1. NECESIDAD

Mediante el parágrafo del artículo 5 de la ley 1444 de 2011[1] se creó la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. A su vez la misma Ley en el literal f del artículo 18 concedió facultades extraordinarias al presidente de la República para que fijara sus objetivos y estructura, es por lo que a través del Decreto 4085 de 2011[2] se establecieron los objetivos y estructura de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

La Secretaría General de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado de acuerdo con las funciones establecidas en el artículo 16 del Decreto 4085 de 2011, modificado por el artículo 4° del Decreto 1244 de 2021, es la responsable de *«trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión».*

Así mismo, a través de la Resolución 814 del 22 de noviembre de 2024[3] , se crearon unos grupos internos de trabajo, asignando al Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, las siguientes funciones:

(…)

1. *Administrar los procesos de gestión de talento humano, teniendo en cuenta los lineamientos y necesidades de la Entidad, así como las disposiciones legales que rigen la materia.*
2. *Participar en la fijación de las políticas y objetivos en materia de administración de personal, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Agencia*
3. *Controlar y administrar la ejecución de los planes de bienestar social, capacitación y del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los procesos y procedimientos institucionales.*

(…)

Por lo tanto, se asignaron como funciones del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, las obligaciones contenidas en el artículo 16 del Decreto 4085 de 2011 modificado por el artículo 4 del Decreto 1244 de 2021 entre otras, la de efectuar el seguimiento y liderazgo de la gestión de actividades relacionadas con la administración y gestión del recurso humano al servicio de la entidad, acorde con las políticas de gobierno y normas legales vigentes.

[1] "por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República para modificar la estructura de la Administración Pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones."
[2] "Por el cual se establecen los objetivos y la estructura de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado."
[3] "Por medio de la cual se crean unos grupos internos de trabajo en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y se dictan otras disposiciones"

El Decreto Ley 1567 de 1998[4], creó el Sistema Nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, los cuales se encuentran integrados por un conjunto de políticas y componentes entre los que se incluyen los programas de bienestar social e incentivos. Señalado lo anterior, el artículo 20 del precitado decreto señala:

"*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora*".

En este mismo sentido el decreto en mención, en su artículo 34 consagra la obligación de cada entidad de formular con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de bienestar social e incentivos, contando para ello con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos.

En el ordenamiento jurídico colombiano se puede encontrar normatividad dirigida a promover la elaboración y ejecución de los programas de bienestar social e incentivos, pues se considera que estos programas motivan al servidor público, fomentando la eficiencia y por tanto al cumplimiento de los fines de la entidad y del Estado, en concreto se hace alusión al parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004[5], el cual establece lo siguiente:

"*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, las entidades, deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*",

El Decreto Nacional 1227 de 2005[6], compilado en el Decreto Único 1083 de 2015[7], estipula en su artículo 69 que, "*Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".*

[4] "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado."
[5] "**Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones**"
[6] Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
[7] **Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.**

De la misma forma, el Decreto 1083 de 2015[8] señala a partir de su artículo 2.2.10.2 que *"Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados".*

Es así como el artículo 2.2.10.7 del mismo Decreto establece que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

"(…)

1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
3. *Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.*
4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*
6. *Adelantar programas de incentivos.*

(…)".

Así mismo, la Ley 1857 de 2017[9], establece como día nacional de la familia el 15 de mayo de cada año, y en el parágrafo del artículo 3 establece:

"(…) Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".

[8] "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública"
[9] Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

De otra parte, el artículo 37 de la Ley 1952 de 2019[10], establece como derechos de los servidores públicos, la posibilidad de disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales vigentes y de participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado tales como vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

De otra parte, una de las finalidades del sistema de estímulos es la de proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Ahora bien con el fin de estimular el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y en desarrollo del plan estratégico de recursos humanos, el plan de bienestar social y el plan de estímulos -planes estudiados por la comisión de personal- que contemplan los programas recreativos, culturales, deportivos, de bienestar social y seguridad y salud en el trabajo para todos los servidores de la agencia y su grupo familiar, para el año 2026 se requiere contar con un apoyo en el cumplimiento de las actividades programadas en materia de bienestar y todas aquellas que propendan por un desarrollo integral, que mejoren el clima organizacional, propicien el trabajo en equipo y aporten identidad cultural, contribuyendo al mejoramiento de la vida laboral y la satisfacción de sus necesidades personales, familiares, profesionales y organizacionales.

De otro lado, el artículo 2.2.10.1 de la Ley 1083 de 2015, establece que *"las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".*

Teniendo en cuenta que por mandato de la ley la programación del plan de bienestar es anual y de carácter obligatorio, las entidades deben propender para asegurar la apropiación presupuestal necesaria para el cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos, como consecuencia de ello se realizó la respectiva verificación de infraestructura y de recursos físicos de la Agencia a efectos de identificar la posibilidad de asumir la prestación de este servicio directamente, evidenciando que la entidad no cuenta con la capacidad instalada y con los estándares requeridos para satisfacer la necesidad anteriormente planteada.

[10] Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Así las cosas y en virtud de lo dispuesto en el literal c) del artículo 25 del Decreto 1567 de 1998, se permite a las entidades satisfacer dichas necesidades, a través de procesos de contratación, cuando éstas no cuentan con los elementos necesarios para suplir los requerimientos exigidos por la Ley y garantizar de esta forma los derechos de los trabajadores.

En este sentido la Agencia requiere adelantar la contratación de una persona jurídica con experiencia, idoneidad y capacidad operativa, para el cumplimiento del plan de bienestar y estímulos.

2. OBJETO

Prestación de servicios para la implementación del Plan de Bienestar y Estímulos del proceso de gestión de talento humano de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
.

3. CLASIFICACIÓN UNSPSC

De conformidad a la "Guía para la codificación de bienes y servicios de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas, V.14.080" https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_clasificador/manualclasificador.pdf la clasificación según Clasificador de Bienes y Servicios de Naciones Unidas para la prestación del servicio que se requiere corresponde a:

CLASIFICADOR	GRUPO	SEGMENTO	FAMILIA	Clases
80111502 Código UNSPSC Producto:	[F] Servicios	**80000000** Servicios de gestión, servicios profesionales de empresa y servicios administrativos	**80110000** Servicio de recursos humanos	**80111500** Desarrollo de recursos humanos

Tabla 1 – Códigos clasificación UNSPSC

4. IDENTIFICACIÓN DEL SECTOR

Los sectores productivos o sectores de la economía se utilizan para establecer una clasificación de la actividad económica de una región en función del tipo de proceso productivo que la caracteriza.

En la actualidad, existen cinco tipos de sectores económicos que, a su vez, se dividen en diferentes ramas de producción: sector primario, secundario, terciario, cuaternario y quinario; estos dos últimos, se consideran, por parte de algunos estudiosos, como parte del sector terciario.

SECTOR DE OCUPACIÓN	SECTOR PARCIAL	ACTIVIDADES RELACIONADAS
TERCIARIO - Servicios	*Transportes*	*Traslado de un lugar a otro de algún elemento, en general personas o bienes.*
	Comunicaciones	Intercambio de información, un proceso de interacción social básico.
	Comercial	Actividad socioeconómica consistente en el intercambio de algunos materiales que sean libres en el mercado de compra y venta de bienes y servicios, sea para su uso, para su venta o su transformación.
	Turístico	Actividades realizadas por las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, por un período consecutivo inferior a un año y mayor a un día, con fines de ocio, por negocios o por otros motivos.
	Sanitario	De Salud o Sanidad, este sector salud pertenece tanto al sector primario, secundario y terciario. Este sector se puede dividir en dos subsectores, que son Pública o Privada.
	Educativo	Proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar.
	Financiero	Actividades relacionadas para el intercambio de distintos bienes de capital entre individuos, empresas o Estados.
	Administración	Comprende el conjunto de organizaciones públicas que realiza la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local.

