



UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

RESOLUCIÓN No. **Nº 0724**

(20 AGO 2024)

“POR MEDIO DEL CUAL SE JUSTIFICA UNA CONTRATACIÓN DIRECTA”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES Y ORDENADOR DEL GASTO DE LA UNGRD

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, especialmente de las conferidas por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015, Decreto 4147 de 2011.

CONSIDERANDO

Mediante Decreto 4147 del 3 de noviembre de 2011 se creó la Unidad Administrativa Especial denominada **Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD** - adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, entidad encargada de coordinar y transversalizar la aplicación de la política pública de gestión del riesgo, en las entidades públicas, privadas y en la comunidad; la cual tiene como objetivo dirigir la implementación de la Gestión del Riesgo de Desastres, atendiendo las políticas de desarrollo sostenible y coordinar el funcionamiento y desarrollo continuo del **Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres- SNGRD**.

De conformidad con lo preceptuado por el artículo 4 de la precitada norma, son funciones de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres las siguientes:

- “1. Dirigir y coordinar el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres - SNPAD, hacer seguimiento a su funcionamiento y efectuar propuestas para su mejora en los niveles nacional y territorial.*
- 2. Coordinar, impulsar y fortalecer capacidades para el conocimiento del riesgo, reducción del mismo y manejo de desastres, y su articulación con los procesos de desarrollo en los ámbitos nacional y territorial del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres - SNPAD.*
- 3. Proponer y articular las políticas. Estrategias, planes, programas, proyectos y procedimientos nacionales de gestión del riesgo de desastres, en el marco del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres - SNPAD y actualizar el marco normativo y los instrumentos de gestión del SNPAD.*
- 4. Promover la articulación con otros sistemas administrativos, tales como el Sistema Nacional de Planeación, el Sistema Nacional Ambiental, el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Sistema Nacional de Bomberos, entre otros, en los temas de su competencia.*
- 5. Formular y coordinar la ejecución de un plan nacional para la gestión del riesgo de desastres, realizar el seguimiento y evaluación del mismo.*
- 6. Orientar y apoyar a las entidades nacionales y territoriales en su fortalecimiento institucional para la gestión del riesgo de desastres y asesorarlos para la inclusión de la política de gestión del riesgo de desastres en los Planes Territoriales.*
- 7. Promover y realizar los análisis, estudios e investigaciones en materia de su competencia.*
- 8. Prestar el apoyo técnico, informativo y educativo que requieran los miembros del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres – SNPAD.*

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

9. Gestionar, con la Unidad Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, la consecución de recursos para fortalecer la implementación de las políticas de gestión del riesgo de desastres en el país.

10. Administrar y mantener en funcionamiento el sistema integrado de información de que trata el artículo 7° del Decreto Ley 919 de 1989 o del que haga sus veces, que posibilite avanzar en la gestión del riesgo de desastres.

11. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la entidad."

Que para desarrollar la prestación de servicios que permitan el desarrollo de las actividades para el bienestar y la práctica de exámenes médicos ocupacionales para los colaboradores, se generarán a través de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD).

Que el artículo 25 de la ley 80 de 1993 numeral tercero establece que "Se tendrán en consideración que las reglas y procedimientos constituyen mecanismos de la actividad contractual que buscan servir a los fines estatales, a la adecuada, continua y eficiente prestación de los servicios públicos y a la protección y garantía de los derechos de los administrados".

Que en virtud del principio de economía, la UNGRD deberá proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.

Que la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres-UNGRD, es una Unidad Administrativa Especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio, del nivel descentralizado, de la Rama Ejecutiva, del orden nacional, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, creada por el Decreto 4147 de 2011, la cual según la citada norma, tiene como objetivo "(...) dirigir la implementación de la gestión del riesgo de desastres, atendiendo las políticas de desarrollo sostenible, y coordinar el funcionamiento y el desarrollo continuo del Sistema Nacional para la Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres –SNPAD."

Que el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo tiene como objetivo general: "(...) Llevar a cabo el proceso social de la gestión del riesgo con el propósito de ofrecer protección a la población en el territorio colombiano, mejorar la seguridad, el bienestar y la calidad de vida y contribuir al desarrollo sostenible." Y como objetivos específicos entre otros:

(...) 2.3. Desarrollar, mantener y garantizar el proceso de manejo de desastres mediante acciones como:

- a) Preparación para la respuesta frente a desastres mediante organización, sistemas de alerta, capacitación, equipamiento y entrenamiento, entre otros.
- b) Preparación para la recuperación, llámese: rehabilitación y reconstrucción.
- c) Respuesta frente a desastres con acciones dirigidas a atender la población afectada y restituir los servicios esenciales afectados.
- d) Recuperación, llámese: rehabilitación y reconstrucción de las condiciones socioeconómicas, ambientales y físicas, bajo criterios de seguridad y desarrollo sostenible, evitando reproducir situaciones de riesgo y generando mejores condiciones de vida."

Que, de acuerdo con el Decreto 2672 de 2013, por el cual se modifica parcialmente la estructura de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, establece en su artículo 6 que la Secretaria General de la UNGRD tiene como funciones entre otras: "(...) 7. Ejecutar la política de gestión del Talento Humano incluyendo la selección de personal y la administración del Sistema Único de Personal - SUIP -, de mejoramiento de la calidad y

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

productividad, mejoramiento del clima organizacional y bienestar social y adoptar las políticas específicas del área de su competencia".

En este contexto y bajo el marco de los procesos de apoyo de la Entidad, específicamente en Gestión de Talento Humano se implementan acciones de bienestar, calidad de vida, seguridad y salud en el trabajo, como parte integral del desarrollo de los servidores públicos y particulares que desempeñan funciones públicas en la UNGRD como soporte al desarrollo de la misión institucional.

