ANALISIS DEL SECTOR

1. INTRODUCCION

Las Entidades Estatales deben realizar un juicioso estudio de planeación identificando sus necesidades y los medios para satisfacerlas. La planeación requiere de la Entidad Estatal un proceso encaminado al conocimiento del mercado y de sus partícipes para utilizar sus recursos de la manera más adecuada y satisfacer sus necesidades generando mayor valor por dinero a cada una de sus adquisiciones.

Que de conformidad con lo establecido en el Artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, las Entidades Públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus funcionarios, programas de Bienestar Social e Incentivos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarios para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia, de motivación del desempeño eficaz y de compromiso, lo cual contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clina laboral y de los niveles de productividad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente de trabajo.

Que en el artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, se consagró como derecho de todo servidor público "4. Participar en todos los programas de Bienestar Social que para los servidores públicos y sus familias establezca el Estado tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.".

Que, así mismo, el parágrafo único del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar un programa de bienestar, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle dicha ley.

Que, en ese sentido, el Artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 señala 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".

Que, en el Artículo 2.2.10.7 del Decreto antes mencionado prevé lo siguiente: "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:

1.1 Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
1.2 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.
1.3 Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
1.4 Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
1.5 Fortalecer el trabajo en equipo.
1.6 Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de Bienestar Social para los empleados y asesorará en su implementación.

2. ASPECTOS GENERALES

1. ¿POR QUÉ CONTRATAR CON UNA CAJA DE COMPENSACIÓN?

Las Cajas de Compensación, son entidades con enfoque social, sin ánimo de lucro, gestoras del subsidio familiar en Colombia a las que están afiliados más de 6.5 millones detrabajadores que se benefician directamente y con sus familias de los servicios y programasque desarrollan.

Esta cifra se acrecienta notablemente a 21.2 millones de personas si consideramos a los colombianos que son impactados con programas sociales integrales o específicos que desarrollan las Cajas para la población no afiliada. Es decir, impactan sobre el 47% de loscolombianos.

Desde su creación en 1954, las Cajas se han convertido en un exitoso ejemplo de alianza público-privada líder en la formulación y ejecución eficiente de programas sociales en Colombia. Además, son las únicas corporaciones que son regidas por consejos directivos en los que participan en igualdad de condiciones los empresarios (elegidos en las asambleas de empresas aportantes) y los trabajadores (postulados por los sindicados y elegidos por el Ministerio de Trabajo). Son ellos los encargados de determinar los enfoquesy alcances de los diferentes programas sociales de las Cajas.

Su labor ha permitido que especialmente los empleados de estratos bajos aumenten su calidad de vida a través de los programas de seguridad social que ofrecen, brindándoles elmejoramiento de su ingreso a través de un subsidio en dinero por personas a cargo, permitiéndoles el acceso a bienes y servicios tales como: educación, vivienda, cultura, bibliotecas, créditos sociales y recreación, que de otra forma no podrían costear.

Por esta razón, y agregado a sus eficientes labores, las Cajas han sido partidarios de crear mecanismos que permitan mejorar sus procesos internos, facilitar la tarea del control fiscal y fortalecer la transparencia en el manejo de los recursos, para ello vienen implementando,como esfuerzo propio, un sistema integrado de información, un manual de gestión fiscal que permitirá ahondar en el desarrollo de acciones preventivas, en la implementación de buenas prácticas y el fortalecimiento por parte del Gobierno Nacional de la Superintendencia del Subsidio Familiar, como ente encargado de la inspección, vigilanciay control de las Cajas.