Es así como el servicio objeto de la adquisición del presente proceso se puede categorizar dentro del sector terciario, pues no corresponde a la extracción o producción directa de un bien, sino al desarrollo de una actividad cuyo fin es la formulación de una estrategia que permita a la agencia el desarrollo de diversas actividades y encuentros territoriales en pro del cumplimiento de su misión.

- Sector terciario o sector de servicios.

El sector terciario es aquel sector económico que se encarga de proporcionar los servicios necesarios para la población. Este sector no está relacionado con la producción de bienes materiales, sin embargo, satisface las diferentes necesidades que poseen las personas y ayuda a clasificar las actividades que no son materiales. Entre estas actividades que constituyen el sector terciario

están las comunicaciones, transporte, finanzas, hotelería, turismo, ocio, espectáculo, entre otras.

Entre las características del sector terciario podemos definir las siguientes:

➢ Está encargado de que la productividad, el crecimiento de las empresas y el capital humano crezca por medio de la educación, la salud, el desarrollo de las tecnologías, entre otros elementos que contribuyen a que se lleve a cabo.

➢ Permite la evolución de la producción, logrando de esta manera que se lleve a cabo el incremento de producto bruto interno y la competencia entre las empresas implicadas, logrando que la economía crezca.

➢ El sector terciario es heterogéneo, es decir, que existen gran variedad de servicios relacionados a este.

➢ Sus actividades son inmateriales, por esta razón su producción no puede ser almacenada, sino que más bien se encuentra cerca de los consumidores.

➢ El uso de maquinarias en el sector terciario es baja Importancia del sector terciario.

El sector terciario está formado por todas aquellas actividades que no producen una mercancía, pero abastecen al mercado de servicios y bienes, por este motivo se denomina también sector servicios.

En la actualidad, este sector se ha diversificado y ha crecido espectacularmente, llegando a conformar hasta el 70 % del producto interior bruto de algunos países desarrollados. Ejemplos del sector terciario serían los siguientes:

- ✓ Actividades financieras.
- ✓ Turismo y hotelería.
- ✓ Servicios de transporte y comunicación.
- ✓ Servicios de telecomunicación e internet.
- ✓ Medios de comunicación.
- ✓ Actividad comercial que incluye pequeños, medianos y grandes distribuidores o comercios.
- ✓ Servicios de salud y sanidad. También se incluyen todos aquellos servicios que relacionados con los cuidados estéticos.
- ✓ Servicios de la administración pública.
- ✓ Actividades financieras especializadas en mercado de valores, finanzas, seguros, entre otros.
- ✓ Servicios profesionales y de apoyo a las empresas
- ✓ Servicios y bienes relacionados con la educación.

- ✓ Servicios relacionados con las actividades culturales, de ocio, deportes y espectáculos.
- ✓ Servicios de consultorías
- ✓ Servicios tecnológicos.

Las actividades de bienestar institucional se catalogan como **un servicio** porque, desde la lógica jurídica, económica y operativa del Estado, cumplen con todas las características que definen la prestación de un servicio y no la adquisición de un bien de naturaleza intangible y no transferible

Un **servicio** se caracteriza por ser intangible, no almacenable y consumirse en el momento en que se presta.Las actividades de bienestar —talleres, jornadas recreativas, pausas activas, eventos culturales, actividades deportivas, acompañamiento psicosocial— cumplen exactamente con esto:

- No generan un objeto físico que la entidad pueda almacenar.
- Se "consumen" en el momento de la ejecución.
- Su valor está en la experiencia, la metodología y el impacto en los funcionarios.

Esto las diferencia de la compra de bienes como kits, materiales o equipos.

5. ASPECTOS GENERALES

Actividades económicas del sector.

De acuerdo con la clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas CIIU, el objeto de la presente contratación se podría identificar en los siguientes códigos:

CODIGO	DESCRIPCIÓN
900	**actividades creativas, artísticas y de entretenimiento**

5.1. ANÁLISIS DEL ENTORNO ECONÓMICO

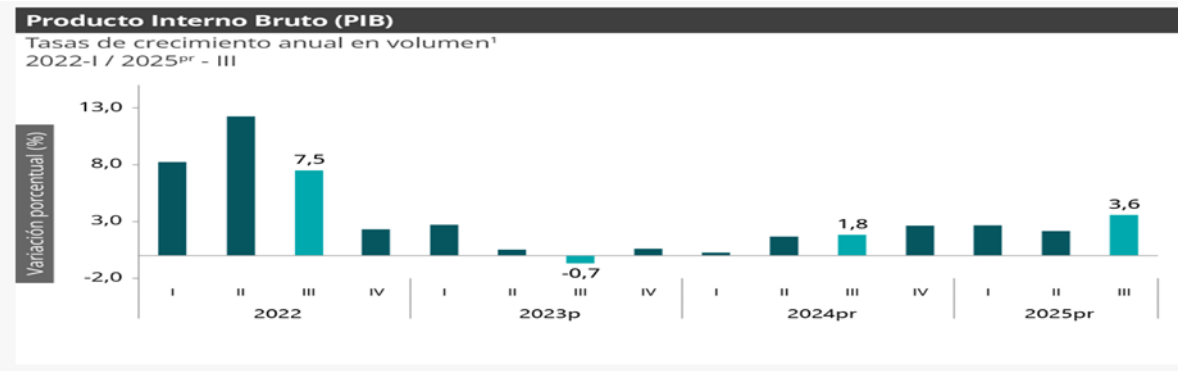
El PIB es un indicador importante porque permite evaluar el desempeño económico de un país. El PIB es el valor total de los bienes y servicios producidos en un país durante un cierto periodo de tiempo (generalmente un trimestre o un año); o sea, el total de lo producido con los recursos utilizados en la economía, valorando cada bien final o servicio al precio que se maneja en el mercado. Para el cálculo del PIB solo se considera la producción del país, dentro de las fronteras geográficas de la nación, sin importar si esta producción la realizaron personas o empresas nacionales o extranjeras.

En Colombia, los recursos involucrados en los procesos de compra pública representan cerca del 13% del PIB, lo cual hace al Estado el principal

comprador de la economía nacional. Debido a su importancia y magnitud, las compras estatales pueden modificar la estructura y el funcionamiento de los mercados.

En consecuencia, las Entidades Estatales deben promover la competencia e incidir positivamente en los mercados relacionados a sus procesos de compra pública, de tal manera que generen valor por dinero en estos procesos de adquisición.

Variación anual del Producto Interno Bruto.
Producto Interno Bruto



Fuente: Cifras provenientes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (www.dane.gov.co)

Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 8,0% (contribuye 1,3 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 5,6% (contribuye 1,2 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 4,1% (contribuye 0,5 puntos porcentuales a la variación anual).

En el año 2025, respecto al mismo periodo del año anterior, el Producto Interno Bruto presentó un crecimiento de 2,8%. Las actividades económicas que más contribuyeron a la dinámica del valor agregado son:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 5,1% (contribuye 1,0 puntos porcentuales a la variación anual).
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud

humana y de servicios sociales crece 4,4% (contribuye 0,7 puntos porcentuales a la variación anual).
- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca crece 4,1% (contribuye 0,4 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 1,2%. Cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 3,4%.
- Actividades financieras y de seguros crece 2,3%.
- Industrias manufactureras crece 1,5%.