Dichas acciones se fundamentan en la Resolución 1552 del 18 de diciembre de 2014 "Por medio de la cual se modifican funciones de los Grupos Internos de Trabajo de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se modifica parcialmente la Resolución 684 del 13 de junio de 2013 y la Resolución 740 del 15 de julio de 2014", en su artículo quinto, señala que dentro del Grupo de Talento Humano se deben adelantar entre otras las actividades encaminadas a: 1"(...) Asesorar a la Dirección y/o Secretaria General, en el diseño, preparación, implementación, ejecución y evaluación de los planes y programas de Gestión del Talento Humano, identificando necesidades, indicadores, normatividad y acciones que deben seguirse para la mejor administración del talento humano de la Entidad. 2. Garantizar y vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias en materia de administración de personal. 4.Coordinar las actividades relacionadas con el diseño, implementación y evaluación de programas de Bienestar Social de la calidad de vida de los funcionarios de la Entidad. 6. Desarrollar y mantener programas de seguridad industrial y salud ocupacional y velar por el cumplimiento de la normatividad vigente en la materia. 23. Planear, ejecutar y controlar la política institucional en las aéreas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y desvinculación del talento humano de la Unidad (...)".

Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, señala 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".

Que el artículo 21 del precitado decreto, establece como finalidad de los programas de bienestar, los siguientes:

- 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.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

El artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, indica que "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece en sus artículos lo siguiente:

Artículo 2.2.10.1 "Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Dispone: "Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.

Que el numeral 8° del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 establece la obligación del empleador en la implementación y desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de la siguiente manera: "8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente." Así mismo, (...) Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa (...) Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa (...). Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST...", en el Capítulo III: "Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V..." en donde se plantea desarrollar actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud, promover estilos de vida y entornos de trabajo saludables. Así mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar social que formulan las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) *Propender por la sana convivencia y participación de actividades recreativas y lúdicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.*
- b) *Generar actividades que propendan por el equilibrio de vida personal y laboral, enfocadas a los servidores y sus familias.*
- c) *Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo.*
- d) *Enmarcar dentro de las actividades a desarrollar los objetivos, misión y visión de la entidad para generar identidad y apropiación de lo que hacemos.*
- e) *Reforzar una cultura de valores, tal cual están enmarcados en el Código de integridad que nos identifican como servidores públicos.*
- f) *Fortalecer la participación de empleados y sus familias, como lo contempla en el Decreto 1227 de 2005, llevando a cabo actividades y estrategias que permitan vincular al núcleo familiar primario.*

Que adicionalmente, según lo señalado por el párrafo 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 instituciones. De otra parte, el Decreto 1227 de 2005, artículos

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

70 y 74, determinan que la entidad podrá ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales, entre ellos, los deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado. El artículo 7 del Decreto 752 de 1984, establece como obligación de los organismos y las entidades de la administración pública, el ofrecer a los servidores públicos y a sus familias programas de bienestar social, con el objeto de elevar su nivel de vida y propender por su mejoramiento social y cultural. Además, señala que los programas de bienestar social se diseñarán para beneficio general y a ellos deberán tener acceso todos los empleados.

El Sistema de Estímulos y los Programas de Bienestar Social e Incentivos para los empleados del estado, se encuentran regulados por el Decreto-Ley 1568 de 1998¹, en su Título II establecidos así:

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

ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. 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.

ARTÍCULO 20. Bienestar Social. 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. (...)

Que la secretaria general a través del Grupo de Talento Humano ejerce las acciones necesarias tendientes a buscar el mejoramiento integral de los colaboradores en su entorno social, laboral y familiar, lo cual redundará en el fortalecimiento del clima organizacional, mejoramiento de la productividad, reducción de ausentismo laboral entre otros. Entre los beneficios que trae dicha contratación, es tener la posibilidad de propiciar espacios de integración donde se fortalezca el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación al interior de la UNGRD. Adicionalmente, la UNGRD para la vigencia aprobó el **Plan de Bienestar e Incentivos 2024**, mediante Resolución No.0071 del 31 de enero de 2024, "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres para la vigencia 2024". El objetivo general del Plan es "Generar estrategias que contribuyan al bienestar y calidad de vida laboral de los servidores, así como, a su motivación, salud integral y al compromiso de los colaboradores de la UNGRD, fomentando una mejora del clima organizacional, el fortalecimiento de la cultura institucional y por ende el cumplimiento de los objetivos institucionales".

¹ <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

Igualmente cuenta con los siguientes objetivos específicos:

1. *Promover la participación en actividades que contribuyan a mejorar la salud tanto física como mental de los colaboradores, así como el desarrollo integral de los mismos.*
2. *Implementar políticas que fomenten el bienestar y la motivación de los colaboradores como el teletrabajo y la flexibilidad laboral.*
3. *Diseñar e implementar un plan de acción orientado a subsanar los aspectos del clima laboral donde hay cabida a las oportunidades de mejora.*
4. *Fortalecer la cultura organizacional mediante una sólida estrategia de comunicación interna que fomente la flexibilidad y adaptabilidad frente a los cambios significativos que afronte la entidad.*
5. *Fortalecer las habilidades de los colaboradores en el uso de la tecnología de la UNGRD con el fin de contribuir a la transformación digital e innovación que exige el mundo actual.*

Que, para generar un plan de acuerdo con las necesidades propias de la Entidad, se tiene en cuenta como fuentes de información para el diseño del Plan, las Encuestas de satisfacción actividades 2023, los resultados de encuesta de necesidades de Bienestar 2023, la regulación local y lineamientos de Función Pública, así como las recomendaciones y prioridades solicitadas por Director General de la entidad.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024, se construye de acuerdo con lo contemplado en 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". De manera particular, en el artículo 13 refiere que el propósito del mismo es "*eleva 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.*"

