MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO

ESTUDIOS DE SECTOR PARA ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE NARIÑO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Pasto, octubre del 2025

CONTENIDO

1. Aspectos generales de las actividades de bienestar propuestas para los funcionarios del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Nariño.

    a. Contexto Económico
    b. Contexto Técnico
    c. Contexto Regulativo

2. Estudio de la Oferta

3. Estudio de la Demanda

1. Aspectos generales de las actividades a ejecutar dentro del plan de bienestar social para los funcionarios de la dirección territorial de Nariño.

No	ACTIVIDAD	CARÁCTER
1	Dia de la Secretaria y/o Secretario.	Opcional
2	Caminatas Ecológicas.	Requerida*
3	Dia de los Niños y Niñas.	Opcional
4	Carnaval de la Felicidad y Aniversario del Ministerio.	Opcional
5	Vacaciones Recreativas.	Opcional
6	Día del Inspector e Inspectora de Trabajo (24 de noviembre)	Requerida*
7	Cierre de Gestión.	Opcional
8	Encuentros Deportivos.	Opcional

El proceso contractual para la adquisición de los Servicios para de Bienestar Social para dar atención a los funcionarios de la dirección territorial de Nariño, dentro del Programa de Bienestar Social determinado para la vigencia del año 2025, tiene como fin generar un mejor espacio educativo y recreativo, de acuerdo con las necesidades previstas por la Dirección Territorial de Nariño.

a. Contexto Económico

Hay que tener en cuenta que, para el objeto de este proceso contractual, se debe tener en cuenta el sector servicio, con base en esto se tiene "Los servicios son productos heterogéneos generados cada vez que son solicitados, sobre los cuales no recaen derecho de propiedad por parte del usuario y no pueden ser negociados separados de su producción, ni pueden ser transportados ni almacenados. Lo que se vende es el derecho al uso de un servicio cada vez que sea requerido

En este sentido las mejores entidades que pueden prestar adecuadamente los servicios acordes al objeto de este proceso de contratación, de acuerdo con el análisis histórico, son las Cajas de Compensación Familiar. Ya que estas, ofrecen un amplio portafolio de actividades sociales de calidad y los conocimientos necesarios y aptos para cumplir a cabalidad los requerimientos solicitados.

Es entonces que las actividades de Bienestar Social en el contexto Territorial del Departamento de Nariño y la ciudad de Pasto, deberían en el mejor de los casos ser presentadas por las Cajas de Compensación Familiar, por cumplir con un objeto amplio de bienestar hacia la comunidad. Para el departamento de Nariño, la Caja de Compensación Familiar de Nariño COMFAMILIAR DE NARIÑO, se instituye como el proveedor de mayor capacidad para atender los servicios y actividades que requerimos, en razón al objeto social que la identifica y desarrolla dentro de sus competencias en el contexto Departamental del Nariño conforme a la Ley.

Con sujeción a ella, agremia a todas las empresas constituidas en la región, para brindarles a sus trabajadores los servicios sociales dentro de los que se destacan los programas de protección y servicios sociales, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado, así como es la entidad a la que se encuentran afiliados funcionarios del ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Nariño.

b. Contexto Técnico

El Ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Nariño, para el cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales, cuenta actualmente con 33 funcionarios, por lo cual se requiere dar aplicabilidad a la instrucción del plan de bienestar social y realizar una contratación de acuerdo a 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 la caja de compensación familiar pertenecientes al Ministerio del Trabajo, no solo se favorecerían de los servicios contemplados en el Plan Básico y Programas Generales adelantados por la Caja de Compensación Familiar, sino que, por principios de economía, eficiencia y continuidad, se podría potencializar la población ya afiliada, con los servicios complementarios que se pretenden brindar.

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto 784 de 1989, 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.*

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 y ejecutar los programas de bienestar social dirigidos a los Servidores Públicos, así como también a los miembros de su núcleo familiar, por intermedio de los servicios que presta la Caja de Compensación Familiar. Se hace necesario y conveniente adelantar un proceso de contratación para cumplir con el plan de bienestar social 2025 y satisfacer la necesidad establecida por la entidad dando cumplimiento con las obligaciones de ley frente al asunto.

c. Contexto regulativo

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 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.

1. Estudio de la Oferta

Como se ha indicado, La Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, tiene el propósito de garantizar transparencia y cumplimiento de las condiciones técnicas ya descritas y para realizar la contratación servicios en las actividades de Bienestar social más adecuadas a sus necesidades en donde desarrollará sus actividades, por lo cual se procedió a solicitar propuestas a la Caja de Compensación familiar de acuerdo con el *el Decreto 752 de 1984 en el artículo 12 autoriza a las entidades del Estado a contratar con las Cajas de Compensación Familiar los programas de bienestar social para los funcionarios de la siguiente manera: "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."

De tal manera que de acuerdo con las necesidades de la entidad y teniendo en cuenta que en Nariño cuenta solo con una (1) caja de compensación familiar se procederá a presentar la oferta siendo la más acorde y adecuada para la prestación del servicio a contratar de acuerdo con la directriz del plan de capacitación de bienestar social el cual se ajusta al presupuesto aprobado.

2. Estudio de la demanda

Para la elaboración del presente análisis del sector, se logró recaudar los siguientes datos presentados por la Caja de Compensación Familiar de Nariño

ACTIIVDAD	DETALE DE LA ACTIVIDAD	NUMERO DE PERSONAS	VALOR UNITARIO	SUBTOTAL
CAMINATA ECOLOGICA Y DIA DEL INSPECTOR	TRANSPORTE: Pasto - Cañon de Juanambu - Pasto	33	$ 51.175	$ 1.688.775
	Entradas al Parque, Acuaterapia sesion, Recreovida	33	$ 5.900	$ 194.700
	DESAYUNO: Huevos revueltos, arroz, tajada de platano y bebida caliente	33	$ 11.500	$ 379.500
	ALMUERZO sancocho, bandeja con carne asada, papa, ensalada, arroz y limonada natural	33	$ 23.000	$ 759.000
	REFRIGERIO: avena y roscon buesaqueño	33	$ 9.200	$ 303.600
	APOYO LOGISTICO. 2 Recreacionistas	2	$ 122.400	$ 244.800
	MATERIALES, para actividades juegos tradicionales	1	$ 143.510	$ 143.510
	Transporte de 9 personas de las sedes regionales de (Ipiales, La Union, Tumaco, Tuquerres a la ciudad de Pasto y retorno	1	$ 545.608	$ 545.608
NOVENA CIERRE DE GESTION	Almuerzo actividad fin de año	33	$ 80.500	$ 2.656.500
	Apoyo logistico	1	$ 122.400	$ 122.400
	Transporte de 9 personas de las sedes regionales de (Ipiales, La Union, Tumaco, Tuquerres a la ciudad de Pasto y retorno	1	$ 545.608	$ 545.608
TOTAL ACTIVIDADES				$ 7.584.000

DAVID ROBERTO BRAVO ARTEAGA
Director Territorial de Nariño