



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

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

Resolución 27

(enero 27 de 2026)

“Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015”

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 que le confieren el numeral 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015; el numeral 15 del artículo 11 y el artículo 17 del Decreto Ley 4145 de 2011; el nombramiento ordinario conferido mediante Resolución 000267 del 13 de agosto de 2025 expedido por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y

CONSIDERANDO:

Que por medio del Decreto 4145 de 2011, el Gobierno Nacional creó la Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios (UPRA) como entidad adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR), Unidad Administrativa Especial sin personería jurídica, autonomía presupuestal, técnica y financiera, la cual tiene por objeto orientar la política de gestión del territorio para usos agropecuarios, la cual establece en su artículo 15 las funciones de la Secretaría General, en especial la de *“Dirigir procesos relacionados con el talento humano y la gestión contractual,”* así como *“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, la UPRA se encuentra incluida dentro de las entidades mencionadas en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993; en consecuencia, está obligada a sujetarse a lo dispuesto en dicha norma *“Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”* así como a las demás disposiciones legales y decretos reglamentarios que la desarrollan.

Que el inciso segundo del artículo 40 de la Ley 80 de 1993, dispone *“Las entidades podrán celebrar los contratos y acuerdos que permitan la autonomía de la voluntad y se requieran para el cumplimiento de los fines estatales.”*

"Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015"

Que la Ley 1150 de 2007 en su Título I hace referencia a los principios de Eficiencia y Transparencia que rigen la Contratación Pública y que, en este sentido, y dando cumplimiento a estos principios en su artículo 2° establece las modalidades de selección dentro de las cuales contempla la Contratación Directa.

Que la Ley 1150 de 2007, enlista en su artículo 2 las modalidades de selección de contratistas, hallándose en su numeral 4 la contratación directa, quien a su vez contempla que procederá en los siguientes casos: *"h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales."*

Que el artículo 2.2.1.2.1.4.1 del Decreto No. 1082 de 2015, dispone la obligatoriedad de proferir un acto administrativo de justificación para contratar bajo la modalidad de contratación directa que contendrá entre otros aspectos:

- "(...) 1. La causal que invoca para contratar directamente.
2. El objeto del contrato.
3. El presupuesto para la contratación y las condiciones que exigirá al contratista.
4. El lugar en el cual los interesados pueden consultar los estudios y documentos previos."*

Que el Decreto 1082 de 2015, actual norma que recopiló y regula los procedimientos de contratación regidos por las referidas leyes 80 y 1150, instituye en su artículo 2.2.1.2.1.4.9., lo siguiente:

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

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

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

Que el Decreto Ley 4145 de 2011 *"Por el cual se crea la Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios UPRA"*, da vida a una Entidad de carácter técnico superior para adelantar, orientar la formulación de políticas del sector rural del país. Con ello se fortaleció técnica y administrativamente la importante tarea de la planificación de largo plazo del sector agropecuario, en lo relacionado con la gestión del territorio para usos agropecuarios.

"Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015"

Que se presentaron para la presente contratación, los estudios y documentos previos por parte de la Secretaría General (Talento Humano) que analizan la necesidad y elaboran el estudio del sector conforme lo dispuesto por el Decreto 1082 de 2015. Por tanto, en los estudios previos se resume la necesidad, así:

Que el Decreto 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado"*, establece en el artículo 13 que 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 18 menciona que a través de los programas de bienestar social e incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados, y adicionalmente en el artículo 19 se menciona que las entidades están obligadas a organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

De igual manera, el decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública"* en el Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica que: *"Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados."* De igual manera en el artículo 2.2.10.2 establece 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.
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

El citado Decreto 1083, en el Artículo 2.2.10.7 establece en su numeral 1 las actividades a realizar respecto al clima organizacional, así: ***"ARTÍCULO 2.2.10.7. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL"***. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

“Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015”

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 pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada (...)
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Por otro lado, el artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1083 de 2015, creó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG que es el 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 resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Así mismo, el Decreto 1499 de 2017, modifica el Decreto 1083 de 2015 cuyo objetivo principal de esta actualización fue consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se estructura en 7 dimensiones, dentro de las cuales se encuentra la Dimensión de Talento Humano que incluye la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano con 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 la UPRA mediante la Resolución 031 de 2018, en su artículo 10, adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG del Decreto 1499 de 2017, y con la Resolución 191 de 2019 se realizó la alineación entre las dimensiones, políticas de gestión y desempeño del MIPG y la operación por procesos institucionales, entendiendo que a través del Sistema de Gestión SG de la UPRA se materializan las acciones identificadas en el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG desarrollado por el DAFP.