- **Salario Mínimo**

Como es de suponerse el salario mínimo al igual que el Índice de Precios al Consumidor crecen anualmente en cualquier economía que se considere competitiva.

A continuación, se muestra el salario mínimo y el auxilio de transporte desde el año 2020 hasta el año 2026.

Salario mínimo y auxilio de transporte 2020 - 2026

Año	Salario Mínimo Mensual ($)	Auxilio de Transporte ($)	Decreto
2026	$ 1.750.905	$ 249.095	1469 y 1470 DE 2025 y 0159 DE 2026[11]
2025	$ 1.423.500	$ 200.000	1572 y 1573 de 2024

[11] (*) Para la vigencia **2026**, el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) fue fijado inicialmente mediante el **Decreto 1469 de 2025**. No obstante, dicho decreto fue objeto de suspensión en el marco del proceso de control de legalidad adelantado ante el Consejo de Estado.

En consecuencia, el Gobierno Nacional expidió el **Decreto 0159 del 19 de febrero de 2026**, el cual estableció nuevamente los valores aplicables para la vigencia 2026, en los siguientes términos:

Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (2026): $1.750.905
Auxilio de Transporte (2026): $249.095

Es importante precisar que, conforme al (…) "***Artículo 2 – Vigencia y derogatoria*** *del Decreto 0159 de 2025, este acto administrativo rige desde la fecha de su publicación y permanecerá vigente* ***hasta que se profiera sentencia dentro del proceso de nulidad radicado bajo el número 11001-03-25-000-2026-00004-00 (0004-2026) (…)"***,* que cursa en la Sección Segunda, Subsección A, de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado.

En tal sentido, mientras no exista decisión judicial definitiva dentro del proceso referido, los valores indicados en el Decreto 0159 de 2026 constituyen el marco normativo aplicable para efectos laborales, contractuales, presupuestales y demás actuaciones que requieran como referencia el salario mínimo legal vigente para el año 2026.

Año	Salario Mínimo Mensual ($)	Auxilio de Transporte ($)	Decreto
2024	$ 1.300.000	$ 162.000	2292 y 2293 de 2023
2023	$ 1.160.000	$ 140.606	2613 de 2022
2022	$ 1.000.000	$ 117.172	1724 de 2021
2021	$ 908.526	$ 106.454	1785 de 2020
2020	$ 877.803	$ 102.854	2360 de 2019

Fuente: Elaboración propia.

El salario mínimo al igual que el subsidio de transporte, relacionados anteriormente, se deben tener en cuenta dentro de este estudio de costos, dado que es un indicador de capacidad productiva en un país.

Para calcular el valor del salario mínimo, se tienen en cuenta algunas variables económicas, donde definitivamente la principal variable es la inflación del año inmediatamente anterior.

Generalmente el salario mínimo se toma por parte de los empresarios y el gobierno como la base para el incremento de los salarios de los demás trabajadores que no devenguen este valor. Además del salario final, también se podrían nombrar otras variables de importancia como lo son; prestaciones, tasas y contribuciones, las cuales debe tener en cuenta el futuro proponente al momento de estructurar costos directos e indirectos.

Finalmente cabe anotar, que para el presente proceso es fundamental analizar el valor del salario mínimo legal vigente, no solo por la incidencia que tiene en la economía, sino también por los efectos que éste provoca y que los posibles oferentes deben tener en cuenta al momento de estructurar sus costos.

- **Índice de Precios al Consumidor (IPC)**

El IPC es una investigación estadística que permite medir la variación porcentual promedio de los precios al por menor de un conjunto de bienes y servicios de consumo final que demandan los consumidores. El indicador es utilizado para la toma de decisiones, tanto del gobierno como de los entes privados, al tiempo que permite analizar situaciones de carácter económico.

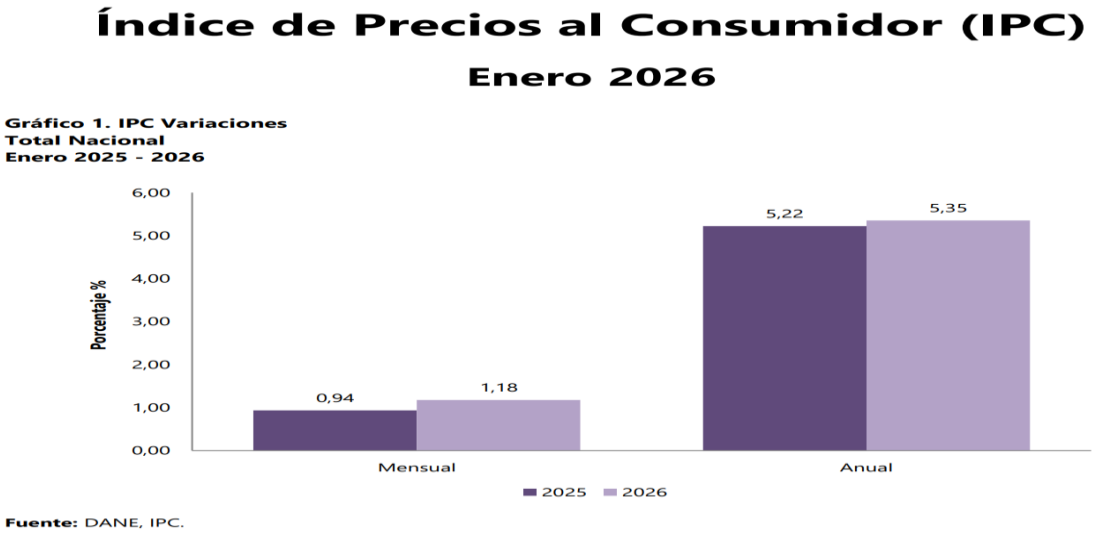
El cálculo del IPC para Colombia se hace mensualmente en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Este índice es constantemente frecuentado porque participa como base fundamental para el ajuste de otras variables económicas como es el caso del valor del salario mínimo.

Los propósitos de uso de la información del IPC se pueden circunscribir en diferentes ámbitos de uso nacional. Principalmente, el índice se usa como factor de ajuste en la determinación de salarios, estados financieros, en la solución de demandas laborales y fiscales. Igualmente, el IPC se emplea para calcular la pérdida de poder adquisitivo de la moneda, para obtener equilibrios

en partidas de las cuentas nacionales y como factor de análisis del comportamiento de la economía.

A continuación, se muestra el comportamiento del IPC para el último periodo analizado por el DANE.

Comportamiento histórico del IPC



Fuente: Cifras provenientes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (www.dane.gov.co).

En el mes de enero de 2026, el IPC registró una variación de 1,18% en comparación con diciembre de 2025, seis divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (1,18%): Restaurantes y hoteles (2,94%), Transporte (2,14%), Bebidas alcohólicas y tabaco (1,79%), Alimentos y bebidas no alcohólicas (1,66%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (1,50%) y por último, Salud (1,21%). Por debajo se ubicaron: Bienes y servicios diversos (0,79%), Recreación y cultura (0,50%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,23%), Prendas de vestir y calzado (0,18%), Información y comunicación (0,06%) y por último, Educación (0,00%).

5.2 Productos y servicios del sector.

Este grupo comprende la explotación de las instalaciones y la prestación de servicios para atender los intereses culturales y de entretenimiento de los usuarios. Abarca la producción, promoción y participación de actuaciones en vivo, eventos y exposiciones destinadas para la vista del público; la contribución de conocimientos, aptitudes y habilidades artísticas, creativas o técnicas para la creación de productos artísticos y actuaciones en vivo (espectáculos).

