía con las políticas, planes y necesidades específicas de la entidad, reconociendo así el buen desempeño de los empleados y lograr atender sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas, tanto en el ámbito personal como laboral, social y familiar.

Versión 3.0 – Acta 17 del CIGD del 11 de diciembre de 2025

Por otro lado, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo propósito principal es: 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.

Fue diseñado el Plan de Bienestar Social a través de cinco (5) ejes de intervención que impactan a los servidores así:

- Equilibrio psicosocial
- Salud mental
- Diversidad e inclusión
- Transformación digital
- Identidad y vocación por el servicio público

Con fundamento en lo anterior y en concordancia con las políticas de administración de talento humano existentes en **LA AUDITORÍA**, la entidad da cobertura a través del Plan de Bienestar a las actividades enmarcadas en las áreas de protección y servicios sociales y área de calidad de vida laboral de los funcionarios, tendientes a lograr el equilibrio de su vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, se deben garantizar los programas de gestión de las emociones, salud física, psíquica y social, acompañamiento psicológico, pausas activas, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, actividades de medicina preventiva y del trabajo, prevención del riesgo, etc., con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar que incite al compromiso, disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables.

En virtud de lo anterior, y de conformidad con la Resolución Reglamentaria 002 del 26 de enero de 2024, «Por la cual se reglamenta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos (Bienestar Social e Incentivos) de la Auditoría General de la República», y la evaluación diagnóstica de necesidades realizada a finales del año 2025 (dando cumplimiento a lo estipulado en el procedimiento administrativo TH.232.P10, mediante la metodología de «encuesta tipo» TH.232.P10.F01), la Dirección de Talento Humano diseñó el Plan de Bienestar Social para el año 2026, el cual busca atender los requerimientos evidenciados en las áreas de protección, servicios sociales, de salud y calidad de vida laboral, siendo estas dos últimas áreas en las cuales los Programas de Bienestar Social de las entidades públicas deben enmarcarse.

**La primera área** (protección y servicios sociales), atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, buscando mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 2.2.10.2, Decreto 1083 de 2015). Los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar,

Versión 3.0 - Acta 07 del Comité de diciembre de 2020

Empresas Promotoras de Salud, Administradora de Riesgos Laborales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

**La segunda área**, (calidad de vida laboral), se refiere a la existencia de un ambiente percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo (artículo 2.2.10.7, Decreto 1083 de 2015); constituida por condiciones laborales que favorecen, motivan y mejoran el rendimiento laboral, lo que genera un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. Los Programas de Bienestar Social en este aspecto, van enfocados al mejoramiento de la vida laboral de los servidores, la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, intervención para el mejoramiento del clima laboral, intervención para el control de los factores de riesgo psicosocial, fortalecimiento de equipos de trabajo, programas de incentivos y preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

Para desarrollar de manera integral el Plan de Bienestar Social mencionado, **LA AUDITORÍA** considera necesario la realización de los siguientes programas:

- **Deportivos:** Para estimular el mejoramiento de la condición física de los funcionarios, buscando el desarrollo de la autonomía, creatividad, solidaridad y compañerismo entre los funcionarios.

- **Artísticos y culturales:** Integrados por todas aquellas actividades que buscan generar espacios de producción cultural, donde los funcionarios tengan la oportunidad de desarrollar y/o participar en actividades artísticas, culturales, literarias, etc.

- **Recreativos y vacacionales:** Pretende en primera instancia, desarrollar actividades de carácter lúdico creativo que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar, a la vez que incrementen la integración institucional.

- **Ecológicos:** Aquellas actividades recreativas que pretenden despertar el interés por la conservación del medio ambiente y proporcionar un espacio de acercamiento e integración entre compañeros y/o grupos familiares. Este tipo de actividades permiten que los funcionarios reconozcan y sean más tolerantes y respetuosos en la convivencia con nuestro entorno, en sus grupos familiares y en el medio laboral.

- **Familiares:** Permiten la promoción de espacios de reflexión y participación del grupo familiar del servidor público, en busca del desarrollo y sostenimiento de aquellas habilidades propias de cada rol dentro del hogar, buscando de igual forma atender diferentes problemáticas dentro del contexto social actual.

- **Programas de vivienda:** Para atender las necesidades habitacionales de los empleados, promoviendo los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional de Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar, etc., facilitando el acceso de los funcionarios

Versión 3.0 -Acta 07 del CICCI del 11 de diciembre de 2020

a la información adecuada sobre los trámites a seguir, y presentando a dichas entidades las necesidades de vivienda de los funcionarios.

- **Programas de promoción y prevención en salud:** Contribuir con el desarrollo personal y laboral del empleado y su familia, a través de jornadas informativas, conferencias, actividades experienciales, jornadas preventivas de salud (promoción y prevención - PyP), etc.

- **Programas de desarrollo organizacional:** A través de los cuales se busca satisfacer la necesidad de mantener niveles adecuados de calidad de vida organizacional mediante la orientación y el fomento permanente del potencial humano con el que cuenta la entidad. (medición e intervención del clima laboral, orientación organizacional, administración del talento humano, estilos de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional, medio ambiente físico, cambio organizacional, procesos de adaptación al cambio y programas de incentivos).

- **Programa de atención integral al pre-pensionado:** Dirigido a orientar y asesorar a los empleados que se encuentren dentro de la categoría de pre-pensionados, con el fin de brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse manejar con propiedad y asertividad la etapa propia del tránsito de empleado al de jubilado, así, como la adopción de su nuevo rol de pensionados dentro de la sociedad y su entorno familiar.

- **Programa de salud empresarial:** Contempla todas y cada una de las actividades de promoción y prevención necesarias para controlar los factores de riesgo ocupacional a través de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios de **LA AUDITORÍA**, en las áreas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad.

Así las cosas, la Dirección de Talento Humano analiza las necesidades de los funcionarios y, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y demás normatividad vigente, diseña el Plan de Bienestar Social para la vigencia respectiva el cual es un componente del PDI (Plan de Desarrollo Integral) siendo revisado por el Comité de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de noviembre de 2025, resumiendo el esquema general de áreas de intervención, de la siguiente forma:

**1.1.1.** Área de protección y servicios sociales
- Deportes
- Cultura
- Ecología
- Familiar
- Recreación

**1.1.2.** Área calidad de vida laboral
- Promoción del desarrollo humano
- Programa de atención integral al pre-pensionado

Versión 3.0 – Acta 07 del CICCI del 1 de diciembre de 2020

- Programa de estímulos e incentivos

Con la ejecución de los programas descritos anteriormente, la entidad promueve la integración, el esparcimiento, el reconocimiento y aprovechamiento del tiempo libre, el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social general, lo cual genera beneficios como:

➢ **BENEFICIOS PARA LOS FUNCIONARIOS**

- Mejoramiento de la calidad de vida
- Mejores condiciones de salud empresarial
- Ambientes de trabajo saludables
- Conciliación de vida personal y laboral
- Mejora de las relaciones interpersonales entre los funcionarios

➢ **BENEFICIOS PARA LA ENTIDAD**

- Incremento en la productividad laboral
- Reducción de ausentismo laboral
- Disminución del estrés laboral
- Mayor motivación a los funcionarios
- Mejoramiento del ambiente laboral
- Dar respuesta a la responsabilidad social corporativa dando un valor agregado de salud

Teniendo en cuenta lo anterior, se requiere de la asesoría, apoyo y acompañamiento de personal profesional formado para garantizar el desarrollo de los programas que comprenden el Plan de Bienestar Social, y que cuenten con la experiencia idónea, suficiente y necesaria para la realización de este tipo de actividades, con lo que se permitirá alcanzar los objetivos planteados en el plan, dispuestos para los funcionarios de **LA AUDITORÍA** durante la vigencia 2026.

Pero la entidad, por su misión y estructura, no cuenta con el personal profesional idóneo y suficiente que asesore y realice esta clase de actividades en cada uno de sus componentes integrales, que se relacionan a continuación:

**Plan de trabajo**

| **Eje** | **Descripción** | **Actividad** | **Fecha de realización** |
|---|---|---|---|
| Equilibrio psicosocial | Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y está conformado por los siguientes componentes: calidad de vida laboral, factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral | **Factores psicosociales:** Intervención riesgo psicosocial, actividades recreativas y/o deportivas, actividades culturales y/o artísticas, formación en artes y/o artesanías | Semestral |

Versión 3.0 – Acta de aprobación del 11 de diciembre de 2020

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | **Equilibrio entre la vida laboral y/o familiar:** Flexibilidad laboral, sala amiga de la familia lactante, día de la familia, día de la niñez, promoción del uso de la bicicleta, técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral. | Semestral |
| | | **Calidad de vida laboral:** tiempo de descanso compensado en semana santa y en diciembre, tiempo de descanso no compensado por cumpleaños, permiso de estudio, clima y cultura organizacional, reconocimiento del día del servidor público, preparación para el retiro laboral, intervención para el mejoramiento de clima y cultura laboral, actividades de gestión del cambio, incentivos no pecuniarios | Semestral |
| Salud mental | Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental y a lograr un estado de equilibrio y bienestar, incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, entre otros. | **Higiene mental:** actividades enmarcadas en gestión de las emociones, talleres de prevención en salud mental | Semestral |
| | | **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** actividades de medicina preventiva SST orientadas al manejo del estrés, la ansiedad, la depresión, incentivar la práctica de ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación, pausas activas, entorno laboral saludable | Semestral |
| Diversidad e inclusión | Eje que hace referencia a las acciones que las entidades públicas deberán implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. | Socialización de la política de género al interior de la Auditoría, talleres de sensibilización con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención, campañas de | Anual |

Versión 3.0 – Acta 01 del CIGD del 11 de diciembre de 2020

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva. | |
| Transformación digital | Permite a las entidades a través de las herramientas digitales, obtener mayor cantidad de información respecto de sus colaboradores y con ello facilitar la comunicación y agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar, | Actividades que permitan la creación de una cultura digital para el bienestar, recordando el uso de los diferentes canales de comunicación, fortaleciendo las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la Auditoría enfocadas al autocuidado de la salud y la organización del trabajo | Anual |
| Identidad y vocación por el servicio público | Eje que comprende las acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el servicio de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el código de integridad del servicio público | Actividades de socialización y apropiación de valores que forman parte del código de integridad, actividades de integración por equipos de trabajo | Semestral |

