
ANÁLISIS DEL SECTOR

Del proceso que tiene por objeto:

«Prestar los servicios de
acondicionamiento físico y deportivo
al personal beneficiario del Plan de
Bienestar e Incentivos 2026 de
Prosperidad Social»

**Oficina de Contratación y Oficina de
Talento humano**

MARZO 2026

TABLA DE CONTENIDO	
1. ANTECEDENTES.....	3
2. OBJETO.....	18
3. ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO	18
3.1. ASPECTO ECONÓMICO.....	18
3.1.1. CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS.....	18
3.1.2. VARIACIÓN TRIMESTRAL DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB)	19
3.1.3. INFORMACIÓN DE ÍNDICES DE PRECIOS AL CONSUMIDOR MENSUAL (IPC). 21	
3.1.4. INFORMACIÓN DE SALARIOS ANUAL	22
3.1.5. TASA DE DESEMPLEO Y BRECHA DE GÉNERO.....	22
3.1.6. EMPLEO POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	23
3.1.7. EMPLEO DE POBLACIÓN LGTBI	24
3.2 ASPECTO REGULATORIO	25
3.3 ASPECTO TÉCNICO	26
3.4 OTROS ASPECTOS RELEVANTES	26
3.4.1 CRITERIOS DIFERENCIALES PARA PROVEEDORES MIPYME EN EL SISTEMA DE COMPRAS PÚBLICAS	26
3.4.2 PROVEEDORES MIPYME	26
3.4.3 PROVEEDORES EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES Y JÓVENES EGRESADOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DEL ICBF EN EL SISTEMA DE COMPRAS PÚBLICAS	28
3.4.4 CRITERIOS DIFERENCIALES PARA EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES EN EL SISTEMA DE COMPRAS PÚBLICAS	28
3.4.5 CRITERIOS AMBIENTALES.....	28
3.4.6 CRITERIO SOCIAL	29
4. ANÁLISIS DE LA DEMANDA	29
4.1 GASTO HISTÓRICO.....	29
4.2. FUENTE EXTERNA.....	31
5. ESTUDIO DE LA OFERTA.....	33
5.1 VERIFICACIÓN REGISTRO ÚNICO EMPRESARIAL Y SOCIAL – RUES.....	34
6. ANÁLISIS DE RIESGOS.....	34
7. ANÁLISIS DE COSTOS	38
7.1 COSTOS DIRECTOS.....	38
7.2 COSTOS INDIRECTOS.....	38
7.2.1 IMPUESTOS.....	38
8. CONCLUSIONES	38

1. ANTECEDENTES.

Conforme lo manifiesta el área solicitante en la ficha técnica suministrada la necesidad se describe así:

Prosperidad Social es el organismo del Gobierno Nacional encargado de fijar políticas, planes generales, programas y proyectos destinados a la asistencia, atención y reparación de las víctimas de la violencia, así como a la inclusión social, la atención a grupos vulnerables y su reintegración social y económica.

Prosperidad Social lidera la articulación del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación con las autoridades territoriales para la implementación eficiente de políticas, planes, programas, estrategias y proyectos. Para tal fin, cuenta con Gerencias Regionales, a través de las cuales se adaptan e implementan las políticas relacionadas con el Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación en el territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 4155 de 2011.

Prosperidad Social tiene una administración centralizada en la ciudad de Bogotá y tiene presencia en todas las capitales departamentales del país, así como en las ciudades de Barrancabermeja y Apartadó, que cubren, respectivamente, las zonas del Magdalena Medio y el Urabá.

En el Decreto 0017 del 14 de Enero de 2025, se modificó la estructura del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social — Prosperidad Social, fortaleciendo las funciones de sus dependencias bajo criterios de especialidad y conexidad, liderando la articulación con entidades Estado para el seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. En el artículo 1, se establece que: *"El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social denominado Prosperidad Social es un organismo principal de la Administración Pública, del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación".* Y en el artículo 2, se señala que tiene como objetivo: *"...dentro del marco de sus competencias legales y reglamentarias, formular, adoptar, dirigir, articular, coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas, proyectos y estrategias que contribuyen a la consolidación productiva a través de la promoción de asociatividad económica de la población sujeta de atención, a través de mecanismos y estrategias de inclusión social y acompañamiento familiar y comunitaria, así como fijar la política para la asistencia, atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado de que trata el artículo 3 de la Ley 1448 de 2011, el cual desarrollará directamente o a través de sus entidades adscritas o vinculadas, en coordinación con las demás entidades u organismos del Estado competentes".*

En el Artículo 6, del Decreto en mención se relaciona la Estructura del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social para el cumplimiento de sus funciones, dentro de las cuáles se encuentra la Oficina de Talento Humano.

En el Artículo 31, se relacionan las funciones de la Oficina de Talento Humano:

1. Elaborar y dirigir el Plan estratégico de talento humano, en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo.
2. Administrar la Planta de Empleos del Departamento, gestionar su distribución de acuerdo con las necesidades del servicio y aplicar los protocolos normativos según la naturaleza de los cargos.
3. Atender los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y concurrir en la planeación de los concursos de méritos para proveer las vacantes definitivas del Sistema General de Carrera Administrativa.
4. Gestionar la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos y el rendimiento de los gerentes públicos de conformidad con los protocolos normativos.
5. Formular, ejecutar y evaluar políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano del Departamento, de acuerdo con los lineamientos técnicos y normativos vigentes.
6. Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios del Departamento Administrativo, conforme con las normas legales vigentes.

7. Dirigir, programar, coordinar y ejecutar las actividades de administración de personal, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales de los servidores, de acuerdo con las políticas del Departamento y las normas legales vigentes establecidas sobre la materia.
8. Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de los servidores públicos del Departamento, de acuerdo con lo previsto en la Ley y normas vigentes.
9. Liderar la política de gestión del conocimiento e innovación y su implementación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
10. Custodiar, sistematizar y mantener actualizadas las historias laborales de los servidores públicos de la entidad, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas aplicables.
11. Mantener actualizado el manual específico de funciones y competencias laborales del Departamento.
12. Elaborar, en coordinación con las dependencias de la entidad, los estudios técnicos requeridos para modificar la estructura interna y la planta de personal del Departamento, de conformidad con los lineamientos técnicos y normativos vigentes.
13. Diseñar y ejecutar, en coordinación con la Oficina de Control Interno Disciplinario medidas, programas y estrategias de divulgación encaminadas a fortalecer una cultura organizacional orientada a la prevención, la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio público con integridad, idóneo y eficaz al interior del Departamento, de conformidad con la normativa aplicable.
14. Apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano del Departamento, siguiendo las disposiciones legales aplicables.
15. Asesorar al Director en el ejercicio del control administrativo y de las atribuciones de suprema dirección del Sector Administrativo en relación con el talento humano, de conformidad con la normativa aplicable.
16. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de sus competencias, de conformidad con los objetivos de la entidad y las normas técnicas.
17. Ejercer la secretaría técnica de la comisión de personal del Departamento, con fundamento en las disposiciones legales.
18. Gestionar las acciones: atinentes con el Registro Público de Carrera Administrativa de los servidores públicos con derechos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
19. Las demás que correspondan a la naturaleza de la dependencia y las que le sean asignadas por el Director y el Secretario General.

