RESOLUCIÓN No.012 2026

(30 DE ENERO DE 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE JUSTIFICA LA CONTRATACIÓN DIRECTA No. CD-002-2026, CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR."

LA SECRETARIA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS – INSOR

En ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, otorgadas mediante el numeral 7 del artículo 8° del Decreto 2106 de 2013 y las concedidas mediante la Resolución N° 137 de 2025 y en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.4.1 del Decreto 1082 de 2015 que establece la obligación a las Entidades Estatales de señalar en un acto administrativo la justificación del uso de la modalidad de selección de contratación directa, en el marco Estatuto de Contratación Pública, Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, sus Decretos Reglamentarios y,

CONSIDERANDO

Que el Instituto Nacional para Sordos – INSOR, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creado mediante Decreto 1955 de 1955, adscrito al Ministerio de Igualdad y Equidad mediante Decreto 1074 de 2023, por lo que sus procesos de contratación se rigen por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 80 de 1993, en concordancia con la Ley 1150 de 2007 y sus Decretos reglamentarios, en especial el Decreto 1082 de 2015.

Que mediante el artículo 1° de la Resolución 137 del 18 de junio de 2015, *"por medio de la cual se realiza una delegación de funciones"*, el Director General del INSOR delegó en el empleo de Secretario General, entre otras, "*la facultad de ordenar el gasto sin limitación de cuantía en asuntos contractuales (precontractual, contractual y pos contractual) sin consideración a la naturaleza, objeto del bien o servicio y fuente de financiación".*

De conformidad con el artículo 13 del Decreto No. 2106 de 2013, la Secretaría General del Instituto Nacional para Sordos tiene entre otras funciones "(*…) 2. Implementar procedimientos administrativos, financieros y de contratación que contribuyan a incrementar la eficiencia y eficacia de las funciones del Instituto, 3. Adelantar la contratación de bienes y servicios a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales (…) 4. Dirigir, coordinar y controlar la ejecución de los programas y actividades relacionado con los asuntos de carácter administrativo y financiero de conformidad con las disposiciones vigentes. (…) 7. Administrar los recursos físicos del Instituto, así como dirigir, coordinar y controlar la ejecución de los programas y actividades relacionado con los asuntos de carácter administrativo y financiero de conformidad con las*

disposiciones vigentes, entre otras (…) 8. Implementar las políticas y estrategias para el desarrollo de los programas de administración de personal, bienestar social, seguridad industrial, salud ocupacional, selección, vinculación, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano del Instituto, de conformidad con la normatividad vigente (…)"

La **Resolución No. 124 de 2025** que actualiza e integra los grupos internos de trabajo, establece que de la Secretaría General dependen los siguientes grupos: 1. Financiero; 2. Gestión de Bienes y Servicios, 3. Talento humano, y 4. Relacionamiento con las ciudadanías. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano actualmente cuenta con los siguientes cargos de la planta, dos (2) profesionales especializados, un (1) profesional universitario, un (1) técnico administrativo y un (1) auxiliar administrativo.

Corresponde al Grupo Interno de Talento Humano en concordancia con el artículo 20 de la norma en cita: 1. Apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano de la entidad; 2. Formular, ejecutar y evaluar planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases de ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, de conformidad con las normas legales vigentes; y 3. Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, evaluación del desempeño, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de los servidores.

Según el Decreto No. 752 de 1984, los programas de bienestar social se adelantarán con varias entidades oficiales PROSOCIAL, COLDEPORTES, COLCULTURA, el Club de Empleados Oficiales, las entidades de seguridad y previsión social, y las cajas de compensación familiar a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales. Ahora bien, si estos establecimientos oficiales no pueden ejecutar los programas, deberán certificar su incapacidad a los organismos de la administración pública nacional. De esta forma, la entidades de la administración pública podrán organizar los programas directamente con particulares.

Con base en el Decreto No. 784 de 1989, las Cajas de Compensación Familiar están encargadas de realizar actividades de bienestar social, orientadas a lograr las siguientes finalidades: Promover el descanso y la recuperación de los trabajadores afiliados ante la fatiga laboral; Incentivar la práctica deportiva y la sana utilización del tiempo libre, tanto en los trabajadores como en sus familias; y Facilitar la participación en eventos deportivos, programas de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias.

