REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

RESOLUCIÓN NÚMERO 0434 DE 2026

(OCTUBRE 20 DE 2026)

"Por la cual se justifica la contratación directa con "CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR"

LA SECRETARIA GENERAL (E)

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias aplicables, especialmente las previstas en el artículo 11 de la Ley 80 de 1993, el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, resolución 0297 del 12 de septiembre de 2024, resolución 0389 de 2026 y las disposiciones de competencia y delegación vigentes de la Entidad; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, se creó la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, entidad del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera, adscrita al Ministerio del Trabajo. para la administración del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la promoción de la prestación del Servicio Público de Empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo entre otras funciones que serán reglamentadas por el Gobierno Nacional.

Que, por medio del Decreto 2521 de 2013, se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo; el artículo 3 ibidem, consagró dentro de las funciones de la Entidad, entre otras, las señaladas en los siguientes numerales: 1. Ejecutar las políticas en materia de la prestación del servicio público de empleo, la gestión del empleo y la intermediación laboral.8. Realizar acciones de articulación y coordinación entre entidades públicas, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del servicio público de empleo. 10. Asesorar y prestar asistencia técnica a las entidades públicas del orden nacional y territorial, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr la mejor organización del servicio público de empleo.

Que, el artículo 15 del mismo Decreto, estableció dentro de las funciones de la Secretaría General, entre otras, las siguientes:

> *"(…)*
> *6. Establecer las políticas, planes, programas y proyectos de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano de la entidad.*
> *(…)*

Que, para el cumplimiento de lo anterior, mediante la Resolución 841 de 2015, modificada por la Resolución No 0366 de 2023, se creó en la Secretaría General, el Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, asignándose las funciones de:

> *"1. Diseñar y coordinar, bajo los lineamientos de la Secretaría General y de acuerdo con las normas vigentes, políticas, planes, programas y proyectos de administración del talento humano, dirigidos al desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad.*
> *2. Dirigir y desarrollar los procesos de selección, vinculación, retiro, desarrollo, cultura, clima laboral, estímulos y seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a los objetivos institucionales y a la normatividad vigente.*
> *(…)*
> *4. Diseñar y administrar el plan de estímulos para los funcionarios de la entidad de conformidad con la normatividad vigente. (…)*

Que, la Ley 21 de 1982 en su artículo 39 señala: "Las cajas de Compensación familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la Ley (…)" y en el Artículo 41 establece:" Las Cajas de compensación Familiar tendrán entre otras, las siguientes funciones: "(…) 3. Ejecutar, con otras cajas, o mediante la vinculación con organismos y entidades

públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades señalados par La ley (…)'.

Que, en concordancia con lo establecido en el artículo 57 de la cita ley, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en su calidad de empleador se encuentra afilada a la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, que se encarga de proveer servicios de bienestar para personas, núcleos familiares y empresas.

Que, con ocasión a las disposiciones normativas en especial lo dispuesto en: Decreto 1072 de 2015 en sus artículos 2.2.7.4.4.10, Ley 1567 de 1998 en su artículo 19, 20, 23 y 24, Ley 909 de 2004 articulo 36, Decreto 1499 de 2017; establecen entre otras la obligación de implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que, el Decreto 752 de 1984, "Por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968", en su artículo 12 establece que "Los programas de bienestar social se adelantarán con (…) las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales".

Que, en cuanto a los programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que adelanten las cajas de compensación familiar, el artículo 2.2.7.4.4.10 del Decreto 1072 de 2015, indica que (…) estarán orientados a las siguientes finalidades principales: 1. Conceder educación integral y continuada a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo. 2. Impartir educación y capacitación a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo, en oficios y ocupaciones que tiendan al mejoramiento del ingreso familiar. 3. Establecer servicios de biblioteca, centros de documentación y servicios de aprendizaje para el mejoramiento de la educación y capacitación de la familia. 4. Auspiciar becas, cursos y demás actividades de fomento y capacitación para los afiliados y sus familias. 5. Organizar eventos científicos y culturales a los cuales tengan acceso los afiliados, sus familias y la comunidad en general." De otra parte, el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 indica: "Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos." A su vez, el artículo 20, 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" y el artículo 21 define que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

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 la 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.

Que, el artículo 23 y 24 del mismo Decreto Ley 1567 de 1998 fija las áreas de intervención de los programas de bienestar social, para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo: "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.

Que, 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. 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."

Que, según lo señalado en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, la Entidad deberá implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. A su vez, el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 "por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015" define el "MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN" como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelva las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, de la misma forma se definieron las políticas de gestión y desempeño institucional y una de las cuales comprende "Talento Humano".