El Decreto 0017 del 14 de Enero de 2025 deroga las disposiciones del Decreto 2094 de 2016, modificado por el Decreto 1663 de 2021, que le sean contrarias.

Así mismo mediante Resolución No. 00156 de 07 de febrero de 2025 se establecieron los grupos internos de trabajo del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, su denominación y funciones, con la finalidad de facilitar cumplimiento de los objetivos, programas y proyectos institucionales y fortalecer la coordinación y eficiencia de la estructura administrativa de la entidad, modificada por las Resoluciones No. 00535 de 21 de marzo de 2025 y No. 01123 del 26 de mayo de 2025.

A través de la Resolución No. 01472 del 04 de Julio de 2025 con el fin de mejorar la gestión institucional en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, se ha identificado la necesidad de crear y modificar algunos grupos internos de trabajo de la Entidad, lo cual permite mejorar en el direccionamiento estratégico de los objetivos misionales, estratégicos y operativos que se cumplen a través de los propósitos de los grupos internos de trabajo, así como contar con una estrategia que responda a las necesidades del servicio en articulación con los procesos y programas estratégicos, misionales, transversales y de apoyo que se requieren para garantizar mejora en la oportunidad y eficacia de las responsabilidades y tareas propias de los grupos internos de trabajo de la Entidad, siendo procedente modificar la Resolución No. 00156 de 07 de febrero de 2025, y se establecen los Grupos Internos de Trabajo del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, su denominación y funciones y se dictan otras disposiciones.

En el artículo 1 de la resolución en mención, se establece el Grupo Interno de Bienestar Laboral que hace parte de la Oficina de Talento Humano.

En el artículo décimo cuarto, se modifica el artículo 20. de la Resolución No. 00156 de 07 de febrero de 2025 modificada mediante las Resoluciones No. 00535 de 21 de marzo de 2025 y No. 01123 del 26 de mayo de 2025, y en el literal c se establecen las funciones del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar Laboral, entre las que se destacan, entre otras, elaborar el diagnóstico de necesidades de bienestar del talento Humano, de acuerdo con la normatividad vigente, formular el Plan anual institucional de bienestar, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades identificadas y atendiendo a los lineamientos de la Secretaria General y la Oficina de Talento Humano, ejecutar y realizar seguimiento al plan anual institucional de bienestar establecido, orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con el Plan Estratégico, y los tendientes a promover las condiciones de vida laboral y el desarrollo de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con la reglamentación y normatividad vigente.

Así mismo, en el marco de la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, se dispone que las entidades deben implementar programas de bienestar, preparación para el retiro e incentivos para los servidores públicos a fin de elevar sus niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, y teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes en materia de Bienestar Social, como el Decreto 1567 de 1998, que señala en el artículo 20º que: "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", y a su vez señala que " Tendrá (sic) derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias".

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026, está compuesto por cinco (5) ejes basados en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública, que es el "...instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar y que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia." Dichos ejes son:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial, Eje 2: Salud Mental, Eje 3: Diversidad e Inclusión, Eje 4: Transformación Digital y Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público, a través de los cuales se busca un desarrollo integral del servidor público, en sus aspectos personal, profesional y afectivo-familiar, rigiéndose por las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los servidores públicos del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen. De igual manera, se trabaja en el fortalecimiento de estrategias para brindar salarios emocionales, construir la cultura organizacional y reforzar un liderazgo asertivo, con acciones que incidan directamente en el nivel de compromiso y motivación de los servidores.

El Eje 1: Equilibrio Psicosocial, hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral. Dentro del componente de Factores psicosociales, se hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las estrategias de realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos.

En el componente de Higiene mental o psicológica se deben adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo, y de manejo del estrés. Y el componente de: Prevención de nuevos riesgos a la salud tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran entre otras iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, entre otras iniciativas.

De lo anterior se deriva que el tema de Actividad Física es una iniciativa que propende por la salud física y mental de nuestros servidores y que incide en la calidad de vida laboral y su bienestar en general.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Por lo anterior, PROSPERIDAD SOCIAL, en su Plan de Bienestar Laboral 2026, contempla programas de protección y servicios sociales, programas de calidad de vida laboral, programas de condiciones de salud y del trabajo; dichos programas están orientados al mejoramiento del nivel de vida de los servidores públicos y el de sus familias, a optimizar el ambiente de trabajo y el clima laboral y a generar espacios recreativos, lúdicos, culturales y deportivos que permitan el afianzamiento del sentido de pertenencia y el compromiso del personal con la entidad.

Dentro de este enfoque de salud integral se ha tenido en cuenta el Informe para el Diagnóstico de Condiciones de Salud General del periodo de Enero del 2025 a Julio de 2025, de los empleados del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL realizado por Medical Protection Ltda, empresa con Licencia Salud Ocupacional número 138991 del 9 de noviembre de 2018 expedida por la Secretaria Distrital de Salud, Según requisito legal (Resolución 2346 de 2007), dicho informe es un instrumento que permite presentar el estado de salud de los empleados de PROSPERIDAD SOCIAL analizando por medio de las evaluaciones médicas ocupacionales las características sociodemográficas, factores de riesgo y diagnósticos relacionados. Está basado en los datos recolectados en los diferentes exámenes médico-laborales de evaluación médica ocupacional de egreso, evaluación médica ocupacional de ingreso, evaluación médica ocupacional periódico, evaluación médica ocupacional periódico con énfasis en alturas, evaluación médica ocupacional periódico con énfasis en alturas - alimentos y evaluación médica ocupacional periódico con énfasis en alturas-espacios confinados.

Para las evaluaciones médicas se usaron diferentes instrumentos aplicados por médicos especialistas, de igual manera usados por personal capacitado como lo son fonoaudiólogos, y optómetras especialistas en salud ocupacional. Dentro de los instrumentos están la historia clínica ocupacional en la cual se aplican aspectos desde la anamnesis hasta hallazgos en el examen físico, como son la toma de tensión arterial, talla, peso y datos proporcionados por el paciente; de igual manera con los demás profesionales de la salud se utilizó historia clínica ocupacional y equipos con la tecnología adecuada para una valoración integral y acertada del personal de la empresa.

