PREVISIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD EN LA ELABORACIÓN DE LOS ESTUDIOS PREVIOS

Los funcionarios de las dependencias del Ministerio del Trabajo, que adelanten la elaboración de los Estudios Previos, serán responsables por la veracidad de la información consignada en los mismos y así mismo dan fe que dicha información ha sido verificada. Así mismo, los estudios, diseños y proyectos requeridos para la contratación deberán haberse efectuado, con la debida antelación.

De otra parte, la información consignada en estos debe ser veraz, responsable, ecuánime, suficiente y oportuna, aspectos que deben ser tenidos en cuenta en su elaboración.

Finalmente, las entidades y los Servidores Públicos responderán cuando adelanten contratación sin haber elaborado previamente los correspondientes diseños, estudios, planos y evaluaciones que fueren necesarios.

ESTUDIO PREVIO CONTRATACIÓN DIRECTA Y OTROS REGIMENES[1]

De conformidad con lo establecido en el numeral 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, modificado por el artículo 87 de la Ley 1474 de 2011, previo a la firma del contrato en el caso en que la modalidad de selección sea contratación directa, deberán elaborarse los estudios, diseños y proyectos requeridos.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, establece que los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el contrato y deben permanecer y contener los elementos que se indican en el presente documento.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

El Ministerio del Trabajo, al tenor de lo señalado en el Decreto – Ley 4108 del 2 de noviembre de 2011, "*Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo",* estipula en su artículo 1° como objetivos de este:

[1] Este formato aplica para la contratación directa, de acuerdo con las siguientes causales: a) Contratos Interadministrativo, b) Contratos para el desarrollo de actividades científicas y tecnológicas, c) cuando no exista pluralidad de oferentes, c) arrendamiento o adquisición de bienes inmuebles, d) Convenios de asociación, e) Convenios Interadministrativos, f) Convenios de Cooperación, g) Contratos de Apoyo e Impulso a Actividades de Interés Público. h) convenios de cooperación. i) Convenios de Asociación.

"(…) la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones."

El artículo 35 del Decreto anteriormente mencionado, señala como funciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, entre otras: ***"..*** *2. Formular, ejecutar y evaluar los planes y procesos de gestión, capacitación, desarrollo, carrera administrativa, bienestar, estímulos y retiro de las personas al servicio del Ministerio…9. Coordinar y orientar el desarrollo y mejoramiento de convivencia, clima y cultura organizacional…11. Ejecutar los programas de evaluación de riesgos profesionales, de salud ocupacional y de mejoramiento de la calidad de vida laboral que sean adoptados por la entidad en cumplimiento de sus obligaciones legales…12. Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de administración y desarrollo del Talento Humano…".*

Por otra parte, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones",* establece como obligación de las entidades públicas, *el deber de implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*

Que el bienestar de los Servidores Públicos reúne dos componentes, el primero corresponde al de protección y servicios sociales, que cubre entre otros, la promoción de servicios como salud, vivienda, educación, recreación, cultura y ambiente laboral; que hacen parte del interés general institucional para lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios y su núcleo familiar, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función como Servidor Público.

El segundo, está destinado a la calidad de vida laboral de los funcionarios, entendida esta como la implementación de programas que se ocupen de las necesidades y condiciones de

la vida laboral de los Servidores Públicos, de manera que permitan la satisfacción de estos, logrando el desarrollo personal y organizacional.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado",* en su artículo 19 del Capítulo II del Título II *"Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado"*, define: *"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."*. Por tanto, las políticas de bienestar social deberán estar orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los Servidores Públicos para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, dispone*: "Programas de estímulos. 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 el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, establece: *"Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley".*

Que el Decreto - Ley 1567 de 1998 en concordancia con el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1. establece el *"Programas de Estímulos",* y exige a las entidades públicas, *el deber de organizar programas de estímulos a través de programas de bienestar social, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados; a su vez dispone, que las Entidades Públicas, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias, programas de protección y servicios sociales tales como deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales y de Promoción y Prevención de la Salud, capacitación informal, entre otros.*

Que en efecto, con el marco normativo expuesto, se evidencia la obligación por parte de las entidades públicas, de realizar actividades de bienestar social laboral para los

funcionarios y sus familias, las cuales incluyen actividades de autoprotección, implementación de hábitos de vida saludables, integración, recreación, capacitación, entre otros; la cual puede satisfacerse mediante la contratación de personas naturales o jurídicas, o a través de organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver, de conformidad con lo señalado en el Decreto – Ley 1567 de 1998.

Que la Resolución 5607 del 13 de diciembre de 2019 *"Por medio de la cual se establece, desarrolla y reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos en el Ministerio del Trabajo y se crea el Comité Operativo",* en su Título II, establece los lineamientos del Plan de Bienestar Social Laboral y de Estímulos y de los Programas de Incentivos y Reconocimientos.

El Ministerio del Trabajo, se encuentra comprometido con el desarrollo de programas de bienestar social dirigidos a los Servidores Públicos a su servicio, así como a los miembros de su núcleo familiar y que de conformidad con lo establecido en el Decreto 784 de 1989, las Cajas de Compensación Familiar están encargadas entre otras funciones, de inducir a los trabajadores y sus familias a la práctica del deporte y la sana utilización del tiempo libre y de facilitar la participación en eventos deportivos, programas de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias.