931 actividades deportivas

Este grupo comprende la operación de las instalaciones deportivas; las actividades de los clubes o equipos deportivos, fundamentalmente los que participan en eventos en vivo ante espectadores que pagan; los atletas independientes encargados de participar en eventos o carreras deportivas en vivo ante un público que paga; los propietarios de automóviles deportivos, perros, caballos, entre otros, sobre todo los encargados de presentarlos en las competencias de carreras u otros eventos deportivos; servicios especializados en el suministro de entrenadores deportivos para el apoyo a los participantes en los eventos deportivos o competencias; los operadores de los escenarios y los estadios, y otras actividades de organización, promoción y manejo de eventos deportivos.

5.3. Agentes que componen el sector:

Los actores que operan en el mercado colombiano de servicios de bienestar laboral pueden agruparse en tres grandes categorías: empresas especializadas en bienestar emocional, operadores recreativos/logísticos y consultoras organizacionales. Esta clasificación te permite estructurar un análisis de mercado sólido para estudios previos y matrices comparativas.

Empresas especializadas en bienestar emocional y salud mental

Estas organizaciones ofrecen programas de bienestar emocional, salud mental sostenible y acompañamiento psicosocial. Suelen ser útiles cuando el énfasis del Plan de Bienestar está en riesgos psicosociales, clima laboral y salud emocional.

- Sigma RP – Bienestar Consciente Empresarial: empresa colombiana enfocada en bienestar emocional, salud mental sostenible y programas de una semana para crear ambientes saludables en las organizaciones. Atienden empresas mediante consultoría y entrenamiento, con servicios como bienestar emocional empresarial y música institucional para movilizar mensajes.

Operadores recreativos, deportivos y de integración laboral

Son los proveedores más contratados por entidades públicas para actividades como pausas activas, jornadas deportivas, celebraciones institucionales, integración y recreación dirigida. Aunque no aparecieron en la búsqueda puntual, son actores ampliamente utilizados en contratación pública y privada:

- Recreación al Parque (Bogotá) — recreación dirigida y eventos institucionales.
- Recreamos Colombia — pausas activas, jornadas deportivas, recreación empresarial.

- Divercity Pro Eventos — actividades de integración y celebraciones.
- Fun Time Producciones — logística integral y eventos corporativos.
- Actívate Bienestar Corporativo — ergonomía, pausas activas y bienestar físico.

Estos proveedores suelen ofrecer paquetes integrales que combinan logística, recreación y animación, lo que los hace ideales para planes de bienestar con alta carga operativa.

Consultoras organizacionales con líneas de bienestar

Estas empresas integran bienestar con cultura organizacional, clima laboral, engagement y formación.

- Great Place to Work Colombia — diagnósticos y programas de cultura y bienestar.
- LHH (Lee Hecht Harrison) — coaching, bienestar emocional y acompañamiento organizacional.
- Human BPO — programas de clima, engagement y bienestar.
- Talento Consultores — talleres, integración y cultura organizacional.

Son útiles cuando la entidad busca actividades con enfoque metodológico, diagnóstico y medición de impacto.

5.4. Datos del sector y/o actividad

La información más relevante y verificable sobre el **bienestar laboral en Colombia** muestra tipos de datos útiles para un estudio previo:

1. datos de mercado laboral que explican por qué el bienestar es crítico,
2. datos de impacto del bienestar en productividad y ausentismo,

📌 1. Datos macro del mercado laboral colombiano

Estos datos permiten dimensionar la población trabajadora y el contexto en el que operan los programas de bienestar.

- **Población total estimada 2025:** 53 millones de personas
- **Tasa de ocupación (dic. 2025):** 59,2 %
- **Tasa de desocupación (dic. 2025):** 9,6 %

Estos indicadores muestran un mercado laboral amplio y dinámico, donde el bienestar laboral se convierte en un mecanismo para retener talento, reducir rotación y mejorar productividad.

📌 2. Datos de impacto del bienestar laboral en Colombia

2.1. Impacto en rendimiento y compromiso

Los programas de bienestar incrementan el rendimiento y el compromiso porque mejoran la salud física, mental y emocional de los colaboradores. Un análisis reciente señala que estos programas **aumentan la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso organizacional**, al crear entornos que apoyan el bienestar integral.
Esto se traduce en:

- Mayor concentración y calidad del trabajo.
- Reducción de errores y reprocesos.
- Mayor disposición a participar en iniciativas institucionales.

🧠 2.2 Impacto en salud mental y clima laboral

Los planes de bienestar reducen tensión, desgaste emocional y estrés, lo cual mejora el clima laboral.

El Plan de Bienestar de la Agencia Nacional Digital destaca que estas actividades **disminuyen la tensión y el desgaste físico y emocional**, favoreciendo el crecimiento integral y la calidad de vida.

Efectos observados:
- Menor conflictividad interna.
- Mayor cohesión de equipos.
- Mejor comunicación interpersonal.
- Incremento del sentido de pertenencia.

🧩 2. 3. Impacto en productividad institucional

Los planes de bienestar están directamente asociados con:
- **Mayor efectividad y asertividad laboral**.
- **Mejores resultados institucionales**.
- **Incremento en la eficiencia y la efectividad**.

Esto se evidencia en documentos oficiales donde se afirma que el bienestar contribuye al **buen rendimiento de los empleados** y genera un **mejor impacto en los resultados institucionales**.

📉 2.4. Reducción de ausentismo y rotación
Aunque los datos específicos varían por sector, la evidencia general muestra que:
- El bienestar reduce el ausentismo entre **10 % y 15 %**.
- La rotación puede disminuir alrededor de **10 %** en sectores intensivos en talento humano.

Estos efectos se explican por:

- Menor agotamiento.
- Mayor satisfacción laboral.
- Mejor salud física y mental.
- Mayor compromiso con la organización.

🎯 2.5. Impacto en cultura organizacional

Los planes de bienestar fortalecen valores institucionales, cultura de servicio y ética administrativa.

Los programas oficiales destacan que estas actividades **fortalecen los valores organizacionales**, promueven la responsabilidad social y generan **compromiso institucional y trabajo en equipo**.

Efectos observados:
- Mayor alineación con la misión institucional.
- Mayor participación en iniciativas estratégicas.
- Mejor percepción de justicia y reconocimiento.

🧭 2.6. Impacto en satisfacción y calidad de vida

Los planes de bienestar incrementan:
- La satisfacción laboral.
- La percepción de apoyo institucional.
- La calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

Los documentos institucionales señalan que el bienestar **sube la calidad de vida de los colaboradores y sus familias**, favoreciendo la satisfacción y la integración.

🛠️ 2.7. Impacto en gestión del talento humano

Los planes de bienestar fortalecen:

- Retención de talento.
- Atracción de perfiles más calificados.
- Desarrollo de competencias blandas.
- Reducción de conflictos laborales.

Esto se alinea con la tendencia global: los colaboradores buscan empresas que prioricen el bienestar, lo cual se refleja en mayor compromiso y rendimiento.

5.5. CONTEXTO TÉCNICO

El ámbito técnico del bienestar laboral en Colombia se sostiene en metodologías, sistemas de gestión y estándares profesionales que definen cómo deben diseñarse, ejecutarse y evaluarse las actividades del Plan de Bienestar.