En la Figura 1 se identifica que durante el periodo mencionado se han realizado 262 Exámenes Médico Laborales al personal distribuidos entre 105 EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL DE INGRESO, 86 EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL PERIÓDICO, 57 EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL DE EGRESO, 10 EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL DE RECOMENDACIONES LABORALES, 4 EVALUACIÓN MÉDICA POST - INCAPACIDAD, que corresponde al 40,08%, 32,82%, 21,76%, 3,82%, 1,53%, de la población.

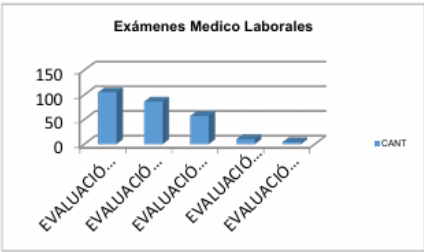


Figura 1. Exámenes Medico Laborales

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médica ocupacional de ingreso	105	40,08 %
Evaluación médica ocupacional periódico	86	32,82 %
Evaluación médica ocupacional de egreso	57	21,76 %
Evaluación médica ocupacional de recomendaciones laborales	10	3,82 %
Evaluación médica post - incapacidad	4	1,53 %
TOTALES	262	100 %

Del personal en la empresa 107 son de edades 40 A 49, 64 son de edades 50 A 59, 63 son de edades 30 A 39, 22 son de edades Mayor de 60, 5 son de edades 20 A 29 que corresponde al 40,84%, 24,43%, 24,05%, 8,40%, 1,91%, de la población. Como se aprecia en la Figura 4.



Figura 4. Diagnóstico Según Grupo Etéreo

Diagnóstico Según Grupo Etéreo	CANT	%
40 a 49	107	40,84 %
50 a 59	64	24,43 %
30 a 39	63	24,05 %
Mayor de 60	22	8,40 %
20 a 29	5	1,91 %
18 a 20	0	0,00 %
TOTALES	262	100 %

En cuanto a los estilos de vida saludables del personal en la empresa se concluye que la mayoría de las personas no tienen hábito de fumar. Figura 8.



Figura 8. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco

Diagnóstico Según Consumo de Tabaco	CANT	%
No	251	95,80 %
Si	11	4,20 %
TOTALES	262	100 %

En el consumo social o moderado de alcohol muestra que hay bajo consumo en los niveles de licor entre el personal. Figura 9.

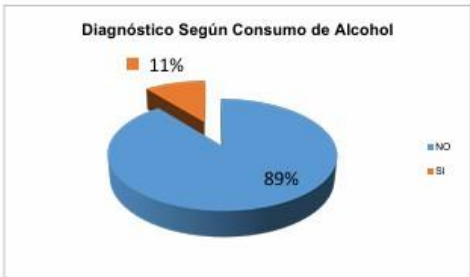


Figura 9. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol

Diagnóstico Según Consumo de Alcohol	CANT	%
No	234	89,31 %
Si	28	10,69 %
TOTALES	262	100 %

En cuanto al desarrollo de actividad física 174 personas son sedentarias que corresponde al 66,41%, de la población y 88 personas con el 33,59%, desarrollan algún tipo de actividad física. Como muestra la Figura 10.

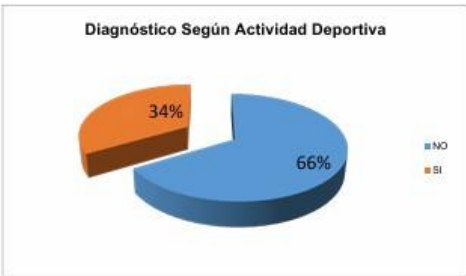


Figura 10. Diagnóstico Según Actividad Deportiva

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT	%
No	174	66,41 %
Si	88	33,59 %
TOTALES	262	100 %

Dentro de los hallazgos del examen físico se encontró un 46,56% del personal con PESO NORMAL, 38,17% del personal con SOBREPESO, 9,92% del personal con OBESIDAD GRADO I, 3,44% del personal con NO DETERMINADO, 1,53% del personal con OBESIDAD GRADO II, 0,38% del personal con BAJO PESO. Como se evidencia en la Figura 11.

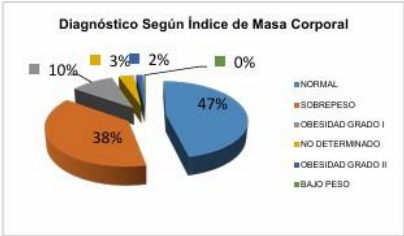


Figura 11. Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT	%
Normal	122	46,56 %
Sobrepeso	100	38,17 %
Obesidad grado i	26	9,92 %
No determinado	9	3,44 %
Obesidad grado ii	4	1,53 %
Bajo peso	1	0,38 %
TOTALES	262	100 %

A raíz de los hallazgos encontrados, Medical Protection Ltda recomienda a PROSPERIDAD SOCIAL estilos de vida con oportunidades de mejora porque, aunque el consumo de tabaco y alcohol es bajo, el 66,41% del personal es sedentario, lo cual se relaciona con el aumento de sobrepeso, obesidad y patologías metabólicas. Así mismo, se evidencian alteraciones antropométricas significativas. El 38,17% presenta sobrepeso y el 9,92% obesidad grado I, lo que evidencia riesgo creciente de enfermedades cardiovasculares, diabetes y alteraciones osteomusculares.

Por lo anterior, se recomienda desarrollar talleres de educación nutricional orientados a reducir sobrepeso y obesidad (casi 50% de la población con exceso de peso) con menús saludables, retos corporativos y seguimiento preventivo.

Así mismo establecer un Programa de motivación e incentivos para fomentar la cultura del no Consumo de Alcohol y la Práctica Deportiva en la entidad, adicionalmente, generar la cultura del autocuidado.

El Ministerio de Salud en su página web, señala igualmente que las enfermedades no transmisibles (ENT) conocidas también como enfermedades crónicas, son afecciones de larga duración con una progresión generalmente lenta. Los cuatro tipos principales son:

- Las enfermedades cardiovasculares como los infartos de miocardio, el ataque cerebrovascular y la hipertensión arterial
- Los diferentes tipos de cáncer.
- Las enfermedades respiratorias crónicas como la neumopatía obstructiva crónica o el asma.
- La diabetes

Estas enfermedades son la causa de defunción más importante en el mundo, pues representan en su conjunto el 70% del número total de muertes anuales; comparten factores de riesgo comunes que incluyen la exposición y consumo del humo del tabaco y sus derivados, la inactividad física, el uso nocivo del alcohol y la dieta no saludable. Las ENT se pueden prevenir y controlar a través de cambios en el estilo de vida, intervenciones de salud y políticas públicas costo-efectivas y requieren un abordaje intersectorial e integrado.