**Area de protección y servicios sociales**

| Programa | Objetivo | Actividad | Mes proyectado de realización |
|---|---|---|---|
| Recreativo-Lúdico | Desarrollar actividades de carácter lúdico-creativo que contribuyan al mejoramiento personal y laboral del funcionario, a la vez que incrementen la motivación e integración institucional y mejoran el clima laboral | Jornada de integración institucional: encuentro institucional, actividades de integración dirigidas a los equipos de trabajo, procesos recreativos lúdicos con grupos de trabajo | Noviembre o diciembre |
| Familiar | Promover espacios de reflexión y participación del grupo familiar del servidor público, en pro del desarrollo y sostenimiento de aquellas habilidades propias de cada rol dentro del hogar, buscando de igual forma atender diferentes problemáticas dentro del contexto social actual. | Actividad de integración familiar | La periodicidad de realización estará sujeta a la disponibilidad de recursos del Plan de Bienestar Social |
| | | Día de la familia | Mayo |
| Artístico y cultural | Generar espacios de sano esparcimiento en la producción y | Rutas del Arte: cine, teatro o visita a museos, exposiciones | La periodicidad de realización estará |

Versión 3.0 - Acto 01 de circ. Gestión Documental de 2020

| | | | |
|---|---|---|---|
| | promoción de la cultura, que propendan por el enriquecimiento personal y con los cuales los funcionarios entren en contacto con los demás individuos en manifestaciones artísticas que reflejen actitudes y aptitudes musicales, teatrales, danza, poesía y la literatura entre otras. | culturales y artísticas, recorridos culturales, cuentería, tarde literaria, conciertos, entre otros. | sujeta a la disponibilidad de recursos del Plan de Bienestar Social |
| Deportivo | Desarrollar actividades que buscan crear y conservar hábitos sanos de salud física, mental, disciplinar individual y colectiva de sus funcionarios mediante diferentes disciplinar deportivas a nivel foratico, recreativo y/o competitivo. Al igual que se pretenden fortalecer valores como el respeto al otro, la responsabilidad consigo mismo, y con los demás, el sentido de pertenencia institucional, la integración, la comunicación y la toleración permitiendo alcanzar niveles de desempeño personales y grupales más elevados | Torneo interno de bolos Nivel Nacional | II Semestre |
| | | Torneos internos deportivos (tenis de mesa, futbolín, bolirana) nivel central | I Semestre |
| | | Empresa saludable: clases de yoga, meditación, relajación, actividades de acondicionamiento físico y/o técnicas de manejo de estrés y ansiedad, baile, rumbaerobicos | I y II Semestre |
| | | Actividades de integración deportiva nivel nacional | Noviembre o diciembre |
| Ecológico | Lograr por medio del reconocimiento de nuestro paisaje natural, despertar el interés por la conservación del medio ambiente y proporcionar un espacio de acercamiento e interacción entre compañeros y/o grupos familiares. Permitiendo que los funcionarios reconozcan y sean más tolerantes y respetuosos en la convivencia con nuestro entorno, en sus grupos familiares y en el medio laboral. | Rutas y senderos ecológicos, caminatas ecológicas, actividades de aventura y/o jornadas naturales. | II semestre |
| ***NOTA: La ejecución de las actividades presenciales referidas en este plan estarán sujetas a la viabilidad de recursos y aquellas que puedan llevarse a cabo de manera virtual se realizarán a través de esta metodología.** | | | |

Versión 3.0 Actualización del 01 de diciembre de 2020

**Area de calidad de vida laboral**

| Programa | Objetivo | Actividad | Fecha proyectada de realización |
|---|---|---|---|
| Desarrollo organizacional | Satisfacer la necesidad de mejorar la calidad de vida organizacional, | Medición del clima laboral- Nivel Nacional | I semestre |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | mediante la orientación y el fomento permanente del talento humano con el que cuenta la entidad. | Jornadas de fortalecimiento de competencias- Nivel Nacional: Desarrollo de talleres experienciales, conferencias y/o procesos de formación y coachig sobre temáticas como: relaciones de confianza, equipos de trabajo, autoestima, tolerancia, valores, creatividad, comunicación asertiva, resolución de conflictos. | Anual |
| Atención integral a prepensionados | Brindar orientación y asistencia oportuna a los servidores próximos a pensionarse, para facilitar su adaptación al cambio de vida y ofrecer herramientas que aporten a la adopción de su nuevo rol dentro de su grupo familiar y en la sociedad en general. | Taller de preparación para el retiro laboral: capacitación experiencial en temas como retorno al hogar, relaciones familiares, emprendimiento, buen retiro, finanzas y economía familiar, entre otros. | Noviembre |
| Programas de promoción y prevención orientada a la salud física y mental- SGSST | Implementar proceso logístico y por etapas, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; así mismo propender por el bienestar físico y/o psicológico de los funcionarios con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, así como generar un ambiente de trabajo favorable, teniendo en cuenta las normas vigentes sobre la materia. | Exámenes Médicos: Ingreso y retiro | Permanente |
| | | Exámenes Médicos: Periódicos ocupacionales | II Semestre |
| | | Programa Gestión de las emociones: orientación en aspectos personales, familiares, de pareja, laborales o sociales, se brindan pautas de atención psicológica que ayudan a manejar crisis de ansiedad, angustia, depresión o pánico | Permanente |
| | | Programa tejedores de salud mental: actividades de promoción de la salud mental y prevención de las enfermedades asociadas al riesgo psicosocial | Permanente |
| | | Jornadas preventivas de salud- entorno laboral saludable: cuidados cardiovasculares, higiene postural, hábitos alimenticios y nutrición, hábitos de autocuidado en general, riesgo psicosocial. (Funcionarios y contratistas) | Anual- ver Plan de Trabajo SGSST |
| | | Actividades de promoción y prevención en riesgo osteomuscular e higiene | Anual- ver Plan de Trabajo SGSST |

Versión 3.0 - Acta 01 del CICCI del 11 de enero de 2021

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | postural, ergonomía, PAUSAS ACTIVAS | |
| | | Aplicación Batería de Riesgo Psicosocial | Anual- ver Plan de Trabajo SGSST |
| | | Día por una vida saludable: promoción de estilos de vida saludable | Anual- ver Plan de Trabajo SGSST |
| | | Actividades de promoción y prevención en riesgo psicosocial: manejo de la tensión laboral y estrés | Anual- ver Plan de Trabajo SGSST |
| | | Actividades de inducción y reinducción SG-SST- N. Nacional | Anual- ver Plan de Trabajo SGSST |
| | | Funcionamiento COPASST | Mensual |
| | | Funcionamiento COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL | Mensual |
| | | Funcionamiento COMITÉ TELETRABAJO | Marzo y Agosto |
| Estímulos especiales | Motivar a través del reconocimiento de momentos especiales a los servidores públicos de la entidad | Día libre remunerado por cumpleaños | Permanente- Mensual |
| | | Día de la Auditoría General de la República | Febrero |
| | | Día del servidor público | Junio |
| | | Día de la familia | Semestral: semana santa y diciembre |
| | | Día por año de servicio cumplido | Anual |
| | | Reconocimiento público por antigüedad | Anual |
| | | Permiso remunerado por matrimonio | Permanente |
| | | Reconocimientos institucionales (capítulo 2 art. 32 Resolución Reglamentaria 0002 de 2024), Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del conductor, entre otros.) | Según corresponda |
| ***NOTA: La ejecución de las actividades presenciales referidas en este plan estarán sujetas a la viabilidad de recursos y aquellas que puedan llevarse a cabo de manera virtual se realizarán a través de esta metodología** | | | |

***NOTA:*** La Dirección de talento humano se reserva el derecho de modificación de las fechas programadas para las actividades, sin embargo, cualquier ajuste a las mismas será informada a través de los medios de comunicación interna, previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Versión 3.0 – Acta 01 del CICCI del 11 de marzo de 2025

Por lo anterior, teniendo en cuenta la necesidad expuesta, se requiere contratar la prestación de servicios de apoyo a la gestión de una persona jurídica cuyo objeto social tenga relación con el presente objeto contractual.

Además, debe contar con una experiencia amplia y debidamente acreditada en el manejo y desarrollo de actividades de bienestar enmarcadas en cada una de las áreas de intervención que trata el presente estudio previo, cuya cobertura se extienda a cada una de las Gerencias Seccionales donde la entidad tiene presencia.

El prestador de los servicios de apoyo a la gestión debe contar con un amplio portafolio de servicios, idoneidad, experiencia, personal competente, proveedores e infraestructura, encontrándose, en plena capacidad de proveer los servicios con las condiciones técnicas requeridas por la entidad.

**ANÁLISIS DEL SECTOR**

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, y en observancia a lo dispuesto en la guía para la elaboración de estudios de sector publicada por Colombia Compra Eficiente, se procede a dejar constancia del análisis relativo al sector económico del objeto a contratar para alcanzar los objetivos contractuales de eficacia, eficiencia, economía, y manejo del riesgo.

En consecuencia, para materializar los principios de planeación, responsabilidad y transparencia, se identifica que el sector relativo al objeto del presente proceso de contratación está integrado por el conjunto de personas jurídicas que prestan sus servicios de apoyo a la gestión a las entidades y organismos del Estado, por tanto, la determinación del perfil del posible contratista está relacionada con el conocimiento previo de las condiciones académicas, profesionales, de experiencia, y de contratos anteriores ejecutados de quien lo cumple.

En lo que conviene revisar frente a la normatividad que regula esta modalidad de contratación en Colombia, encontramos que de conformidad con lo establecido en el numeral 4, literal h) del artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, «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».

A fin de adelantar el análisis del sector, **LA AUDITORÍA**, tuvo en cuenta contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión similares a la necesidad que se pretende satisfacer e identificó lo siguiente:

| Núm | Núm. de proceso | Modalidad de contratación | Entidad | Objeto | Cuantía | Áreas de intervención de interés AGR |
|---|---|---|---|---|---|---|

Versión 3.0 – Fecha de vencimiento 01 de diciembre de 2020

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | CD-019-2025 | Contratación Directa (Ley 1150 de 2007) | Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República | Prestar el servicio de organización y ejecución del Plan de Bienestar de la Contraloría General de la República 2025. | $1.721.493.830 | x |
| 2 | CPS-MT 551-2025 | Contratación Directa (Ley 1150 de 2007) | Ministerio de Trabajo | Ejecutar las actividades concernientes al plan y programa de bienestar social, laboral, estímulos e incentivos dirigidos a los servidores públicos del ministerio del trabajo y su núcleo familiar, con el fin de contribuir al crecimiento personal | $ 825.646.000 | x |
| 3 | CONTRATACION DIRECTA 153/2025 MDN-UGG-DA | Contratación Directa (Ley 1150 de 2007) | Ministerio de Defensa Nacional | Prestación de los servicios profesionales para la ejecución de actividades encaminadas a mejorar las condiciones de vida del servidor y su familia, en los programas de bienestar (recreativas, deportivas y culturales), incentivos, riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional; incluyendo su organización logística integral, las cuales deben ir | $1.572.500.000 | x |