🧩 Sistemas técnicos que soportan el bienestar laboral

El bienestar institucional no es un conjunto de actividades aisladas: está integrado a sistemas técnicos obligatorios.

1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
El bienestar se articula con:

- Gestión del riesgo psicosocial.
- Programas de promoción y prevención.
- Actividades de salud física y mental.
- Intervenciones colectivas para mejorar el entorno laboral.

Esto exige metodologías técnicas, instrumentos de medición y profesionales idóneos (psicólogos, terapeutas, recreadores, entrenadores).

2. Gestión del Talento Humano
El bienestar se conecta con:

- Clima organizacional.
- Motivación y compromiso.
- Integración y cultura institucional.
- Estrategias de retención y satisfacción laboral.

Por eso las actividades deben tener objetivos, indicadores y trazabilidad, no solo recreación.

3. Gestión del desempeño y cultura organizacional
Las actividades deben aportar a:

- Cohesión de equipos.
- Comunicación interna.
- Valores institucionales.
- Prevención de conflictos.

Esto implica diseño metodológico, facilitación profesional y evaluación de impacto.

🎯 Metodologías técnicas utilizadas en bienestar

Los operadores especializados trabajan con metodologías formales, no improvisadas. Las más comunes:

- Recreación dirigida: técnicas de animación, integración, juegos cooperativos, dinámicas de grupo.
- Intervención psicosocial: talleres vivenciales, manejo emocional, estrés, comunicación asertiva.
- Actividad física laboral: pausas activas, ergonomía, movilidad articular, prevención de lesiones.
- Metodologías 4.0: gamificación, experiencias inmersivas, retos colaborativos, aprendizaje experiencial.

- Diseño instruccional: objetivos, contenidos, secuencias, evaluación.
- Gestión de eventos: logística, seguridad, protocolos, producción técnica.

Estas metodologías requieren profesionales certificados, equipos técnicos y experiencia comprobada.

🛠️ Capacidades técnicas que justifican contratar un operador

Para ejecutar un Plan de Bienestar con calidad se necesitan capacidades que la mayoría de entidades no tienen internamente:

1. Equipo humano especializado
   - Recreadores profesionales.
   - Psicólogos organizacionales.
   - Instructores deportivos.
   - Facilitadores certificados.
   - Técnicos en sonido, iluminación y logística.
2. Infraestructura y logística
   - Equipos de sonido, tarimas, carpas, mobiliario.
   - Materiales recreativos y deportivos.
   - Transporte, montaje y desmontaje.
   - Protocolos de seguridad y pólizas.
3. Diseño metodológico
   - Programas estructurados.
   - Cronogramas y secuencias pedagógicas.
   - Indicadores de impacto.
   - Informes técnicos y trazabilidad.
4. Gestión de riesgos
   - Protocolos de primeros auxilios.
   - Planes de contingencia.
   - Aseguramiento de participantes.
   - Cumplimiento de normas de seguridad.

Estas capacidades son las que convierten el bienestar en un servicio técnico especializado, no en una simple actividad recreativa.

5.6. ANALISIS SOBRE PROMOCIÓN DEL ACCESO DE LAS MIPYMES AL MERCADO DE COMPRAS PÚBLICAS (ART. 33 DE LA LEY 2069 DE 2020).

Para identificar los proveedores del presente estudio, se tomó la base de datos de las empresas participantes en el estudio de mercado, encontrando lo siguiente:

EMPRESA	TAMAÑO DE LA EMPRESA
COLSUBSIDIO	ESAL-CAJA DE COMPENSACIÓN

Lo anterior, tiene como finalidad, permitir el acceso el mercado a este tipo de empresas para impulsar el emprendimiento colombiano, pues así lo establece la Ley 2069 de 2020: Artículo 33: *"(…) 1. Deberán en el Análisis de Sector identificar las MIPYMES que podrían ser potenciales proveedoras directas o indirectas, con el fin de definir reglas que promuevan y faciliten su participación en el Proceso de Contratación (…)".*

En virtud del análisis del sector económico y de los oferentes, este servicio es prestado por ESALES y/o CAJAS DE COMPENSACIÓN, como se evidencia en la muestra de cotizaciones recibidas, lo anterior en concordancia con la especificidad técnica para el desarrollo eficiente de las actividades a realizar, no obstante no se puede descartar la existencia de proponentes MIPYMES que puedan ejecutar el objeto contractual.

En este orden de ideas, la Entidad considera oportuno convocar a la participación de las Mipymes e incluir requisitos habilitantes diferenciales relacionados con el número de contratos exigidos para la acreditación de la experiencia, con el fin de incentivar su participación en el sistema de compras públicas

5.7. ANÁLISIS DE LA APLICABILIDAD DE LOS CRITERIOS SOCIALES Y AMBIENTALES:

De acuerdo con el análisis sobre los criterios sociales y ambientales realizado, teniendo en cuenta el objeto contractual y la necesidad del servicio, tenemos que, en relación con el criterio de carácter social, se considera que por las actividades a desarrollar y por la modalidad de selección que corresponde a la selección abreviada mediante subasta, únicamente aplica el criterio de MiPymes de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2069 de 2020.

En relación con el criterio ambiental, se evidencia que, por las actividades a realizar de acuerdo con el objeto contractual y el lugar de desarrollo de estas, se considera que no es necesario establecer criterios adicionales para ponderar aspectos de tipo ambiental, ya que la operación no está relacionada con un suministro bienes, sino que en mayor proporción en servicios.

5.8. ANÁLISIS SOBRE LOS CRITERIOS DIFERENCIALES PARA EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES EN EL SISTEMA DE COMPRAS PÚBLICAS.

En atención al emprendimiento femenino, no se recibió información que permitirá establecer variables para ser utilizadas en desarrollo del proceso de contratación, sin embargo, teniendo en cuenta el tamaño del sector, la existencia de múltiples oferentes no es posible descartar la opción de participación de empresas con este componente por lo cual se deberá dar cumplimiento a lo expresado en el decreto 1860 de 2021 de acuerdo con la modalidad de selección.

5.9. ANÁLISIS SOBRE EL FOMENTO A LA EJECUCIÓN DE CONTRATOS ESTATALES POR PARTE DE POBLACIÓN EN POBREZA EXTREMA, DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA, PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN O REINCORPORACIÓN Y SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL.

Así mismo, el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021, adicionó el artículo 2.2.1.2.4.2.16 al Decreto 1082 de 2015, estableciendo que la Entidad Estatal en los Procesos de Contratación debe fomentar que los contratistas destinen al cumplimiento del objeto contractual la provisión de bienes o servicios por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, garantizando las condiciones de calidad y sin perjuicio de los Acuerdos Comerciales vigentes.

De igual manera dentro del proceso de cotización, no se recibió información donde los interesados acrediten que en su estructura cuenten con personal que ostente la calidad de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional conforme lo dispone que trata el artículo 2.2.1.2.4.2.16 del decreto 1082 de 2015 adicionado por el artículo 3. del Decreto 1860 de 2021.

Conforme con lo expuesto, se realizó análisis detallado del objeto contractual y el alcance de las obligaciones, encontrando que:

Conforme al objeto que es "Ejecutar las actividades técnicas y jurídicas tendientes a la implementación de la estrategia de entornos protectores liderada por la Dirección de Defensa Jurídica Internacional de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado" este servicio, para el cumplimento de varias de las actividades requerirá que incluyan personal, por lo que representa una excelente oportunidad para promover la inclusión y otorgar oportunidades de personas que ostente la calidad de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional.

