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:

"(…) 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 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, para lo cual el Director territorial en uso de su facultades a determinado realizar en pro de los funcionarios del Ministerio del Trabajo de la Dirección Territorial de Nariño la actividad de bienestar realizando la novena institucional para una inclusión armónica y de compañerismo entre los funcionarios.

Que los servicios que requiere contratar el Ministerio del Trabajo para la vigencia 2025, 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 Nariño así:**

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

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 cuenta con 33 servidores públicos afiliados a CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO, 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, dado que las actividades del plan de bienestar se van a ejecutar en la ciudad de Pasto, como también en las instalaciones de propiedad de comfamiliar, lo cual, repercute en el bienestar de los trabajadores que se encuentran afiliados a dicha caja.

La Caja de Compensación Familiar de Nariño, es una entidad privada sin ánimo de lucro, que cumple funciones de Seguridad Social, con más de 50 años de experiencia en la ejecución de actividades de bienestar y domiciliada en la ciudad de Pastor, con NIT 891.280.008-1, cuyo objeto prevé el desarrollo de las actividades de bienestar, de conformidad con lo dispuesto en el Certificado de Existencia y Representación Legal.

Que, la Caja de Compensación Familiar de Nariño, 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 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 con el contrato a celebrar.

Que el Ministerio del Trabajo, 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 del Cesar**,** 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 NARIÑO, 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 DE NARIÑO,** identificada con NIT 891.280.008-1, y revisados 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 de Nariño, ha celebrado contratos con objetos similares al propuesto en el presente documento.

Finalmente, es preciso indicar que la caja de Compensación Familiar de Nariño 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 PARA CONTRATAR Y SUS ESPECIFICACIONES

Ejecutar 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, 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

Contratar con la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO, dos (2) eventos o actividades para los 33 funcionarios de la dirección Territorial de Nariño del Ministerio del Trabajo, los cuales serán: una caminata ecológica, el Aniversario del Ministerio del Trabajo y novena Institucional con el objetivo de ejecutar y cumplir el plan de bienestar social y las directriz del Ministerio del Trabajo discriminados de la siguiente manera:

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

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. Prestar el servicio de desplazamiento, con buses de modelos recientes 2017 en adelante, los cuales deben cumplir con las normas de seguridad respectivas, estar en perfecto estado técnico - mecánico y deberán ser conducidos por conductores idóneos, a fin de garantizar la seguridad y comodidad de los pasajeros. El servicio de transporte debe contar con Pólizas de Responsabilidad Civil Extracontractual y Contractual y Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito SOAT, Revisión Tecno mecánica, las cuales deberán ser entregadas al supervisor con antelación a la realización de cada actividad.

14. 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.

15. 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.

16. Cumplir con todo lo ofrecido en las cotizaciones presentadas al Ministerio del Trabajo, las cuales serán avaladas por el Supervisor.

17. 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.

18. 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.

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

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

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

22. 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.

23. 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.

24. 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, día, 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 la Calle 19 No. 26-72 Centro – pasto (N), y el lugar de ejecución del contrato será en el municipio de Chachagüí y en la ciudad de Pasto.

2.6 PLAZO DE EJECUCION

El plazo de ejecución del contrato será a partir de la suscripción del acta de inicio, hasta **el DIECINUEVE (19) DE DICIEMBRE 2025** 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.

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."

Finalmente, 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."

4 EL VALOR DEL CONTRATO Y/O CONVENIO

*El valor del contrato se estima **SIETE MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL PESOS M/CT ($ 7.584.000)** 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. **1025 del 12 febrero del 2025,** por valor de **SIETE MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL PESOS M/CT ($ 7.584.000)** incluido IVA**,** expedido el Grupo de Presupuesto del Ministerio del Trabajo DT Nariño.

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 la caja de compensación y empresas privadas.

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 del servicio a contratar deberá presentar la factura que deberá contener los requisitos establecidos en el Estatuto Tributario y demás normas que lo modifiquen, adicionen o aclaren. Igualmente, para el pago, 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 del contratista 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.