Versión 3.0 – Acta 07 del CICCI del 11 de diciembre de 2020

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | dirigidas a todos los servidores públicos que prestan sus servicios en la unidad de gestión general del Ministerio de Defensa Nacional y sus familias | | |
| 4 | CD-CPS-1684-2024 | Contratación Directa (Ley 1150 de 2007) | INVIAS | Plan de Bienestar, estímulos e incentivos | $2.530.000.000 | x |
| 5 | ESAP-CD-1000-2024 | Contratación Directa (Ley 1150 de 2007) | ESCUELA SUPERIOR DE ADMINITRACIÓN PÚBLICA | 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 2024 | $730.708.663 | x |
| **Fuente: SECOP II** | | | | | | |

Ahora bien, una vez realizado el análisis del sector de manera general de los contratos similares a la necesidad plasmada en este estudio, a continuación, se relacionan los contratos que se han adelantado por otras entidades estatales con la Caja de Compensación Familiar- **COMPENSAR**:

| Núm. | Núm. De proceso | Modalidad de contratación | Entidad | Objeto | Cuantía | Plazo |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | CTO-265-2025 | Contratación Directa (Ley 1150 de 2007) | Ministerio de Comercio, Industria y Turismo | Prestar servicios de apoyo a la gestión para la ejecución del plan de bienestar social, incentivos, hacer intervención y mejoramiento del clima y la | $2.501.979.970 | 290 días |

Versión 3.0 – Acta 07 del CICCI del 11 de diciembre de 2020

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | cultura organizacional. | | |
| 2 | UBPD-CD-439-2025 | Contratación Directa (Ley 1150 de 2007) | Unidad de Búsqueda de Personas dadas por desaparecidas | Prestar el servicio para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos de manera integral mediante la ejecución de las actividades allí consagradas dirigidas a los servidores y servidoras de la UBPD a nivel nacional, durante la vigencia 2025. | $721.246.000 | 252 días |
| 3 | SGC-CD-981-2025 | Contratación Directa (Ley 1150 de 2007) | Servicio Geológico Colombiano | prestar servicios operativos y logísticos para el desarrollo de las actividades enmarcadas en el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2025, y del componente de clima y cultura organizacional y prevención y promoción de la salud, para los funcionarios y funcionarias del Servicio Geológico Colombiano y sus familias | $1.137.581.063 | 200 días |

Versión 3.0 - Acta 07 del CICCI del 11 de diciembre de 2020

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | MC-CPS-0765-2025. | Contratación Directa (Ley 1150 de 2007 | Ministerio de las Culturas, las Artes y Los Saberes | Prestar servicios de apoyo en el desarrollo de las actividades culturales, deportivas, recreativas, de salud y de capacitación programadas en el marco de los Planes que hacen parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano aprobados para la vigencia 2025 | $883.070.036 | 300 días |
| 5 | | | | | | |
| Fuente SECOP II | | | | | | |

Del estudio realizado se determinó que existen diferentes entidades públicas que desarrollan las actividades objeto del presente estudio mediante la modalidad de contratación directa, aunado se pudo establecer que las áreas de intervención guardan relación directa con la necesidad que actualmente **LA AUDITORÍA** pretende satisfacer en ejecución del Plan de Bienestar Social y el marco legal que lo define.

En cuanto presupuesto asignado por la entidad para llevar a cabo el desarrollo del presente objeto, el análisis del sector permite establecer que **LA AUDITORÍA** se encuentra dentro del rango presupuestal del mercado, no obstante los valores y su fijación dependen de diversos factores los cuales deben ser analizados por cada entidad, a saber: número de población objeto de cobertura, número de actividades programadas, líneas de áreas de intervención, especificaciones técnicas para el desarrollo de cada actividad entre otros factores.

Por otra parte, **LA AUDITORÍA** en pasadas vigencias ha suscrito contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión similares a la necesidad que se pretende satisfacer como se evidencia a continuación:

| **Modalidades de contratación/ Núm. Del contrato** | **Objeto** | **Valor** | **Año** |
|---|---|---|---|
| Contrato prestación de servicios CDPS-57-2025 | Prestación de servicios de apoyo a la gestión para llevar a cabo la ejecución de los programas y actividades que forman parte del plan de bienestar social dirigido a | Valor inicial: $ 597.505. 063.oo<br>Adición: $42.101.241,91<br>Valor final: $639.606.304,91 | 2025 |

Versión 3.0 Acta 07 de CICCI del 11 de diciembre de 2020

| | | | |
|---|---|---|---|
| | todos los funcionarios de la Auditoría General de la República a nivel nacional, aprobado para la vigencia 2025. | | |
| Contrato de prestación de servicios núm. 64 de 2024 | Prestación de servicios de apoyo a la gestión para llevar a cabo la ejecución de los programas y actividades que forman parte del plan de bienestar social dirigido a todos los funcionarios de la Auditoría General de la República a nivel nacional, aprobado para la vigencia 2024. | Valor inicial: $652.000.000.00<br>Adición: $59.000.000.00<br>Valor final: $711.000.000.00 | 2024 |
| Contrato de prestación de servicios núm. 65 de 2023 | Prestación de servicios de apoyo a la gestión para llevar a cabo la ejecución de los programas y actividades que forman parte del plan de bienestar social dirigido a todos los funcionarios de la Auditoría General de la República a nivel nacional, aprobado para la vigencia 2023. | Valor inicial: $620.000.000.00<br>Adición: $184.000.000.00<br>Valor final: $804.000.000.00 | 2023 |
| Contrato de prestación de servicios núm. 80 de 2022 | Prestación de servicios de apoyo a la gestión para llevar a cabo la ejecución de los programas y actividades que forman parte del Plan de Bienestar Social dirigido a todos los funcionarios de la Auditoría General de la República a nivel nacional, aprobado para la vigencia 2022. | Valor inicial: $600.000.000.00<br>Adición: $280.000.000.00<br>Valor final: $880.000.000.00 | 2022 |
| Contrato prestación de servicios núm. 60 de 2021 | Prestar a la Auditoría General de la República los servicios requeridos para llevar a cabo la ejecución de los programas y actividades que forman parte del Plan de Bienestar Social dirigido a todos los funcionarios de la Auditoría General de la República a nivel nacional, proyectado para la vigencia 2021. | $500.000. 000.oo | 2021 |

Versión 3.0 – Acta 07 del CIGD del 17 de diciembre de 2020

| | | | |
|---|---|---|---|
| Contrato prestación de servicios núm. CD 25 de 2020 | Prestar a la Auditoría General de la República los servicios requeridos para llevar a cabo la ejecución de los programas y actividades que forman parte del Plan de Bienestar Social dirigido a todos los funcionarios de la Auditoría General de la República a nivel nacional, proyectado para la vigencia 2020. | $406.900. 000.oo | 2020 |

En este sentido, la entidad realizó un análisis del sector correspondiente a la prestación de servicios de apoyo a la gestión orientados a programas de bienestar institucional, identificando que se trata de un mercado especializado que requiere experiencia previa comprobada, capacidad logística a nivel nacional y conocimiento de la gestión del talento humano en entidades públicas.

El análisis del sector se complementa con el histórico de contratación de la Auditoría General de la República para vigencias anteriores, permitiendo establecer parámetros razonables de costos, alcance y ejecución, así como identificar los principales riesgos asociados a este tipo de contratos.

**DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR**

TH-02 Prestación de servicios de apoyo a la gestión para llevar a cabo la ejecución de los programas y actividades que forman parte del Plan de Bienestar Social dirigido a todos los funcionarios de la Auditoría General de la República a nivel nacional aprobado para la vigencia 2026.

**ESPECIFICACIONES DEL OBJETO O PRODUCTO A CONTRATAR**

Por tratarse de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, las especificaciones corresponden al objeto y a las obligaciones contractuales.

**OBLIGACIONES**

**OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA**

En desarrollo del contrato **EL CONTRATISTA** deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Suscribir acta de inicio con el supervisor del contrato
2. Orientar toda su capacidad profesional para el cumplimiento del objeto contractual
3. Mantener la debida reserva profesional sobre la información tratada en la ejecución del presente contrato
4. Disponer del tiempo necesario para cumplir con el objeto contractual
5. Mantener actualizadas las vigencias y el monto de los amparos de las garantías expedidas con ocasión de la suscripción del contrato, teniendo en consideración el plazo de ejecución, valor, modificaciones en valor y/o plazo, suspensiones, etc., que afecten su vigencia o monto.
6. Obrar con diligencia y el cuidado necesario en el desarrollo de las obligaciones del contrato.
7. Elaborar junto con el supervisor el cronograma de entrega de requerimientos con su respectiva documentación

Versión 3.0 – Acta 07 del CIGD del 11 diciembre de 2020

8. Realizar un informe mensual de ejecución del objeto y obligaciones del contrato, en el que se especifiquen las actividades desarrolladas durante ese periodo, el cual debe tener anexo los documentos en donde se evidencie la realización de éstas y los avances del contrato
9. Presentar al supervisor del contrato un informe final donde se refleje las actividades o productos desarrollados en el marco del contrato.
10. Presentar de manera oportuna las facturas o cuentas de cobro.
11. Atender los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión Calidad de la Auditoria General de la República en lo que corresponda
12. Cumplir con la Política del Sistema de Gestión Antisoborno, bajo la norma ISO 37001:2016, de acuerdo con lo establecido por la AGR.
13. Realizar los aportes de ley al Sistema Integral de Seguridad Social SISS.
14. Actualizar la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de intereses conforme a la Ley 2013 de 2019.
15. Participar en las mesas de trabajo, reuniones y comités a los que sea convocado.
16. Informar oportunamente cualquier anomalía o dificultad que advierta en el desarrollo del contrato y proponer alternativas de solución a las mismas, al igual que atender las peticiones y/o consultas que le realice el supervisor referente al objeto contractual
17. Aplicar las medidas de bioseguridad necesarias, según la naturaleza de las actividades a desarrollar.
18. Cumplir con las disposiciones legales sobre prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT) que le sean aplicables, implementando con eficiencia y oportunidad las políticas y los procedimientos necesarios para tal fin. Se obliga a establecer los mecanismos necesarios con la prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo. Manifiesta que los recursos que componen su patrimonio no provienen de lavado de activos, financiación del terrorismo, narcotráfico, captación ilegal de dineros y en general de cualquier actividad ilícita; de igual manera manifiesta que los recursos recibidos en desarrollo de este contrato no serán destinados a ninguna de las actividades antes descritas.

**OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA**

1. Tener convenios, alianzas o relaciones comerciales con otros contratistas y/o con Cajas de Compensación Familiar con operación en las diferentes ciudades del nivel nacional, con el fin de lograr un cubrimiento en las diferentes sedes de **LA AUDITORIA** en todo el territorio nacional.
2. Garantizar que las instalaciones, medios de transporte, alimentos y personal de apoyo que se dispongan para el cumplimiento del objeto contractual, ofrezcan los estándares de calidad reglamentarios para la realización de actividades y que cumplan con los requisitos legales establecidos por las entidades competentes.
3. Adelantar la ejecución de los programas y actividades que forman parte del Plan de Bienestar Social, dirigido a todos los funcionarios de **LA AUDITORIA** a nivel nacional, aprobado para la vigencia 2026.
4. Destinar los recursos dispuestos por **LA AUDITORÍA**, en virtud de este contrato, única y exclusivamente para la ejecución del Plan de Bienestar Social proyectado para la vigencia 2026.