Adicionalmente, se toma para el diseño de los programas de Talento Humano del sector público en Colombia, se tienen en cuenta los factores personales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que determinan las condiciones y percepciones de calidad de vida para los individuos y sus familias, tratando de dar respuesta a las necesidades de la mayoría de servidores, con las acciones que se enmarcan en los 5 ejes estratégicos del Programa Nacional de Bienestar para servidores públicos, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el periodo comprendido entre los años 2023 al 2026.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024, cuenta con cinco ejes: equilibrio psicosocial, Salud mental, diversidad, equidad e inclusión, transformación digital para el bienestar, identidad y vocación por el servicio público, con estos cinco ejes se busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Gráfico No. 1. Cinco (05) Ejes para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos 2024

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".



1. Eje: Equilibrio Psicosocial

Este eje está orientado a dar respuesta a las nuevas formas de adaptación laboral, teniendo en cuenta los diferentes cambios que surgieron post pandemia COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Los factores psicosociales; el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Factores psicosociales:** Esta estrategia o componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y a su vez, a la gestión y retención del talento humano. En consecuencia, en este componente se ubicarán actividades relacionadas con los eventos deportivos, actividad física y recreativa, actividades artísticas y culturales, desarrollo y fomento de habilidades emprendedoras, bienestar espiritual, entorno laboral saludable y flexibilidad laboral.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En respuesta a ello, en esta dimensión considerarán actividades relacionadas con el teletrabajo, horarios flexibles, actividades dirigidas a las familias, acciones dirigidas a la niñez y adolescencia, impulso de las Sala Amiga de la Familia Lactante, fomento al uso de medios alternativos de transporte, manejo del tiempo y desconexión laboral.
- **Calidad de vida laboral:** A esta dimensión están asociadas aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Las iniciativas que se incluirán en este componente están relacionadas con las acciones de reconocimiento, gestión del cambio, desvinculación asistida, acompañamiento al retiro, ferias, alianzas y desarrollo de las habilidades del ser.

2. Eje: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su bienestar, salud integral y productividad. En este eje se han considerado 2 estrategias o componentes: Higiene mental o psicológica y la prevención de nuevos riesgos asociados a la salud.

- **Higiene mental o psicológica:** Esta estrategia o componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a cuidar o mantener de manera preventiva la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Integrarán este componente actividades o servicios de consejería o mentoring en situaciones de duelo o crisis asociadas a conductas suicidas, adicciones, cualquier tipo de violencias, agotamiento laboral, prevención del estrés; así como, acciones enfocadas en fortalecimiento de las herramientas de autoayuda, autocuidado y resolución de conflictos.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Esta estrategia o componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Las acciones incluidas en este componente están enfocadas a prevenir el sedentarismo, manejo de situaciones estresoras, manejo de la ansiedad, depresión, herramientas de autorregulación y afrontamiento y la gestión del liderazgo.

3. Eje: Diversidad e Inclusión

Este eje comprende las acciones encaminadas a fortalecer culturalmente la agenda de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y las medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. En este eje se han considerado 2 estrategias o componentes: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y la prevención, atención y medidas de protección.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Harán parte de este componente los procesos pedagógicos y comunicativos que fomenten la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, las acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual pertenecientes a grupos racializados y étnicos; así como, otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+ y los canales o rutas de atención ante situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los colaboradores y colaboradoras.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género. Se incluirán en este componente las acciones que adopten y se impulsen desde la mesa de equidad de género de la entidad en cumplimiento del denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", acoso laboral y sexual, empoderamiento femenino, mentoring para el liderazgo femenino y participación de mujeres en cargos directivos.

4. Eje: Transformación Digital

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Creación de cultura digital para el bienestar y analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** En este componente se valora la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. Harán parte de este componente las actividades o acciones relacionadas con la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada. Las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.
- **Analítica de datos para el bienestar:** Esta dimensión o componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. En este componente se incluirán acciones para apropiar la analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor, apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en la entidad y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. En este componente se considerarán acciones que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo del tiempo, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad; bien sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina y cuenta con los recursos a través de proveedores externos.

5. Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje se recogen las acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

interés en los servicios prestados por el Estado, incentivando una cultura organizacional en este sentido. Para este eje se han considerado 1 estrategia o componente: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. También comprende las actividades encaminadas a promover la vocación por el servicio público en lo que tiene que ver con brindar un servicio de calidad que propenda por la mejora continua de las capacidades y competencias propias; así como, estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y fomentar el trabajo colaborativo. Las acciones que darán respuesta a este componente están relacionadas con las diversas acciones y estrategias pedagógicas y comunicativas que se adelanten para fomentar el sentido de pertenencia con la entidad y su misionalidad, las acciones relacionadas con el código de integridad y los principios de la función pública, el programa de reconocimiento y méritos, fortalecimiento del trabajo en equipo y colaborativo, las acciones de voluntariado, espacios de reflexión y diálogo institucional y todas las acciones relacionadas con el plan de mejora del clima y cultura laboral.

6. Incentivos

El plan de incentivos para los colaboradores está orientado a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Este plan se estructura teniendo en cuenta dos tipos principales de incentivos:

- **Incentivos pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad. Dichos reconocimientos económicos serán de hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. No obstante, por la naturaleza y características propias de la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres y dada la provisionalidad de sus servidores, este tipo de incentivos no será considerado para la presente vigencia, ya que no se cumple con un número suficiente de colaboradores que cumplan los requisitos que les permitan conformar dos o más equipos de trabajo que puedan concursar por este incentivo.
- **Incentivos no pecuniarios:** Estos incentivos están conformados por un conjunto de programas flexibles, no monetarios, dirigidos a reconocer de manera individual al colaborador con el mejor desempeño productivo en niveles de excelencia.