Igualmente, según la trazabilidad de años anteriores, se ha encontrado que se presenta un alto porcentaje en las enfermedades metabólicas lo que nos advierte frente al riesgo de enfermedades cardiovasculares, así como diabetes o hipertensión. También desde el punto de vista de Riesgo Psicosocial se hace necesario la práctica de la actividad física y del autocuidado, por lo que se evidencia la importancia de implementar medidas de prevención y promoción de hábitos de vida saludables, así como establecer un programa de motivación e incentivos para gestar la cultura de realizar actividad física en la entidad, como una de las estrategias de prevención para mejorar la salud integral de los servidores, la prevención del sobrepeso a

través de la implementación de estrategias de control de peso y hábitos alimentarios, por medio de actividades que fomenten estilos de vida y trabajo saludables, que involucren tanto actividades deportivas como estrategias para el manejo del estrés, incentivar hábitos alimentarios sanos y la disminución del tabaquismo y alcoholismo, y la promoción regular de la actividad física y el deporte, para la salud física y mental.

En este sentido, cobra importancia el Programa de Entorno Laboral Saludable que se enmarca dentro de uno de los pilares del empleo público: el subsistema de gestión de la compensación, el cual hace referencia a todos los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que reciben los servidores públicos, permitiendo desempeñar su labor con motivación y en condiciones que favorecen el bienestar. Así entonces, en Colombia la promoción del entorno laboral saludable, cuenta con un respaldo normativo de tipo vinculante, que convoca al Ministerio de Salud y Protección Social, al Ministerio del Trabajo y a otros actores de la administración pública y privada para su fomento y realización.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: “Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”.

Así mismo, el concepto de la Organización Mundial de la Salud – OMS –de actividad física, está definida como cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía. Ello incluye las actividades realizadas al trabajar, jugar y viajar, las tareas domésticas y las actividades recreativas. La expresión «actividad física» no se debería confundir con «ejercicio», que es una subcategoría de actividad física que se planea, está estructurada, es repetitiva y tiene como objetivo mejorar o mantener uno o más componentes del estado físico. La actividad física —tanto moderada como intensa— es beneficiosa para la salud.

Frente al tipo de actividad física que una población adulta entre 18 a 64 años debe realizar, la OMS señala actividades recreativas o de ocio, desplazamientos (por ejemplo, paseos a pie o en bicicleta), actividades ocupacionales (es decir, trabajo), tareas domésticas, juegos, deportes o ejercicios programados en el contexto de las actividades diarias, familiares y comunitarias.

Con el fin de mejorar las funciones cardiorrespiratorias, musculares y la salud ósea y de reducir el riesgo de ENT (Enfermedades No Transmisibles) y depresión y otros cuadros asociados a la salud mental, la OMS a su vez recomienda que:

1. Los adultos de 18 a 64 años dediquen como mínimo 150 minutos semanales a la práctica de actividad física aeróbica, de intensidad moderada, o bien 75 minutos de actividad física aeróbica vigorosa cada semana, o bien una combinación equivalente de actividades moderadas y vigorosas.
2. La actividad aeróbica se practicará en sesiones de 10 minutos de duración, como mínimo.
3. Que, a fin de obtener aún mayores beneficios para la salud, los adultos de este grupo de edades aumenten hasta 300 minutos por semana la práctica de actividad física moderada aeróbica, o bien hasta 150 minutos semanales de actividad física intensa aeróbica, o una combinación equivalente de actividad moderada y vigorosa.
4. Dos veces o más por semana, realicen actividades de fortalecimiento de los grandes grupos musculares.

Teniendo en cuenta que la inactividad física o falta de ejercicio se considera como uno de los mayores factores de riesgo en el desarrollo de la enfermedad cardíaca y que existe una relación directa entre el estilo de vida sedentario y la mortalidad cardiovascular, se sugiere como estrategia de intervención la promoción de hábitos de vida saludables y la implementación de otro tipo de estrategias que promuevan la actividad física y la alimentación saludable al interior de la entidad, así como incentivos y/o reconocimiento a los servidores que se destaquen por la promoción de hábitos saludables.

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional el cual la OMS lo define así: "(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)" (Montalvo Poveda, M. E., 2018). En este sentido, el Programa de Acondicionamiento Físico es percibido en los últimos años como una inversión que hace la entidad en la salud de los servidores, lo cual genera sentido de pertenencia y en general un mayor compromiso con la entidad.

Por otra parte, es importante hacer mención del concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013, así: "Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas".

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la "Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia", donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia.

De acuerdo con el documento en mención, uno de los factores que incide en la promoción de la salud mental es la realización de actividades culturales, deportivas y recreativas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). De acuerdo con la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo Libre (2012), solo el 18,9 % de los hombres y el 9,2 % de las mujeres dedican tiempo diario a realizar actividades de tipo cultural, deportivo o dedicadas a sus aficiones. En la población escolarizada este problema es aún mayor, solo el 31 % de los escolares y el 13,4 % de los adolescentes cumplen con las recomendaciones de actividad física, además el 67,9 % y el 76,6 % respectivamente, tienen tiempo excesivo frente las pantallas (Encuesta Nacional de Situación Nutricional, 2015). Lo anterior está relacionado con la insuficiencia de infraestructura cultural y deportiva (Departamento Nacional de Planeación, 2017), y con la baja percepción de seguridad en zonas públicas (parques, canchas, vías, humedales, rondas de ríos, caños, entre otros) que en algunos casos cuentan con la presencia de puntos de expendio de drogas y control territorial (Observatorio de Drogas de Colombia, 2016). En términos generales, un porcentaje significativo de la población colombiana es sedentaria, lo cual se constituye como un factor de riesgo que incrementa la probabilidad de padecer enfermedades crónicas como cáncer, depresión y a largo plazo demencia.

En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva. Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

En la Política Nacional de Salud Mental 2024-2033, el plan de acción derivado de esta Política se construirá mediante la articulación de esfuerzos entre diversas entidades y actores clave, quienes serán fundamentales para la ejecución de los objetivos de la Política Nacional de Salud Mental, alineados con los ejes y componentes establecidos.

El eje 1 de dicha política señala la promoción de la salud mental, que se orienta a promover acciones y procesos transformadores que capaciten a las personas y comunidades para identificar, gestionar y utilizar los recursos necesarios para adoptar y mantener estilos de vida saludables que favorezcan su salud mental y bienestar psicosocial. Se enfoca en mitigar el impacto de las enfermedades crónicas no transmisibles y en promover la salud mental mediante estrategias integrales. Las acciones derivadas consideran los contextos social, ambiental y cultural de las personas, destacando la participación social y la apropiación

comunitaria como elementos fundamentales para fomentar un cambio desde las realidades locales. El propósito es generar condiciones que favorezcan la toma autónoma de decisiones en torno a la salud, contribuyendo así a la construcción de comunidades sólidas y resilientes.