Entendiendo que las Cajas de Compensación Familiar hacen parte del sector terciario de la economía, por brindar las actividades de comercio, servicios y transporte y no se encargade producir sino de ofrecer y distribuir productos

Teniendo en cuenta el boletín de ASOCAJAS (Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar, entidad sin ánimo de lucro que representa la actividad de las Cajas de Compensación Familiar), publicado el 17 de noviembre de 2021 en su página institucional, el mismo estipula que “El balance del tercer trimestre del año sobre el comportamiento del mercado laboral en el país reportó un importante incremento en las afiliaciones al Sistema de Compensación Familiar con respecto al mismo periodo durante 2020, al pasar de 8,9 millones de afiliados a 9,6 millones. Se trata de un crecimiento del 7,5%. Desde ASOCAJAS encontramos que, si bien aún no se logran equiparar los números antes de la pandemia, se trata de un avance progresivo y constante durante 2021.
Las Cajas de Compensación alcanzaron un máximo en afiliaciones en septiembre de 2021 de 9,74 millones de

personas, y se espera que en el último trimestre de 2021 este nivel seconsolide. Actualmente, el Sistema cuenta con el 99,7% del número de afiliados que atendía en 2019 y está a 26 mil personas de volver a los niveles de referencia antes de la pandemia. “Podemos concluir que la senda de crecimiento se ha retomado, pues las empresas aportantes han incrementado en un 3,3%, llegando a 728.000” agregó la líder Gremial. Así mismo, las entidades han jugado un rol fundamental en la protección al cesante. Teniendo en cuenta que el Gobierno Nacional amplió el estado de emergencia sanitaria hasta el 30 de noviembre y por tanto se debe mantener la entrega del subsidio de emergencia, a septiembre de 2021 se habían liquidado 134.608 auxilios por más de $306 mil millones. Los indicadores del Sistema de Compensación Familiar se explican porque hubo un crecimiento del PIB del 8,8% durante los primeros seis meses del año, donde actividades como el comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos, automotoresy motocicletas, transporte y almacenamiento, y Alojamiento y servicios de comida lograrontener una reactivación importante. Mientras el Banco Mundial prevé para final de año un crecimiento del 7,7% del PIB, el Banco de la República estima un 8,62%, lo que compensaría la caída del año pasado y se tendría casi dos puntos adicionales con respectoa los niveles de valor agregado de 2019.”

Ciclo Recreación, educación y deporte

Diseño y prestación de servicios de formación para el desarrollo personal y familiar. Diseño y prestación del servicio de capacitación informal en artes y oficios, cursos y talleres para estimular el aprendizaje. Diseño y prestación del servicio de educación informal para personas con discapacidad.

Prestación de Servicio de educación inicial.

Diseño y prestación del servicio escuelas deportivas y desarrollo motriz para niños y adultos. Prestación del servicio de preparación orientada a la competencia deportiva de natación y tenis. Prestación de servicios para para el uso de espacios y acompañamiento para la práctica de deportes. Diseño y desarrollo de actividades para el acondicionamientofísico y motriz. Diseño, organización y desarrollo de torneos y eventos deportivos.

3. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia, Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2011, Decreto 019 de 2012, Ley 1882 de 2018 y el Decreto Único Reglamentario 1082 del 26 de mayo de 2015, Ley 1581 de 2012.

El Decreto 752 de 1984 Artículo 12º.- Los programas de bienestar social se adelantarán con la Promotora de Vacaciones y 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.

La Ley 21 de 1982, en su artículo 39 consagra que: “Las Cajas de Compensación Familiarson 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 laLey”.

Decreto 1082 de 2015, Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. 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 verifiquela 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, delo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

4. DEL ASPECTO TECNICO

Bienestar social laboral, es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorarlas condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal de la entidad, en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a susempleados.

Estímulos e incentivos, son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los empleados de servicios generales y la parte administrativa para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y es estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Por lo tanto, los programas de Bienestar y estímulos a los servidores públicos permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias,se pueden considerar que tienen de igual manera importantes beneficios al interior de las organizaciones del sector. El programa de Bienestar Laboral debe pretender la satisfacciónde las necesidades de los servidores, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa de un operario, mirarlo en su trabajo ydesde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

5. ANALISIS DE COMO ADQUIEREN LAS ENTIDADES ESTATALES Y LAS EMPRESAS LOS BIENES Y SERVICIOS OBJETO DEL PRESENTE PROCESO DE CONTRATACION.