Que el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, está dirigido a los colaboradores de la UNGRD, así como a sus familias, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 el cual indica 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: *Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y culturales. Promoción y prevención de la salud (...)*". Adicionalmente, el artículo 1° de la Ley 1857 de 2017 indica que, es deber del Estado *"proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes"*.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: (...) **"d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar; e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional"**. Dada la anterior normatividad, los programas de bienestar atienden a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Por lo que la estrategia de calidad de vida laboral tiene en cuenta la promoción y prevención de la salud, es una de las estrategias más importantes y contempladas dentro del eje de Equilibrio Psicosocial, que hace parte del Plan de bienestar de la UNGRD. Bajo este contexto, desde la UNGRD en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiere adelantar acciones específicas para promoción y prevención, seguridad industrial orientadas de acuerdo a los programas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y ejecución de programas cardiovascular, biomecánico y psicosocial.

Que los numerales 7° y 8° del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 establecen la obligación del empleador en la implementación y desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de la siguiente manera: "7. **Plan de Trabajo Anual en SST**: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales" (...). "8. **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales**: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente." Así mismo, (...) Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa (...) Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa (...) Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Numeral 5 (...) El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada (...). Así mismo. (...) **PARÁGRAFO 1.** El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados para los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores (...) Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

"2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;"

"11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;"

Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST...", en el Capítulo III: "Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V..." en donde se plantea desarrollar actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud, promover estilos de vida y entornos de trabajo saludables.

Así mismo, se establecieron actividades orientadas a identificar los riesgos de carácter físico y psicosocial de los colaboradores, que se encuentren relacionados con el desempeño de su labor dentro de la UNGRD. Dando cumplimiento a las actividades del SG-SST que conforme al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 del 2015, es obligación de los empleadores, planificar y garantizar el funcionamiento del sistema de gestión para la prevención de accidentes y determinación de enfermedades laborales; que según lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales es una de las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, pues constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida a través del programa de entorno laboral saludable que hace parte del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

En el marco de las funciones dadas al Grupo de Talento Humano de talento humano, se desarrolla una Política de Gestión Estratégica, con la cual se busca fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de la Entidad de tal forma que las acciones que se desarrollen estén debidamente articuladas y se direccionen al cumplimiento de los objetivos y necesidades institucionales. En la administración del talento humano, es necesario atender las necesidades del personal en diferentes momentos, desde la selección, ingreso, vinculación, inducción y permanencia, hasta el retiro. Para esto, es necesario realizar, entre otros, la capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar e incentivos, plan de vacantes y proceso de retiro por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos, de forma adecuada, entre otros.

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: el mérito, las competencias, el desarrollo y el crecimiento, la productividad, la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, la integridad, el diálogo y la concertación, para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. Así las cosas, el Plan Estratégico del Talento Humano comprende los componentes de bienestar social e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño laboral, monitoreo y seguimiento del SIGEP, entre otros.

Este plan estratégico es un instrumento dinámico que, alineado con los objetivos estratégicos y la mejora continua, busca agregar valor a las actividades del ciclo de vida del talento humano. A través de una gestión eficiente, se aspira a lograr un impacto positivo en la calidad de vida de los colaboradores, contribuyendo así al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad. Este plan tiene como objetivo, fortalecer la gestión del Talento Humano en la entidad para el año 2024, a través de la implementación del Plan Estratégico que promueva el desarrollo integral de los colaboradores, mejore las condiciones laborales y fortalezca una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia. Este objetivo

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

busca asegurar una contribución significativa al logro de las metas institucionales y a la mejora continua de la calidad de vida y desempeño de nuestro talento humano.

En cuanto al proceso de planeación estratégica del talento humano, es esencial para el desarrollo sostenible y eficiente, siendo necesario que maneje aspectos integrales y articulados, con el propósito de fortalecer y potenciar las capacidades de los colaboradores. Este plan propicia la implementación de entornos saludables que posibilitan la protección y salud de los colaboradores, por esta razón se presenta un plan estructurado, en torno a diversos componentes cruciales, tales como el Bienestar Social, capacitación institucional, Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se integra con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, reforzando la Política de Integridad para consolidar un compromiso ético-transversal y de servicio público en cada colaborador.

Ahora bien, se cuenta con un **Plan Seguridad y Salud en el Trabajo**, que se articula con el Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2024, teniendo como objetivo, promover el cuidado de la salud individual y colectiva, mejorar las condiciones de trabajo, en el entendido de minimizar, eliminar y/o controlar los diferentes factores de riesgo que puedan generar en sus funcionarios, contratistas y visitantes, incidentes, accidentes o enfermedades laborales en las instalaciones de la entidad y de esta manera ofrecerles unas condiciones laborales y de vida seguras, con el plan se busca dar respuesta a las siguientes actividades:

1. **Promover, mantener y mejorar condiciones de salud y de trabajo:** Promover en el sistema General de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. **Preservar un estado de salud, bienestar físico, mental y social de los trabajadores:** A través de los Programas de Vigilancia epidemiológicos, que ayuden a preservar la salud de los colaboradores del SNGRD tanto física, social y emocionalmente.
3. **Prevenir accidentes y enfermedades laborales:** Por medio de identificar los riesgos, actos y condiciones inseguras que produzcan incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Adicional para dar cumplimiento a la gestión del riesgo psicolaboral conforme a lo establecido en los requisitos legales, la UNGRD debe contemplar que el Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Así la UNGRD, a través del Grupo de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General, se desarrolla la función de asegurar el cumplimiento de la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual implica llevar a cabo la práctica de Evaluaciones médico ocupacionales a los colaboradores para lograr identificar las condiciones iniciales de salud que puedan aumentar la agudeza de la misma por causa de la ejecución de la labor contratada, adicionalmente realizar seguimiento periódico a las condiciones de salud que puedan presentar relación con el trabajo y finalizando con la identificación de condiciones de salud del funcionario cuando el funcionario se retire de sus funciones o ejecución de actividades laborales dentro de la entidad.