El alcance de este eje es: Contribuir a la transformación social de las comunidades, promoviendo que las personas ejerzan mayor control sobre su salud y los factores que la determinan, al tiempo que desarrollan herramientas que fortalezcan sus capacidades de afrontamiento y competencias socioemocionales en los ámbitos individual, familiar y comunitario. Se pretende que la salud mental sea valorada y priorizada, generando entornos protectores que favorezcan el bienestar psicosocial y contribuyan a reducir el estigma y las desigualdades en salud mental.

Y dentro de los componentes se encuentra lo relacionado con: Entornos resilientes, saludables y protectores que promuevan estilos de vida saludables, que contempla acciones dirigidas a la construcción de entornos seguros en la vida cotidiana (hogar, educación, comunidad, medio ambiente, trabajo e instituciones), que promuevan la participación y el sentido de pertenencia colectivo, asegurando el cuidado y el bienestar de la población. Se promueven estrategias que impactan positivamente la salud mental y la calidad de vida de las personas, fomentando estilos de vida saludables, la creación de vínculos seguros y el desarrollo de habilidades para la vida y competencias socioemocionales. Lo anterior fortalece las redes de apoyo social, los lazos comunitarios, la cohesión del tejido social y los vínculos solidarios para el cuidado colectivo.

Así mismo, en la Ley 2518 del 1 de Agosto de 2025, por medio de la cual se fortalece la Ley 1616 de 2013 y la Política Nacional de Salud Mental y se dictan otras disposiciones, señala en el Artículo 11: *El deporte como factor protector de la Salud Mental. El Ministerio de Salud y Protección Social, en articulación con el Ministerio del Deporte, el Ministerio de Educación Nacional, las Secretarías de Educación y las entidades territoriales a nivel departamental, distrital y municipal, armonizarán la implementación de las políticas de fomento del deporte, la actividad física, las actividades lúdicas y el aprovechamiento del tiempo libre en los diferentes ciclos de la vida, con las políticas del orden nacional, departamental, distrital y municipal de salud mental, para el aprovechamiento del deporte como factor protector de la salud mental. Estas acciones deberán reconocer y fortalecer al deporte como un espacio de integración social, promoción de la salud mental, prevención del consumo problemático de sustancias psicoactivas, reducción del estrés y promoción de la convivencia, especialmente en comunidades con alta exposición a factores de riesgo psicosocial.*

En el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 se plantean cinco ejes que componen la estrategia: i) el eje de equilibrio psicosocial, que aborda la adaptación laboral y la estabilidad emocional; ii) el eje de salud mental, enfocado en el bienestar y los hábitos saludables; iii) el eje de diversidad e inclusión, que promueve la equidad y previene la discriminación; iv) el eje de transformación digital, que impulsa la modernización tecnológica; y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público, que refuerza el compromiso y los valores del servicio estatal.

Es así como la Oficina de Talento Humano, a través del GIT Bienestar Laboral, en el marco del Eje 2 de Salud Mental, ha implementado el Programa: Más Deporte, Más Salud, con el desarrollo de acciones al interior de la entidad que buscan fortalecer espacios para la actividad física, el deporte, la recreación, la sana competencia y la promoción de hábitos de vida saludables, que a su vez acata la estrategia de Entorno Laboral Saludable, liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte.

Una de las acciones es el Programa de Acondicionamiento Físico, el cual ha contado con una amplia participación y un alto nivel de satisfacción por parte de las personas asistentes.

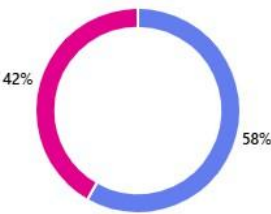
En una encuesta realizada durante el mes de febrero de 2026, en la que se evalúa el Programa de Acondicionamiento Físico 2025, se contó con la participación de 91 personas, distribuidas así:

NIVEL NACIONAL

NIVEL REGIONAL

53

38



De esta población, el 79% evalúa como Excelente el desarrollo del programa, y que contribuye al bienestar personal y familiar.

4. EN CUANTO AL PROGRAMA DE ACONDICIONAMIENTO FISICO CON BODYTECH, DETERMINE EL GRADO EN QUE:

● EXCELENTE

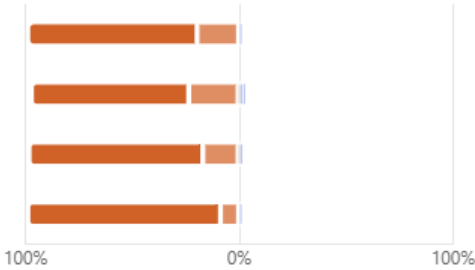
● BUENO

● ACEPTABLE

● REGULAR

● DEFICIENTE

- Cumplió con sus expectativas.
- Aportó a su desempeño laboral en lo relacionado con motivación laboral e integración con los compañeros.
- Aportó para el cambio de actitud hacia la entidad, el trabajo y la vida laboral en general.
- Contribuyó a su bienestar personal y/o familiar.



Así mismo el 90% de la población refiere que este tipo de actividades contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar.

6. En cuanto a la actividad desarrollada, determine:

● EXCELENTE

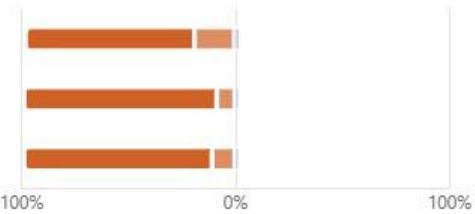
● BUENO

● ACEPTABLE

● REGULAR

● DEFICIENTE

- Su nivel de interés, compromiso y participación en el desarrollo del programa.
- El grado en que considera que este tipo de actividades contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida y al bienestar...
- El grado de aceptación y compromiso que usted demostraría para participar nuevamente de manera activa en este tipo de...



Y el 99% de la población encuestada señala que el programa, ha contribuido a la mejora de la salud física y mental, y ha permitido también incentivar hábitos de vida saludables y la cultura del autocuidado.



7. ¿Considera que este programa ha contribuido a la mejora de su salud física, salud mental y ha permitido incentivar y fortalecer los hábitos de vida saludables y el autocuidado?