Que los servicios que requiere contratar el Ministerio del Trabajo para la vigencia 2023 se desarrollarán actividades culturales, recreativas, deportivas, de bienestar social laboral, estímulos e incentivas, a fin de llevar a cabo diferentes actividades dirigidas a los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo y los integrantes de su núcleo familiar. Estos estarán dirigidos a los funcionarios de la **Dirección Territorial Arauca.**

Que la Ley 21 de 1982 en su artículo 39 señala: *"Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley*". Así mismo, en el artículo 41 establece: *"Las Cajas de Compensación Familiar tendrán entre otras, las siguientes funciones: (…) 3. Ejecutar, con otras Cajas, o mediante la vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades señalado por la ley"*

Que el artículo 12 del Decreto 752 de 1984 señala: "*Los programas de bienestar social se adelantarán con (...) las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales. Cuando los establecimientos oficiales mencionados no*

estén en capacidad de ejecutar estos programas, lo certificarán así a los organismos y entidades de la administración pública nacional a fin de que puedan organizarlos con particulares."

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto 784 de 19892, las Cajas de Compensación Familiar están encargadas entre otras funciones, de realizar actividades de bienestar social, orientadas por las siguientes finalidades principales, a saber:

- *Prestar servicios de recreación y turismo social.*
- *Facilitar el descanso o el esparcimiento de los trabajadores afiliados, de manera que se repongan de la fatiga o el cansancio resultante de la actividad laboral.*
- *Inducir a los trabajadores y sus familias a la práctica del deporte y la sana utilización del tiempo libre.*
- *Facilitar la participación en eventos deportivos, programas de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias.*

Que de igual forma, desarrollan funciones en temas de educación y capacitación orientados a finalidades tales como: *(i) Realizar educación integral y continuada a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo (ii) Impartir educación y capacitación a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo, en oficios y ocupaciones que tiendan al mejoramiento del ingreso familiar y (iii) Organizar eventos científicos y culturales a los cuales tengan acceso los afiliados, sus familias y la comunidad en general, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 del Decreto 784 de 1989.*

Teniendo en cuenta la obligación que tiene el Ministerio del Trabajo de realizar programas de bienestar social y laboral dirigidos a los Servidores Públicos, así como a los miembros de su núcleo familiar, por medio de los servicios de una Caja de Compensación Familiar; se hace necesario y conveniente adelantar un proceso para satisfacer dicha necesidad de la Entidad y cumplir con las obligaciones de ley frente al asunto.

En la actualidad el Ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Arauca cuenta con un total de 14 servidores públicos afiliados a la Caja de Compensación de Arauca "COMFIAR", lo que brindaría unos beneficios en los precios, dada la condición de empresa afiliada y con ello se impactaría de manera directa el bienestar de los servidores, como quiera que, gran parte de las actividades del plan de bienestar se van a ejecutar en la ciudad de ARAUCA,

[2] Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 21 de 1982, y 71 de 1988.

lo cual, repercute en el bienestar de los trabajadores que se encuentran afiliados a dicha caja.

Que la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, es una entidad privada sin ánimo de lucro, organizada como Corporación que cumple funciones de Seguridad Social, con más de 30 años de experiencia en la ejecución de actividades de bienestar y domiciliada en la ciudad de ARAUCA, con **Nit No. 800219488-4**, con personería jurídica conferida mediante **Resolución No.0950 del 02 de diciembre de 1993**, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , y la Superintendencia del Subsidio familiar, cuyo objeto prevé el desarrollo de las actividades de bienestar dispuestas en los artículos 41 y 62 de la Ley 21 de 1982, y el artículo 16 de la Ley 789 de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el Registro Único Tributario con formulario No. 14907579161.

Que, la Caja de Compensación Familiar "COMFIAR" es una entidad idónea para prestar los servicios a contratar, atendiendo lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 752 de 1984 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, y de esta manera ejecutar el Plan de Bienestar Laboral de la Entidad y así cumplir con lo consagrado en la Ley 1567 de 1998 en concordancia con el Decreto 1083 de 2015 y la Resolución 5607 de 2019.

Que en atención a lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 752 de 1984, la población beneficiaria de los servicios ofrecidos por COMFIAR, pertenecientes al Ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Arauca , no solo se favorecerían de los servicios contemplados en el Plan Básico y Programas Generales adelantados por la Caja de Compensación, sino que, por principios de economía, eficiencia y continuidad, se podría potencializar la población ya afiliada, con los servicios complementarios que se pretenden brindar con el contrato a celebrar.

Que desde el 01 de septiembre del año 2003 el Ministerio del Trabajo Dirección Territorio Arauca, en su calidad de empleador y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 21 de 1982, se encuentra afiliado a la Caja de Compensación Familiar de Arauca COMFIAR**,** la cual está encargada entre otras funciones, de ser proveedora de bienestar para personas, núcleos familiares y empresas.

En virtud de lo anterior, y para el cumplimiento de los objetivos y funciones del Ministerio del Trabajo, se requiere contratar los servicios de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA - COMFIAR, la cual cuenta con la experiencia e idoneidad para desarrollar el objeto a ejecutar.

1.1. Certificación de Idoneidad, Capacidad y Experiencia

Que una vez revisados los documentos enviados por la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFIAR,** identificada con **NIT. 800219488-4**, y verificados los antecedentes fiscales y disciplinarios, se constató que dicha Entidad tiene la capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación y ha demostrado la **idoneidad y experiencia** directamente relacionada con el objeto y condiciones requeridas.

Adicionalmente, revisados los históricos en el SECOP II, se pudo evidenciar que la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ARAUCA – COMFIAR,** ha celebrado contratos con objetos similares al propuesto en el presente documento, con el SENA, FISCALIA y CONTRALORIA, durante las vigencias 2022.

Finalmente, es preciso indicar que la caja de Compensación de Arauca COMFIAR, ha celebrado numerosos contratos con otras entidades a nivel nacional y territorial para la ejecución de programas de bienestar, lo cual evidencia su experiencia en este tipo de actividades. Dicha información puede ser consultada en el documento de análisis del sector del presente proceso de contratación.