Adicional para dar cumplimiento a la gestión del riesgo psicolaboral conforme a lo establecido en los requisitos legales, la UNGRD debe contemplar que el Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

En cumplimiento de la Resolución 2400 de 22 de mayo de 1979 la cual dispone: "Artículo 2o. Son Obligaciones del Patrono... c). Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social", reglamentado en concordancia la práctica de las evaluaciones médico ocupacionales por medio de la Resolución 2346 de 2007 establece:

"Artículo 3°. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica pre ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post ocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos-incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares...", afirmando la obligatoriedad de la práctica de Evaluaciones Médico Ocupacionales como estándar mínimo de calidad del SG-SST por medio de la Resolución 0312 de 2019 en el Capítulo III, Artículo 16 en el ítem Evaluaciones médicas Ocupacionales "Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador".

Se hace necesario mencionar que el examen médico ocupacional periódico, se realizará con el fin de evaluar el estado de salud física, mental y social de los servidores públicos, en función de las condiciones de trabajo a las que están expuestos por causa de la ejecución de las actividades requerimientos de la tarea, la estructura del profesiograma y detectar la existencia de enfermedades de manera precoz que hayan sido desarrolladas durante el período laborado en la UNGRD.

Por otra parte, desde la UNGRD en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiere adelantar actividades enfocadas en la prevención y promoción de la salud. Que el numeral 8° del **artículo 2.2.4.6.8** del Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo **1072 de 2015** establece la obligación del empleador en la implementación y desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de la siguiente manera: "8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente." Así mismo, (...) **Artículo 2.2.4.6.25.** Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Por lo antes mencionado, se requiere que el contratista tenga amplia experiencia en el tema de actividades de bienestar y seguridad y salud en el trabajo y que cuenten con la logística necesaria que le permita desarrollar las mismas, de manera dinámica y eficaz dando cumplimiento a las necesidades puntuales de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, es deber de la entidad garantizar el cumplimiento de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos y Plan de Trabajo de

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

Seguridad y Salud en el Trabajo; conforme lo ordena la normatividad, mediante la contratación de una empresa especializada en la prestación de estos servicios, con recursos humanos altamente calificados y recursos tecnológicos e infraestructura que pueda cubrir las necesidades y requerimientos por parte de la entidad.

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-COMPENSAR tiene la capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación y ha demostrado que reúne la idoneidad y experiencia para prestar los servicios que permitan el desarrollo de las actividades establecidas dentro del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos y Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024, además por la integralidad de los servicios, de manera tal que se garantiza los beneficios en términos de eficiencia, efectividad, economía y celeridad en la ejecución de las actividades programadas.

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-COMPENSAR es una Entidad privada sin ánimo de lucro, organizada como corporación que cumple funciones de seguridad social, de conformidad con la ley 21 de 1982, artículo 42 y la ley 789 de 2002, artículo 16, sus decretos reglamentarios y las demás normas que las modifiquen, sustituyan o adicionen. Goza de personería jurídica conferida por medio de la Resolución No. 2409 del 30 de junio de 1978, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se encuentra facultada para desarrollar las funciones previstas en los Artículos 41 y 62 de la Ley 21 de 1982, el Artículo 16 de la Ley 789 de 2002, sus decretos reglamentarios y demás normas que las modifiquen, sustituyan o adicionen.

Como quiera que COMPENSAR, ofrece las actividades que se pretenden ejecutar, en razón a que existe un convenio entre la Caja y la UNGRD, al ser COMPENSAR, la caja de compensación que presta sus servicios a la entidad, como la administración de la prestación social de los colaboradores, brindando la protección y seguridad social a los colaboradores de la entidad.

Bajo lo anterior, Compensar cumple funciones de Protección y seguridad Social, y está sometida al control y vigilancia del estado, con más de 40 años de experiencia en el mercado, caracterizada por su filosofía de servicio social y el interés en atender las necesidades y expectativas de afiliados y usuarios, mediante la adecuada gestión de los recursos públicos y privados, aportando estratégicamente al bienestar de trabajadores y sus familias, a la productividad empresarial y a la construcción de tejido social en beneficio de la población más vulnerable. En concordancia con estas funciones, para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Capacitación, Compensar cuenta con un amplio portafolio de servicios como recreación, deporte, salud ocupacional, eventos empresariales, turismo y capacitación, los cuales se ponen a disposición de la UNGRD, de acuerdo con sus necesidades y expectativas, razón por la cual se considera conveniente efectuar la contratación de los servicios, pues se verifica que es una empresa con amplia capacidad para desarrollar técnica y operativamente eventos y servicios de bienestar social para diferentes tipos de público, y adicionalmente por ser la Caja de Compensación del UNGRD, lo que permite una reducción de costos para la entidad por ser afiliado.

