



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios

Resolución 93

(mayo 08 de 2023)

“Por cual se justifica y aprueba una contratación directa”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN DE TIERRAS RURALES, ADECUACIÓN DE TIERRAS Y USOS AGROPECUARIOS, UPRA

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 11 de la Ley 80 de 1993; el numeral 15 del artículo 11 y artículo 17 del Decreto 4145 de 2011; la Resolución 351 de 2011 modificada por la Resolución 388 de 2015 expedidas por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y,

C O N S I D E R A N D O:

Que la UPRA creada a través del Decreto 4145 de 2011 con el objetivo de orientar la política de gestión del territorio para usos agropecuarios, cuenta dentro de su estructura con una Secretaria General que tiene dentro de sus funciones la de *“Dirigir los procesos relacionados con el talento humano y la gestión contractual, así como la administración de los recursos físicos, financieros y tecnológicos requeridos para el desarrollo de la misión de la Unidad, conforme a las disposiciones vigentes.”*, y *“Dirigir, coordinar y ejecutar las actividades relacionadas con la planeación, organización, desarrollo, procesos y control del talento humano, así como de los asuntos administrativos relacionados”*.

Que a partir del Decreto Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, se establece que el sistema de estímulos se ejecutará a través de los programas de bienestar social e incentivos que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; además de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Que por su parte, los artículos 13 y siguientes del Decreto Ley 1567 de 1998 y 2.2.10.1 y siguientes del Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, vacacional; artístico y cultural, así como la

“Por cual se justifica y aprueba una contratación directa”

promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

Que conforme al artículo 14 del Decreto Ley 1567 de 1998, las finalidades del sistema de estímulos son las siguientes: “(...) a. *Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados, b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados; c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades; d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados. (...)*”.

Que, asimismo, en el artículo 5A de la Ley 1361 de 2009, “*Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia*”, modificado por la Ley 1857 de 2017, se establece que los empleadores deben facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, a través de la jornada familiar semestral.

Que, de igual forma, la implementación de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, resalta el papel fundamental del servidor público y su labor, y se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados, enfatizando aspectos como humanización del trabajo, equidad y justicia, sinergia, coherencia, articulación, objetividad y transparencia.

Que la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano hace parte de esta dimensión e incluye los componentes de bienestar e incentivos, administración del talento humano, previsión de recursos humanos, capacitación, gestión del desempeño, salud y seguridad, entre otros; los cuales impactan al servidor público en sus diferentes etapas del ciclo de vida: ingreso, desarrollo y retiro.

Que el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083, establece los programas que las entidades deberán efectuar para mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, así: “(...) 1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseadas (...)* “ 5. *Fortalecer el trabajo en equipo* y 6. *Adelantar programas de incentivos*”.

Que en atención a la función contenida en el literal h del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal, participó en la elaboración del plan Incentivos Institucionales; con su retroalimentación en el planteamiento de actividades donde se tuvieron en cuenta sus aportes, observaciones y sugerencias.

Que es así como, la Secretaría General requiere adelantar una contratación con el fin de que se preste el Servicio para el desarrollo de algunas actividades contenidas en el Plan de

“Por cual se justifica y aprueba una contratación directa”

Incentivos Institucionales de la vigencia 2023. A partir del desarrollo de estas actividades, la UPRA, busca generar un impacto positivo en los funcionarios de la Entidad, armonizando espacios de contenido lúdico, cultural, educativo, recreativo y deportivo, informativo, teniendo en cuenta que los programas de bienestar deben garantizarse 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, fomentar hábitos de vida saludable, manejo adecuado del tiempo libre y fortalecimiento de destrezas, capacidades y habilidades, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

Que para la ejecución o desarrollo de Plan de Estímulos, de conformidad con el artículo 25 literal c del Decreto ley 1567 de 1998, es viable contratar con las Cajas de Compensación, por ser estos los organismos encargados de la prestación de servicios sociales.

Que así mismo, el artículo 12 del Decreto 752 de 1984, señala 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 el artículo 39 de la Ley 21 de 1982 señala que *“Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley.”*

Que el artículo 2.2.1.2.1.4.9, del Decreto 1082 de 2015, señala que los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión pueden contratarse bajo la modalidad de contratación directa 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. Igualmente prescribe que 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.

Que atendiendo a lo expuesto, resulta necesario contratar la ejecución de algunas actividades del Plan de Incentivos Institucionales 2023, con una entidad que cuente con amplia experiencia en la ejecución de este tipo de actividades, prestigio, reconocimiento e idoneidad para el desarrollo del presente objeto; siendo la **Caja de Compensación Familiar COMPENSAR**, aquella entidad que reúne las características que se requieren para la ejecución del objeto contractual.