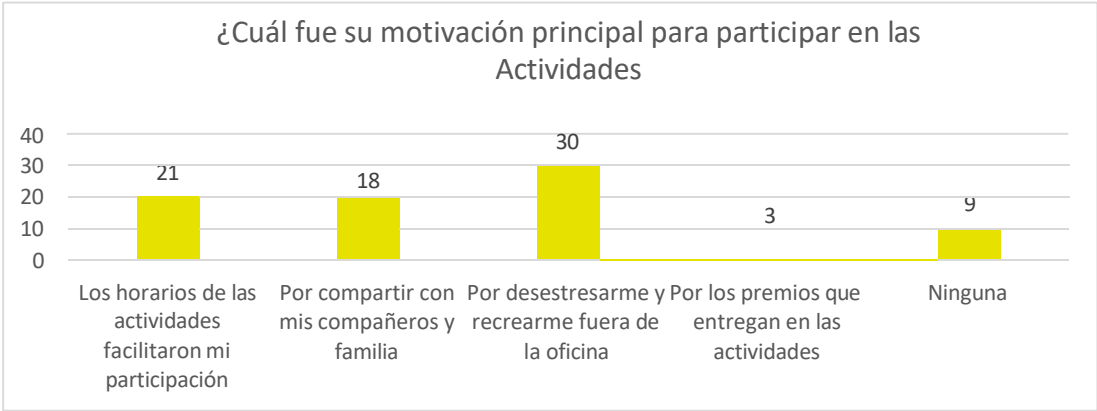
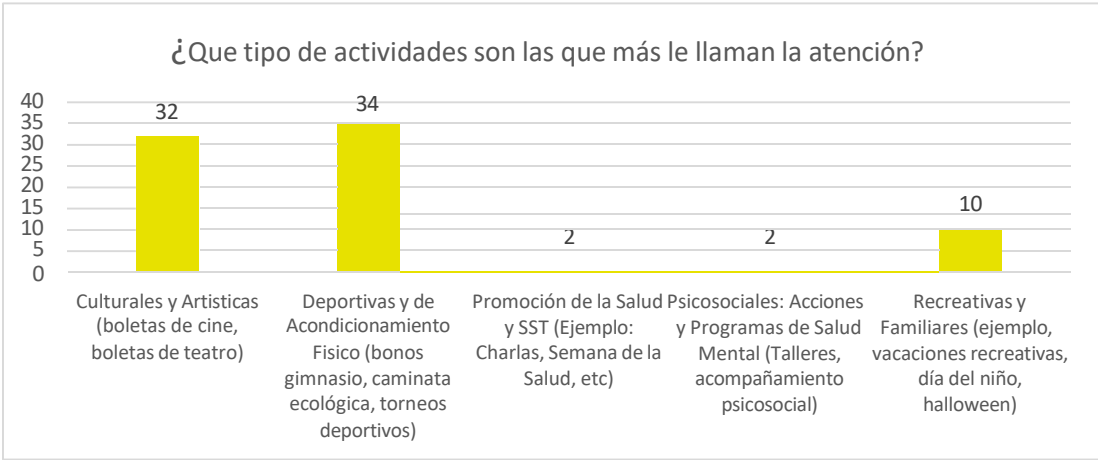
La población manifiesta como fortalezas entre otras, los siguientes aspectos: La mejoría en la calidad de vida y de la salud física y mental, disminución del estrés laboral, generación de sentido de pertenencia con la entidad, la prevención de enfermedades laborales, la mejora en la disposición para asumir las labores, el fortalecimiento de la autoestima, la mejora en los hábitos y la sana utilización del tiempo libre, así mismo, a través del programa se han generado espacios para liberar tensiones y ansiedad, es un espacio para desconectarse de lo laboral, a la vez que se ha promovido el compromiso, responsabilidad, la activación y motivación hacia los programas y actividades de Bienestar que ofrece la entidad.

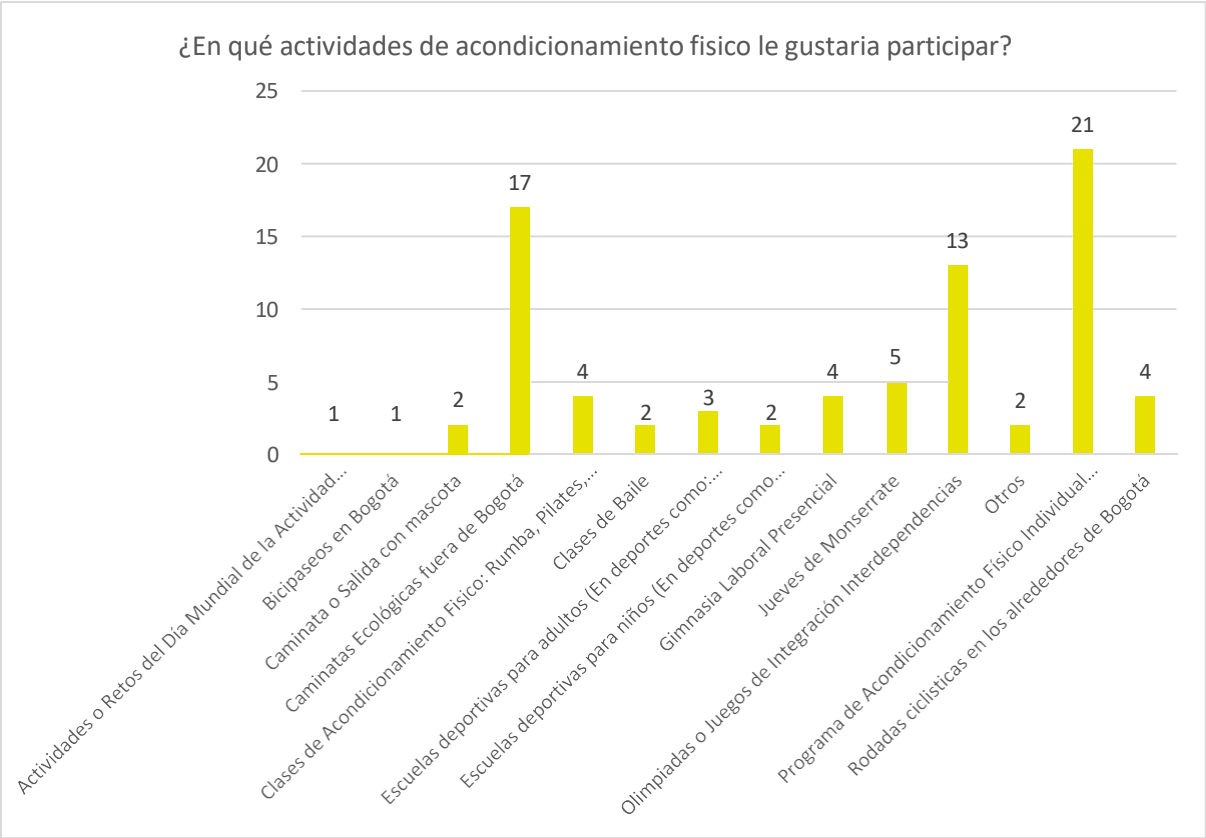
Este impacto positivo, se evidencia también en el Diagnóstico de Necesidades del Plan de Bienestar que se realizó en el mes de diciembre de 2025, a través de una encuesta en IRIS dirigida a los servidores públicos del Nivel Nacional y Nivel Regional, la cual está basada en los cinco (5) ejes señalados por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública, dirigida a los servidores públicos del Nivel Nacional y Nivel Regional, la cual está basada en los cinco (5) ejes señalados por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública: Eje 1: Equilibrio Psicosocial, Eje 2: Salud Mental, Eje 3: Diversidad e Inclusión, Eje 4: Transformación Digital y Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público. La encuesta en su primera parte indaga acerca de datos para parametrizar la población, tales como edad, estado civil, composición del núcleo familiar, etc. En la segunda parte se indaga acerca de la participación y la evaluación general de las actividades de bienestar del 2025, aquellas que causaron mayor impacto y menor impacto, las razones por las cuales no se participó en algunas actividades, etc. La tercera parte hace referencia a las preguntas de diagnóstico en cada uno de los ejes mencionados y el nivel de preferencia o agrado por las actividades, donde se incluyó un espacio para las sugerencias, con el fin de conocer los aportes constructivos de los participantes.