Que COMPENSAR, entre los diferentes tipos de beneficios que dispone y otorga, al ser la caja de compensación afiliada de la entidad, se pueden encontrar los beneficios en los siguientes aspectos: Salud, Educación, Recreación, Cultura, Turismo, Deportes, Vivienda, Crédito, Microcrédito. Asimismo, es una entidad acreditada con 43 años de trayectoria aportando en el bienestar de los colaboradores, mediante una plataforma integral de servicios que permite mejorar su calidad de vida, igualmente cuenta con una extensa red de cobertura e impacto; en 2021 obtuvo el puesto No. 1. en el primer ranking de innovación abierta en Colombia, elaborado por la plataforma 100 Open Startups de la mano de Connect Bogotá, para el relacionamiento activo con el ecosistema de innovación. Igualmente, de acuerdo a la Revista Portafolio, Edición 1.101 – 2021 Compañías del año: Compensar se posicionó en el puesto No. 32 en el ranking general, mejorando 14 posiciones con respecto al año anterior. Por otra parte en la Revista la Nota económica, Vademécum de Mercados 10.000 empresas: mantuvo el puesto No. 1 en el sector de cajas de compensación familiar

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

2021.² Dado lo anterior, se ha considerado adelantar los tramites contractuales tendientes a la prestación del servicio mencionado por parte de la citada caja de compensación familiar. Lo anterior es soportado, teniendo en cuenta varios aspectos como la naturaleza jurídica de las cajas de compensación familiar, definidas en el artículo 39 de la Ley 21 de 1982 así: "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.", se considera conveniente efectuar la contratación de los servicios que comprenden la ejecución del Plan de Bienestar de la UNGRD, bajo los preceptos establecidos en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 10852 de 2015 "Por el cual de reglamente el sistema de compras y contratación pública".

Que, entre tanto, el artículo 12 del Decreto 752 de 1984 "Por medio del cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968" parcialmente vigente establece lo siguiente: (...) "Artículo 12. **Los programas de bienestar social se adelantarán con** la Promotora de Vacaciones Sr Recreación Social, PROSOCIAL; el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, COLDEPORTES; el Instituto Colombiano de Cultura, COLCULTURA; el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social y **las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales.**" (...). De conformidad con lo anterior, el Gobierno, al expedir la reglamentación especial en este sentido, tuvo en cuenta principios como los de economía y celeridad, al establecer que los programas de bienestar social se adelantaran, ente otra, con las cajas de compensación familia, a fin de aprovechar al máximo sus servicios y así evitar erogaciones adicionales". Por su parte el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998 señala:

(...) "**Artículo 25°. - Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar.** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán 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.

Parágrafo. - En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social." (...) (Resaltado y negrillas fuera del texto)

Que el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998 indica que, para el diseño y realización de los programas de bienestar social, las entidades deberán adelantar el proceso de gestión establecido en la ley, en el que se establece la ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos

² (Compensar ;2022) Informe de Gestión y Sostenibilidad 2021.
https://corporativo.compensar.com/nuestra-organizacion/Documents/GRI_2021_COMPENSAR_Canales.pdf

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver. El Decreto Ley 1567 de 1998 es una ley en sentido material, de carácter especial que establece como uno de los posibles mecanismos de contratación de los programas de bienestar, la contratación directa con determinado tipo de entidades. En este sentido, es un mandato legal que guarda coherencia con el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, según el cual, "Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad".

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-COMPENSAR tiene la capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación y ha demostrado que reúne la idoneidad y experiencia para prestar los servicios que permitan el desarrollo de las actividades establecidas dentro del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos y Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024, además por la integralidad de los servicios, de manera tal que se garantiza los beneficios en términos de eficiencia, efectividad, economía y celeridad en la ejecución de las actividades programadas.

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-COMPENSAR es una Entidad privada sin ánimo de lucro, organizada como corporación que cumple funciones de seguridad social, de conformidad con la ley 21 de 1982, artículo 42 y la ley 789 de 2002, artículo 16, sus decretos reglamentarios y las demás normas que las modifiquen, sustituyan o adicionen. Goza de personería jurídica conferida por medio de la Resolución No. 2409 del 30 de junio de 1978, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se encuentra facultada para desarrollar las funciones previstas en los Artículos 41 y 62 de la Ley 21 de 1982, el Artículo 16 de la Ley 789 de 2002, sus decretos reglamentarios y demás normas que las modifiquen, sustituyan o adicionen.

Como quiera que COMPENSAR, ofrece las actividades que se pretenden ejecutar, en razón a que existe un convenio entre la Caja y la UNGRD, al ser COMPENSAR, la caja de compensación que presta sus servicios a la entidad, como la administración de la prestación social de los colaboradores, brindando la protección y seguridad social a los colaboradores de la entidad.

Bajo lo anterior, Compensar cumple funciones de Protección y seguridad Social, y está sometida al control y vigilancia del estado, con más de 40 años de experiencia en el mercado, caracterizada por su filosofía de servicio social y el interés en atender las necesidades y expectativas de afiliados y usuarios, mediante la adecuada gestión de los recursos públicos y privados, aportando estratégicamente al bienestar de trabajadores y sus familias, a la productividad empresarial y a la construcción de tejido social en beneficio de la población más vulnerable. En concordancia con estas funciones, para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Capacitación, Compensar cuenta con un amplio portafolio de servicios como recreación, deporte, salud ocupacional, eventos empresariales, turismo y capacitación, los cuales se ponen a disposición de la UNGRD, de acuerdo con sus necesidades y expectativas, razón por la cual se considera conveniente efectuar la contratación de los servicios, pues se verifica que es una empresa con amplia capacidad para desarrollar técnica y operativamente eventos y servicios de bienestar social para diferentes tipos de público, y adicionalmente por ser la Caja de Compensación del UNGRD, lo que permite una reducción de costos para la entidad por ser afiliado.