Conforme al artículo 14 del Decreto Ley 1567 ya referido, 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.”.

“Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015”

Que en este orden de ideas la Secretaría General de la UPRA elaboró el Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2025 (Bienestar e incentivos) que responde a la identificación de **necesidades** y expectativas de los empleados, y determina actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional. Para tal fin, se realizó un diagnóstico de necesidades de bienestar teniendo en cuenta:

- Normatividad vigente
- Caracterización del personal de planta de la entidad con el fin de conocer la población objetivo, como edad, género, antigüedad, educación y servidores con hijos y sus edades.
- Resultados de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada a los funcionarios entre el 24 al 28 de noviembre 2025, y fue diligenciada por el 88% de la planta de personal.
- Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, que hace parte de un conjunto de herramientas de Autodiagnóstico que permiten desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG), con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.
- La medición de clima organizacional realizado en la vigencia 2025.
- La medición de Batería de Riesgo Psicosocial realizada en la vigencia 2025 y su respectivo plan de acción.

Que teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar, y de acuerdo con los lineamientos del DAFP y la normatividad vigente, se concluyó que para definir las actividades a desarrollar se trabajarán las siguientes variables en el Plan de Incentivos Institucionales 2026 (Bienestar e incentivos):

- Enfocar actividades en los principales motivantes de los servidores: espacios de recreación y relajación, disminuir el estrés, compartir en familia (tener en cuenta también mascotas), y fortalecer el clima laboral.
- Realizar actividades mensuales.
- Continuar con la celebración de fechas especiales.
- Diseñar actividades de reconocimiento (creación de estímulos).
- Realizar actividades de prevención en salud enfocadas principalmente a la prevención de riesgo cardiovascular y cuidado de la salud mental inter e intralaboral, de acuerdo con las necesidades identificadas en la batería de riesgo psicosocial.
- Programas actividades de intervenciones individuales con el fin de realizar seguimiento a los resultados de la batería.
- Se debe garantizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y medición de clima organizacional.
- Incluir actividades artísticas y culturales principalmente relacionadas con cine y fotografía, teatro, actividades culinarias, visita a museos, literatura.
- Realizar actividades de deporte y recreación de preferencia de los servidores como caminatas ecológicas, torneo de bolos y otros deportes.

“Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015”

- Incluir incentivos no pecuniarios y pecuniario.
- En cuanto a la política de integridad se debe fortalecer la socialización del código de integridad de la entidad, realizar actividades de apropiación del código de integridad, reconocimiento por valores, capacitación en temas relacionados con los Conflictos de intereses, mediante el uso de herramientas adoptadas de función pública y definir la conformación del grupo de trabajo de integridad, mediante resolución que permita la evaluación constante de los temas relacionados con la política.
- Incluir en las actividades los diferentes tipos de familia, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores.
- Organizar las fechas de los eventos con anticipación con el fin de garantizar la participación de todos los servidores públicos.

Que dicho Plan se estructura de acuerdo con los ejes que conforman el Plan Nacional de Bienestar “*Servidores saludables, entidades sostenibles*” del DAFP:

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

Que, de acuerdo con dicho plan, para su ejecución se tendrán en cuenta diferentes canales, buscando la optimización tanto de la calidad de las actividades como los recursos asignados para dicho fin.

- Se contratará la ejecución de algunas actividades del Plan que requieran presupuesto, teniendo en cuenta el Plan Anual de Adquisiciones, y siguiendo los lineamientos para la programación presupuestal.
- Algunas actividades se llevarán a cabo internamente sin requerir presupuesto.
- Se aprovecharán las alianzas interinstitucionales con las Entidades Promotoras de Salud, con la aseguradora de riesgos laborales, con la Caja de Compensación Familiar Compensar y con otras entidades que brinden apoyo en el desarrollo de actividades que se plantean.