Teniendo en cuenta la necesidad del servicio a contratar y en atención al análisis realizado por la entidad anteriormente descrito, así como las especificidades contenidas en el anexo técnico, y los requisitos habilitantes de carácter técnico;

resulta adecuado y pertinente exigir dentro del proceso de licitación publica, que el adjudicatario propenda por incorporar para la ejecución del servicio a contratar, personal o población en estado de pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional de que trata el artículo 2.2.1.2.4.2.16 del decreto 1082 de 2015 adicionado por el artículo 3. del Decreto 1860 de 2021, toda vez que de acuerdo a su alcance corresponde a un servicio de para la realización de actividades, residentes en Colombia o en el exterior, así como servidores públicos y contratistas de la Agencia, de conformidad con las instrucciones y obligaciones dispuestas en el presente estudio previo y el Anexo No. 1 – Anexo Técnico**,** gestiones que se deben ser atendidas con una personas que cuente con la experiencia para el efecto, es importante señalar que se cuenta con fuentes de información oficial, que permitan evidenciar la cantidad o porcentaje de estas poblaciones que cumplan con los perfiles que pueda requerir el proveedor para ejecutar el objeto contractual.

CONTEXTO REGULATORIO O LEGAL

El contexto regulatorio del bienestar laboral en Colombia se sostiene en un conjunto de normas que obligan a las entidades —públicas y privadas— a promover condiciones que favorezcan el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Estas normas no solo justifican la existencia del Plan de Bienestar, sino también la contratación de operadores externos cuando la entidad no tiene capacidad interna para ejecutarlo.

1. Marco constitucional y principios generales

La Constitución establece que el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, y que el Estado debe garantizar el bienestar integral de los trabajadores.

Esto se refuerza en normas recientes como la Ley 2466 de 2025, que adopta una reforma laboral orientada al trabajo decente y digno, destacando explícitamente el bienestar integral como principio rector del entorno laboral .

2. Normativa laboral que sustenta el bienestar

El bienestar laboral no es opcional: es una obligación del empleador. El marco regulatorio incluye:

a) Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015)
Integra las obligaciones del empleador en materia de bienestar, salud ocupacional y condiciones laborales. Los programas de bienestar se articulan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

b) Estándares mínimos del SG-SST. Obligan a implementar acciones que promuevan el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, lo cual incluye actividades recreativas, culturales, deportivas y psicosociales.
Un análisis académico reciente confirma que el bienestar laboral es una obligación derivada del SG-SST y del Decreto 1072 de 2015.

c) Ley 1562 de 2012. Transforma la salud ocupacional en Seguridad y Salud en el Trabajo, definiéndola como una disciplina orientada a la prevención y al bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Esta ley es clave porque vincula directamente el bienestar con la prevención de riesgos laborales .

🏛 3. Normativa específica para entidades públicas

Las entidades del Estado deben estructurar y ejecutar un Plan de Bienestar e Incentivos, articulado con el Plan Institucional de Capacitación (PIC). Aunque cada sector puede tener reglamentos propios, todos comparten principios comunes:

- Promoción de la calidad de vida laboral.
- Actividades de integración, recreación, deporte y cultura.
- Acciones de bienestar emocional y psicosocial.
- Obligación de evidenciar trazabilidad, impacto y participación.

Un ejemplo sectorial es el Reglamento de Bienestar Laboral de la Policía Nacional (Resolución 1572 de 2023), que desarrolla obligaciones, permisos y condiciones de calidad de vida laboral, sustentado en la Ley 1562 de 2012 y otras normas de bienestar y salud laboral.

5.10. ESTUDIO DE LA OFERTA

¿Quién vende?

La oferta de **servicios de bienestar laboral en Colombia** está compuesta por tres grandes tipos de actores: operadores privados especializados, consultoras organizacionales y, de manera muy relevante, **las Cajas de Compensación Familiar**, que son uno de los mayores proveedores institucionales de actividades de bienestar, recreación, cultura y deporte. Esta combinación conforma un mercado amplio y diverso, útil para estudios previos y análisis de alternativas de contratación.

🧩 1. Cómo está compuesta la oferta en Colombia

El mercado se organiza en tres segmentos que responden a necesidades distintas del Plan de Bienestar:

A. Operadores privados especializados en bienestar, recreación y eventos

Son empresas que prestan servicios de:

- Pausas activas y ergonomía.
- Jornadas deportivas y recreativas.
- Actividades de integración y celebraciones institucionales.
- Talleres de bienestar emocional y cultura organizacional.
- Logística integral para eventos.

Ejemplos representativos:
- Recreación al Parque
- Recreamos Colombia
- Divercity Pro Eventos
- Fun Time Producciones
- Actívate Bienestar Corporativo

Estos actores suelen ser contratados por entidades públicas para ejecutar actividades operativas del plan de bienestar.

B. Consultoras organizacionales con líneas de bienestar

Ofrecen servicios más metodológicos y estratégicos:
- Diagnóstico de clima laboral.
- Talleres psicosociales y de cultura organizacional.
- Programas de bienestar emocional.
- Intervenciones para riesgos psicosociales.

Ejemplos:
- Great Place to Work Colombia
- LHH (Lee Hecht Harrison)
- Human BPO
- Talento Consultores

Son útiles cuando la entidad busca impacto medible, metodologías estructuradas y acompañamiento técnico.

C. Cajas de Compensación Familiar (el actor más robusto del mercado)
Las **43 cajas de compensación** del país benefician a más de **28 millones de personas** y administran recursos superiores a **6 billones de pesos anuales**, con una oferta amplia en recreación, deporte, cultura, educación y bienestar social.

Su naturaleza las convierte en actores clave para actividades de bienestar institucional, especialmente porque:

- Son entidades sin ánimo de lucro enfocadas en **servicios sociales y bienestar**.

- Ofrecen **recreación, deporte, cultura, educación, salud y programas familiares**.
- Tienen infraestructura propia: parques, centros recreativos, auditorios, piscinas, teatros, sedes culturales.
- Cuentan con **programas de bienestar laboral** para empresas afiliadas y no afiliadas.
- Su misión es elevar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Ejemplos de cajas con oferta destacada:

- **Cafam**: recreación, cultura, deporte, bienestar empresarial, eventos corporativos.
- **Compensar**: programas de bienestar laboral, recreación, deporte, salud mental, eventos.
- **Comfama**: cultura, recreación, bienestar emocional, programas de integración.
- **Comfenalco (varias regionales)**: recreación, deporte, turismo social, bienestar laboral.
- **Colsubsidio**: recreación, cultura, deporte, programas empresariales.

Las cajas son especialmente fuertes en:

- Actividades masivas.
- Jornadas deportivas y recreativas.
- Talleres culturales y artísticos.
- Servicios integrales con infraestructura incluida.
- Programas de bienestar emocional y familiar.

6. PARTICIPACIÓN LIMITADA A MIPYMES

Dada la cuantía estimada del proceso se dará aplicación a lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.2. del Decreto 1082 de 2015, por cuanto el presupuesto es inferior a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (US $125.000), liquidados con la tasa de cambio que para el efecto determina cada dos años el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

7. ESTUDIO DE LA DEMANDA[12]

¿Cómo adquieren otras entidades públicas o privadas el bien, obra o servicio objeto del proceso?