2. OBJETO A CONTRATAR Y SUS ESPECIFICACIONES

Prestar bienes, servicios y logística requerida para ejecutar las actividades concernientes al plan y programa de bienestar social, laboral, estímulos e incentivos dirigidos a los Servidores Públicos de la Dirección Territorial de Arauca y su núcleo familiar, contenidos en la circular 0066 del 05/09/2023.

Lo anterior, con el fin de contribuir al crecimiento personal y mejorar el clima organizacional, felicidad laboral y el bienestar de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo generando sentido de pertenencia hacia la Entidad.

2.1. ALCANCE DEL OBJETO

N/A

2.2. OBLIGACIONES GENERALES

1. Ejecutar a cabalidad el servicio objeto del contrato.
2. Cumplir con los requisitos de ejecución del contrato de manera oportuna.

3. Mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información que conozca por causa o con ocasión del contrato, la cual solo podrá ser utilizada para la correcta ejecución del servicio contratado.
4. Presentar oportunamente al supervisor del contrato, un informe periódico para el pago sobre las actividades realizadas durante la ejecución de este, así como los demás informes de actividades que se soliciten sobre cualquier aspecto de la prestación del servicio.
5. Responder ante las autoridades competentes por los actos u omisiones que ejecute en desarrollo del contrato, cuando con ellos se cause perjuicio a la administración o a terceros, en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993.
6. Realizar estas labores en forma independiente, bajo su propio riesgo y responsabilidad, sin sujeción a condiciones u horarios diversos a aquellos que requieran para el cumplimiento del objeto contractual y sin que ello implique exclusividad, salvo en los eventos en que otras asesorías impliquen conflicto de interés.
7. Realizar los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral de acuerdo con la normatividad vigente.
8. Presentar la garantía única dentro de los dos (2) días siguientes a la firma del contrato, a favor del Ministerio del Trabajo en los términos establecidos en este documento y mantenerla vigente durante el término de ejecución del contrato, por los valores y con los amparos previstos en el mismo.
9. Las demás que por la naturaleza del contrato le sean asignadas por el supervisor y tengan relación con el objeto de este

2.3. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1. Planear, organizar y coordinar los diferentes eventos con base en el contenido del Anexo No. 1 y la oferta presentada, que hacen parte integral del contrato y conforme a las especificaciones indicadas por el Supervisor, sin perjuicio de realizar los ajustes y modificaciones necesarias, teniendo en cuenta la necesidad del servicio y las directrices gubernamentales.
2. Realizar de manera virtual o presencial, de conformidad con el Anexo No. 1 y la propuesta presentada, las actividades culturales, recreativas, deportivas, de bienestar social laboral estímulos e incentivos, a fin de llevar a cabo diferentes actividades dirigidas a los funcionarios del Ministerio del Trabajo y los integrantes de su Núcleo familiar
3. Atender los lineamientos que se emita desde la Coordinación del Grupo de Capacitación Bienestar Laboral Social y Estímulos, para llevar a cabo las actividades estipuladas en el anexo No. 1 y la propuesta presentada, a nivel nacional.

4. Presentar al supervisor del contrato para su aprobación, con antelación a la realización de cada uno de los eventos, las especificaciones técnicas del servicio a prestar y su costo, de acuerdo con los requerimientos del Ministerio del Trabajo y los valores establecidos en la propuesta presentada la cual hace parte integral del presente contrato.
5. Disponer de espacios propios o subcontratados apropiados para cada una de las actividades a realizar.
6. Disponer de medios audiovisuales que se requieran, de acuerdo con las exigencias del Supervisor, quien le informará con la debida antelación.
7. Suministrar los insumos y materiales necesarios para el adecuado desarrollo de las actividades, según los requerimientos del Supervisor, quien le informará con la debida antelación.
8. Prestar los servicios que sean necesarios para desarrollar el contrato, de conformidad con la oferta presentada y en las condiciones requeridas por el Ministerio del Trabajo e instrucciones que realice el Supervisor, garantizando la calidad y oportunidad en los servicios y en los elementos a suministrar en los diferentes programas y actividades.
9. Suministrar la alimentación para cada una de las actividades que se requiera, según la clase y duración de esta y de acuerdo con las indicaciones del Supervisor del contrato, con los estándares de calidad y cumpliendo los protocolos de salubridad, con relación a manipulación de alimentos. Esto en concordancia con las Resoluciones 2674 de 2013 y 3168 de 2015, expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social.
10. Desarrollar las actividades en las fechas, horarios y lugares indicados por el Supervisor.
11. Realizar las actividades para el número de asistentes confirmados por el Supervisor.
12. Ejecutar las actividades a desarrollar en las sedes del Contratista o en los lugares que sean acordados entre la Caja de Compensación y el MINISTERIO.
13. Cumplir con las reservas y las condiciones requeridas para cada actividad en relación con los escenarios y demás aspectos logísticos, definidos por el Ministerio del Trabajo.
14. Enviar previamente las cotizaciones de cada uno de los servicios requeridos por el Supervisor, en las condiciones señaladas por el Ministerio del Trabajo o presentando mejores opciones para éste, todo con anterioridad a la prestación o realización del evento.
15. Cumplir con todo lo ofrecido en las cotizaciones presentadas al Ministerio del Trabajo, las cuales serán avaladas por el Supervisor.
16. Enviar la factura dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la realización del (los) evento(s), la cual deberá venir acompañada de un informe descriptivo, sobre los

servicios que se están facturando. Así mismo, el contratista deberá cargar dicha factura en la plataforma SECOP II.

17. Realizar las correcciones a la facturación que requiera el Ministerio del Trabajo, en un tiempo no mayor a tres (3) días hábiles posteriores al requerimiento.