Versión 3.0 -Acta N° 06 CIGD del 17 de diciembre de 2020

5. Garantizar un equipo permanente, no exclusivo, de profesionales para el cabal cumplimiento del desarrollo de las actividades del presente contrato, de acuerdo con lo especificado en la propuesta.
6. Atender los lineamientos de **LA AUDITORÍA** para la ejecución del contrato.
7. Apoyar a la Dirección de Talento Humano, en todas las actividades inherentes relacionadas con la planeación, ejecución y seguimiento del contrato.
8. Celebrar los contratos o acuerdos que sean necesarios para garantizar el desarrollo y ejecución del presente contrato, cumpliendo con las especificaciones técnicas requeridas por **LA AUDITORÍA**
9. Presentar, una vez ejecutadas cada una de las actividades, un informe en un plazo máximo de diez (10) días posteriores al evento, en el que tiene que incluir: fecha y lugar de realización de cada actividad, número de participantes, desarrollo general, registros fotográficos y listas de asistencia.
10. Presentar al finalizar el plazo de ejecución del contrato un informe final consolidado que contenga la fecha y lugar de realización de cada actividad, número de participantes, desarrollo general, registros fotográficos y listas de asistencia y una base de datos con la información consolidada de todos los asistentes en el nivel nacional y en las Gerencias Seccionales de cada uno de los eventos.
11. Presentar para aprobación del supervisor, con antelación de diez (10) días hábiles, las cotizaciones y soportes para iniciar la programación final de cada evento y/o actividad.
12. Verificar que la atención a los beneficiaros del Plan de Bienestar Social, se realice de acuerdo con los requerimientos técnicos y operativos que **LA AUDITORÍA** haya definido.
13. Garantizar la administración y coordinación general de las actividades que así lo requieran a través de un coordinador o veedor, que se encargará de efectuar las labores de acompañamiento previas, durante y posteriores a cada actividad.
14. Garantizar la asistencia de por lo menos un (1) profesional de acompañamiento en cada una de las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Social, que por su complejidad y desarrollo lo requiera.
15. Informar al supervisor sobre temas relevantes que afecten el funcionamiento normal de las actividades del contrato a través de comunicación oficial y/o correo electrónico; para conocer oportunamente dichos eventos y generar las acciones de mejora inmediata,
16. Acatar y/o responder las indicaciones o requerimientos escritos que haga el supervisor del contrato en el término establecido por este.
17. Disponer de los escenarios apropiados para la realización de cada una de las actividades de bienestar social cuando estás así lo requieran, en las fechas y reuniendo las características y/o condiciones definidas por la entidad.
18. Realizar la logística y entregar los implementos y materiales necesarios para la ejecución de las actividades de bienestar y salud empresarial que así lo requieran.
19. Suministrar las ayudas y soporte tecnológico requerido para el desarrollo de las actividades de bienestar que así lo demanden con ocasión de la realización virtual de las mismas.
20. Garantizar el suministro de medios de transporte calificados que cuenten con los seguros necesarios, para el traslado ida y regreso de los participantes, al sitio de realización de la

Versión SECOP II - Ficha Técnica del 1 de diciembre de 2020

actividad de bienestar que así lo requiera, saliendo y regresando del lugar que se acuerde previamente con el supervisor del contrato.

**21.** Garantizar la presencia del apoyo médico en primeros auxilios que acompañará de manera permanente al grupo, por el tiempo de duración de cada actividad que así lo requiera.

**22.** Suministrar el servicio de alimentos para el total de participantes de aquellas actividades que así lo requieran, de acuerdo con la información brindada previamente por el supervisor del contrato.

23. Efectuar de manera bimestral una reunión de seguimiento con el supervisor o la persona que este designe, para conocer el desarrollo y estado de avance de las actividades que conforman el Plan de Bienestar Social.

**24.** Presentar, en los casos que **LA AUDITORÍA** lo requiera, informes adicionales sobre la ejecución del contrato.

**25.** Ejecutar el Plan de Bienestar Social, sin perjuicio de que las actividades de bienestar puedan ser ajustadas o modificadas de acuerdo con las necesidades de la entidad. Se podrán incluir dentro de la ejecución actividades tales como: día de la mujer, día del hombre, día de la infancia, día de la secretaria, día de la familia, día del trabajo, día del conductor, día del servidor público, día del compañerismo y de la amistad, bienvenida la navidad, reconocimiento por antigüedad, aniversario de la entidad.

**26.** Mantener actualizadas las vigencias y el monto de los amparos de las garantías expedidas con ocasión de la suscripción del contrato, teniendo en consideración el plazo de ejecución, valor, modificaciones en valor y/o plazo, suspensiones, etc., que afecten su vigencia o monto.

**27.** Las demás actividades que sean acordadas con el supervisor del contrato en el marco del objeto contractual.

**OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD**

En desarrollo del contrato **LA AUDITORÍA** deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Suscribir a través del supervisor designado, acta de inicio con **EL CONTRATISTA**
2. Garantizar la apropiación de los recursos económicos para la ejecución del contrato
3. Entregar al **CONTRATISTA** la información y los documentos que dependan de la entidad y que sean necesarios para la ejecución del contrato
4. Exigir al contratista la ejecución idónea y oportuna del objeto contratado.
5. Hacer seguimiento, a través de la supervisión, del cumplimiento del objeto contractual y emitir las correspondientes conformidades al servicio contratado certificando el cumplimiento de las obligaciones.
6. Pagar el valor del contrato, previa certificación de cumplimiento suscrita por el supervisor del contrato
7. Asignar un supervisor, a través del cual la AUDITORÍA mantendrá la interlocución permanente y directa con el interlocutor designado por el contratista.
8. Verificar que el Contratista efectúe los pagos por aportes correspondientes al Sistema General de Seguridad Social Integra.

Versión 3.0 - Acta 07 del CIGD del 11 de noviembre de 2020

9. Brindar el apoyo necesario y oportuno para el correcto cumplimiento de estas labores y el logro del objeto en la prestación del servicio contratado en los criterios de confiabilidad, disponibilidad y oportunidad para las partes
10. Realizar la coordinación técnica y dar los lineamientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Bienestar Social dispuesto para la vigencia 2026.

**CONDICIONES TECNICAS EXIGIDAS**

No aplica de acuerdo al artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015

**MODALIDAD DE SELECCIÓN**

El presente proceso de selección, así como el contrato que de él se derive están sujetos a la Constitución Política, al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, contenido en las leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007, y Decreto Ley 019 de 2011.

La modalidad de selección será la contratación directa por tratarse de la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, la cual fue adoptada teniendo en cuenta lo previsto en el numeral 4 literal h del artículo 2º de la Ley 1150 de 2007 y el Capítulo 2, Sección 1, Subsección 4 del Decreto 1082 de 2015 y Decreto Ley 019 de 2011.

**JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

Para este tipo de contratos son aplicables los principios de la función administrativa contenidos en el artículo 209 de la Constitución Política, la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y sus decretos reglamentarios, en especial el Decreto 1082 de 2015, y demás normas concordantes o complementarias.

De conformidad con lo establecido en el numeral 4, literal h) del artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, **LA AUDITORÍA** «(…)puede 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».

Serán entonces contratos de prestación de servicios profesionales todos aquellos cuyo objeto esté determinado materialmente por el desarrollo de actividades identificables e intangibles que impliquen

Versión 3.0 - Acta 01 adicional del 1 de diciembre de 2020

el desempeño de un esfuerzo o actividad tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran, bien sea acompañándolas, apoyándolas o soportándolas, al igual que a desarrollar estas mismas actividades en aras de proporcionar, aportar, apuntalar, reforzar la gestión administrativa o su funcionamiento con conocimientos especializados, siempre y cuando dichos objetos estén encomendados a personas catalogadas de acuerdo al ordenamiento jurídico como profesionales.

Por otra parte, con estos mismos fundamentos se entiende entonces por contratos de apoyo a la gestión todos aquellos que, compartiendo la misma conceptualización anterior, el legislador permite que sean celebrados por las entidades estatales pero cuya ejecución no requiere, en manera alguna, de acuerdo con las necesidades de la administración, de la presencia de personas profesionales o con conocimientos especializados.

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

Adicionalmente, respecto a la importancia para la administración de los contratos de prestación de servicios la sentencia de unificación del Consejo de Estado del 13 de octubre de 2011, Rad. 2011-00039. C.P. Jaime Santofimio Gamboa indicó: «engloba necesariamente una misma sustancia jurídica: la del contrato de prestación de servicios definido en el artículo 32 No. 3 de la ley 80 de 1993 y que no es otro que aquel que tiene por objeto apoyar la gestión de la entidad requirente en relación con su funcionamiento o el desarrollo de actividades relacionadas con la administración de la misma, que en esencia no implican en manera alguna el ejercicio de funciones públicas administrativas. 94.- En realidad se trata de contratos a través de los cuales, de una u otra manera, se fortalece la gestión administrativa y el funcionamiento de las entidades públicas, dando el soporte o el acompañamiento necesario y requerido para el cumplimiento de sus propósitos y finalidades cuando estas por sí solas, y a través de sus medios y mecanismos ordinarios, no los pueden satisfacer; o la complejidad de las actividades administrativas o del funcionamiento de la entidad pública son de características tan especiales, o de una complejidad tal, que reclaman conocimientos especializados que no se pueden obtener por los medios y mecanismos normales que la ley le concede a las entidades estatales. 95.- El contrato de prestación de servicios resulta ser ante todo un contrato vital para la gestión y el funcionamiento de las entidades estatales porque suple las deficiencias de estas»

Versión 3.0 - Fecha del cambio del lineamiento 06/2020

Adicionalmente conforme con lo dispuesto por el Decreto 752 de 1984, los programas de bienestar social se adelantarán con la promotora de vacaciones y recreación social PROSOCIAL; el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte COLDEPORTES; el Instituto Colombiano de Cultura CONCULTURA; el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social **y las cajas de compensación familiar, a finde aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales.**

El Departamento de la Función Pública ha entendido al Sistema de Subsidio Familiar como parte integral del Sistema de Protección Social de Colombia Desde la Ley 21 de 1982 quién lo define como una prestación social de los trabajadores enfocada a atender la calidad de vida del trabajador y su familia, respaldado este concepto en sentencia C-041 de 2006 de la Honorable Corte Constitucional donde señaló:
*"Las Cajas de Compensación Familiar ejercen, entre otras actividades, unas primordiales que tienen el carácter de función pública o social, como así ya lo ha reconocido esta Corporación, las cuales pueden enmarcarse en dos grandes grupos a saber: servicios que prestan en calidad de entidades que desarrollan diversos programas para la prestación de la seguridad social; y, la que cumplen en calidad de entidades pagadoras del subsidio dinerario, y el otorgamiento de vivienda de interés social. Es decir, las Cajas de Compensación Familiar cubren el subsidio familiar a los trabajadores, desarrollan actividades en el ámbito de la recreación y el deporte, asignan subsidios de vivienda de interés social, y participan del sistema de seguridad social integral, creado y organizado por la Ley 100 de 1993, para administrar recursos del régimen subsidiado de salud, y actúan en la administración y prestación de servicios en el sistema de protección social en beneficio de los desempleados, adelantando programas de micro crédito»*

Por otro lado, en lo que respecta al proceso de gestión de los programas de bienestar, el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1988 señala:

«**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:

(…..)