Que, en cumplimiento de lo anterior, mediante la Resolución No. 118 del 2 de febrero de 2018, modificada parcialmente por la Resolución No. 000603 del 20 de septiembre de 2019, la Entidad actualiza el Sistema Integrado de Gestión según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Que tal y como se evidencia en el marco normativo expuesto, es obligación de las entidades públicas, realizar actividades de bienestar social para los funcionarios y sus familias, dirigidas al fomento de la recreación, el deporte, la cultura, la promoción y prevención de la salud, entre otros; que se pueden llevar a cabo con la contratación de personas naturales o jurídicas, o a través de organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver, de conformidad con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998.

Que, para dar respuesta a las diferentes necesidades manifestadas por los servidores públicos, para cada uno de ellos y sus familias, la Entidad puede acudir a opciones gratuitas en el mercado, y/o a través del uso de tecnologías de la información y/o con el apoyo del equipo de profesionales del Grupo de Talento Humano, pero no se considera prudente realizarlo de esta manera teniendo en cuenta que para su ejecución se requiere de personal experto, idóneo y capacitado en manejo de grupos, direccionamiento de actividades deportivas, recreativas, culturales, de salud, entre otras, que minimicen al máximo la ocurrencia de lesiones en la salud física del trabajador y por ende en el riesgo que esto representa para la Entidad.

Que, en lo que tiene que ver con actividades enfocadas a promoción y prevención de la salud en el trabajo, la entidad cuenta con los servicios de apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, quienes de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la ley 1562 de 2012 destinarán el cinco por ciento (5%) del total de la cotización para este tipo de actividades, sin embargo este recurso es insuficiente debido a que se emplea en la formación y entrenamiento de los comités de apoyo del SG-SST y en la asesoría técnica en necesidades específicas de la entidad. Asimismo, el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 define como obligación de la entidad la asignación de recursos financieros, técnicos y el personal necesario para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Si bien para la entidad es posible contar con un profesional que lidere el SG-SST, con alcance en la labor de promoción y prevención de todos los riesgos, pero debido al perfil sociodemográfico y de salud expresado en el informe de condiciones de salud realizado por la PROTEGER I.P.S., para el año 2026 se hace necesaria la intervención de diferentes riesgos manifestados por los funcionarios, tales como el riesgo cardiovascular, osteomuscular y psicosocial, la cual debe ser desarrollada por especialistas en cada uno de estos campos.

Que, para el cumplimiento del deber que le asiste a la Entidad de realizar programas de bienestar social dirigidos a los servidores públicos a su servicio, así como a los miembros de su núcleo familiar, la Caja de Compensación se convierte en un aliado estratégico, ya que además de permitir el aprovechamiento de los servicios contemplados en el Plan Básico y en los programas generales adelantados por la CAJA, también brinda atención prioritaria a los requerimientos que efectúe la Entidad en el marco de dichos programas, otorga tarifas especiales a sus afiliados, ofrece precios competitivos y conoce la caracterización de la población y sus necesidades.

Que, 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 COMPENSAR y que se han desarrollado de manera satisfactoria al garantizar personal competente y calificado, contar con la infraestructura apropiada para cada

actividad, garantizar el fácil acceso a las instalaciones y a los servicios en diferentes puntos de la ciudad de Bogotá para la Entidad y todos sus afiliados. Con fundamento en lo expuesto, se ha determinado la idoneidad de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR para la prestación de los servicios requeridos, por ser una entidad facultada para desarrollar diversos programas de bienestar social requeridos por la entidad para todos sus empleados, sin restricción alguna, dado que al ser la caja de compensación a la cual se encuentra afiliada la Entidad, su cobertura es total y genera libre acceso a todos sus servicios sin tener que pagar de forma adicional por los mismos

Que, con ocasión tales disposiciones la entidad tiene como necesidad la contratación bajo el objeto: *"Prestar el servicio para la realización de actividades que hacen parte del programa de bienestar social e incentivos de la vigencia 2026, dirigido a los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y sus familias".*

Que, para la entidad es pertinente fortalecer y mejorar aquellas condiciones que intervienen en la calidad de vida laboral y familiar de los servidores de la Entidad, a partir de la generación de espacios de recreación, cultura, deporte, salud, identidad organizacional, clima y cultura organizacional, entre otros; creados en el marco del programa de bienestar social e incentivos de la UAESPE para la vigencia 2026, el cual ofrece una cobertura para la totalidad de la población y que se encuentra fundamentado en la normatividad vigente, los lineamientos de la UNIDAD, y el plan estratégico institucional.