18. Presentar informes mensuales y los demás que le solicite el Supervisor por medios físicos y/o electrónicos.

19. Contar con el personal idóneo para la ejecución del contrato.

20. Reportar de manera inmediata cualquier novedad o anomalía, al Supervisor del contrato.

21. Asignar a una persona que será el contacto directo o enlace entre el Ministerio del Trabajo y el Contratista, para efectos de la ejecución del contrato, realizando reuniones ordinarias bimensuales o extraordinarias cuando sean solicitadas por alguna de las partes, suscribiendo actas de seguimiento.

22. Brindar la seguridad adecuada en los sitios a utilizar para el desarrollo de las actividades, con el fin de garantizar la integridad de los funcionarios y de su núcleo familiar por parte del Ministerio del Trabajo.

23. Garantizar las condiciones de bioseguridad durante el desarrollo de las actividades establecidas en el Anexo No. 1.

NOTA: Las actividades programadas serán susceptibles de modificación, en cuanto a su realización presencial, virtual, fecha y horario; teniendo en cuenta los lineamientos que pueda a emitir el Ministerio del Trabajo.

2.3.1. PRODUCTOS:

N/A

2.4. OBLIGACIONES DEL MINISTERIO

1. Realizar el pago del valor del contrato, conforme lo pactado.
2. Entregar al contratista la información necesaria para la ejecución del contrato y obligaciones contractuales.
3. Acudir ante las autoridades para obtener la protección de los derechos derivados de la presente contratación y sanción para quien los vulnere.
4. Exigir al CONTRATISTA la ejecución idónea y oportuna del objeto contractual, para lo cual designará el supervisor.
5. Adelantar gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y las garantías a que hubiere lugar para lo cual el supervisor dará aviso

oportuno al MINISTERIO sobre la ocurrencia de hechos constitutivos de mora o incumplimiento.

6. Adelantar las acciones conducentes a obtener la indemnización de los daños que sufran en el desarrollo o con ocasión del contrato.
7. Repetir contra los Servidores Públicos, el Contratista o terceros, por las indemnizaciones de los daños que sufra en el desarrollo o con ocasión del contrato.
8. Las demás que se deriven del objeto contractual.

2.5 LUGAR DE CUMPLIMIENTO Y DOMICILIO CONTRACTUAL

El domicilio contractual será Calle 21 No. 19-14 centro., y el lugar de ejecución del contrato será oficina de la Dirección Territorial Arauca y centro recreacional los Araguatos.

2.6 PLAZO DE EJECUCION

El plazo de ejecución del contrato será a partir de la suscripción del acta de inicio, previa aprobación de la garantía, expedición del registro presupuestal, el plazo será hasta **el TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE 2023** o hasta agotarse los recursos existentes**.**

2.7 AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDOS PARA SU EJECUCIÓN

N/A

3 MODALIDAD DE SELECCIÓN Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La Ley 1150 de 2007, artículo 2º, numeral 4º, literal h) prevé como causal de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales.

En el mismo sentido el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto No.1082 de 2015, desarrolla las causales de contratación directa, para la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión estipulando lo siguiente:

> *"Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del*

contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

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

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

4 EL VALOR DEL CONTRATO Y/O CONVENIO

El valor del contrato se estima en **UN MILLON NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($1.989.288)** incluido IVA y todos los costos directos e indirectos e impuestos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del contrato.

4.1 IMPUTACION PRESUPUESTAL

El Ministerio del Trabajo pagará al (a) contratista el valor del presente contrato con cargo al certificado de disponibilidad presupuestal No. 1423 del 07 de noviembre de 2023, por valor de **UN MILLON NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($1.989.288)** incluido IVA**,** expedido por la Coordinador del Grupo de Presupuesto del Ministerio del Trabajo.

4.2 JUSTIFICACIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO Y/O CONVENIO

El valor del contrato se determinó de acuerdo con el resultado del análisis del sector, teniendo en cuenta las cotizaciones allegadas por las cajas de compensación que remitieron cotización dada la necesidad de garantizar las actividades concernientes al plan y programa de bienestar social, laboral, estímulos e incentivos dirigidos a los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo y su núcleo familiar. Para mayor información al respecto consultar el documento "Análisis del Sector".

4.3 FORMA DE PAGO

El valor del contrato se pagará en mensualidades vencidas contra entrega de la factura de los servicios efectivamente prestados, previa presentación del informe de gestión y certificación de la correcta prestación del servicio por parte del Supervisor.

Las actividades y cada uno de los programas deberán ser facturadas teniendo en cuenta el número de asistentes confirmados por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El último pago se realizará previa presentación del informe final de ejecución y supervisión en el que conste que se recibió de manera definitiva y a satisfacción los servicios prestados por **EL CONTRATISTA** durante todo el período de ejecución del Contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para los pagos la caja de compensación COMFIAR deberá presentar la factura que deberá contener los requisitos establecidos en el Estatuto Tributario y demás normas que lo modifiquen, adicionen o aclaren. Igualmente, deberá acreditar los pagos de aportes a los sistemas de salud, pensión y parafiscales correspondientes al mes inmediatamente anterior a la fecha en que se pagará. Si la factura no ha sido correctamente elaborada o no se acompañan los documentos requeridos para el pago y/o se presenten de manera incorrecta, el término para este solo empezará a contarse desde la fecha en que se aporte el último documento y/o se presente en debida forma. Las demoras que se presenten por estos conceptos serán responsabilidad de la caja de compensación y no tendrán por ello derecho al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza.

PARÁGRAFO TERCERO: Los pagos quedarán sujetos al Programa Anual Mensualizado de Caja PAC y se realizará a través de la Tesorería del Ministerio del Trabajo.