Que la **Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR**, realiza de manera permanente diversas actividades de bienestar social con entidades del sector público, lo cual la ha llevado a ganar amplia experticia y ofrecer calidad en los servicios que presta. Sumado a ello, COMPENSAR es la caja de Compensación Familiar a la que se encuentra afiliada la entidad y sus funcionarios.

“Por cual se justifica y aprueba una contratación directa”

Que por su parte el Consejo de Estado Consejo de Estado, Sección Tercera, en Sentencia 11001032600020110003900 (41719), del 13 de octubre de 2011, MP. Jaime Orlando Santofimio, unificó su jurisprudencia en punto al alcance legal de los objetos de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, refiriéndose en los siguientes términos:

“(…) Por otra parte, con estos mismos fundamentos se entiende entonces por contratos de “apoyo a la gestión” todos aquellos otros contratos de “prestación de servicios” que, compartiendo la misma conceptualización anterior, esto es, el desempeño de actividades identificables e intangibles, 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 (previamente definidas en los procesos de planeación de la Entidad), de la presencia de personas profesionales o con conocimientos especializados, sean estas naturales o jurídicas. Se trata entonces de los demás contratos de prestación de servicios, caracterizados por no ser profesionales o especializados, permitidos por el artículo 32 No 3° 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 si lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento de la correspondiente entidad, pero sin que sean necesarios o esenciales 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 (…)” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Que en conclusión, teniendo en cuenta, las normas transcritas, y el pronunciamiento del Consejo de Estado, se concluye que la necesidad y el objeto a contratar se encuadra dentro de lo que se ha descrito como una prestación de servicio de apoyo a la gestión necesaria para el funcionamiento de la UPRA; por lo cual, como quiera, que se ha verificado que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMPENSAR, cuenta con la trayectoria, el equipo y las instalaciones que se requieren para suplir la necesidad de la Entidad, es procedente contratar sus servicios a través de la modalidad de contratación directa.

Qué en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Modalidad de contratación y aprobación. Aprobar y ordenar la suscripción de un Contrato de Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión por la modalidad de contratación directa, con la **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR - COMPENSAR**, identificada con el NIT 860.066.942-7, representada por **JUAN PABLO MEJIA NIÑO**, mayor de edad identificado con cédula de ciudadanía 79´557.597, expedida en Bogotá D.C., debidamente facultado para contratar de conformidad con el poder conferido por el Director Administrativo de la Caja en calidad de representante legal, mediante la escritura pública

“Por cual se justifica y aprueba una contratación directa”

No. 4914 del 10 de septiembre de 2021, otorgada en la Notaria Treinta y Ocho del Circulo de Bogotá D.C.

Artículo 2. Objeto. Prestar servicios para desarrollar actividades previstas en el Plan de Incentivos Institucionales 2023 de la UPRA, dirigido al bienestar de los servidores públicos y sus familias y, por ende, contar con los servicios de apoyo logístico para la gestión y desarrollo de actividades culturales, lúdicas, deportivas, recreativas y formativas.

Artículo 3. Valor del Contrato y Disponibilidad Presupuestal. El valor del contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión será la suma de **OCHENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 85'000.000,00 M/Cte.)** incluido IVA y demás impuestos a que haya lugar; respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 21723 del 26 de enero de 2023, con cargo a la unidad ejecutora 17-01-06: Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios, UPRA, del rubro: “A-02-02-02-009-006 SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO, CULTURALES Y DEPORTIVOS ”.

Artículo 4. Plazo de Ejecución del Contrato. El plazo de ejecución del contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión será hasta el 22 de diciembre de 2023 o hasta agotar recursos, lo primero que ocurra, contabilizados a partir de la firma del Acta de inicio, previo cumplimiento de requisitos de perfeccionamiento y ejecución del Contrato.

Artículo 5. Publicación de los documentos precontractuales. Publicar para consulta en la plataforma del SECOP II todos los documentos y estudios previos que sustentan la presente contratación incluida esta Resolución.

Artículo 6. Improcedencia de recursos. Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno de conformidad con lo establecido en el artículo 75 de la Ley 1437 de 2011 por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 7. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los 08 días de mayo de 2023



FELIPE FONSECA FINO
Director general

Elaboró:

DIEGO CAMILO RODRIGUEZ NAVAS

CARGO: Profesional especializado 2028-17 FECHA:

02/05/2023

"Por cual se justifica y aprueba una contratación directa"

Revisó:

DIEGO CAMILO RODRIGUEZ NAVAS	CARGO: Profesional especializado 2028-17	FECHA: 04/05/2023
CIELO CAROLINA VERDUGO VELA	CARGO: Profesional especializado 2028-20	FECHA: 08/05/2023
NANCY ESPERANZA MONTAÑA MOLINA	CARGO: Secretaria general	FECHA: 04/05/2023
CARLOS ARTURO MAHECHA LÓPEZ	CARGO: Profesional especializado 2028-20	FECHA: 04/05/2023