5 CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

5.1 Idoneidad del Contratista:

1. Que la Caja de Compensación Familiar de Nariño, es una entidad privada sin ánimo de lucro, organizada como Corporación que cumple funciones de Seguridad Social, con más de 50 años de experiencia en la ejecución de actividades de bienestar y domicilio en la ciudad de Pasto, con NIT 891.280.008-1, con personería jurídica, 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.
2. Que, una vez revisados los documentos remitidos por la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO**, identificada con NIT 8891.280.008-1, 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. 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

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS DE LA CONTRATACIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 1150 de 2007, se establecen como riesgos previsibles y que pueden afectar el equilibrio económico del contrato, los siguientes:

CLASE	FUENTE	ETAPA	TIPO			PROBABILID		CALIFICACIÓ	CALIFICACIÓ	AFECTA EQUILIBRIO
General	Externo	Contratación y Ejecución	Sociales o Políticos	Cambios de las políticas gubernamentales que sean probables y previsibles. Se trata de cambios en la situación política, sistema de gobierno y cambio en las condiciones sociales que tengan impacto en la ejecución del contrato.	Que la necesidad del contrato desaparezca. Que sea necesario modificar acciones, del contrato. Que se requiera ampliar el plazo del contrato	Raro (puede ocurrir excepcionalmente) Valoración 1	Insignificante Valoración 1	2	Riesgo Bajo	NO
General	Externo	Contratació	Riesgos	Nueva normatividad de obligatorio cumplimiento para el contratista, durante el tiempo de ejecución del	Se trata cambios en la legislación que pudieran afectar por una parte los recursos girados por el	Raro (puede ocurrir .	Insignificant e Valoración		Riesgo Bajo	

				contrato (tributaria, seguridad social, etc.).	contratante y por la otra las obligaciones económicas que debe asumir el contratista para el cabal cumplimiento del objeto contratado.			2		NO

7. DOCUMENTOS REQUERIDOS

La documentación que debe acompañar la propuesta del contratista, para efectuar los trámites respectivos es la siguiente:

- Certificación de que se encuentra al día en el Pago de Parafiscales, correspondiente a los seis últimos meses previos a la celebración del contrato.
- Fotocopia del registro único tributario – RUT- expedido por la DIAN.
- Certificado del sistema de información y registro de sanciones y causas de inhabilidad –SIRI– vigente expedido por la Procuraduría General de la Nación (de la persona natural) (no mayor a 30 días)
- Boletín de responsables fiscales expedido por la Contraloría General de la Nación (no mayor a 30 días. Certificado De Antecedentes Judiciales (no mayor a 30 días)
- Certificado de reporte del sistema de registro nacional de medidas correctivas - RNMC- (no mayor a 30 días)
- Certificación Bancaria (no mayor a 30 días)
- Formato compromiso de integridad, anticorrupción y ética privada en la contratación estatal (firmado por el contratista)
- Pantallazo de registro en el SECOP II
- Formato autorización protección de datos -TIC
- Fotocopia del certificado de cámara de comercio

8 . GARANTIA ÚNICA

De conformidad con lo señalado en el artículo 77 del decreto 1510 de 2013:" En la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en el Título III de las disposiciones especiales del presente decreto

no es obligatoria". Por lo anterior y tratándose de un contrato de prestación de servicios profesionales, no se requieren pólizas para el presente contrato.

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	10% del valor del contrato	Término de ejecución del contrato + 6 meses o hasta su liquidación.
Calidad del Servicio	10 % 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.

9. CLAUSULA PENAL PECUNIARIA

En caso de incumplimiento total, defectuoso o parcial, al final del término de ejecución del contrato de las obligaciones a cargo del, éste pagará al Ministerio del Trabajo a título de pena y estimación anticipada de perjuicios, una suma equivalente al veinticinco por ciento (25%) del valor del contrato. En el evento que los perjuicios superen el valor estimado en esta cláusula, el Ministerio adelantará las acciones pertinentes para lograr su cobro imputando el valor pagado a dichos perjuicios. Lo dispuesto en la presente cláusula también podrá ser aplicado en el evento en que en cualquier momento de ejecución del contrato el monto de la totalidad de las multas sucesivas impuestas por el Ministerio iguale al diez por ciento (10%) del valor del contrato.