La normativa establece una obligación de financiación para las entidades públicas cubiertas por la Ley 443 de 1998, relativas a los programas de bienestar social, al establecer en el Artículo 37, que estas entidades deberán apropiar anualmente en sus presupuestos los recursos necesarios para el cumplimiento efectivo de dichas obligaciones.

Ahora bien, el Decreto Ley 1567 de 1998, por medio de la cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado; contempla lo siguiente:

El Artículo 13 establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Este Sistema se define como un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos. Su propósito principal es doble: de un lado mejorar el Talento Humano al elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor; y del otro, aportar a la Institución al contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El Artículo 19 establece una obligación de organización, al señalar que las entidades están obligadas a organizar anualmente programas de bienestar social e incentivos para sus empleados.

El Artículo 20 establece que los programas de bienestar social deben concebirse como procesos permanentes que se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos. El propósito fundamental de estos programas es dual, enfocándose tanto en el empleado como en la institución, a saber: De un lado, Los programas buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; Y del otro, estos programas deben contribuir a elevar en el empleado los niveles de satisfacción; eficacia, eficiencia y efectividad; y su identificación con el servicio de la entidad en la cual labora.

El Artículo 25 establece que, para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social, las entidades deben seguir el siguiente proceso de gestión:

Fase	Acción Clave	Detalle y Objetivo
a. Diagnóstico	Estudio de Necesidades	Analizar las necesidades de los empleados y sus familias para establecer prioridades y alternativas, en línea con las estrategias institucionales y las políticas nacionales.
b. Planificación	Diseño de Programas	Crear programas y proyectos de amplia cobertura para atender las necesidades detectadas. Estos deben incluir recursos internos e interinstitucionales disponibles.

c. Implementación	Ejecución de Programas	Implementar los programas de forma directa, o mediante la contratación con terceros (personas naturales, jurídicas u organismos de protección social), según la necesidad a resolver.
d. Control	Evaluación y Seguimiento	Verificar la eficacia de los programas adelantados, lo que permite tomar decisiones informadas sobre su modificación o continuidad.

La Ley 734 de 2002 (Artículo 33, numerales 4 y 5) establece que los servidores públicos y sus familias tienen el derecho fundamental de participar en todos los programas de bienestar social e incentivos que establezca el Estado. Este derecho incluye, pero no se limita a, la participación en programas relacionados con vivienda, educación, recreación, cultura, deporte, vacaciones. Además, los servidores tienen derecho a disfrutar de estímulos e incentivos de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

El parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que las Entidades Públicas tienen la obligación de implementar programas de bienestar social conforme a las normas vigentes. Además, esta ley y el Plan Nacional de Formación y Capacitación definen las directrices para el desarrollo de los programas dirigidos a los servidores públicos de la entidad.

El Sistema de Subsidio Familiar se entiende como una parte integral del Sistema de Protección Social de Colombia. Esta concepción se basa en la Ley 21 de 1982, que lo define como una prestación social enfocada a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. Este concepto ha sido respaldado por la Corte Constitucional, que en la Sentencia C-041 de 2006, en que 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.*
>
> *De esta manera, se entiende que 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. Por lo tanto, las entidades del estado podrán celebrar convenios con las cajas de compensación familiar, para desarrollar los programas de bienestar social en relación con las distintas actividades de bienestar social y en tal sentido, los empleados públicos podrán desplazarse a las diferentes sedes de la caja de compensación familiar, objeto del convenio con el fin de cumplir las actividades de bienestar señaladas".

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece que las entidades tienen el deber de organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Estos estímulos deberán implementarse a través de programas de bienestar social.

El Artículo 2.2.10.2 del mismo Decreto define que los empleados y sus familias son beneficiarios de los siguientes programas de protección y servicios sociales:

I. Programas Sociales de Beneficio General

Recreación y Cultura: Incluye actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas y culturales.

Salud: Programas de promoción y prevención de la salud.

Capacitación Informal: Formación en artes, artesanías u otras modalidades de bienestar que puedan ser gestionadas mediante convenio con Cajas de Compensación y otros organismos que provean subsidios o ayudas económicas.