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.»

Por otro lado, el Decreto 1083 de 2015 contempla en su artículo 2.2.10.1 lo pertinente a los programas de estímulos de esta forma:

«**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.»

Versión 3.0 – Acta 07 de CICCI del 1 de diciembre de 2020

Del mismo modo, el artículo 2.2.10.2 establece lo relacionado con los beneficiarios así:

«**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 convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.»

De conformidad con lo anterior, la ejecución de los programas de bienestar social pueden ser ejecutados por las Cajas de Compensación Familiar, las cuales según sentencia C-041 de 2006 de la honorable Corte Constitucional, realizan las siguientes actividades:
«Las cajas de compensación familiar ejercen, entre otras actividades, unas primordiales que tienen el carácter de función pública o social, como así ya lo ha reconocido esta Corporación las cuales pueden enmarcarse en dos grandes grupos a saber: **servicios que presten en calidad de entidades que desarrollan diversos programas para la prestación de la seguridad social**; y **la que cumplen en calidad de entidades prestadoras del subsidio dinerario y el otorgamiento de vivienda de interés social**. Es decir las cajas de compensación familiar cubren el subsidio familiar a los trabajadores, desarrollan actividades en el ámbito de la recreación y el deporte, asignan subsidios de vivienda de interés social, y participan del sistema de seguridad social integral, creado y organizado por la Ley 100 de 1993, para administrar recursos del régimen subsidiado de salud, y actúan en la administración y prestación de servicios en el sistema de protección social en beneficio de los desempleados, adelantando programas de microcrédito.» (Negrilla fuera del texto original)
En ese orden de ideas, las entidades públicas pueden ofrecer en coordinación con las cajas de compensación familiar los programas de bienestar social tales como: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales de conformidad con el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005. (Hoy artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015),toda vez que no solo ofrecen servicios de manera individual en las áreas de recreación, cultura, formación, etc., si no que adicionalmente cuentan con beneficios a nivel empresarial para sus entidades afiliadas, diseñando, asesorando y acompañando el desarrollo de programas en el marco de intervención a nivel grupal, lo cual otorga beneficios que se pueden evaluar en términos de continuidad, resultados, impacto y tarifas que benefician tanto a las entidades afiliadas en sus costos de intervención, como a los funcionarios que participan en ellas, permitiendo evidenciar el valor agregado de los programas a nivel de fortalecimiento grupal, individual e institucional, aportando al cumplimiento del objetivo establecido para el Plan de Bienestar Social.

Lo anterior, cuenta con el correspondiente fundamento teniendo presente la solicitud interna presentada por la Dirección de Talento Humano a la Oficina Jurídica con número de radicado 201923200000793 del 14 de enero de 2019, en donde la Dirección de Talento Humano solicitó concepto

Versión 3.0 - Fecha de Publicación 11 diciembre de 2020

respecto de la modalidad de contratación para este tipo de servicios, a lo cual, mediante memorando interno con radicado 20191100002093 del 23 de enero de 2019, la Oficina Jurídica concluyó que: «(…) de acuerdo con el objeto señalado en su solicitud, esta oficina considera procedente realizar la contratación mediante la modalidad de contratación directa».

De igual forma, mediante memorando interno con radicado 202112320007953 del 15 de marzo de 2021, la Oficina Jurídica atendiendo la solicitud de la Dirección de Talento Humano presentada con núm. de radicación 20212320007333 y 20212320007903 de conceptuar si procede la modalidad de contratación directa con la Caja de Compensación Compensar para llevar a cabo el desarrollo del Plan de Bienestar Social durante la vigencia 2021, determinó:

« Atendiendo lo dispuesto en la Resolución Reglamentaria 006 del 26 de diciembre de 2022, que regula de manera especial el programa de bienestar social para la Entidad, en concordancia con lo establecido en el Decreto 752 de 1984, el artículo 25 del Decreto 1567 de 1998, y el Decreto 1083 de 2015, se puede colegir que la AGR puede desarrollar los programas de protección y servicios sociales que trata el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 con personas naturales o jurídicas o a través de organismos de seguridad y previsión social (ARL y/o Cajas de Compensación Familiar) y su elección corresponderá exclusivamente a las necesidades particulares que se tengan y su justificación deberá quedar plasmada el documento técnico o estudio previo en virtud de lo establecido en el Artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015.»

Ahora bien, el artículo 12 de Decreto 752 de 1984 estableció que «Los programas de bienestar social se adelantarán con la Promotora de Vacaciones y Recreación Social, PROSOCIAL; el Instituto Colombiano de la Juventud y el deporte, COLDEPORTES, el Instituto Colombiano de Cultura COLCULTURA, el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social y las Cajas de Compensación Familiar, a fin de aprovechar sus servicio y evitar erogaciones adicionales» (Subrayado fuera de texto)

Por lo anterior, **LA AUDITORÍA** considera pertinente llevar a cabo el desarrollo de los propósitos y objetivos del Plan Estratégico Institucional y del Plan de Desarrollo integral en lo que tiene que ver con el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026, con una Caja de Compensación Familiar que cuente con la experiencia administrativa en el desarrollo de este tipo de programas.

La Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR,** es una empresa sin ánimo de lucro legalmente constituida desde el año 1978, que gestiona y administra de forma eficiente los recursos públicos y privados, disponiéndolos para el mejoramiento de la calidad de vida de las empresas, los trabajadores y sus familias, experiencia demostrada en los diferentes contratos suscritos con entidades públicas tal y como se puede observar en la TABLA No.1; además de su reconocida trayectoria en la planeación, ejecución, acompañamiento y seguimiento de los programas de bienestar social, diseñando, asesorando y acompañando el desarrollo de estos programas lo cual otorga beneficios que se pueden evaluar en términos de continuidad, resultados, impacto y tarifas que favorecen tanto a las entidades afiliadas en sus costos de intervención, como a los funcionarios que participan de ellas, adicional a la prestación de servicios en salud y la asesoría en diversas materias; contando con el personal idóneo, especializado.

Versión 3.0 - Pág 01 de 01 CCI del 1 de diciembre de 2023

Adicionalmente a través de la alianza *Caja sin Fronteras* donde se reúnen importantes cajas a nivel nacional, provee el beneficio de acceder a servicios de recreación, deporte, turismo, cultura, formación y capacitación a los funcionarios afiliados a dichas cajas a nivel nacional, asegurando de esta forma la cobertura nacional del Plan de Bienestar Social.

**LA AUDITORÍA** tiene afiliados a sus funcionarios a los servicios de la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, empresa que adicional a contar con reconocimiento público como una de las Cajas de Compensación más completas en Bogotá D.C y Cundinamarca, ha venido prestando a **LA AUDITORIA** los servicios requeridos dentro de los programas de bienestar contratados desde el año 2010 con calidad y oportunidad, dándole así, continuidad a los proyectos y programas asociados al bienestar de los funcionarios.

Por lo anterior, se requiere que el contrato se lleve a cabo con la Caja de Compensación Familiar - **COMPENSAR**, por su amplia trayectoria, su campo de acción, el acceso a proveedores de calidad con los que se garantiza el desarrollo de actividades ajustadas a nuestras necesidades y adicionalmente, permitir darle continuidad a los programas, cursos, talleres etc., para el desarrollo personal y familiar de los servidores de **LA AUDITORÍA**, desde la facilidad de acceso y tarifas preferenciales a las que tienen derecho por estar afiliados a la caja en mención.

De otra parte, incluir las actividades tanto del programa de bienestar y estímulos, como logísticos y de talleres y capacitaciones enfocadas a mejoramiento y fortalecimiento del clima laboral, no solo garantiza el cumplimiento eficiente, oportuno y de calidad dada la experiencia y reconocimiento de la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR** para llevar a cabo dichas actividades y eventos, sino que además permitirá generar austeridad de tiempo, medios y gastos a **LA AUDITORÍA.**

Sumado a lo anterior, es importante resaltar nuevamente, que la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR** es una empresa con gran trayectoria y experiencia en el mercado, creada el quince (15) de noviembre de 1978, cuenta con dieciocho (18) sedes habilitadas para desarrollar el objeto del contrato, tales como clubes deportivos, sedes culturales, escuelas de capacitación, salas de conferencias dotadas con ayudas audiovisuales y personal calificado.

En este sentido, durante los últimos años la entidad ha ejecutado su programa de bienestar social e incentivos a través de contratos suscritos con la Caja de Compensación Familiar y que se han desarrollado de manera muy satisfactoria al garantizar personal competente y calificado, contar con infraestructura apropiada para cada actividad, garantizar el fácil acceso a las instalaciones y a los servicios en diferentes puntos en el nivel central, y mediante el convenio *Caja sin fronteras* en el cual se cuenta con 28 cajas de compensación aliadas a nivel nacional para la prestación de los servicios logrando de esta manera cobertura a las nueve gerencias seccionales del nivel desconcentrado de la entidad.

Adicionalmente, la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, se encuentra sometida a la vigilancia y control de la Superintendencia del Subsidio Familiar y está regulada por la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, la Ley 21 de 1982 por medio de la cual modifica el régimen del subsidio

Versión 3.0 – FOR-07 del GJC del 1 de diciembre de 2020

familiar, el Decreto 341 de 1988 por el cual se reglamenta la Ley 21 de 1982 y el Decreto 784 de 1989, por medio del cual se reglamenta parcialmente la ley 21 de 1982.