En esta fase diagnóstica se contó con la participación de 81 personas del Nivel Nacional, y en los resultados de dicha encuesta se evidencia el impacto positivo del programa para la salud física y mental de los servidores, así:

Relacione las tres actividades de bienestar desarrolladas en el 2025 que hayan sido de mayor impacto y agrado para usted:

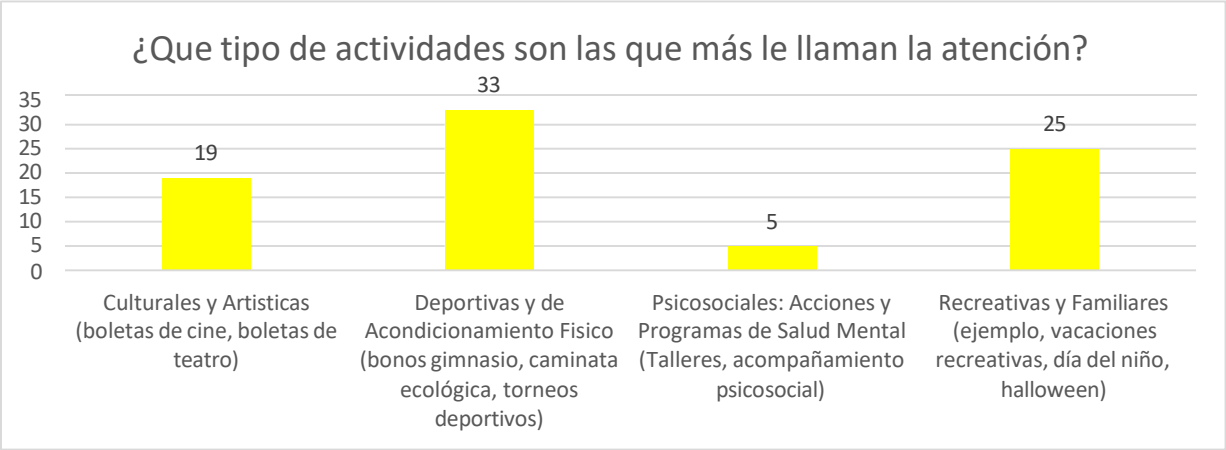
1	Acondicionamiento físico
2	Caminatas
3	Bolos
4	Bono Crepes
5	Boletas Cine
6	Viernes de yoga
7	Feria emprendimiento
8	Actividad cierre de gestión

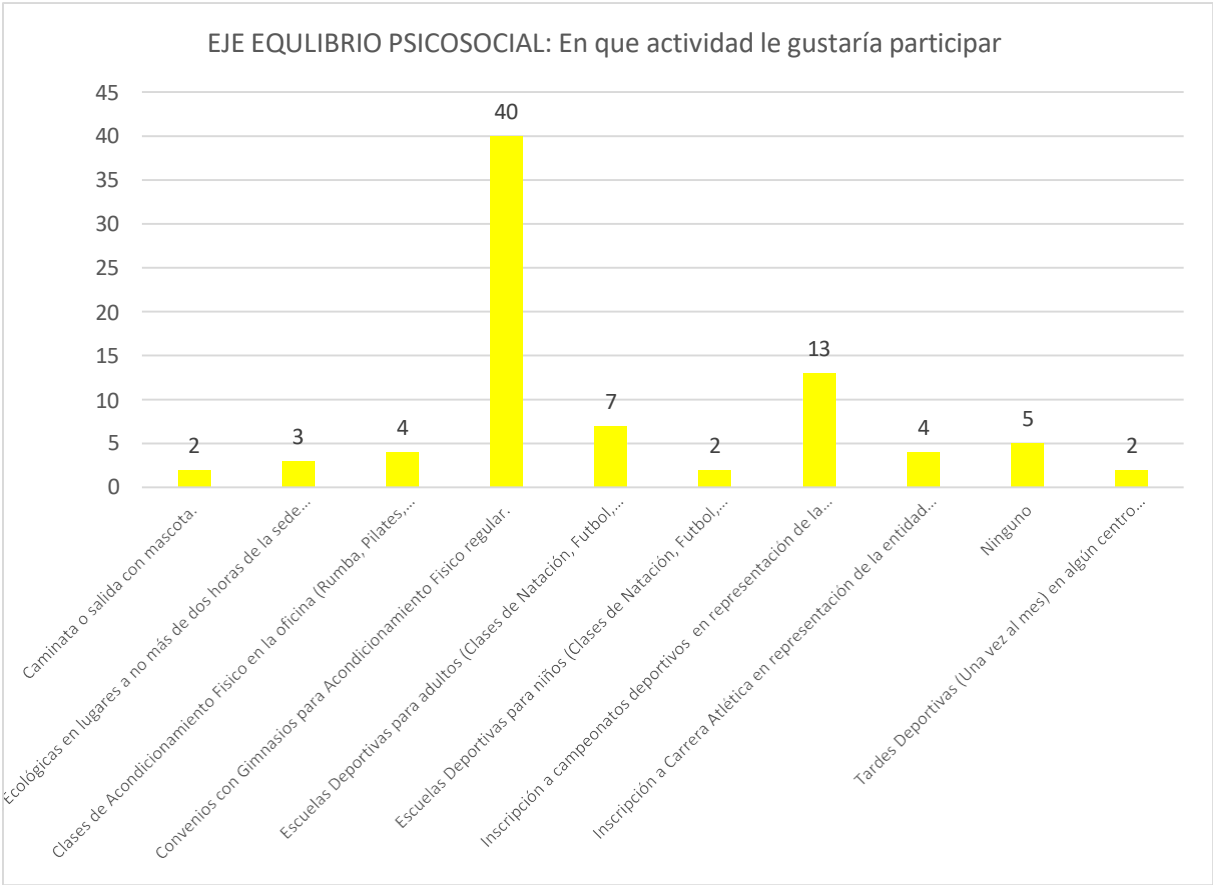




En el Nivel Regional participaron 82 servidores que igualmente manifiestan una gran aceptación del programa:

Relacione las tres actividades de bienestar desarrolladas en el 2025 que hayan sido de mayor impacto y agrado para usted
Actividad de cierre de Gestión
Acondicionamiento físico
Día de la Familia
Teletrabajo
Boletas para cine y restaurante
Pollas futboleras
Salario emocional