Vivienda: Promoción de programas ofrecidos por entidades como el Fondo Nacional de Ahorro, fondos de cesantías o Cajas de Compensación Familiar. La entidad debe facilitar los trámites y la información, y presentar las necesidades de vivienda de los empleados a dichas organizaciones.

II. Disposiciones Especiales para Programas de Educación (Parágrafo 1)

Los programas de educación (formal y no formal, en niveles básico, medio y superior) estarán dirigidos primordialmente a los empleados públicos.

Extensión del Beneficio: Las familias de los empleados también podrán beneficiarse de estos programas, siempre y cuando la entidad cuente con los recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para tal efecto. (Parágrafo 1 modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005).

El Artículo 2.2.10.7 (ibídem) establece los programas que las entidades deben implementar para mantener niveles adecuados de Calidad de Vida Laboral, de conformidad con el Artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998, a saber:

Programas Obligatorios de Calidad de Vida Laboral

Las entidades deben efectuar las siguientes acciones:

1. Clima Laboral: Con el fin de dar cumplimiento a la política de bienestar y desarrollo del talento humano, se llevará a cabo la medición del clima organizacional en la vigencia 2026. Si bien la normativa establece una periodicidad mínima bienal, la medición de este año resulta imperativa para evaluar la efectividad de los planes de acción derivados de los resultados de 2025, garantizando así un seguimiento riguroso al ambiente laboral del INSOR.

2. Gestión del Cambio: Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente a este. En caso de reformas, debe ofrecerse desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.

3. Transición y Retiro: Preparar a los empleados pre-pensionados para el retiro del servicio.

4. Cultura Organizacional: Identificar la cultura actual y definir los procesos necesarios para consolidar la cultura deseada.

5. Desarrollo de Equipo: Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Incentivos: Adelantar programas de incentivos.

Define un apoyo metodológico en el Parágrafo, al establecer que el Departamento Administrativo de la Función Pública tiene el deber de desarrollar metodologías que faciliten la formulación de los programas de bienestar social para los empleados y asesorar a las entidades en su implantación.

El Artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen el siguiente objeto: Otorgar reconocimientos por el buen desempeño del personal; Propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad; y Fomentar un mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El Artículo 2.2.10.9 del mismo Decreto establece la responsabilidad de los jefes de cada entidad de adoptar anualmente el Plan de Incentivos Institucionales. Este plan debe incluir incentivos de carácter no pecuniario (no monetario) dirigidos a: El mejor empleado de carrera de la entidad; Los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico; y El mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad. Además, el Plan debe ofrecer incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo.

El Programa de Incentivos, regulado por el Decreto 1083 de 2015, tiene como objetivo central crear un ambiente laboral propicio dentro de las entidades. Asimismo, busca reconocer el desempeño en niveles de excelencia de los servidores públicos y de los equipos de trabajo. Para este fin, el programa otorga incentivos tanto pecuniarios (monetarios) como no pecuniarios.

La Agencia Colombia Compra Eficiente, mediante respuesta a una consulta de fecha 6 de julio de 2018, sustento su posición con el siguiente análisis normativo:

"El Decreto 1083 de 2015 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, referidos a el empleo público y el sistema de estímulos y bienestar para los empleados del Estado, no obliga a adelantar ningún Proceso de Contratación en particular, por lo cual la Entidad Estatal es autónoma para escoger el medio por el cual ejecuta dichos programas".

El Departamento de Función Pública ha manifestado la importancia de los programas de Bienestar Social en la Administración Pública así:

> *"Dentro de la Administración Pública los programas de Bienestar Social, pretenden mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias. Así mismo, fomentar una cultura organizacional que promueva un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana por parte de los servidores en la entidad.*
>
> *(…) las entidades del sector público deben elaborar el Programa de bienestar Social anual, de acuerdo a un diagnóstico previo aplicado a todos los servidores de la compañía, en el cual se exploren sus necesidades, expectativas. Este programa debe comprender: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.*
>
> *¿Pero en qué consisten estos dos componentes?*
>
> *La Protección y Servicios Sociales: Por medio de este componente 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.*

Por otro lado, "La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales".

El DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) y Colombia Compra Eficiente han establecido que los programas de bienestar social deben ser procesos permanentes que se organicen a partir de las iniciativas de los servidores públicos. Dichos programas están orientados a cumplir un doble objetivo:

1. Desarrollo Integral del Empleado y Familia
Buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y el mejoramiento del nivel de vida del empleado y su familia.
2. Mejora del Desempeño Institucional
Asimismo, deben permitir elevar en el servidor público los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, y su identificación con el servicio y la entidad.

En virtud de todo lo normativamente expuesto, el INSOR desarrolló los planes estratégicos de Talento Humano como parte de su política institucional, el objetivo de estos planes es mantener e incrementar la motivación y el compromiso de los servidores, articulando los intereses individuales con los institucionales y los lineamientos de la entidad.

Específicamente, el Plan de Bienestar Social define las acciones a desarrollar de manera racional para garantizar la eficiencia en la utilización de los recursos económicos, este plan incluye actividades orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección social y la provisión de servicios sociales

Las Cajas de Compensación Familiar ofrecen servicios a sus afiliados en dos modalidades principales:

1. Atención Individual

Proporcionan atención directa en áreas como recreación, cultura y formación para los afiliados.

2. Beneficios Empresariales

Ofrecen a las entidades afiliadas un portafolio de beneficios a nivel empresarial, que incluye el diseño, asesoría y acompañamiento en el desarrollo de programas grupales.

El valor agregado de estos servicios se refleja en:
Eficiencia en Costos: Las tarifas benefician a las entidades afiliadas al reducir sus costos de intervención.

Impacto Medible: Los programas pueden evaluarse en términos de continuidad, resultados e impacto.

Fortalecimiento Integral: Se evidencia el valor añadido en el fortalecimiento grupal, individual e institucional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de bienestar.

En cumplimiento de la normativa vigente, el INSOR ha formulado su Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos. Este Plan tiene como objetivo fundamental: Fortalecer el clima organizacional; Mejorar la calidad de vida laboral; y Promover el reconocimiento del desempeño de los servidores públicos.

El Plan contempla actividades dirigidas tanto a los servidores públicos como a sus familias, alineándose con la Ley 734 de 2002 (Artículo 33), que consagra el derecho a participar en programas de bienestar social y recibir estímulos.

En cumplimiento del mandato legal, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano debe integrar a los hijos de los servidores en las actividades de bienestar social, con el fin de fortalecer el ambiente laboral. Por ello, se requieren actividades recreativas que busquen la integración de los niños como una estrategia de bienestar social.

Este enfoque reafirma la importancia de la familia en la construcción de un ambiente laboral sano, mientras que, a través de actividades lúdicas y el juego, se promueve el desarrollo individual y social de los niños y niñas, reforzando valores como: Autonomía y Confianza; Respeto y Compañerismo; e Integración, apoyo y bienestar.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos establece los incentivos entre los que podrán escoger los mejores servidores de cada nivel de la carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de la vigencia. Esta selección se lleva a cabo en el cuarto trimestre de la vigencia actual y esta actividad se realiza durante una sesión del Comité de Incentivos.

Dado que el INSOR no cuenta con la infraestructura, logística ni el personal suficiente para ejecutar directamente las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, se requiere la contratación de una empresa especializada que cuente con la experiencia e idoneidad necesaria para organizar y ejecutar las actividades del plan.

RESOLUCIÓN No.012 2026

(30 DE ENERO DE 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE JUSTIFICA LA CONTRATACIÓN DIRECTA No. CD-002-2026, CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR."

Aprovechando que los servidores públicos del INSOR están afiliados a la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, y que ésta desarrolla y articula soluciones innovadoras de bienestar integral que busca la transformación de la sociedad y contribuir activamente a la prosperidad colectiva, se propone a COMPENSAR como ejecutor de las actividades del Plan de Bienestar descritas en el ANEXO ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS PARA LA VIGENCIA 2026.

Teniendo en cuenta que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano debe proyectar y desarrollar los programas de bienestar social para los servidores públicos de la entidad y sus familias, población afiliada y beneficiaria de los servicios de COMPENSAR, se considera necesario celebrar un contrato con dicha entidad. En el Literal A. OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA, se detallan las razones que sustentan esta decisión.