Como contratista, la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR** en desarrollo de sus obligaciones contractuales, ha demostrado calidad en el servicio, cumplimiento y eficiencia en la gestión y desarrollo de las actividades; así mismo, cuenta con experiencia en contratos con otras entidades, tales como:

**TABLA NO.1**

| |
|---|
| SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR |
| CONCEJO DE BOGOTA |
| SECRETARIA DISTRITAL DEL PLANEACION |
| SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA |
| INSTITUTO PARA LA INVESTIGACION EDUCATIVA Y EL DESARROLLO |
| EMPRESA NACIONAL PROMOTORA DEL DESARROLLO TERRITORIAL |
| JARDIN BOTANICO JOSE CELESTINOMUTIS |
| INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCION Y BIENESTAR ANIMAL IDPYBA |
| HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA ESE |
| COMISION DE REGULACION DE COMUNICACIONES |
| JARDIN BOTANICO JOSE CELESTINO MUTIS |
| SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD CENTRO ORIENTE ESE |
| EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCERMILENIO TRASMILENIO SA |
| ASOCIACION COLOMBIANA DE CIUDADES CAPITALES |
| SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE |
| INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO |
| FONDO NACIONAL DE GARANTIAS |
| UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD |
| SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL |
| AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACION INTERNACIONAL |
| FONDO FINANCIERO DISTRITAL DE SALUD |
| RADIO TELEVISION NACIONAL DE COLOMBIA RTVC |
| INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZZI |
| FONDO DE GARANTIAS DE INSTITUCIONES FINANCIERAS |
| UAE DE REHABILITACION Y MANTENIMIENTO VIAL- UAERMV |
| SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD |
| INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO |
| INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO |
| INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES |
| SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD |
| SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO |

Versión 3.0 – Acta 07 del CTD de 16 de diciembre de 2020

| |
|---|
| DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORIA DEL ESPACIO PUBLICO |
| CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERIA-COPNIA |
| INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA |
| SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE |
| FONDO DE PRESTACIONES ECONOMICAS CESANTIAS Y PENSIONES FONCEP |
| SECRETARIA DE CULTURA RECREACION Y DEPORTE |
| SECRETARIA DISTRITAL DE EDUCACION |
| ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES |
| FINANCIERA DE DESARROLLO NACIONAL SA |
| INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE |
| SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO DE BOGOTA |
| MINISTERIO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO |
| SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA |
| EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO SA |

De igual manera es importante mencionar, que la Caja de Compensación Familiar - **COMPENSAR** se encuentra certificada con las normas ISO 9001 Ciclo Formación, ISO -9001 Proyectos Sociales, ISO -9001 Participación Espontánea, ISO -9001 Eventos Conformados, ISO 9001 Prestación de servicios de alojamiento y hospedaje, ISO -9001 Diseño y prestación de servicios de formación para el desarrollo personal y familiar. Diseño y prestación del servicio de capacitación informal en artes y oficios, cursos y talleres para estimular el aprendizaje. Diseño y prestación del servicio de educación informal para personas con discapacidad, entre otras.

**LA AUDITORÍA** desde el año 2010, ha contado con los servicios profesionales de la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, en cuanto al desarrollo del Plan de Bienestar Social de la entidad; durante este periodo se ha podido constatar que **COMPENSAR** tiene demostrada la capacidad técnica, administrativa y financiera para cubrir las actividades de bienestar de la entidad, así como la idoneidad y experiencia en este tipo de programas, máxime que durante cada ejecución contractual ha venido brindando a los servidores y grupo familiar un servicio de calidad, ofreciendo un amplio portafolio para cubrir diversas necesidades de salud, bienestar, recreación, deportes, subsidio etc., y en general los demás servicios que tiene dispuestos para promover el fortalecimiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, en su calidad de beneficiarios, situación que se puede corroborar con las calificaciones de evaluación de proveedores y en las encuestas diligencias por los servidores en cada ejecución contractual, por lo que se considera pertinente ejecutar el Plan de Bienestar Social revisado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante acta núm. 11 del 20 de noviembre de 2025, con la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR.**

Por lo anteriormente expuesto, a continuación, se resume las ventajas de esta contratación con la Caja de Compensación Familiar- **COMPENSAR**, la cual no solo ofrece beneficios a nivel empresarial sino también a nivel individual y que resultan pertinentes y adecuados para garantizar la ejecución del Plan de Bienestar Social:

1. **Calidad de las actividades:** La amplia experiencia con la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, en la organización y desarrollo de programas de Bienestar, logística de eventos y actividades, garantiza a la entidad la calidad de los servicios que se pretende contratar.
2. **Apoyo técnico y logístico:** La Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR** cuenta con personal altamente calificado, locaciones físicas completamente dotadas e infraestructura virtual suficiente que facilitan que las actividades planeadas se realicen con la oportunidad, efectividad y seguridad requeridas.
3. Al ser la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR** una entidad sin ánimo de lucro, se garantiza que los precios que ofrece por sus servicios y productos sean altamente competitivos dentro del mercado, generando a **LA AUDITORÍA** la optimización de los recursos asignados a los Programas de Bienestar Social.
4. **Cobertura a nivel nacional:** la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, cuenta con cobertura a nivel nacional y específicamente en las ciudades donde **LA AUDITORÍA** tiene sus sedes (Medellín, Cali, Barranquilla, Neiva, Bucaramanga, Armenia, Cúcuta, Villavicencio y Montería), garantizando que el plan de bienestar se ejecute en todas sus sedes y beneficie a todos los funcionarios de la entidad sin importar su ubicación geográfica.
5. **Experiencia con la entidad:** La idoneidad y experiencia de la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, se evidencia a través de la celebración de múltiples contratos con **LA AUDITORÍA** en el desarrollo de los planes de bienestar social e incentivos, campañas de comunicación y sensibilización a través de los contratos 35 de 2014, 46 de 2015, 58 de 2016, 82 de 2017, 31 de 2019, 25 de 2020, 60 de 2021, 80 de 2022, 65 de 2023, 64 de 2024 y 57 de 2025, suministrando a **LA AUDITORÍA** todo lo necesario para cumplir de manera integral las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social.
6. **Experiencia con otras entidades:** La idoneidad y experiencia de la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, también se evidencia a través de la celebración de múltiples contratos con otras entidades, en el desarrollo de los planes de bienestar social e incentivos, a través de los contratos señalados en el acápite de análisis del sector.

Por otra parte, **COMPENSAR** tiene como propósito superior que: «Nos apasiona ser parte de la transformación de la comunidad con un servicio innovador y dentro de redes articuladas para contribuir a la prosperidad colectiva»; mientras que su **oferta de valor** corporativa consiste en «generar soluciones de bienestar integral que transforman y contribuyen a la prosperidad colectiva.»[1]

De igual forma, la Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, hoy en día es una de las más completas cajas de compensación a nivel Bogotá D.C y Cundinamarca, lo que demuestra que cuenta con amplia experiencia, reconocimiento e infraestructura.

[1] https://corporativo.compensar.com/nuestra-organizacion#:~:text=Nuestros%20objetivos&text=Ser%20una%20instituci%C3%B3n%20sostenible%20y,comunidad%2

Como política Corporativa de Gestión, como empresa familiarmente responsable (EFR), está comprometida, con:

«

- El mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de empresa familiarmente responsable (EFR) con el fin de gestionar la conciliación entre vida familiar, personal y laboral.
- El diseño de experiencias de bienestar integral que promuevan la generación de colaboradores sanos, felices, competentes, productivos y transformadores.
- La generación acciones que favorezcan la extensión de la cultura efr a nuestros proveedores y clientes con mayor impacto en la gestión organizacional.

***Nota:*** El alcance de la gestión efr aplica para los colaboradores contratados directamente por compensar.[2]»

De igual forma, en lo relacionado con la gestión ambiental, está comprometida con:

«

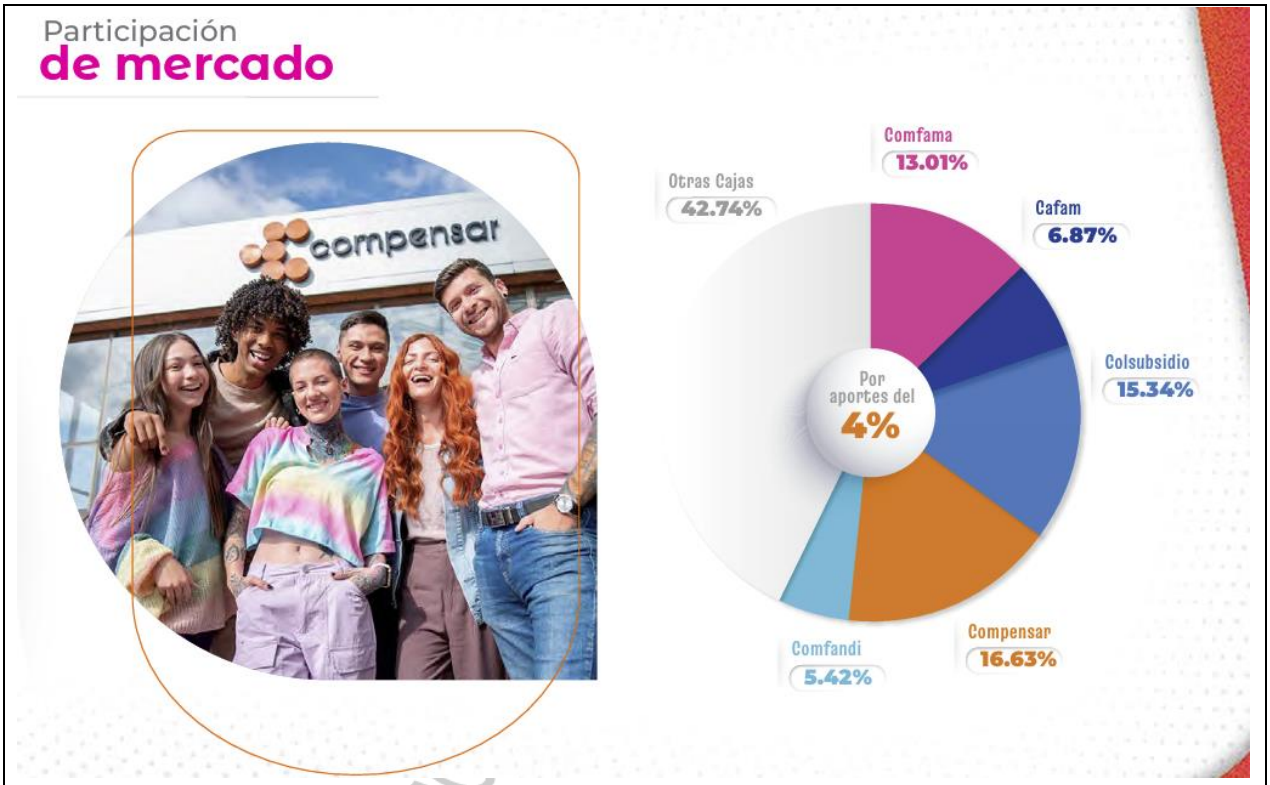
- La Incentivación de los colaboradores y usuarios en prácticas ambientales, orientadas al uso racional y eficiente de los recursos naturales necesarios para la prestación sostenible de cada uno de los servicios.
- La implementación de buenas prácticas tendientes a la eliminación, mitigación y control de los riesgos e impactos críticos identificados.
- La promoción del desarrollo de estrategias de sostenibilidad ambiental a través de programas, iniciativas y estándares ambientales, involucrando los diferentes grupos de interés según pertinencia, en el marco del programa Con la Cabeza en la Tierra.
- Dinamizar y fortalecer la gestión de las emisiones de GEI en Compensar, aportando voluntariamente al programa Nacional de carbono neutralidad.»[3]

Frente a la participación en el mercado y de sus afiliados, **COMPENSAR** se destaca dentro de las cinco Cajas de Compensación más grandes del país, tal y como se detalla a continuación:

Versión 3.0 Acta M1 del CIGD del 11 de diciembre de 2020

[2] chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://corporativo.compensar.com/documents/filosofia-organizacional-politica-gestion.pdf

[3] chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://corporativo.compensar.com/documents/filosofia-organizacional-politica-gestion.pdf




**Fuente: Informe de gestión y sostenibilidad 2024- COMPENSAR.**

Por otro lado, La Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR,** a lo largo de su trayectoria, cuenta con una serie de premios y distinciones, que le otorgan reconocimiento y posicionamiento en el mercado, como se presenta a continuación:

Versión 3.0 – Acta nº del CI




**Fuente: Informe de gestión y sostenibilidad 2024- COMPENSAR.**

Finalmente, se destaca que durante la vigencia 2025, se ejecutó el contrato CDPS-57-2025, cuyo objeto consistía en: «TH-02 Prestación de servicios de apoyo a la gestión para llevar a cabo la ejecución de los programas y actividades que forman parte del Plan de Bienestar Social dirigido a todos los funcionarios de la Auditoría General de la República a nivel nacional, aprobado para la vigencia 2025», con un cumplimiento del 100%.