Que, para el cumplimiento del deber que le asiste a la Entidad de realizar programas de bienestar social dirigidos a los servidores públicos a su servicio, así como a los miembros de su núcleo familiar, la Caja de Compensación se convierte en un aliado estratégico, ya que además de permitir el aprovechamiento de los servicios contemplados en el Plan Básico y en los programas generales adelantados por la CAJA, también brinda atención prioritaria a los requerimientos que efectúe la Entidad en el marco de dichos programas, otorga tarifas especiales a sus afiliados, ofrece precios competitivos y conoce la caracterización de la población y sus necesidades.

Que, 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 COMPENSAR y que se han desarrollado de manera satisfactoria al garantizar personal competente y calificado, contar con la infraestructura apropiada para cada actividad, garantizar el fácil acceso a las instalaciones y a los servicios en diferentes puntos de la ciudad de Bogotá para la Entidad y todos sus afiliados.

Que, la experiencia acreditada por parte de la Caja de Compensación Familiar Compensar con diversas entidades públicas y privadas, ha sido amplia y satisfactoria.

Que, la contratación cuenta con respaldo presupuestal mediante el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) No. 11826, expedido el 14 de enero de 2026, por valor de CIENTO CINCUENTA Y OCHO MILLONES DE PESOS ($158.000.000) M/CTE. El presupuesto estimado para la presente contratación, conforme al numeral 4.4 de los estudios previos y a la propuesta económica, es de **OCHENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL PESOS ($85.354.000) M/CTE**, IVA incluido. El CDP respalda el compromiso hasta por el valor a contratar, sin que su cuantía total equivalga al valor del contrato; deberá verificarse su disponibilidad efectiva e imputación presupuestal y expedirse el registro presupuestal correspondiente.

Que, la presente contratación se encuentra contemplada en el Plan Anual de Adquisiciones de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.4.1 del Decreto 1082 de 2015.

Que, en mérito de lo expuesto;

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. JUSTIFICAR la modalidad de selección de contratación directa, de conformidad con el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, para celebrar con la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR, identificada con NIT 860.066.942-7, el Contrato de Prestación de Servicios No. SPE-SG-CD-152-2026, cuyo objeto es: *"Prestar el servicio para la realización de actividades que hacen parte del programa de bienestar social e incentivos de la vigencia 2026, dirigido a los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y sus familias".* La procedencia de la contratación se fundamenta en la **necesidad, idoneidad y demás circunstancias consignadas en los estudios previos y documentos del proceso.**

Continuación de la Resolución "Por la cual se justifica la contratación directa con "CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR"

ARTÍCULO SEGUNDO. PRESUPUESTO. El valor estimado de la contratación asciende hasta la suma de **OCHENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL PESOS ($85.354.000) M/CTE**, IVA incluido, con todos los costos, impuestos, tasas, contribuciones y gastos directos e indirectos asociados a la ejecución. Dicho valor se encuentra respaldado por el CDP No. 11826 del 14 de enero de 2026, expedido por $158.000.000, sin que la disponibilidad total del CDP constituya el valor contractual. La afectación definitiva estará sujeta a la disponibilidad e imputación correspondientes y a la expedición del registro presupuestal por el valor comprometido.

ARTÍCULO TERCERO. PLAZO DE EJECUCIÓN. El plazo de ejecución del contrato será hasta el 31 de diciembre de 2026, término contado a partir de la aprobación de la garantía única de cumplimiento, previa expedición del registro presupuestal, y suscripción del acta de inicio.

ARTÍCULO CUARTO. PUBLICAR el presente acto administrativo en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP II.

ARTÍCULO QUINTO. CONSULTA DE DOCUMENTOS: Los estudios previos y el presente acto pueden ser consultados en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP II - así como en la Secretaria General de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, ubicada en la Carrera 7 # 31 10 Piso 13 en la ciudad de Bogotá D.C.

ARTÍCULO SEXTO. Contra el presente acto no procederá recurso alguno de conformidad con lo establecido en el artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

LAURA YASMIN BARRERA MORENO

Firmado digitalmente por LAURA YASMIN BARRERA MORENO
Fecha: 2026.10.20 09:57:04 -05'00'

LAURA YASMIN BARRERA MORENO
Secretaria General (E)

Revisó: *Juan Bautista Ceballos Gutiérrez Coordinador - Grupo Contractual.*

Proyectó: *Lilia Susana Florez D'Paola - Abogada Contratista - Grupo Contractual.*