A continuación, se presenta una tabla de procesos en los cuales las entidades estatales adquieren los servicios para la ejecución de planes de bienestar, en la cual se puede observar el objeto, el valor destinado y la modalidad de selección, así:

[12] Fuente: Secop II

PROCESO	ENTIDAD	OBJETO	MODALIDAD	VALOR
SA-SA-CD-006-2026	**MUNICIPIO DE BUCARAMANGA**	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	CONTRATACIÓN DIRECTA	2.149.745.992
ANT-20266307	**AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT**	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2026 PARA LOS SERVIDORES DE LA AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS Y SUS FAMILIAS.	CONTRATACIÓN DIRECTA	233.198.350
ANH-541-CD-2026	**AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS****	CONTRATAR EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DESCRITAS EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU NÚCLEO FAMILIAR, PARA FAVORECER SU DESARROLLO INTEGRAL, FORTALECER LAZOS FRATERNOS Y GENERAR ESPACIOS DE SANO ESPARCIMIENTO Y RECREACIÓN QUE ELEVEN LA CALIDAD DE VIDA Y MEJOREN EL CLIMA LABORAL EN LA ANH	CONTRATACIÓN DIRECTA	700.000.000
UAECOB-CD-002-2026	**UAE-CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTA**	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR EL PLAN DE BIENESTAR DE LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS PARA LA VIGENCIA 2026	CONTRATACIÓN DIRECTA	1.620.000.000

7.1. Procesos adelantados en la Entidad

A continuación, se muestran los contratos celebrados por la ANDJE con un objeto similar al del presente proceso:

NOMBRE ENTIDAD	CONTRATO	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	PROVEEDOR ADJUDICADO	VALOR DEL CONTRATO
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO	161-2025	Prestación de servicios de apoyo a la gestión para la implementación del Plan de Bienestar y Estímulos del proceso de gestión de talento humano de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.	COLSUBSIDIO	$ 250.000.000
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO	078-2024	Prestación de servicios para la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos del proceso de gestión de talento humano de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.	COLSUBSIDIO	$ 206.742.208

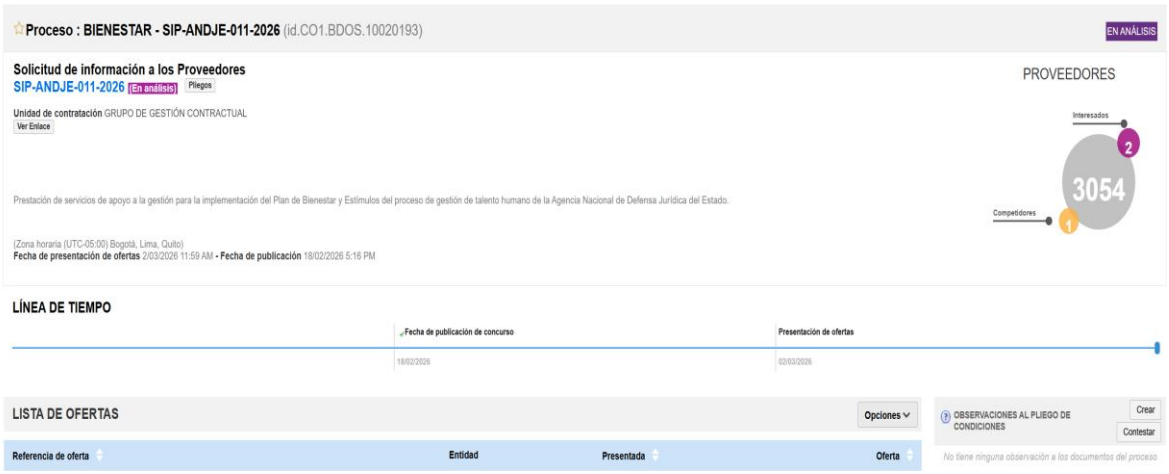
Elaboración Propia

7.2. Análisis del valor del presupuesto

El valor del presupuesto definido para la contratación se sustenta en un proceso público y transparente de consulta al mercado, adelantado por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en cumplimiento del Decreto 1600 de 2024.

Este procedimiento se llevó a cabo mediante evento de cotizacion a través de la plataforma SECOP II, bajo el número SIP-ANDJE-011-2026, con el propósito de evaluar la viabilidad técnica y económica de la necesidad establecida, así

como de determinar un valor referencial ajustado a las condiciones reales del mercado, esta convocatoria permitió establecer un presupuesto basado en precios efectivos de mercado, garantizando la observancia de los principios de eficiencia, transparencia, economía y responsabilidad en la administración de los recursos públicos, conforme a los lineamientos normativos vigentes en materia de contratación estatal, así:



En este proceso se recibió una (1) cotización, así:

- COLSUBSIDIO

				COLSUBSIDIO	
ITEM	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO OFERTADO "INCLUIDO TODOS LOS IMPUESTOS DE LEY"	VALOR TOTAL
1	DIA LA SECRETARIA	Unidad	1,00	3.236.177,00	3.236.177,00
2	ENTRADAS HOMBRES A LA PLANCHA	Unidad	100,00	72.488,00	7.248.800,00
3	PREPARACIÓN PARA LA JUBILIACION	Unidad	1,00	12.059.589,00	12.059.589,00
4	DIA DEL PADRE	Unidad	1,00	14.867.147,50	14.867.147,50
5	VACACIONES RECREATIVAS JUNIO Y DICIEMBRE	Unidad	1,00	69.561.270,00	69.561.270,00
6	CAMPEONATO DE BOLOS	Unidad	1,00	15.185.482,00	15.185.482,00
7	CIERRE DE GESTION	Unidad	1,00	103.447.742,00	103.447.742,00
TOTAL					225.606.207,50

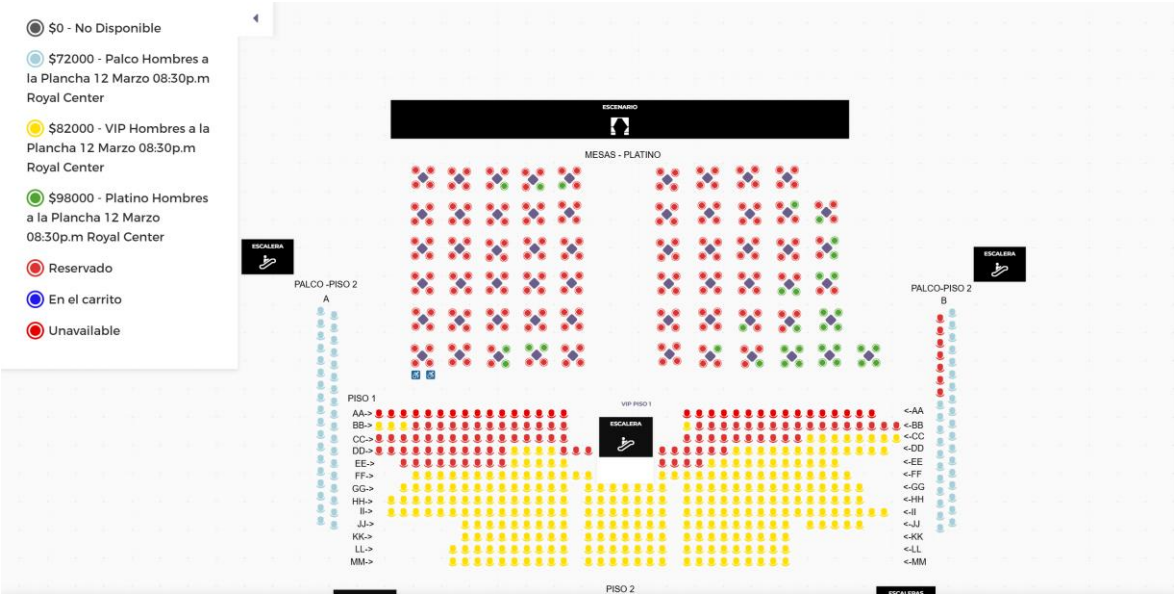
Nota: Se ajusta el valor de día del padre en cuanto a alimentación y bebida para 50 personas