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 Incentivos Institucionales de la vigencia 2026. A partir del desarrollo de estas actividades, la UPRA busca generar un impacto positivo en los funcionarios de la Entidad, combinando 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.

“Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015”

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

“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:

- a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- 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.
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

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 36 de la Ley 909 de 2004, establece que 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”*, las Entidades Públicas podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias, programas de protección y servicios sociales tales como deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales y de promoción y prevención de la salud, entre otros.

Que según las obligaciones legales expuestas anteriormente, se evidencia la inminente responsabilidad por parte de las entidades públicas de desarrollar actividades de bienestar social para los funcionarios y sus familias, que incluyan entre otras, acciones que promuevan hábitos de vida saludables, integración, recreación y capacitación; dicha obligación puede satisfacerse según lo señalado en el Decreto 1567 de 1998 mediante 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.

Por su parte, el artículo 2.2.10.2 del decreto 1083 de 2015 dispone 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”*:

“Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015”

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.

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, para adelantar los programas de bienestar social, el artículo 12 del Decreto 752 de 1984 señala que *“se adelantarán con (...) las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales. Cuando los establecimientos oficiales mencionados no estén en capacidad de ejecutar estos programas, lo certificarán así a los organismos y entidades de la administración pública nacional a fin de que puedan organizarlos con particulares.”*

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 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»*

"Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015"

Atendiendo a lo expuesto, resulta necesario contratar la ejecución de algunas actividades del Plan de Incentivos Institucionales 2026, requeridos por la entidad con una organización 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.

La Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR, realiza de manera permanente diversas actividades de bienestar social y salud ocupacional 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.

Que la UPRA, cuenta con recursos disponibles para amparar la erogación económica que resulte de esta contratación, para el efecto expidió el certificado de disponibilidad No. 8826 del 22 de enero de 2026, por valor de ciento cincuenta millones de pesos MCTE (\$150.000.000).

Que para la ejecución del objeto contractual, se requiere un prestador del servicio con amplia experiencia en programas de bienestar social con entidades del estado; y que cuente con los profesionales y expertos idóneos para el desarrollo del contrato.

Que la Cajas de Compensación Familiar ofrecen dentro del marco de servicios a sus afiliados, la atención de manera individual en áreas como recreación, escuelas deportivas, turismo, vivienda, salud, cultura y formación, mercadeo social, etc., y presentan de otra parte beneficios en su portafolio a nivel empresarial para sus entidades afiliadas, diseñando, asesorando y acompañando el desarrollo de programas en el marco de intervención a nivel grupal; 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 de ellas, permitiendo evidenciar el valor agregado de los programas a nivel de fortalecimiento grupal, individual e institucional, aportando al cumplimiento del objetivo que buscan dichos planes de bienestar.

Que la Caja de Compensación Familiar Compensar, tiene 46 años de experiencia, además de presentar un enfoque estratégico, en el cual contempla la responsabilidad social como parte de su cultura organizacional y del Código de Conducta y Buen Gobierno, que se resume en: Principios, Valores y Políticas de Gestión, mejorando las condiciones de vida y llevando bienestar a los trabajadores, para lo cual ofrece un portafolio completo de actividades y escenarios necesarios para el desarrollo de la política de bienestar. Su misión es ser proveedora de bienestar para las empresas y sus núcleos familiares, teniendo en cuenta que las actividades del Plan de Incentivos Institucionales aquí planteadas, están enfocadas al bienestar de los servidores de la UPRA.

Que la Caja de Compensación Familiar Compensar acredita experiencia directa en el manejo y desarrollo de actividades de deportivas, lúdicas, culturales y recreativas; cuenta con los escenarios suficientes y proveedores adecuados, con las especificaciones necesarias para el desarrollo de todas las actividades correspondientes en el alcance del objeto de este contrato, lo cual garantiza su capacidad técnica y administrativa, oportunidad y experiencia.

“Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015”

Que la Caja de Compensación Familiar Compensar, en materia de servicios, está inscrita en el Registro Único de Proponentes como una entidad prestadora de servicios de organización y operación logística de eventos corporativos ya que cuenta con la infraestructura y experiencia necesaria para su realización, al tener dentro de su actividad principal el bienestar social de sus afiliados en todas las áreas contando con los escenarios, recursos técnicos y humanos requeridos para la organización y desarrollo de eventos de cualquier magnitud.

Que la Caja de Compensación Familiar – Compensar, realiza de manera permanente diversas actividades de bienestar social con entidades del sector público, lo cual, ha llevado a ganar amplia experticia y niveles superiores de calidad en los servicios que presta; sumado a ello y como valor agregado para la ejecución del objeto a contratar, se tiene que los funcionarios de la UPRA se encuentran afiliados a Compensar Caja de Compensación, lo que en sí mismo otorga una tarifa diferencial con respecto a los empleadores que no están afiliados, conllevando al cumplimiento de los principios de economía, celeridad, eficiencia y transparencia, permitiendo seleccionar al contratista, con austeridad de tiempo, medios y gastos, esto es de manera ágil, en un menor tiempo de los que implican las modalidades por convocatoria pública.

Que el último contrato que se realizó con la Caja de Compensación Familiar Compensar se consideró su amplia experiencia y capacidad jurídica, técnica, financiera, operativa y humana que permite realizar las actividades a contratar, por lo que, una vez analizada la propuesta económica, cumple con la necesidad de la entidad, lo que hace viable celebrar contrato de prestación de servicios con la Caja de Compensación Familiar Compensar.

Que, la UPRA publicó el proceso de contratación directa UPRA-CD-006-2026 el 23 de enero de 2026, invitando a la empresa CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR a presentar oferta a través de la plataforma transaccional SECOP II.

El 27 de enero de 2026, la mencionada empresa radicó su propuesta, la cual fue revisada conforme a los términos establecidos en la plataforma SECOP II, verificándose el cumplimiento de todos los requisitos de orden jurídico, financiero y técnico.

Qué en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Modalidad de contratación. Proceder a la celebración de un contrato bajo la modalidad de contratación directa con el fin de adelantar el siguiente objeto: *“Prestar los servicios de apoyo a la gestión para la organización, desarrollo y ejecución de las actividades culturales, recreativas, de capacitación y demás acciones contempladas en el Plan de Bienestar Social de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria - UPRA, en cumplimiento de las políticas de talento humano y fortalecimiento institucional”,* de conformidad con lo establecido en el literal h), numeral 4º, artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, reglamentario de la misma, de acuerdo a la parte motiva de la presente resolución.

"Por medio de la cual se justifica un proceso de contratación directa en los términos de los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto N° 1082 de 2015"

Artículo 2. Presupuesto para la contratación. Será la suma de ciento cincuenta millones de pesos M/CTE (\$150.000.000) M/CTE incluido IVA y demás impuestos, tasas y contribuciones, costos directos e indirectos para la debida ejecución, amparado mediante certificado de disponibilidad No. 8826 del 22 de enero de 2025.

Artículo 3. Condiciones por exigir al futuro contratista: Estarán encaminadas a exigir que se acredite (i) capacidad jurídica, (ii) capacidad técnica y experiencia, y (iii) propuesta económica. Las especificaciones técnicas y obligaciones se encuentran contempladas en el documento denominado Estudios y Documentos Previos.

Artículo 4. Publicación de los documentos precontractuales. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015, los estudios y documentos previos, el presente acto administrativo, así como todos los demás documentos del proceso contractual que se adelanta, podrán ser consultados en SECOP II, bajo el consecutivo UPR-CD-006-2025.

Artículo 5. 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 6. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los 27 días de enero de 2026



JUAN PABLO SANDOVAL CASTAÑO
Dirección General

Elaboró:
Revisó:

JHONATHAN ANDRES NIETO MARTIN

CARGO: Profesional especializado 2028-17

FECHA: 27/01/2026

ANDRES FELIPE VELASCO TORRES

CARGO: Secretario general (e)

FECHA: 27/01/2026

LEDYS PATRICIA LORA RODELO

CARGO: Asesor

FECHA: 27/01/2026