10. PLAN DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Se deja constancia que esta contratación, se encuentra prevista en el Plan de adquisición de bienes y servicios del Ministerio para la presente anualidad.

cuadro tomado del PAA siguiente:

Código UNSPSC	Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso o de selección	Fecha estimada de presentación de ofertas	Duración estimada del contrato	Duración estimada del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado
93141506	Prestar los servicios de bienestar social consistentes en capacitación, integración, recreación y actividades deportivas a los servidores públicos de la Dirección Territorial de Nariño del Ministerio del Trabajo, en el marco de las competencias.	10	10	2	2	CCE-16	1	$10.000.000

11. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.11 del Decreto 1082 de 2015, en atención a la modalidad de selección escogida, y al estudio del sector realizado para la presente contratación, se considera que la propuesta presentada por la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO**,** es la mejor opción para la suscripción del contrato de BIENESTAR SOCIAL 2025, por cuanto cumple a satisfacción las necesidades determinadas por la dirección Territorial de Nariño, teniendo en cuenta que en el departamento de Nariño solo existe una única caja de compensación determinando su viabilidad frente a los servicios logísticos, de infraestructura y capacidad que presta y que cuenta actualmente la caja de compensación de Nariño.

12. SUPERVISIÓN

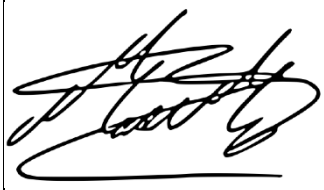
La supervisión estará a cargo de la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, Dra. NYDIA MIREYA PANTOJA, adscrita a la a la Dirección Territorial de Nariño del Ministerio del Trabajo - Pasto o quien el ordenador del gasto designe. En todo caso el ordenador del gasto podrá variar unilateralmente la designación del supervisor, comunicando su decisión a las partes.

13. 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.

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 esta, 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.

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO	**FIRMA**  **DAVID BRAVO ARTEAGA** **Cargo: DIRECTOR TERRITORIAL DE NARIÑO**

ANEXO 1

GRUPO DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y ESTIMULOS

El plan de bienestar laboral y estímulos del Ministerio de Trabajo DT Nariño se elaboró teniendo en cuenta las actividades planeadas y el presupuesto asignado, para lo cual se determinó ejecutar dos actividades que se llevaran a cabo el 21 de noviembre y 19 de diciembre 2025.

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. 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 se consolide. 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, automotores y motocicletas, transporte y almacenamiento, y Alojamiento y servicios de comida lograron tener 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 respecto a 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 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 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. La misma contiene características similares a las solicitadas en esta vigencia por la entidad.

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:

Esta lista sólo tiene en cuenta las ofertas que ya están abiertas

Referencia	Título del proceso	Presentación de la oferta	Fecha de adjudicación	Valor de adjudicación	Entidad Estatal
IMC-14-005-2025	Desarrollo de las actividades establecidas en el Plan de Bienestar 2025 de la DIAN, para la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Pasto	3/07/2025 6:20 PM	-	-	DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES*
SIP-0013-2025	Contratar la prestación de servicios de gimnasio para los servidores públicos y/o su grupo familiar, conforme a lo establecido en el Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos 2025 del Hospi	13/02/2025 5:15 PM	-	-	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO
SIP-0108-2024	Contratar la prestación de servicios de gimnasio	13/06/2024 10:14 AM	-	-	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO
IMC-14-004-2023	APOYO LOGÍSTICO, INFRAESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2023 DE LA DIAN	20/06/2023 9:13 AM	-	-	DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES*
PN MEPAS SA MC 002 2023_1 (Manifestación de interés (Menor Cuantía))	SERVICIO INTEGRAL DE ACTIVIDADES DE APOYO PSICOSOCIAL, CULTURALES Y RECREATIVAS PARA EL DESPLIEGUE E	31/05/2023 4:01 PM	-	-	MEPAS