La necesidad de contratar una empresa externa se fundamenta en la búsqueda de solidez operativa, personal idóneo, experiencia e infraestructura para garantizar la organización, ejecución y logística de las actividades del programa. El plan para el año 2026 se centra en dar continuidad a los programas actuales, asegurando esta continuidad mediante la contratación oportuna del recurso humano y técnico requerido para las actividades propuestas.

La contratación de este servicio garantizará el cumplimiento de las obligaciones legales e institucionales en materia de bienestar. Además, esta acción permitirá fortalecer el talento humano del INSOR y contribuir a la generación de ambientes laborales positivos, Estos beneficios están directamente alineados con los principios constitucionales de dignidad, equidad y desarrollo humano integral.

El Instituto Nacional para Sordos (INSOR) requiere contratar la prestación de servicios para la ejecución de actividades de Bienestar Social e Incentivos. Dichas actividades, dirigidas a los funcionarios del INSOR y sus familias, están contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, según las especificaciones técnicas y el alcance del objeto contractual.

A. OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA

El Instituto Nacional para Sordos – INSOR, como establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Igualdad y Equidad, tiene como misión orientar y promover la gestión e implementación de políticas públicas basadas en criterios técnicos especializados,

con el propósito de contribuir a la garantía de los derechos y la equidad de oportunidades lingüísticas, sociales y culturales inclusivas para la población sorda en Colombia.

En cumplimiento de su objeto misional, el INSOR desarrolla estrategias para mejorar la calidad de vida de la comunidad sorda. Estas estrategias abarcan aspectos fundamentales como la salud, la educación y el empleo, y se centran, de manera prioritaria, en garantizar el acceso efectivo y equitativo a la información y a la atención en diversos sectores del ámbito público y privado. Para lograrlo, el INSOR utiliza herramientas institucionales específicas: fortalece las trayectorias educativas, fomenta alianzas interinstitucionales y promueve condiciones de accesibilidad y atención diferencial. Todo esto se enmarca en la garantía de derechos y la dignidad humana.

Sin embargo, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano no dispone, actualmente, del personal, la capacidad técnica, operativa ni de la infraestructura necesaria para ejecutar de manera directa las actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, aprobado para la vigencia 2026. Por consiguiente, se considera viable, conveniente y jurídicamente procedente contratar a una entidad especializada. Dicha entidad deberá contar con la experiencia, capacidad y solvencia técnica requeridas para desarrollar satisfactoriamente estas actividades.

En este contexto, la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR se presenta como un aliado estratégico idóneo.

Es una entidad legalmente constituida, vigilada por la Superintendencia del Subsidio Familiar y regulada por un marco normativo robusto (que incluye, entre otras, la Ley 21 de 1982, la Ley 789 de 2002, el Decreto 341 de 1988 y el Decreto 784 de 1989). Adicionalmente, COMPENSAR cuenta con la infraestructura, el talento humano especializado y una trayectoria verificable en la ejecución de programas de bienestar dirigidos a empleados públicos, Esta experiencia se evidencia en la suscripción de contratos similares con entidades de alto nivel como la Superintendencia Financiera, la Fiscalía General de la Nación, el IGAC, el Ministerio de Minas y Energía y la Alcaldía de Bogotá.

Así mismo, COMPENSAR cuenta con certificaciones de calidad bajo la norma ISO 9001. Estas certificaciones son aplicables a diversas líneas de servicio, tales como formación, proyectos sociales, participación ciudadana y organización de eventos, El cumplimiento de esta norma respalda su capacidad operativa, garantiza una gestión enfocada en resultados y demuestra su firme compromiso con la mejora continua.

En este sentido, la contratación del programa se sustenta plenamente en el marco legal vigente:

- Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículos 13 y 25): Se establece que las entidades públicas pueden ejecutar los programas de bienestar social e incentivos a través de contratación con personas jurídicas (como las cajas de compensación familiar). Esto es aplicable cuando la entidad contratante, como el INSOR, no cuenta con los medios necesarios para el desarrollo directo de las actividades.