Con el fin de poder tener un panorama amplio del proceso y la forma en la cual las demás entidades del estado realizar el proceso de contratación de los Planes de Bienestar y Capacitación, se procedió a realizar una búsqueda en la página web www.colombiacompra.gov.co, encontrando que varias de las entidades del estado contrataron sus servicios profesionales para desarrollar el plan de bienestar social bajo la modalidad de selección de contratación Directa.

Por lo anterior se procede a relacionar algunos de los procesos que se encontraron en la página antes citada así:

ENTIDAD	PRECIO	NO DEL PROCESO	TITULO	ESTADO	DESCRIPCION	TIPO DE PROCESO	FECHA DE TERMINACION DEL PROCESO
MUNICIPIO DE MANIZALES	$ 83.792.267	2009300394	DESARROLLAR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS	Proceso adjudicado y celebrado	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y LAS FAMILIAS DEL MUNICIPIO	Contratación directa	15/12/2020
FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN REGIONAL CENTRO SUR	$ 24.200.000	FGN-RCS-0011-2020	Contratar la prestación de servicios para la realización de los programas de bienestar dirigidos a los Servidores de la Entidad y su grupo familiar, en donde se garantice el apoyo logístico de acuerdo	Proceso adjudicado y celebrado	Contratar la prestación de servicios para la realización de los programas de bienestar dirigidos a los Servidores de la Entidad y su grupo familiar, en donde se garantice el apoyo logístico de acuerdo a los requerimientos de la Entidad para llevar a cabo las actividades de Bienestar – Seccional Putumayo	Contratación directa	31/12/2020
MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍAS E INNOVACIÓN	$ 149.978.143	CD-009-2020	Prestar servicios para la realización de actividades de bienestar social e incentivos	Proceso adjudicado y celebrado	Prestar servicios para la realización de actividades de bienestar social e incentivos, dirigidas a los servidores públicos del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación y sus familias, contempladas en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2020	Contratación directa	27/12/2020
INSTITUTO COLOMBIANO DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA	$ 36.283.325	236 2020	Contratar la prestación de servicios para la ejecución de algunas actividades de bienestar social del programa de talento humano vigencia 2020	Proceso adjudicado y celebrado	Contratar la prestación de servicios para la ejecución de algunas actividades de bienestar social del programa de talento humano vigencia 2020	Contratación directa	27/12/2020

6. ESTUDIO DE DEMANDA

Teniendo en cuenta la página de la Superintendencia de Subsidio familiar, se pueden observar las Cajas de Compensación Familiar dentro del territorio colombiano, las cuales se indican a continuación:

LISTADO DE CAJAS DE COMPENSACION A NIVEL NACIONAL
• Asociación de las Cajas de Compensación Familiar Compensar, Comfenalco Valle
• Comfenalco Antioquia
• Asociación Nacional De Cajas De Compensación - ASOCAJAS
• Caja Colombiana de Subsidio Familiar COLSUBSIDIO
• Caja de Compensación Familiar CAFAM
• Caja de Compensación Familiar CAJACOPI ATLANTICO
• Caja de Compensación Familiar Camacol COMFAMILIAR CAMACOL
• Caja de Compensación Familiar Campesina COMCAJA
• Caja de Compensación Familiar COFREM
• Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR ATLANTICO
• Caja de Compensación Familiar COMFENALCO ANTIOQUIA
• Caja de Compensación Familiar COMFENALCO SANTANDER
• Caja de Compensación Familiar COMPENSAR
• Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA
• Caja de Compensación Familiar de Arauca COMFIAR
• Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja CAFABA
• Caja de Compensación Familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA
• Caja de Compensación Familiar de Boyacá – COMFABOY
• Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFAMILIARES

• Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar
• Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR
• Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca - COMFACUNDI
• Caja de Compensación Familiar de Fenalco - Andi COMFENALCO CARTAGENA
• Caja de Compensación Familiar de Fenalco COMFENALCO QUINDIO
• Caja de Compensación Familiar de Fenalco del Tolima - COMFENALCO
• Caja de Compensación Familiar de la Guajira - COMFAGUAJIRA
• Caja de Compensación Familiar de Nariño
• Caja de Compensación Familiar de Risaralda- COMFAMILIAR RISARALDA
• Caja de Compensación Familiar de San Andrés y Providencia Islas CAJASAI
• Caja de Compensación Familiar de Sucre COMFASUCRE
• Caja de Compensación Familiar del Amazonas CAFAMAZ
• Caja de Compensación Familiar del Caquetá – COMFACA
• Caja de Compensación Familiar del Casanare - COMFACASANARE
• Caja de Compensación Familiar del Casanare - COMFACASANARE
• Caja de Compensación Familiar del Cauca – COMFACAUCA
• Caja de Compensación Familiar del Cesar COMFACESAR
• Caja de Compensación Familiar del Cesar
• Caja de Compensación Familiar del Huila – COMFAMILIAR
• Caja de Compensación Familiar del Magdalena CAJAMAG
• Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander COMFANORTE
• Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano COMFAORIENTE
• Caja de Compensación Familiar del Putumayo - COMFAMILIAR PUTUMAYO
• Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima CAFASUR
• Caja de Compensación Familiar del Tolima COMFATOLIMA
• Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - COMFENALCO VALLE DELAGENTE
• Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca COMFAMILIAR ANDI – COMFANDI
• Caja Santandereana de Subsidio Familiar CAJASAN
• Federación Nacional De Cajas De Compensación Familiar - FEDECAJAS

En ese orden se hace imperioso realizar una búsqueda por internet de las cajas de compensación familiar que tengan presencia en la ciudad de Valledupar y que puedan proveerlos servicios del Plan de Bienestar y Estímulos del Ministerio del Trabajo así:

EMPRESA	DIRECCIÓN Y CIUDAD	TELÉFONO
Caja de Compensación Familiar CAJACOPI ATLANTICO	Carrera 46 53 – 34 Piso 2 Edificio Nelmar, Barranquilla	605 3714545
Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR ATLANTICO	Calle 48 43 – 104, Barranquilla	605 3855000
Caja de Compensación Familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA	Calle 34 44 – 63 Piso 4	605 3225049

7. ANALISIS DE PRECIO DEL MERCADO

El estudio de mercado que se realiza es a través de cotizaciones presentadas por diferentes proveedores de servicio y requeridas por la Entidad, se instigo remitirles a los interesados toda la información con el fin de poder establecer los costos de la presentación del servicio para la ejecución del Plan de Bienestar 2023 que beneficiara a los 86 servidores públicos de la Dirección Territorial Atlántico del Ministerio del Trabajo. En virtud de lo anterior desde la Dirección Territorial Atlántico se procedió a solicitar la cotización a las Cajas de Compensación Familiar de Barranquilla que cuentan con las condiciones para la presentación de los servicios (capacidad económica, financiera, técnicay experiencia) similares a las del objeto a desarrollar, para establecer los costos de la presentación del servicio para la ejecución del Plan de Bienestar del Ministerio del Trabajo así:

CAJA DE COMPENSACIÓN	¿PRESENTA OFERTAS?	ACTIVIDADES COTIZADAS
Caja de Compensación Familiar CAJACOPI ATLANTICO	SI	Caminata Ecológica Vacaciones recreativas
Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR ATLANTICO	NO	N/A
Caja de Compensación Familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA	SI	Caminata Ecológica - Hidratación Vacaciones recreativas Aniversario Ministerio Novena Institucional

CONCLUSIONES

De la búsqueda efectuada en el SECOP, en los procesos consultados con objeto similares,se concluye lo siguiente:

1. En relación con la modalidad de selección, se evidenció que las entidades estatales adquieren este tipo de prestación de servicios a través de la modalidad de contratación directa.