4.4 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

La presente contratación se encuentra reportada en el Plan de Adquisición de Bienes y Servicios y Obras.

¿Existen vigencias futuras?

Si [ ] No [X]

5 CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

5.1 Idoneidad del Contratista:

1. Que la Caja de Compensación Familiar de Arauca - **COMFIAR**, es una entidad privada sin ánimo de lucro, organizada como Corporación que cumple funciones de Seguridad Social, con más de 30 años de experiencia en la ejecución de actividades de bienestar y domicilio en la ciudad de ARAUCA y fuera del Departamento, con **NIT. 800219488-4**, que goza de personería jurídica conferida mediante Resolución No. **Resolución No.0950 del 02 de diciembre de 1993,** proferida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la Superintendencia del Subsidio familiar, cuyo objeto prevé el desarrollo de las actividades de bienestar dispuestas en los artículos 41 y 62 de la Ley 21 de 1982, y el artículo 16 de la Ley 789 de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

2. Que una vez revisados los documentos remitidos por la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUC -COMFIAR**, identificada con **NIT 800219488-4**, así como, los antecedentes fiscales y disciplinarios, se constató que dicha entidad tiene la capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación.

3. Aunado a lo anterior, es de resaltar el beneficio desde el punto de vista administrativo que obtiene la entidad al celebrar un solo contrato que agrupe las actividades de bienestar aquí descritas, disminuyendo tiempos y costos en el proceso contractual en aplicación de los dispuesto en el decreto 752 de 1984 y atendiendo los principios de eficiencia y economía en el gasto público.

4. Revisados los históricos en el SECOP II, se pudo evidenciar que la caja de Compensación Familiar de Arauca COMFIAR ha celebrado contratos con objetos similares al propuesto en el presente documento, con entidades como la Gobernación de Arauca, Alcaldía de Arauca, IDEAR, Contraloría, Defensoría, Procuraduría, SENA etc.

   Finalmente, es preciso indicar que la caja de compensación familiar de Arauca COMFIAR ha celebrado numerosos contratos con otras entidades a nivel nacional y territorial para la ejecución de programas de bienestar, lo cual evidencia su experiencia

en este tipo de actividades, tales como *" prestación de servicios logísticos de las actividades incluidas en el plan de Bienestar social y estímulos dirigido a funcionarios , núcleo familiar y pre-pensionados así mismo de aguinaldo infantil de los hijos e hijastros de los funcionarios públicos , enmarcado en los lineamentos del plan de bienestar e incentivos 2022*." de bienestar social información puede ser consultada en el documento de análisis del sector del presente proceso de contratación.

6 ANALISIS DE RIESGOS DEL CONTRATO Y/O CONVENIO

El artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 señala que la Entidad Estatal debe *"incluir la estimación, tipificación y asignación de los riesgos previsibles involucrados en la contratación"* en los pliegos de condiciones o su equivalente.

Por su parte, el artículo 2.2.1.1.1.3.1 del Decreto 1082 de 2015, define Riesgo, como*: "(…) un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución de un Contrato".*

De igual forma, atendiendo a las Directrices de Colombia Compra Eficiente, se tiene en cuenta para el presente análisis de riesgos en la contratación, aquellos riesgos previsibles que se pueden presentar, en atención a los siguientes aspectos:

- ***a.*** *Los eventos que pueden alterar la ejecución del contrato;*
- ***b.*** *Eventos que pueden alterar el equilibrio económico del contrato;*
- ***c.*** *La eficacia del Proceso de Contratación, es decir que la Entidad Estatal pueda satisfacer la necesidad que motivó el Proceso de Contratación; y*
- ***d.*** *La reputación y legitimidad de la Entidad Estatal encargada de prestar el bien o servicio.*

Matriz de Riesgos (Ver anexo 2)

7. GARANTÍAS

Atendiendo la naturaleza del contrato y su ejecución sucesiva se hace necesario exigir la constitución de la garantía única que ampare los riesgos indicados en los términos del artículo 7 de la Ley 1150 de 2007 y demás normas vigentes.

AMPARO	SUFICIENCIA O PORCENTAJE	VIGENCIA
Cumplimiento del Contrato	20% del valor del contrato	Término de ejecución del contrato + 6 meses o hasta su liquidación.
Calidad del Servicio	20 % del valor del contrato	Término de ejecución del contrato + 6 meses o hasta su liquidación.
Pago de Salarios, Prestaciones sociales legales e Indemnizaciones Laborales.	3 % del valor del contrato	Término de ejecución del contrato hasta su liquidación y tres (3) años más.
Responsabilidad Civil Extracontractual	200 SMLMV	Con una vigencia igual al plazo de ejecución del contrato

8. APLICACIÓN DE ACUERDOS INTERNACIONALES O TRATADO DE LIBRE COMERCIO

De acuerdo con la normatividad vigente y atendiendo al manual explicativo de los capítulos de contratación pública de los acuerdos comerciales negociados por Colombia para entidades contratantes, expedido por el DNP, todos los contratos y/o convenios realizados mediante la modalidad de contratación directa estipuladas en la ley 1150 de 2007 no les aplican las obligaciones de los acuerdos internacionales.

9. SUPERVISIÓN

La supervisión del contrato estará a cargo de **KELLY JOHANA PARADA MIEL**, inspectora de trabajo y seguridad social del Grupo Riesgos Laborales, en calidad de referente de bienestar Laboral y funcionaria designada para el **PILCA** o quien el ordenador del gasto designe.

10. OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA

10.1 DERECHOS DE AUTOR

N/A

10.2 TITULARIDAD DE LOS BIENES Y RESULTADOS

N/A

11. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

La información compartida solo podrá ser utilizada para los efectos del presente proceso. Las partes se comprometen, a partir de la fecha de suscripción del presente proceso, a abstenerse de divulgar o revelar la información que tenga carácter reservado dentro de las actividades que se desarrollen con ocasión a la ejecución del presente proceso, al igual que disponer de la información a favor de entidades públicas y privadas diferentes a las intervinientes, salvo autorización previa y escrita de los representantes de la Entidad.

12. CLAUSULA LIQUIDACION

De conformidad con lo dispuesto por los artículo 60 de la Ley 80 de 1993, modificado por el artículo 217 del Decreto Ley 019 de 2012 y 11 de la Ley 1150 de 2007, las partes procederán de común acuerdo a efectuar la liquidación del presente Contrato, dentro de los cuatro (4) meses calendario siguientes, a la fecha de expiración del término pactado para la ejecución del Contrato1 o a !a expedición del acto administrativo que ordene la terminación unilateral del mismo o a la fecha del acuerdo que la disponga; mediante acta en la cual constarán el estado de ejecución técnica y económica1 los acuerdo conciliaciones y transacciones, ajustes/ revisiones y reconocimientos a que lleguen las partes. En el acta se hará constar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de cada una de las partes de acuerdo con lo estipulado en el presente Contrato. El Acta Final de Liquidación llevará la firma de las partes. Si el CONTRATISTA no se presenta a la liquidación previa notificación o convocatoria que fe haga la Entidad, o las partes no llegan a ningún acuerdo sobre el contenido de la misma, El MINISTERIO dentro de los dos (2) meses siguientes, de conformidad con el artículo 164 del C.P.A.C.A, liquidará en forma unilateral el contrato. Si vencidos los plazos anteriores no se liquida el Contrato, El MINISTERIO de conformidad con el citado artículo 164 ibidem podrá unilateral o bilateralmente liquidar el contrato dentro de los dos (2) años siguientes, o solicitar la liquidación por jurisdicción contenciosa.

DIRECCION TERRITORIAL ARAUCA	FIRMA: _____ ANDREA DEL PILAR FONSECA ORTIZ Directora Territorial Arauca

ANEXO 1
GRUPO DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y ESTIMULOS

El contrato del Ministerio de Trabajo se elaboró teniendo en cuenta el proceso de diagnóstico de necesidades que realizo el Grupo de Capacitación Bienestar Laboral Social y Estímulos en los meses de octubre a diciembre del año 2023, ante lo cual arrojo como resultado el siguiente Plan de Bienestar Laboral así:

Actividad	Descripción de Actividad	Participan
Caminatas Ecológicas	Actividad Lúdico-recreativa con el apoyo de CCF para Servidores Se plantean Caminatas Ecológicas cercanas con cupos para un servidor y un acompañante de su núcleo familiar Incluye Transporte, entrada al sitio y Refrigerio Duración 4 horas aprox.	Servidores y un acompañante de su núcleo familiar
Dia de los Niños	Actividad Recreativa para los hijos de los funcionarios de 0 a 12 años Se plantea un parque temático para edades entre 2 y 12 años ó fiesta de disfraces ó entrega de Kit infantil o un obsequio. Se debe incluir transporte y refrigerio en el sitio definido	Hijos de Servidores Públicos menores de 12 años
Carnaval de la Felicidad y Aniversario del Ministerio	Evento para realizarse a nivel nacional de manera presencial apoyados por las CCF de cada Territorial, donde se conmemore el aniversario del Ministerio y el Carnaval de la Felicidad. A desarrollarse para los Servidores públicos afiliados a la CCF, con actividad lúdico-recreativa y participación masiva que debe puede ser con comparsas, alimentos y actividad de integración. De igual forma, conmemoración de los 12 años del Ministerio con Torta.	Servidores públicos
Vacaciones Recreativas	Se requiere realizar previa inscripción, actividades para los hijos de los Servidores. Realizar estas vacaciones recreativas con todas las normas de seguridad necesarias	Hijos entre 6 y 18 años
Novena de Aguinaldo	Evento con asistencia de los Servidores públicos y sus familias a desarrollarse de acuerdo con el ofrecimiento de la CCF	Servidores públicos y su núcleo familiar

La Dirección Territorial con el fin de llegar a todos los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, consolido el listado de servidores por Dirección Territorial y así determinar el impacto que va a tener el Plan de Bienestar así:

Total N° funcionarios Dirección Territorial Arauca: 16
Hijos de funcionarios entre 0 y 12 años: 10
Hijos de funcionarios entre 0 y 18 años: 03

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA — Trabajo	**PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN** **FORMATO ESTUDIOS PREVIOS PARA CONTRATACIÓN DIRECTA DIFERENTE A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES**	**Código: GC-PD-02-F-03** **Versión: 4.0** **Fecha: Diciembre 03 de 2015**

ANEXO No. 2
Matriz de Riesgos

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
1	General	Interno	Ejecución	Social o político	Modificación en Políticas gubernamentales o cambios en la condiciones sociales	Incumplimiento contractual	1	4	4	5	Entidad Estatal	Aceptar el Riesgo cuando no puede ser evitado ni ser transferido o el costo de evitarlo o transferirlo es muy alto. En este caso se recomiendan medidas para reducir el Riesgo o mitigar su impacto, así como el monitoreo	1	4	4	5	Sí	Entidad Estatal	Cuando se materialice el riesgo	Cuando se acepte la ocurrencia del riesgo y se tomen las medidas para disminuir su impacto.	Consulta permanente sobre cambios en políticas gubernamentales o condiciones sociales	Mensual
2	General	Interno	Ejecución	Regulatorios	Cambio en la normativa vigente sobre la contratación de la administración pública que afecten la ecuación económica del contrato	Actividades u obligaciones adicionales a las previstas en la etapa precontractual	1	4	4	5	Entidad Estatal	Aceptar el Riesgo cuando no puede ser evitado ni ser transferido o el costo de evitarlo o transferirlo es muy alto. En este caso se recomiendan medidas para reducir el Riesgo o mitigar su impacto, así como	1	4	4	5	Sí	Entidad Estatal	Cuando se materialice el riesgo	Cuando se acepte la ocurrencia del riesgo y se tomen las medidas para disminuir su impacto	Consulta permanente sobre cambios en políticas gubernamentales o condiciones sociales	Mensual