Que COMPENSAR, entre los diferentes tipos de beneficios que dispone y otorga, al ser la caja de compensación afiliada de la entidad, se pueden encontrar los beneficios en los siguientes aspectos: Salud, Educación, Recreación, Cultura, Turismo, Deportes, Vivienda, Crédito, Microcrédito. Asimismo, es una entidad acreditada con 43 años de trayectoria aportando en el bienestar de los colaboradores, mediante una plataforma integral de servicios que permite mejorar su calidad de vida, igualmente cuenta con una extensa red de cobertura e impacto; en 2021 Obtuvo el puesto No. 1. en el primer ranking de innovación abierta en Colombia, elaborado por la plataforma 100 Open Startups de la mano de Connect Bogotá, para el relacionamiento activo con el ecosistema de innovación. Igualmente, de

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

acuerdo a la Revista Portafolio, Edición 1.101 – 2021 Compañías del año: Compensar se posiciono en el puesto No. 32 en el ranking general, mejorando 14 posiciones con respecto al año anterior. Por otra parte en la Revista la Nota económica, Vademécum de Mercados 10.000 empresas: mantuvo el puesto No. 1 en el sector de cajas de compensación familiar 2021.³ Dado lo anterior, se ha considerado adelantar los tramites contractuales tendientes a la prestación del servicio mencionado por parte de la citada caja de compensación familiar. Lo anterior es soportado, teniendo en cuenta varios aspectos como la naturaleza jurídica de las cajas de compensación familiar, definidas en el artículo 39 de la Ley 21 de 1982 así: "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.", se considera conveniente efectuar la contratación de los servicios que comprenden la ejecución del Plan de Bienestar de la UNGRD, bajo los preceptos establecidos en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 10852 de 2015 "Por el cual de reglamento el sistema de compras y contratación pública".

Que, entre tanto, el artículo 12 del Decreto 752 de 1984 "Por medio del cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968" parcialmente vigente establece lo siguiente: (...) "Artículo 12. **Los programas de bienestar social se adelantarán con** la Promotora de Vacaciones Sr Recreación Social, PROSOCIAL; el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, COLDEPORTES; el Instituto Colombiano de Cultura, COLCULTURA; el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social y **las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales.**" (...). De conformidad con lo anterior, el Gobierno, al expedir la reglamentación especial en este sentido, tuvo en cuenta principios como los de economía y celeridad, al establecer que los programas de bienestar social se adelantaran, ente otra, con las cajas de compensación familia, a fin de aprovechar al máximo sus servicios y así evitar erogaciones adicionales". Por su parte el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998 señala:

(...) "**Artículo 25°. - Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar.** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán 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.

Parágrafo. - En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social." (...) (Resaltado y negrillas fuera del texto)

³ (Compensar ;2022) Informe de Gestión y Sostenibilidad 2021.
https://corporativo.compensar.com/nuestra-organizacion/Documents/GRI_2021_COMPENSAR_Canales.pdf

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

Que el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998 indica que, para el diseño y realización de los programas de bienestar social, las entidades deberán adelantar el proceso de gestión establecido en la ley, en el que se establece la 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. El Decreto Ley 1567 de 1998 es una ley en sentido material, de carácter especial que establece como uno de los posibles mecanismos de contratación de los programas de bienestar, la contratación directa con determinado tipo de entidades. En este sentido, es un mandato legal que guarda coherencia con el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, según el cual, "Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad".

Que la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD se encuentra afiliada a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-COMPENSAR** desde el 13 de diciembre de 2011.

Que, así las cosas, se hace necesario tener en cuenta el principio de economía, eficacia, amplia cobertura y capacidad en la contratación, frente a la necesidad de dar cumplimiento al 100% de las actividades planteadas en el programa de bienestar de la UNGRD y seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2024, se verificó la idoneidad y experiencia reconocida que tiene Compensar, la cual es la Caja de Compensación Familiar que se encuentra afiliada la Entidad y que cuenta con una experiencia de cerca de 40 años en la generación de bienestar a sus afiliados y usuarios en más de noventa y seis mil setecientos ocho (96.708) empresas afiliadas, lo que la constituye como una Caja de Compensación sólida, y con amplia experiencia en temas de recreación, deportes, cultura y salud. Adicionalmente, cuenta con excelentes instalaciones e infraestructura tecnológica propias que se ajustan a las necesidades de la UNGRD.

De esta manera, se puede concluir que la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-COMPENSAR**, resulta ser la más idónea para ejecutar el objeto y las obligaciones contractuales requeridas por la Entidad, por la idoneidad, experiencia y economía, por su equipo de profesionales, por su reconocimiento como una empresa con amplia capacidad para desarrollar técnica y operativamente eventos y servicios de bienestar social para diferentes tipos de público, y adicionalmente por ser la Caja de Compensación de la UNGRD, lo que permite una reducción de costos para la entidad por ser afiliado.

Adicionalmente, en observancia de los principios de calidad, eficiencia y economía se determinó la idoneidad de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-COMPENSAR**, al verificar su experiencia en contratos de prestación de servicios de bienestar, capacitación y de logística, suscritos con diferentes entidades, cuyos objetos comprenden la ejecución de las actividades requeridas por la UNGRD y en su Plan Institucional de Bienestar e Incentivos y/o el Plan de Seguridad en el trabajo.