2. Frente al tipo de contrato, las entidades estatales consultadas en el presente análisis suscribieron contratos de prestación de servicios.

3. Frente a las garantías requeridas en los procesos consultados, se observó que las entidades solicitaron garantías que amparan los riesgos de cumplimiento del contrato, calidad del servicio, y el pago de salarios y prestaciones sociales legales e indemnizacioneslaborales.

4. Como criterios para seleccionar la oferta más favorable, las entidades estatales, tuvieronen cuenta lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, y conforme ala necesidad de cada entidad, el contratista se seleccionó previa verificación de la idoneidado experiencia requerida y relacionada con el objeto del contrato.

La Caja de Compensación Familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA allegó seis (6) cotizaciones para 4 actividades por un valor de ONCE MILLONES NOVECIENTOS VEINTISIETE MIL SEISCIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE ($11.927.640), cotizaciones que cubrían la totalidad de las actividades a realizar y con el menor valor para la realización de las actividades de la Territorial y, por lo tanto, se procederá a ejecutar las actividades del Plan de Bienestar por un valor de **ONCE MILLONES NOVECIENTOS VEINTISIETE MIL SEISCIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE ($11.927.640).**

Se resalta que al ser nuestra Caja de Compensación nos concedió transporte sin costo hasta el lugar donde realizaremos la Caminata Ecológica, nos ha ofrecido sin costo salones para algunas reuniones extras, realización de ferias, bonos de regalo dentro de algunas actividades que hemos realizado en fechas especiales, tortas de cumpleaños, lo cual es significativo para la entidad y representa ahorros en el presupuesto del contrato.

Una vez realizado este estudio, podemos concluir que el valor analizado a través de cotizaciones está acorde a los precios del mercado y las cotizaciones allegadas por la Caja de Compensación familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA, es de menor costo para la Entidad.

Es así, como el programa de Bienestar Laboral está encaminado a ofrecer el desarrollo armónico e integral con el cual se pretende elevar los niveles de la calidad de vida de los trabajadores, mediante actividades que respondan a la satisfacción de sus necesidades individuales de: educación, recreación, cultura, protección y aprendizaje. Lo anterior, con elfin de crear un ambiente de trabajo propicio, con un alto sentido de pertenencia, en un entorno sano y con un clima organizacional adecuado que permita a los empleados crecer permanentemente en todos los sentidos, creando de esta manera un factor de distinción enel comportamiento de sus integrantes, lo cual permite introducir cambios en la conducta delos trabajadores y su satisfacción en la empresa.

El presente estudio de mercado se realizó basándose en las cotizaciones allegadas, pero teniendo en cuenta que las cantidades de cada evento pueden variar, específicamente en la cantidad de participantes, se realiza el Estudio del Sector por valores unitarios para cada actividad prevista a desarrollar.

Es así, que el valor final obedece al valor de las cantidades confirmadas por el enlace de Talento Humano de acuerdo a encuesta realizada puesto a puesto, con el fin de que se puedan realizar los pagos de acuerdo con las cantidades determinadas e informadas por parte del supervisor al contratista previo a cada actividad a realizar, razón por la cual en caso de requerirse y justificarse mediante modificatorio se pueda hacer un balance y poder ajustar las actividades y ejecutar a cabalidad cada actividad.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, se estima que con un presupuesto de **ONCE MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SETECIENTOS DIECIOCHO PESOS M/CTE ($11.935.718),** se puede adelantar el proceso de ejecución del Plan de Bienestar Vigencia 2023.

DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLÁNTICO MINISTERIO DEL TRABAJO	**FIRMA:** __(ORIGINAL FIRMADO)_____ **CRUZ ELENA GONZÁLEZ MARTÍNEZ** **Cargo:** Directora Territorial Atlántico

Elaboró: Niled H.
Revisó / Aprobó: Cruz G.