- Decreto 1083 de 2015 (Artículo 2.2.10.2): Este decreto permite que los programas de protección y servicios sociales (incluidos los recreativos, deportivos y culturales) se extiendan a los núcleos familiares de los servidores. Asimismo, exige que su implementación se realice bajo criterios de eficiencia y calidad.

Es importante destacar que la propuesta de servicios de COMPENSAR cumple con todos los requisitos señalados en el ANEXO ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS PARA LA VIGENCIA 2026.

El análisis de mercado adelantado por el INSOR confirmó que la oferta económica se encuentra alineada con los precios del sector y satisface plenamente las condiciones técnicas requeridas.

De esta forma, se da cumplimiento a los principios de economía, eficacia y responsabilidad de la contratación pública, según lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 80 de 1993.

Por lo tanto, se concluye de manera categórica que la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR dispone de la capacidad legal, administrativa, financiera y técnica necesaria para ejecutar el contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión contribuyendo a la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos del INSOR en la presente vigencia.

La suscripción de este acuerdo es plenamente procedente desde el punto de vista jurídico, considerando la naturaleza de ambas entidades, la compatibilidad de su misionalidad y la finalidad común de fortalecer el desarrollo humano, institucional y organizacional de los servidores públicos del Instituto Nacional para Sordos y sus familias.

B. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

El contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión para la logística, producción y realización de las actividades que se pretenden suscribir tiene como fin brindar la asesoría necesaria para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la entidad por la Constitución y la Ley, debido a que por sí sola la Entidad, y a través de sus medios y mecanismos ordinarios, no lo puede ejecutar a cabalidad. En consideración a ello y teniendo en cuenta la necesidad descrita en este documento, la cual se pretende satisfacer,

aplica para el presente proceso de contratación la modalidad de Contratación Directa, bajo la causal *"prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales"* contemplada en el literal h, numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, compilada en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 Decreto 1082 de 2015, el cual señala:

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

Teniendo en cuenta el servicio a contratar y atendiendo los principios de la contratación pública en especial el principio de la planeación y la razonada discrecionalidad, la Entidad ha considerado que para su funcionamiento se requiere de apoyo, acompañamiento, o soporte, de una persona jurídica que podrá efectuar actividades con énfasis en la organización, montaje, producción técnica y realización, como también algunas otras caracterizadas por la acción material del contratista, donde actuará como ejecutor, con el propósito y finalidad de apoyar el funcionamiento de la misma, y que no implican el ejercicio de funciones públicas administrativas.

La Caja de Compensación Familiar Compensar es la oferta idónea para ejecutar el plan de bienestar para los empleados del INSOR ya que cuenta, de un lado, con la experiencia e infraestructura necesarias para este contrato, y de otro, tiene su propia red de servicios y personal calificado, lo que le permite atender la integralidad de las actividades, garantizando el éxito del plan de bienestar e incentivos y como se muestra en los históricos de contratación en el documento Análisis de Sector, ha cumplido satisfactoriamente en las últimas 5 vigencias.

De conformidad con lo anterior, la Caja de Compensación Familiar Compensar, tiene la capacidad legal, administrativa, financiera y técnica para ejecutar el contrato que se justifica en el presente estudio previo, y su propuesta de servicios resulta favorable técnica y económicamente para satisfacer las necesidades del Instituto Nacional para Sordos.

Así las cosas, resulta conveniente y oportuno para las dos entidades la celebración de un CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN, el cual encuentra su sustento en las consideraciones precedentes, teniendo en cuenta que las dos entidades atienden su objeto y misionalidad, y bajo las condiciones establecidas en la propuesta.

C. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

El contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión para la logística, producción y realización de las actividades que se pretenden suscribir tiene como fin brindar la asesoría necesaria para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la entidad por la Constitución y la Ley, debido a que por sí sola la Entidad, y a través de sus medios y mecanismos ordinarios, no puede ejecutarlas a cabalidad, en consideración a ello y teniendo en cuenta la necesidad, descrita en este documento, que se pretende satisfacer se aplica para el presente proceso de contratación la modalidad de Contratación Directa, bajo la causal "*prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales*" contemplada en el literal h, numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, compilada en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 Decreto 1082 de 2015, el cual señala:

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

Los servicios 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. (…)" Concordante con el numeral 3 de la Ley 80 de 1993"

Teniendo en cuenta el servicio a contratar y atendiendo los principios de la contratación pública en especial el principio de la planeación y la razonada discrecionalidad, la Entidad ha considerado que para su funcionamiento se requiere de apoyo, acompañamiento, o soporte, de una persona jurídica como COMPENSAR, quienes cuentan con la infraestructura física y organizacional para el montaje, producción técnica y realización de las actividades señaladas en el ANEXO ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS PARA LA VIGENCIA 2026.

Así las cosas, la Caja de Compensación Familiar Compensar, ofrece las actividades necesarias para ejecutar el plan de bienestar de los empleados del INSOR, ya que cuenta con la experiencia e idoneidad necesarias para ejecutar el objeto del contrato, además reúne la infraestructura y el personal idóneo para atender la integralidad de las actividades del plan de bienestar e incentivos, con su propia red de servicios y su propio personal.

De conformidad con lo anterior, la Caja de Compensación Familiar Compensar, tiene la capacidad legal, administrativa, financiera y técnica para ejecutar el contrato que se justifica en el presente estudio previo, y su propuesta de servicios resulta favorable técnica y económicamente para satisfacer las necesidades del Instituto Nacional para Sordos. Así las cosas, resulta conveniente y oportuno para las dos entidades la celebración de un CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN, el cual encuentra su sustento en las consideraciones precedentes, teniendo en cuenta que las dos entidades atienden su objeto y misionalidad, y bajo las condiciones establecidas en la propuesta.

Que los estudios y documentos previos y demás actos administrativos que tienen relación con el presente proceso de selección podrán ser consultados en el Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP II.

Que las condiciones técnicas del contrato a celebrar se encuentran señaladas en los estudios previos que se pueden consultar en el Portal del SECOP II.

Que, con fundamento en lo anterior, entre el INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS - INSOR y la Caja de Compensación Familiar Compensar se celebrará un contrato, mediante la modalidad de CONTRATACIÓN DIRECTA y atendiendo lo dispuesto en el Literal h. - Numeral 4 Articulo 2 Ley 1150 de 2007, y el Artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015.

Que las condiciones técnicas del contrato a celebrar se encuentran señaladas en los estudios previos y en la ficha técnica que se pueden consultar en el Portal de SECOP II.

En mérito de lo anteriormente expuesto La Secretaria General del Instituto Nacional de Sordos,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Justificar la modalidad de Contratación Directa para el proceso de contratación directa con **LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR**. con el NIT. 860.066.942-7 representada legalmente por **EMILCEN GARZÓN CAÑADULCE** identificada con cédula de ciudadanía No. 52.477.031 en su calidad de apoderada del representante legal de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR Mediante escritura pública 2001 de fecha 14 de febrero de 2023, cuyo objeto es: " Prestar servicios de apoyo

a la gestión para el desarrollo de las actividades del plan de bienestar del Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para la vigencia 2026".

ARTÍCULO SEGUNDO: Celebrar el Contrato de prestación de servicios con **LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR**, por la suma de **CINCUENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS ($55.000.000) M/CTE**. la cual se encuentra respaldada por el certificado de disponibilidad presupuestal No. 11926 de fecha 8 de enero de 2026 POSICIÓN CATALOGO DE GASTO A-02-02-02-009-006 SERVICIOS RECEATIVOS, CULTURALES Y DEPORTIVOS.

ARTÍCULO TERCERO: Los estudios y documentos previos, podrán ser consultados en el portal único de contratación www.colombiacompra.gov.co SECOP II.

ARTÍCULO CUARTO: Contra el presente acto administrativo de justificación de la Contratación Directa por ser un acto de contenido general, no procede recurso alguno de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO QUINTO: El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 30 días del mes de enero de 2026.

ADRIANA MARGARITA URBINA PINEDO
Secretaria General

Elaboró: Alexandra Quintero. Abogada – Contratista. Secretaría General.
Revisó: Sulma Martínez, Abogada Secretaria General

* 20262700000533*