FGN-RP-MEC-0018-2023 (Manifestación de interés (Menor Cuantía)) (Presentación de oferta)	Bienestar Social - Regional Pacífico (Cauca y Nariño). (Manifestación de interés (Menor Cuantía)) (Presentación de oferta)	19/05/2023 3:06 PM	-	-	FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN REGIONAL PACÍFICO
SIP-074-2023	LOGISTICA CAMINATAS ECOLOGICAS	3/05/2023 11:21 AM	-	-	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO
SDIP-070-2023	SERVICIO DE GIMNASIO	19/04/2023 9:41 AM	-	-	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO
PN MEPAS SA MC 002-2023 COTIZACION	PRESTACION DE SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL PARA METROPOLITANA SAN JUAN DE PASTO Y DEPARTAMENTO DE POLICIA NARIÑO	14/04/2023 11:39 AM	-	-	POLICÍA METROPOLITANA DE SAN JUAN DE PASTO
FGN-RP-MEC-0004-2023 (Manifestación de interés (Menor Cuantía)) (Presentación	Bienestar Social - Regional Pacífico (Valle del Cauca, Cali, Cauca y Nariño). (Manifestación de interés (Menor Cuantía)) (Presentación de	28/03/2023 6:28 PM	-	-	FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN REGIONAL PACÍFICO
MC001_2023	Suministro de tiquetes aéreos	14/02/2023 4:45 PM	-	-	Rama Judicial Dirección Seccional de Administración Judicial de Pasto
FGN-RP-MEC-0009-2022 (Manifestación de interés (Menor Cuantía)) (Presentación de oferta)	BIENESTAR NARIÑO REGIONAL PACÍFICO 2022 (Manifestación de interés (Menor Cuantía)) (Presentación de oferta)	19/04/2022 9:23 AM	-	-	FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN REGIONAL PACÍFICO
ICBF-SDC-007-2022-NAR	Plan de Bienestar Social	4/04/2022 5:32 PM	-	-	ICBF REGIONAL NARIÑO
MC-016-2020-NAR	BONOS	14/12/2020 12:54 PM	-	-	ICBF REGIONAL NARIÑO
MC-012-2020-NAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	16/10/2020 1:26 PM	-	-	ICBF REGIONAL NARIÑO
MC-NRÑ-RN-00083-2020	MC-NRÑ-RN-00083-2020	28/07/2020 11:35 AM	-	-	SENA REGIONAL NARIÑO Grupo de Apoyo Administrativo Mixto
PN MEPAS SA MC 008 2020 (Manifestación de interés (Menor Cuantía)) (Presentación de oferta)	SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA - COMPONENTE RECREACIÓN, DEPORTE, CULTURA Y TURISMO Y ASISTENCIA SOCIAL DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE SAN	16/06/2020 3:55 PM	-	-	POLICÍA METROPOLITANA DE SAN JUAN DE PASTO

7. ESTUDIO DE DEMANDA

LISTADO DE CAJAS DE COMPENSACION A NIVEL NACIONAL
• Asociación de las Cajas de Compensación Familiar Compensar,Comfenalco Valle y
• 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 COMFENALCOCARTAGENA
• 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- COMFAMILIARRISARALDA
• Caja de Compensación Familiar de San Andrés y Providencia IslasCAJASAI
• Caja de Compensación Familiar de Sucre COMFASUCRE
• Caja de Compensación Familiar del Amazonas CAFAMAZ
• Caja de Compensación Familiar del Caquetá – COMFACA

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
• 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 necesario informar que el departamento de Nariño cuenta con solo una caja de compensación familiar y que puedan proveer los servicios del Plan de Bienestar y Estímulos del Ministerio del Trabajo

8. 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 2025 que beneficiara a los servidores públicos del Ministerio del Trabajo. En virtud de lo anterior desde el Grupo de Capacitación Bienestar Laboral Social y Estímulos de la Subdirección de Gestión del Talento Humano procedió a solicitar la cotización a las Cajas de Compensación Familiar que cuentan con las condiciones para la presentación de los servicios (capacidad económica, financiera, técnica y experiencia) y empresas privadas 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:

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 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.

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

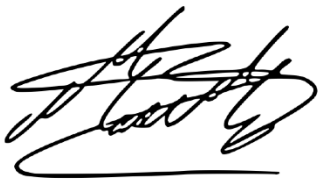
En ese orden de ideas, es importante precisar que la Caja de Compensación Familiar del Nariño en primera instancia allegó una cotización para 2 actividades por un valor de **SIETE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL PESOS M/CTE ($ 7.854.000,00)**.

Una vez realizado este estudio, podemos concluir que el valor analizado a través de cotizaciones está acorde a los precios del mercado y la cotización allegada por la caja de compensación familiar 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 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.

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 máximas que establece el área técnica, 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 atribuir el valor libre a otras actividades y poder tener mayores cantidades para su ejecución.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, se estima que con un presupuesto de **SIETE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL PESOS M/CTE ($ 7.854.000,00)** se puede adelantar las actividades determinadas del Plan de Bienestar Vigencia 2025 para la DT Nariño.

DIRECTOR TERRITORIAL DE NARIÑO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	 **FIRMA: DAVID BRAVO ARTEAGA** **Cargo: Director Territorial de Nariño**