En razón del anterior análisis, se concluye que es necesario adelantar la celebración de una contratación directa con la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-COMPENSAR** tiene la capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación y ha demostrado que reúne la idoneidad y experiencia para prestar los servicios de apoyo a la gestión para desarrollar actividades culturales, recreativas, de bienestar, salud y capacitación, dirigidas a los colaboradores y su grupo familiar, la prestación de servicios que permitan el desarrollo de las actividades establecidas dentro del Plan Anual de Bienestar Social e incentivos de la UNGRD y Plan de Seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2024, además por la integralidad de los servicios, de manera tal que se garantiza los beneficios en términos de eficiencia, efectividad, economía y celeridad en la ejecución de las actividades programadas y así garantizar el cumplimiento de los objetivos del SNGRD.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

Que el artículo 2.2.1.2.1.4.1 del Decreto 1082 de 2015 establece que cuando proceda el uso de la modalidad de selección de contratación directa, la entidad lo debe señalar en un acto administrativo de justificación que debe contener:

"(...)

1). La causal que invoca para contratar directamente: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 32 ordinal 3° de la Ley 80 de 1993 la presente contratación corresponde a un contrato de prestación de servicios y la modalidad aplicable es la contratación directa contenida en el **literal h) del numeral 4° del artículo 2° de la ley 1150 de 2007 en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015**. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. (...)

2). Objeto del contrato. "Contratar los servicios profesionales y logísticos para el desarrollo, fortalecimiento y ejecución de las actividades relacionadas con el Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para los colaboradores durante la vigencia 2024".

Alcance al Objeto: Las actividades contempladas serán desarrolladas con el fin de cumplir el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos (en los ejes de equilibrio psicosocial, Salud mental, diversidad, equidad e inclusión, transformación digital para el bienestar, identidad y vocación por el servicio público). Asimismo, se contempla la ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para los colaboradores durante la vigencia 2024, mediante la prestación de servicios para la realización de exámenes médicos ocupacionales, aplicación de la batería psicosocial y la adquisición de insumos para botiquines de primeros auxilios, elementos de protección personal y elementos para la brigada de emergencias que permitan salvaguardar la integridad de los colaboradores de la entidad.

3). El presupuesto para la contratación: Para todos los efectos la Entidad cuenta con un presupuesto de **CUATROCIENTOS QUINCE MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS DIECISIETE PESOS CON SESENTA Y SEIS CENTAVOS M/CTE (\$ 415.254.317,66) incluidos IVA e impuestos y demás costos a que haya lugar**, el cual se adjudicara por el valor total del contrato y se ejecutara por bolsa de recursos. a cargo del Certificado de Disponibilidad Presupuestal N° 5624 del 20 de mayo de 2024; el cual se encuentra con cargo a la Dependencia: 02-11-00-000 Gestión General; Fuente: Nación; Recurso: 10. Por valor de **CUATROCIENTOS QUINCE MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS DIECISIETE PESOS CON SESENTA Y SEIS CENTAVOS M/CTE (\$ 415.254.317,66)**.

4). Oferta. LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR presentó oferta por valor de **CUATROCIENTOS QUINCE MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS DIECISIETE PESOS CON SESENTA Y SEIS CENTAVOS M/CTE (\$ 415.254.317,66)**, incluidos IVA e impuestos y demás costos a que haya lugar, el cual se adjudicara por el valor total del contrato y se ejecutara por bolsa de recursos.

Que, en mérito de lo expuesto el Director General y ordenador del gasto de la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Declarar procedente y justificada la suscripción de un contrato de Prestación de Servicios con **LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR**, identificada con **NIT N° 860.066.942-7**, mediante la modalidad de contratación directa, que tiene por objeto: "Contratar los servicios profesionales y logísticos para el desarrollo, fortalecimiento y ejecución de las actividades relacionadas con el Plan de Bienestar Social

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se justifica una Contratación Directa".

e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para los colaboradores durante la vigencia 2024". a través de la modalidad de Contratación Directa.

ARTÍCULO SEGUNDO. MODALIDAD DE SELECCIÓN: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 32 ordinal 3° de la Ley 80 de 1993 la presente contratación corresponde a un contrato de prestación de servicios y la modalidad aplicable es la contratación directa contenida en el literal h) del numeral 4° del artículo 2° de la ley 1150 de 2007 en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate.

ARTÍCULO TERCERO: El valor total del contrato a suscribir con CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR es por la suma de **CUATROCIENTOS QUINCE MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS DIECISIETE PESOS CON SESENTA Y SEIS CENTAVOS M/CTE (\$ 415.254.317,66)**, incluidos IVA e impuestos y demás costos a que haya lugar, el cual se adjudicara por el valor total del contrato y se ejecutara por bolsa de recursos.

PARÁGRAFO: Disponer que la **UNGRD** pagará el respectivo contrato con cargo al Certificado de Disponibilidad Presupuestal N° 5624 del 20 de mayo de 2024; el cual se encuentra con cargo a la Dependencia: 02-11-00-000 Gestión General; Fuente: Nación; Recurso: 10. Por valor de **CUATROCIENTOS QUINCE MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS DIECISIETE PESOS CON SESENTA Y SEIS CENTAVOS M/CTE (\$ 415.254.317,66)**.

ARTICULO CUARTO: Los documentos y estudios previos del contrato objeto de este acto, podrán ser consultados en las oficinas de la **UNGRD**, ubicada en la avenida calle 26 No. 92-32 edificio GOLD 4 piso 2° de Bogotá, D.C.

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

En constancia de lo anterior, se expide, en Bogotá D.C. a los **12 0 AGO 2024**

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


CARLOS ALBERTO CARRILLO ARENAS
Director General UNGRD
Ordenador del Gasto UNGRD

ELABORÓ: Leyla M. Botiva/ Contratista GGC
REVISÓ: Leónidas Name Gómez/ Secretario General UNGRD
APROBÓ: Carlos Alberto Carrillo Arenas/ Director General UNGRD