En el contexto de esta contratación y con el propósito de establecer el presupuesto oficial, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado llevó a cabo un análisis de precios históricos del contrato 161-2025, en cuanto al valor pagado de los ítems comparables, aplicando el método de indexación de precios ajustados al IPC como se detallan a continuación:

PRECIO ACTUALIZADO = PRECIO DEL CONTRATO * (ÚLTIMO IPC REPORTADO "ENERO 2026" / IPC DEL MES DEL CONTRATO "abril 2025")

				161-2025		
ITEM	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO DEL CONTRATO OFERTADO "INCLUIDO TODOS LOS IMPUESTOS DE LEY"	VALOR UNITARIO INDEXADO OFERTADO "INCLUIDO TODOS LOS IMPUESTOS DE LEY"	VALOR TOTAL
5	VACACIONES RECREATIVAS JUNIO Y DICIEMBRE	Unidad	1,00	60.831.129,00	62.623.627,00	62.623.627,00
7	CIERRE DE GESTION	Unidad	1,00	97.869.395,00	100.753.292,00	100.753.292,00

Igualmente se tomó como referencia de precios la consulta en páginas web de la boletería para HOMBRES A LA PLANCHA en el teatro nacional así:



De lo anterior se de acuerdo con los precios de la única cotización disponible y las validaciones de estos los precios de referencia serán los siguientes:

ITEM	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	PRECIO DE REFERENCIA	TOTAL
1	DIA LA SECRETARIA	Unidad	1,00	3.236.177,00	3.236.177,00
2	ENTRADAS HOMBRES A LA PLANCHA	Unidad	100,00	98.000,00	9.800.000,00
3	PREPARACIÓN PARA LA JUBILIACION	Unidad	1,00	12.059.589,00	12.059.589,00
4	DIA DEL PADRE	Unidad	1,00	14.867.147,50	14.867.148,00
5	VACACIONES RECREATIVAS JUNIO Y DICIEMBRE	Unidad	1,00	69.561.270,00	69.561.270,00

ITEM	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	PRECIO DE REFERENCIA	TOTAL
6	CAMPEONATO DE BOLOS	Unidad	1,00	15.185.482,00	15.185.482,00
7	CIERRE DE GESTION	Unidad	1,00	100.753.292,00	100.753.292,00
TOTAL					225.462.958,00

De igual forma se estima una bolsa de recursos por un valor de NOVENTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y SIETE MIL CUARENTA Y DOS PESOS, la cual se destinará a actividades de bienestar que la agencia realiza en el trascurso del año y que varían en cuanto a características técnicas y participantes, como actividades de catering, reconocimientos de desempeño entre otras

BOLSA DE RECURSOS	94.537.042,00

Dicha bolsa de recursos se manejará bajo % de intermediación fijo el cual se establece en razón de los antecedentes de contratos en los cuales la entidad maneja este mecanismo así:

CONTRATO	% ANTES DE IVA
165-2025	7,68%
219-2025	7,68%
229-2025	5,70%
PROMEDIO	7,02%

Por lo anterior el % de intermediación a reconocer será del 7%

8. PRESUPUESTO OFICIAL - VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y JUSTIFICACIÓN

El presupuesto asignado asciende hasta la suma de **TRESCIENTOS VEINTE MILLONES DE PESOS ($320.000.000,00)**, incluido IVA y demás impuestos a que haya lugar distribuidos de la siguiente manera:

Hasta un Valor de DOSCIENTOS VEINTICINCO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS 225.462.958,00 justificados en el valor de referencia de las actividades costeadas del presente proceso.

Y un valor de NOVENTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y SIETE MIL CUARENTA Y DOS PESOS $94.537.042,00 como bolsa de recursos

La inclusión de un ítem de administración tipo **"bolsa de recursos"** se justifica técnica y operativamente por la necesidad ineludible de garantizar la ejecución adecuada del contrato y la disponibilidad presupuestal para ello. Concretamente, frente a la fluctuación natural de las actividades, cuyas cantidades proyectadas pueden variar constantemente debido a la **rotación de**

personal (ingresos y retiros), inscripciones realizadas para participar en las mismas y otras novedades administrativas. Dado que el modelo de pago del contrato se sujeta estrictamente al **número de participantes confirmados y a los servicios efectivamente prestados**, este apartado permite administrar eficientemente las cantidades solicitadas, concretamente cuando sean mayores a las estimadas inicialmente. Así mismo permite que en el marco de la ejecución de cada evento, los temas logísticos y operativos se desarrollen de manera óptima atendiendo todos los detalles previstos e imprevistos. Esto garantiza la cobertura financiera inmediata para cumplir con contingencias operativas. Siendo así, se viabiliza la atención ágil de eventos o circunstancias especiales que no pueden ser controladas, pero si contempladas en este apartado y no afectar el cumplimiento del objeto contractual.

La suscripción del contrato será por la totalidad del presupuesto oficial, de lo cual el valor adjudicado por la oferta de las actividades se destinará a las mismas y el sobrante a modo de bolsa, ejecución por demanda y monto agotable, valor en el cual va incluido el porcentaje de la comisión para los bienes y servicios respectivos.

9. ACUERDOS MARCO DE PRECIO

Conforme con el estudio realizado y en atención al presupuesto oficial definido para el presente proceso de selección la Agencia Nacional de Defensa Jurídica verificó previamente en la página de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Tienda Virtual del Estado Colombiano - y no existe acuerdo marco de precios con objeto similar al que se va adelantar a través de la selección abreviada mediante subasta inversa.

FUENTES DE CONSULTA

- DANE: www.dane.gov.co
- ANIF: www.anif.gov.co
- ANDI (Encuesta de opinión industrial): www.andi.gov.co
- Banco de La República: www.banrep.gov.co
- Cámaras de Comercio
- Superintendencia de Industria y Comercio: www.sic.gov.co
- Fedesarrollo: www.fedesarrollo.org.co
- Confecámaras: www.confecamaras.org.co
- Departamento Nacional de Planeación –DNP–: www.dnp.gov.co
- Presidencia de la República: www.presidencia.gov.co
- Superintendencias
- Ministerios
- Síntesis: www.colombiacompra.gov.co
- Ministerio del Medio Ambiente: www.minambiente.gov.co
- Ministerio de Minas y Energía: www.minminas.gov.co
- Instituto Colombiano Agropecuario –ICA–: www.ica.gov.co

- SECOP: www.colombiacompra.gov.co
- SIREM (información financiera; para el uso de esta herramienta revise el manual del usuario): www.supersociedades.gov.co
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (Directorio de asociaciones y agremiaciones): www.mincit.gov.co
- Superintendencias
- Sectoriales
- SECOP: www.colombiacompra.gov.co
- Páginas web de las Entidades Estatales
- Encargados de compras de otras Entidades Estatales
- Guía para la codificación de bienes y servicios de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas (UNSPSC) – Colombia Compra Eficiente: www.colombiacompra.gov.co/manuales

Para constancia firma:

Cordialmente,



LISSETTE CECILIA CERVANTES MARTELO
Coordinadora Grupo Interno de Talento Humano

Elaboró: Andres soto D Lavalle -Contratista
Revisó: María Fernanda Daza Ovalle, contratista GCC