En el presente caso, la contratación se justifica en atención a la naturaleza del objeto contractual, el cual corresponde a la ejecución del Plan de Bienestar Social de la entidad para la vigencia 2026, actividad que demanda experiencia específica, capacidad operativa, cobertura nacional y conocimiento técnico especializado, condiciones que han sido debidamente verificadas a través del análisis de idoneidad y experiencia del contratista seleccionado

Por las razones anteriormente expuestas, para **LA AUDITORÍA**, la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR cuenta con la idoneidad y experiencia requerida y relacionada en la ejecución de planes de bienestar.

**VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO**

El valor total estimado del contrato corresponde a la suma **QUINIENTOS TREINTA Y CINCO MILLONES DOS MIL CIENTO DIECISIETE PESOS M/CTE ($535.002.117)**incluido IVA e impuestos, así como los gastos directos e indirectos en que pueda incurrir **EL CONTRATISTA** con la suscripción y ejecución del mismo.

1. Para la estimación del valor del contrato se tomó en cuenta el análisis presupuestal y financiero realizado por la entidad, el histórico de contratación y la disponibilidad presupuestal vigente.

2. El histórico del presupuesto ejecutado en vigencias anteriores en materia de bienestar social e incentivos, es el siguiente:

| Contrato | Valor | Año |
|---|---|---|
| Contrato prestación de servicios CDPS-57-2025 | Valor inicial: $ 597.505. 063.oo<br>Valor adicionado: $42.101.241,91<br>Valor final: $639.606.304,91 | 2025 |
| Contrato prestación de servicios núm. 64 de 2024 | Valor inicial: $652.000.000. oo<br>Valor adicionado: $59.000.000. oo<br>Valor final: $711.000.000. oo | 2024 |
| Contrato prestación de servicios núm. 65 de 2023 | Valor inicial: $620.000. 000.oo<br>Valor adicionado: $184.000. 000.oo<br>Valor final: $804.000. 000.oo | 2023 |
| Contrato prestación de servicios núm. 80 de 2022 | Valor inicial: $600.000. 000.oo<br>Valor adicionado: $280.000. 000.oo<br>Valor final: $880.000. 000.oo | 2022 |
| Contrato prestación de servicios núm. 60 de 2021 | $500.000. 000.oo | 2021 |
| Contrato prestación de servicios núm. 25 de 2020 | $406.900. 000.oo | 2020 |

3. La Resolución Ordinaria No. 0001 del 02 de enero 2026 mediante la cual se realizó la desagregación de los gastos de funcionamiento e inversión del Presupuesto General de la Auditoría de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1474 del 29 de diciembre de 2025, en donde, para el rubro de servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, se estableció un presupuesto de $541.882.117, oo.

4. En consideración al número de actividades y especificaciones técnicas revisadas y aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante acta núm. 11 del 20 de noviembre de 2025, así como la relación histórica de la Entidad con su caja de compensación familiar, el presupuesto oficial del presente proceso de contratación corresponde al valor total de los recursos aprobados y disponibles para la ejecución del Plan de Bienestar Social de la Auditoría General de la República para la vigencia 2026, conforme al presupuesto institucional debidamente aprobado y al Certificado de Disponibilidad Presupuestal que respalda la contratación.

   La contratación se celebrará hasta el monto máximo de los recursos actualmente disponibles, sin que ello implique compromiso alguno de recursos no apropiados o inexistentes.

Versión 3.0 Acta Oficial CICI del 20 de noviembre de 2025

No obstante, en el evento en que durante la vigencia contractual la entidad obtenga recursos adicionales destinados al Plan de Bienestar Social, y siempre que dichas actividades se encuentren previstas, aprobadas y sean coherentes con el objeto contractual inicialmente pactado, la Auditoría General de la República podrá disponer la ejecución de actividades adicionales dentro del marco del contrato, previo el cumplimiento de los requisitos presupuestales, contractuales y legales aplicables.

**CONDICIONES DE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA**

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015, **LA AUDITORIA** puede contratar directamente con las personas naturales o jurídicas que estén en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, estableciendo las condiciones de idoneidad del contratista relacionados directamente con el objeto de la contratación.

Para el desarrollo del contrato se requiere contratar con persona jurídica que cuente como mínimo con el siguiente personal:

| Idoneidad | Experiencia |
|---|---|
| Persona jurídica | El contratista deberá acreditar experiencia con mínimo 4 contratos ejecutados CON ENTIDADES PUBLICAS, mediante certificaciones expedidas por el funcionario competente cuyo objeto o actividades sea: Prestar organización de convenciones y/o eventos comerciales, o servicios educativos, culturales y/o otros servicios sociales, y/o servicios de bienestar social, dichos contratos deben haber sido ejecutados en los últimos cuatro (4) años anteriores a la fecha de suscripción del presente estudio previo y deberán tener un valor equivalente o superior al presupuesto designado para el desarrollo del presente objeto contractual. |

Las certificaciones que aporte el contratista deben ser expedidas por entidades públicas con las cuales ha celebrado los contratos ejecutados, firmadas por la persona autorizada y con los datos de contacto (dirección, correo y teléfono) a través de los cuales se puede verificar la información.

**FORMA DE PAGO:**

LA AUDITORÍA pagará mensualmente en pesos colombianos al CONTRATISTA, conforme con la programación y ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social desarrolladas en cada mes, soportados en la factura de cobro y previo cumplimiento de los requisitos para el respectivo pago. En caso de presentar un evento de fuerza mayor o caso fortuito por alguna de las partes, y que conlleve a la no realización de la actividad programada, no se generará costo alguno en el valor del contrato, y la misma podrá ser reprogramada por la entidad.

**REQUISITOS PARA EL PAGO**

Versión 3.0 – Acta 07 del CICCI del 11 de diciembre de 2020

Para el pago se requiere de la presentación de los siguientes documentos:

1. Cuenta de cobro o factura según corresponda, la cual deberá ser presentada por **EL CONTRATISTA** durante los dos (2) primeros días hábiles del mes posteriores al periodo de ejecución del contrato
2. Recibido a satisfacción el informe del contratista, junto con los demás requisitos exigidos, la entrega de productos, si a ello hubiere lugar y la cuenta de cobro, el supervisor del contrato expedirá la certificación para el pago, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del informe.
3. Informe de actividades suscrito por **EL CONTRATISTA** sobre la gestión realizada durante el periodo respectivo.
4. La acreditación de haber realizado los pagos correspondientes al Sistema Integral de Seguridad Social.
5. Para el último pago se requerirá un informe final y un informe consolidado de actividades suscrito por **EL CONTRATISTA**, la entrega del producto, si a ello hubiere lugar, y certificación expedida por el supervisor del contrato, en la que conste el cumplimiento a satisfacción de la totalidad de las obligaciones.
6. Los pagos estipulados, quedan sujetos a los recursos del PAC que la Dirección General del Crédito Público y del Tesoro Nacional, sitúe a **LA AUDITORIA** y serán consignados a la cuenta bancaria que indique **EL CONTRATISTA** en el proceso de legalización del contrato.

**PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO:**

El plazo de ejecución del contrato será de once (11) meses o hasta agotar el presupuesto oficial asignado, lo que primero ocurra; dicho plazo empezará a contarse a partir de la suscripción del Acta de inicio previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución; sin que exceda el 31 de diciembre de 2026.

**VIGENCIA DEL CONTRATO**

La vigencia general del contrato será igual al plazo de ejecución o hasta su liquidación.

**LUGAR DE EJECUCIÓN**

El contrato por desarrollar se cumplirá en cada una de las Gerencias Seccionales donde la entidad este establecida a saber: Medellín, Bogotá D.C., Cali, Bucaramanga, Barranquilla, Neiva, Armenia, Cúcuta, Villavicencio y Montería.

**CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL QUE RESPALDA LA CONTRATACIÓN:**

No. CDP: 11726 del 09 de enero de 2026

**CRITERIOS DE SELECCIÓN:**

No aplica de acuerdo al artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015

**OFERTA ECONÓMICA:**

Versión 3.0 – Acta 01 de UCC con 11 de diciembre de 2020

| |
|---|
| No aplica de acuerdo al artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015 |

| **REQUISITOS HABILITANTES Y SU VERIFICACIÓN:** |
|---|
| No aplica de acuerdo al artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015 |

| **EXPERIENCIA:** |
|---|
| No aplica de acuerdo al artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015 |

| **CAPACIDAD FINANCIERA:** |
|---|
| No aplica de acuerdo al artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015 |

| **CRITERIOS DE EVALUACIÓN, ASIGNACIÓN DE PUNTAJE Y CRITERIOS DE DESEMPATE** |
|---|
| No aplica de acuerdo al artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015 |

**INTERVENTORIA O SUPERVISIÓN**

Por la naturaleza del contrato que se suscribirá la figura para hacer seguimiento y verificación al cumplimiento del objeto contractual será por supervisión y ésta estará a cargo de la Directora de Talento Humano o en su defecto del funcionario que designe el Secretario General de la entidad, quien será responsable de:

a) Vigilar y verificar el cumplimiento del objeto contractual y las obligaciones a cargo del **CONTRATISTA**, teniendo en cuenta que debe realizar el seguimiento técnico, financiero, contable, administrativo y jurídico en la ejecución del contrato.
b) Elaborar la certificación de cumplimiento mensual de las obligaciones (recibo a satisfacción) con la respectiva constancia de haber verificado que el **CONTRATISTA** ha efectuado los pagos al Sistema de Seguridad Social Integral de acuerdo con lo previsto en la normatividad vigente.
c) Elaborar la certificación de cumplimiento final de las obligaciones (recibo a satisfacción), la entrega de productos si a ello hubiere lugar por parte del **CONTRATISTA** y la respectiva constancia de haber verificado que el **CONTRATISTA** ha efectuado los pagos al Sistema de Seguridad Social Integral de acuerdo con lo previsto en la normatividad vigente.
d) Formular al **CONTRATISTA** las observaciones e instrucciones que estime procedentes para el desarrollo y ejecución del contrato. Al respecto, todas las comunicaciones u órdenes deberán constar por escrito y harán parte de la carpeta contractual.
e) Estarse a lo dispuesto en la normatividad interna.
f) Sin perjuicio de lo anterior, deberá cumplir las normas que sobre este aspecto trata el Decreto 1082 de 2015 y demás normas vigentes aplicables.
g) Cargar al aplicativo del SECOP II, todos los documentos soporte exigidos en la normatividad vigente.