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
3	Específico		Ejecución	Operativa	Modificación de las condiciones pactadas en la Prestación de los servicios solicitados por el Ministerio	Retraso en los horarios/cambios o sitios para la realización de actividades y/o personal insuficiente para el desarrollo de las actividades y/o modificación en el desarrollo de las actividades	3	2	3	4	Contratista	Hacer seguimiento y solicitar al contratista informar con antelación a la realización de actividades, los cambio que puedan afectar la debida prestación del Servicio.	2	2	2	4	si	Entidad Estatal	Al inicio del Contrato	Al finalizar el plazo del contrato	Reunión entre la persona designada por el contratista y el supervisor del contrato por parte del Ministerio	Antes de la realización de cada una de las actividades

ANEXO No. 3
ANALISIS DEL SECTOR

1. INTRODUCCION

La función de compras debe estar orientada a satisfacer las necesidades de la Entidad Estatal y a obtener el mayor valor por el dinero público, por lo que a través de este instrumento y en cumplimiento de la obligación legal del Ministerio de analizar el mercado relativo al objeto del proceso de contratación como entidad pública del orden nacional, según el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del decreto 1082 de 2015, se procede a desarrollar el análisis del sector alrededor del objeto del proceso siguiendo los lineamientos de la Agencia Nacional de Contratación Estatal – Colombia Compra Eficiente.

Adicional a lo anterior, es importante resaltar que el Ministerio del Trabajo mediante la Circular 0063 del 11 de octubre de 2021, la cual determinó los lineamientos para el retorno

seguro, gradual y progresivo de Servidores Públicos y Contratistas a las actividades presenciales en el Ministerio del Trabajo

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 de trabajadores que se benefician directamente y con sus familias de los servicios y programas que 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 los colombianos.

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 enfoques y 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 el mejoramiento 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, vigilancia y 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 encarga de producir sino de ofrecer y distribuir productos

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 acondicionamiento físico 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 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".

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 verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

4. DEL ASPECTO TECNICO

Bienestar social laboral, es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las 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 sus empleados.

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 satisfacción de 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 y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

5. HISTORICOS

Para establecer un análisis de costos histórico, se realizó consulta en las bases de datos del SECOP, realizando búsqueda de contratos celebrados por el Ministerio del Trabajo cuyo objeto se relacionará con el actual proceso, para lo cual a continuación se detallan las contrataciones más recientes adelantadas por la entidad relacionada, con el objeto del presente contrato.

6. 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 encuentran en ejecución, certificados y en liquidación .

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA — Trabajo	**PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN** **FORMATO ESTUDIOS PREVIOS PARA CONTRATACIÓN DIRECTA DIFERENTE A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES**	**Código: GC-PD-02-F-03** **Versión: 4.0** **Fecha: Diciembre 03 de 2015**

RELACION CONTRATOS AÑO 2022

Item	NOMBRE CONTRATISTA	CONTRATO No.	OBJETO DEL CONTRATO	VALOR CONTRATO + ADICIONES	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA INICIAL DE TERMINACION CONTRATO	Observacion Contratos
1	FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	34/2022	CTO 34 DE 2022 PRESTAR EL SERVICIO PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, PARA LOS FUNCIONARIOS DEL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	41.636.460	8-feb.-22	30-nov.-22	En liquidacion
2	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	232/2022	CTO 232 DE 2022 CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA APOYAR EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE LAS RUTAS DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO (PROGRAMAS DE BIENESTAR, INCENTIVOS INSTITUCIONALES, CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL) EN EL MARCO DE MIPG VERSIÓN 4 PARA LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR VIGENCIA 2022	1.259.225.998	1-feb.-22	31-dic.-22	En liquidacion
3	MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	710/2022	CTO 710 DE 2022 PRESTAR EL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REQUERIDAS DE ACUERDO CON EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE MINVIVIENDA, PARA LA VIGENCIA 2022	256.272.162	28-ene.-22	31-dic.-22	En liquidacion
4	MINISTERIO DE AMBIENTE YDESARROLLO SOSTENIBLE	783/2022	CTO 783 DE 2022 CONTRATAR CON LOS SERVICIOS DE ALIADO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES DEL PLAN DE BIENESTAR	170.000.000	27-ene.-22	31-dic.-22	En liquidacion
5	SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	386/2022	CTO 386 DE 2022 PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA A TRAVÉS DEL FORTALECIMIENTO INTEGRAL LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA MEDIANTE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS, CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN CAFAM EN ARAS DE LOGRAR EL DESPLIEGUE EFECTIVO AL PLAN DE BIENESTAR DE LA PRESENTE VIGENCIA	130.000.000	31-ene.-22	25-dic.-22	En liquidacion
6	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS	104/2022	CTO 104 DE 2022 CONTRATAR SERVICIOS OPERATIVOS, LOGÍSTICOS, ASISTENCIALES EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022	125.000.000	11-jul.-22	16-dic.-22	En liquidacion
7	FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	061/2022	CTO 061 DE 2022 PRESTAR EL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES DE CONFORMIDAD CON EL PLAN DE BIENESTAR 2022, CONCERTADO ENTRE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y EL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	217.396.350	1-jul.-22	15-dic.-22	Certificado