El supervisor será responsable conforme a lo dispuesto en el Capítulo VII de la Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción.

Versión 3.0 - Acta 01 CICCI de 14 de enero de 2020

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

## ANÁLISIS DE RIESGOS Y MITIGACIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo **2.2.1.1.1.3.1.** Del Decreto 1082 de 2015, el Riesgo se define como «un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución de un Contrato».

En este sentido, y con fundamento en la exigencia del artículo **2.2.1.1.1.6.3.** del Decreto 1082 de 2015 la Auditoría General de la República ha identificado los siguientes riesgos asociados al equilibrio económico del contrato a celebrarse y presenta a continuación el análisis del riesgo y su forma de mitigación:

Los riesgos identificados fueron analizados teniendo en cuenta la naturaleza del objeto contractual, el alcance nacional de las actividades y la experiencia del contratista, y se encuentran debidamente gestionados mediante mecanismos de supervisión, seguimiento contractual y, cuando resulta aplicable, a través de las garantías contractuales exigidas.

Versión aprobada en el CICCI del 11 de diciembre de 2020

| | | | | | | | | | | | | | Impacto después del tratamiento | | | | | | | | MONITOREO Y REVISIÓN | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| No. | CLASE | FUENTE | ETAPA | TIPO | DESCRIPCIÓN | CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL EVENTO | PROBABILIDAD | IMPACTO | VALORACIÓN DEL RIESGO | CATEGORÍA | A QUIEN SE LE ASIGNA | TRATAMIENTO/CONTROLES | PROBABILIDAD | IMPACTO | Valoración del riesgo | CATEGORÍA | AFECTA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO | PERSONA RESPONSABLE POR IMPLEMENTAR EL TRATAMIENTO | FECHA ESTIMADA EN QUE SE INICIA EL TRATAMIENTO | FECHA ESTIMADA EN QUE SE COMPLETA EL TRATAMIENTO | COMO SE REALIZA EL MONITOREO | PERIODICIDAD |
| 1 | General | Interno | Planeación | Riesgo Operacional | El diseño de la contratación no permite satisfacer las necesidades de la AGR, cumplir su misión y el cumplimiento de sus objetivos y metas misionales. | Afectación del funcionamiento de la entidad, incumplimiento del plan estratégico y eficacia en los objetivos misionales de la AGR | 1 | 2 | 3 | Riesgo Bajo | AGR | Fortalecer la etapa de planeación, profundizando en las necesidades de la AGR a partir del análisis del sector y el comportamiento del mercado que respete la pluralidad de oferentes. | 1 | 1 | 2 | Riesgo Bajo | NO | Oficina Gestora | 2 meses antes de la terminación de la vigencia. | Al inicio de vigencia y antes de la aprobación del Plan Anual de Adquisiciones. | Análisis de las necesidades propuestas desde la formulación del Plan Anual de Adquisiciones | Semestral-mente |
| 2 | General | Interno | Selección | Riesgo Operacional | Selección de un contratista que no cumpla con la totalidad de los requisitos | Afectación de la ejecución contractual y desgaste administrativo. | 1 | 5 | 6 | Riesgo Alto | AGR | Verificación de los antecedentes fiscales, disciplinarios y | 1 | 1 | 2 | Riesgo Bajo | SI | Oficina Jurídica | Entre la formulación de los estudios previos y la verificación de requisitos. | Antes de la suscripción contractual | Verificación de los antecedentes fiscales, disciplinarios y | Previamente a la suscripción del contrato. |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | habilitantes o se encuentre incurso en alguna causal de inhabilidad o incompatibilidad. | Posibles faltas disciplinarias | | | | | | judiciales del contratista antes de la suscripción contractual. | | | | | | | | | judiciales del contratista antes de la suscripción contractual. | |
| 3 | General | Interno | Contratación | Riesgo Operacional | Incumplimiento o tardanza en la publicación del contrato en el SECOP. | Afectación al principio de transparencia y publicidad contractual. | 2 | 1 | 3 | Riesgo Bajo | AGR | Seguimiento de las publicaciones contractuales realizadas en el SECOP. | 1 | 1 | 2 | Riesgo Bajo | NO | Oficina Jurídica | Entre la suscripción del documento contractual | 1 semana después de la suscripción del documento contractual. | Verificación en el SECOP de las publicaciones contractuales. | Mensual |
| 4 | General | Externo | Contratación | Riesgo Operacional | La prestación del servicio a la AGR no cumple con las condiciones de calidad solicitadas. | Declaratoria de caducidad del contrato y/o imposición de multa y/o liquidación unilateral del contrato. | 2 | 5 | 7 | Riesgo Alto | Contratista | Adecuada supervisión contractual. Debida aprobación de garantías exigidas por la AGR. | 1 | 1 | 2 | Riesgo Bajo | SI | Supervisor | En la ejecución contractual | Antes de la terminación del contrato. | Presentación oportuna de informes de actividades realizadas y de productos entregables. | Mensual |
| 5 | General | Externo | Ejecución | Riesgo Operacional | Incumplimiento del contrato por circunstancias atribuibles exclusivamente al contratista. | Declaratoria de caducidad del contrato y/o imposición de multa y/o liquidación unilateral del contrato. | 2 | 5 | 7 | Riesgo Alto | Contratista | Adecuada supervisión contractual | 1 | 1 | 2 | Riesgo Bajo | SI | Supervisor | En la ejecución contractual | Antes de la terminación del contrato. | Presentación oportuna de informes de actividades realizadas y de productos entregables. | Mensual |
| 6 | General | Interno | Ejecución | Riesgo Financiero | Retraso en el pago por parte de la entidad | Afectación de la ejecución presupuestal del contrato. Presuntas acciones judiciales en contra de la AGR. | 1 | 4 | 5 | Riesgo Medio | AGR | Pago dentro de los plazos establecidos con base en la certificación expedida por el supervisor del contrato. | 1 | 1 | 2 | Riesgo Bajo | SI | Dir. Recursos Financieros | Desde la presentación de la primera factura y/o cuenta de cobro. | Antes de la terminación del contrato y cierre de vigencia. | Presentación oportuna de las cuentas de cobro y/o facturas por parte de los contratistas. | Mensual (conforme a la estipulación contractual de pagos) |
| 7 | General | Externo | Ejecución | Riesgo Operacional | Uso indebido de la información proporcionada por la AGR | Imposición de multa y/o liquidación unilateral del contrato por violación a la cláusula de confidencialidad | 1 | 2 | 3 | Riesgo Bajo | Contratista | Adecuada supervisión contractual respecto a la entrega de la información por parte de la AGR. | 1 | 1 | 2 | Riesgo Bajo | SI | Supervisor | En la ejecución contractual | Antes de la terminación del contrato. | Control de la información entregada al contratista para el cumplimiento del objeto contractual. | Mensual |
| 8 | General | Externo | Ejecución | Riesgo Operacional | Novedad que comprometa el correcto desarrollo de la actividad programada o la integridad de los asistentes | Incumplimiento del contrato.<br><br>Impacto reputacional y de responsabilidad civil extracontractual a la Entidad | 3 | 3 | 6 | Riesgo Alto | Contratista | Verificación por parte del supervisor, del cumplimiento en materia de seguridad y salud en los espacios usados en el marco de las actividades programadas.<br><br>Realización oportuna del reporte a que haya lugar, de las obligaciones del contrato al supervisor | 1 | 1 | 2 | Riesgo Bajo | SI | Supervisor | Desde el inicio del contrato | Hasta la terminación del contrato | Verificación y seguimiento al cumplimiento de la programación y ejecución de las actividades contratadas que hacen parte del Plan de Bienestar Social. | Mensual |

Versión 3.0 – Acta 03 del CIGD del 11 diciembre de 2020

**GARANTÍAS REQUERIDAS**

Teniendo en cuenta los riesgos asegurables a cargo del contratista, la naturaleza de la misma, así como la forma de pago; una vez perfeccionado el contrato, el contratista deberá constituir a favor de **LA AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA** identificada con NIT. 830.065.741-1, una garantía única a favor de Entidades Estatales con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2.2.1.2.3.1.1 del Decreto 1082 de 2015, de acuerdo con la modalidad de garantía que para el efecto seleccione la entidad contratante, que ampare los riesgos derivados del incumplimiento del objeto contractual y de las obligaciones contractuales:

| AMPARO | CUANTÍA | VIGENCIA |
|---|---|---|
| Cumplimiento general del contrato | 20% del valor del contrato | Por el plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más |
| Calidad del servicio | 20% del valor del contrato | Por el plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más |
| Salarios y prestaciones sociales | 5% del valor del contrato | Por el plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más |
| Responsabilidad civil extracontractual | 200 SMMLV | Por el plazo de ejecución del contrato. |

**ACUERDO COMERCIAL**

De conformidad con lo previsto en el numeral 8, artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, teniendo en cuenta que el contrato a celebrar será de prestación de servicios profesionales, no está cobijado por un Acuerdo Comercial.

| RESPONSABLE DEL ESTUDIO | |
|---|---|
| **ELABORÓ:**<br><br>Nombre: **LEANDRA GARCÍA VELANDIA**<br>Cargo: Profesional Especializado G03 (E)<br><br>Nombre: **DANIELA GARCÍA CARANTÓN**<br>Cargo: Profesional Especializado G03 | **APROBÓ:**<br><br>Nombre: **HENNIE ALEJANDRA SUÁREZ TERÁN**<br>Cargo: Directora de Talento Humano |
| **REVISÓ CONTENIDO JURÍDICO:**<br><br>Nombre: RAÚL FRANCISCO ACEVEDO WILCHES<br>Cargo: Profesional Especializado Grado No. 03 | **APROBÓ CONTENIDO JURÍDICO:**<br><br>Nombre: **CARMEN ANDREA FÚNEME GONZÁLEZ**<br>Cargo: Directora Oficina Jurídica |

Versión 3.0 - Acta 07 del CICCI del 11 de diciembre de 2020

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

Versión 3.0 – Acta 07 del CICCI del 11 de diciembre de 2020