8	FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	083/2022	CTO 083 DE 2022 PRESTAR EL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA PRIMERA TEMPORADA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES DE CONFORMIDAD CON EL PLAN DE BIENESTAR 2022, CONCERTADO ENTRE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y EL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	577.510.140	19-jul.-22	15-dic.-22	Certificado
9	CONTRALORIA DE BOGOTA D.C	4153713 DE 2022	CTO 4153713 DE 2022 CAFAM PRESTARA LOS SERVICIOS DE APOYO OPERATIVO Y LOGÍSTICO, REQUERIDOS EN EL DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2022 E INCENTIVOS	200.000.000	31-oct.-22	31-dic.-22	En liquidacion
10	CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICIA - CAJAHONOR	123/2022	CTO 123 DE 2022 CAFAM PRESTARÁ LOS SERVICIOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES CONTENIDAS EN EL PLAN DE BIENESTAR DE LA CAJA	40.000.000	9-dic.-22	9-dic.-23	En ejecucion
11	FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	109/2022	CTO 109 DE 2022 CAFAM PRESTARÁ EL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES DE CIERRE DE VIGENCIA DE CONFORMIDAD CON EL PLAN DE BIENESTAR 2022	852.973.945	30-nov.-22	20-dic.-22	Certificado
12	FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	110/2022	CTO 110 DE 2022 CAFAM PRESTARÁ EL SERVICIO PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE CIERRE DE VIGENCIA 2022 EN CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DEL FONDO	138.482.741	1-dic.-22	17-dic.-22	En liquidacion
13	MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	3,192/2022	CTO 3192 DE 2022 CAFAM SE COMPROMETE A PRESTAR LOS SERVICIOS QUE REQUIERA EL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO PARA LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO E INCENTIVOS	208.402.134	30-ago.-22	31-dic.-22	En ejecucion
14	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	886 / 2022	CTO 886 DE 2022 PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO, OPERATIVO Y LOGÍSTICO REQUERIDOS POR LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN UNP, PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PLAN DE ESTÍMULOS PARA LA VIGENCIA 2022 A NIVEL NACIONAL	1.096.216.502	31-ene.-22	P	En Liquidacion

7. 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 y
• Comfenalco Antioquia

LISTADO DE CAJAS DE COMPENSACION A NIVEL NACIONAL
• 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

LISTADO DE CAJAS DE COMPENSACION A NIVEL NACIONAL
• Caja de Compensación Familiar del Cauca – COMFACAUCA
• Caja de Compensación Familiar del Cesar COMFACESAR
• Caja de Compensación Familiar del Choco
• 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 ARAUCA que puedan proveer los servicios del Plan de Bienestar y Estímulos del Ministerio del Trabajo así:

La búsqueda arroja que en el Departamento de Arauca " COMFIAR" es la UNICA caja de Compensación que existe en la región.

ANALISIS DE PRECIO DEL MERCADO

Se cuenta con una sola cotización, ya que en el Departamento de Arauca la caja de Compensación de Familiar COMFIAR es la única que existe.

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. En relación con el plazo de los contratos para este tipo de servicios, oscila entre 75, 95, 118 y 129 días, sin superar la vigencia anual.

4. 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 indemnizaciones laborales.

De los procesos consultados en el SECOP, se evidenció que las entidades para ejecutar el Plan de bienestar para la vigencia de 2020 y 2021 han recurrido a contratar estas actividades en busca de una mejor calidad de vida al funcionario y su grupo familiar. Así mismo, impactar positivamente la calidad de vida de los funcionarios y la de sus familias, permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la entidad, además de generar espacios que propendan por el desarrollo de la creatividad, identidad y excelencia laboral de los Servidores Públicos, con miras a favorecer su calidad de vida y desempeño laboral.

Ahora, es importante analizar lo concerniente a las cotizaciones que fueron allegadas ante lo cual se pudo concluir que:

Las cotizaciones fueron solicitadas en igualdad de condiciones, se remitió a Cajas de Compensación Familia de Arauca COMFIAR en un formato único en donde se indicaba brindar el valor de cada propuesta para cada actividad, se incluyó el número de personas a participar en las actividades, y se recibieron cotizaciones por parte de CAJA DE COMPENSACION DE arauca “COMFIAR”

El estudio de mercado y análisis de sector arrojo como resultado los siguientes precios:

El estudio de mercado y análisis del sector arrojó como resultado los siguientes precios para determinar el presupuesto, así:

Total presupuesto dispobible para las actividades: $ 1.989.288

En ese orden de ideas, es importante precisar que la Caja de Compensación Familiar COMFIAR en primera instancia allegó una cotización para las seis (6) actividades por un valor de UN MILLON NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS **PESOS M/CTE ($1.989.288)**, valor de presupuesto con el que cuenta la entidad para realizar dichas actividades.

En este punto, es importante realizar un análisis respecto de la idoneidad de la Caja de Compensación Familiar COMFIAR respecto de la capacidad y experiencia en la Contratación Directa con otras entidades de orden nacional, de lo cual se evidenció que ha suscrito los siguientes contratos:

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 el fin 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 en el comportamiento de sus integrantes, lo cual permite introducir cambios en la conducta de los trabajadores y su satisfacción en la empresa.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, se estima que con un presupuesto de UN MILLON NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS **PESOS M/CTE ($1.989.288)** se puede adelantar el proceso de ejecución del Plan de Bienestar Vigencia 2023.

DIRECTOR TERRTITORIAL	**FIRMA:** ANDREA DEL PILAR FONSECA ORTIZ Directora Territorial Arauca