Por consiguiente, dados los efectos positivos que el programa de Acondicionamiento Físico ha generado en la población participante durante vigencias anteriores y teniendo en cuenta el Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2025 realizado, que es un insumo que sirvió como base para la construcción del Plan de Bienestar, vigencia 2026, se requiere dar continuidad a este programa con el propósito de promover la actividad física, generar hábitos de vida saludables e incentivar el aprovechamiento adecuado del tiempo libre, por lo que se considera necesario adelantar el respectivo proceso de selección y contratación, teniendo en cuenta que Prosperidad Social no cuenta con la infraestructura ni el personal de planta suficiente que se encargue de desarrollar las acciones previstas en este programa, y teniendo en cuenta que el literal c) del artículo 25 del Decreto 1567 de 1998, permite a las Entidades Públicas ejecutar los programas de bienestar social, a través de la contratación con personas naturales o jurídicas o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales según sea la necesidad y problemática a resolver, por lo que se considera necesario adelantar el respectivo proceso de selección y contratación.

En concordancia con lo anterior y teniendo en cuenta que el Programa de Acondicionamiento Físico, es un pilar del Programa: Más deporte, Más salud, como incentivo para fortalecer la salud física y emocional de nuestros servidores, es necesario dar continuidad al programa durante el 2026 propiciando alternativas saludables, a nivel nacional y regional, mediante actividades presenciales y/o virtuales, con el fin de dar cubrimiento al mayor número posible de servidores de la entidad.

El Programa de Acondicionamiento Físico hace parte del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, el cuál fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 26 de enero de 2026.

No obstante, lo anterior, es importante señalar que el contrato se ejecutará como bolsa de monto agotable y por el sistema de precios unitarios, esto en razón a que las cantidades pueden variar de acuerdo con las necesidades y prioridades que se presenten durante la ejecución del contrato.

El valor del presupuesto asignado para este proceso es de HASTA CIENTO CUARENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$142.350.000). La presente

necesidad se encuentra incluida en el Plan Anual de Adquisiciones del 2026 y se ejecutará en dicha vigencia con recursos propios de funcionamiento.

2. OBJETO

Prestar los servicios de acondicionamiento físico y deportivo al personal beneficiario del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de Prosperidad Social.

3. ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO

3.1. ASPECTO ECONÓMICO

3.1.1. CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS

En cuanto a la Codificación de Bienes y Servicios de acuerdo con el Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas, los servicios del presente proceso responden al código 91101501: «Gimnasios y Centros de Salud» desagregados así:

COMPOSICIÓN (GRUPO)	CODIGO	DETALLE
SEGMENTO	91000000	Servicios Personales y Domésticos
FAMILIA	91100000	Aspecto Personal
CLASE	91101500	Facilidades de Spa, Ejercicios y Rejuvenecimiento
PRODUCTO	91101501	Gimnasios y Centros de Salud

El objeto de la contratación definido para el presente análisis pertenece al sector terciario de la Economía. Las actividades terciarias o el sector servicios engloban no solo los bienes que se producen en las distintas actividades económicas sino los servicios que satisfacen las necesidades de las personas. El sector terciario de Colombia es uno de las más desarrollados.

De acuerdo con el Indicador de Seguimiento a la Economía, las actividades terciarias agrupan "las actividades de Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental; Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida; Información y comunicaciones; Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo; Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales; Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio." ¹ (subrayado fuera de texto).

De conformidad con lo señalado en el documento del Censo Económico de Colombia documento temático sector servicios agosto 2021² la definición del Sector Terciario o de Servicios es la siguiente:

"Tradicionalmente, los servicios han sido caracterizados por su intangibilidad e invisibilidad. El concepto de sector de servicios, o terciario, se ha utilizado para referirse a todas aquellas actividades que no se dedican a la producción de manufacturas, excluyendo las labores del campo, de extracción de materiales y de las industrias. Sin embargo, a pesar de la relevancia del sector, no existe una definición única para su análisis.

Para el Censo Económico, en las mesas de estandarización de conceptos del DANE, se utilizó la definición encontrada en el sistema estandarizado de conceptos del DANE, en la cual, el concepto de servicios se define como "... el resultado de las actividades desarrolladas por

¹ <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/ISE/bol-ISE-dic2025.pdf>
²<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/censo-economico/info-metodologica/CE-documento-metodologico-sector-servicios.pdf>

unidades económicas, encaminadas a generar o a poner a disposición de personas, hogares o empresas una amplia gama de productos intangibles, que cambian las condiciones de las unidades que los adquieren. Poseen una diversidad de características de acuerdo con las necesidades de quienes los solicitan. Los servicios no son entidades independientes sobre las que se puedan establecer derechos de propiedad” Adaptado del SCN³ 2008, 617. (...)” (Nota al pie de página fuera de texto).

Adicionalmente, es importante resalta que el DANE efectuó el Diseño de la “*Cuenta Satélite del Deporte (CSD) y estadísticas asociadas*”⁴ (junio de 2022), en cuyo documento se presenta la siguiente definición general: “*Las cuentas satélite son una extensión del sistema de cuentas nacionales, comparten sus conceptos básicos, definiciones y clasificaciones. Permiten ampliar la capacidad analítica de la contabilidad nacional a determinadas áreas de interés socio-económico de una manera flexible y sin sobrecargar o distorsionar el sistema central.*”, y de manera específica señala que el objetivo general de la creación de la mencionada cuenta satélite es “*Realizar la medición anual del valor agregado de las actividades económicas relacionadas con el deporte a nivel nacional, en un marco analítico extendido del sistema de cuentas nacionales.*”

En el marco de lo anterior, se establece el siguiente concepto, asociado directamente al objeto relacionada con el proceso de contratación que la Entidad requiere adelantar: “*Actividades deportivas - definición estadística: categoría donde se encuentran vinculadas las actividades económicas más directas en cuanto a su relación con el deporte y su impacto económico, estas actividades son: gestión de instalaciones deportivas, actividades de los clubes deportivos y enseñanza deportiva (4 actividades económicas).*”. Las mencionadas actividades económicas son las siguientes (CIIU Rev. 4 A.C. 2021):

- 8552 - Enseñanza deportiva y recreativa
- 9311 - Gestión de instalaciones deportivas
- 9312 - Actividades de clubes deportivos
- 9319 - Otras actividades deportivas

3.1.2. VARIACIÓN TRIMESTRAL DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB)

PIB nacional trimestral

Lo primero que se observa es el comportamiento del Producto Interno Bruto (PIB), de acuerdo con la información suministrada por el Departamento Nacional de Estadística se tiene que: «*En el cuarto trimestre de 2025pr, comparado con el trimestre inmediatamente anterior, el PIB crece 0,1% en su serie ajustada por efecto estacional y calendario.*».⁵

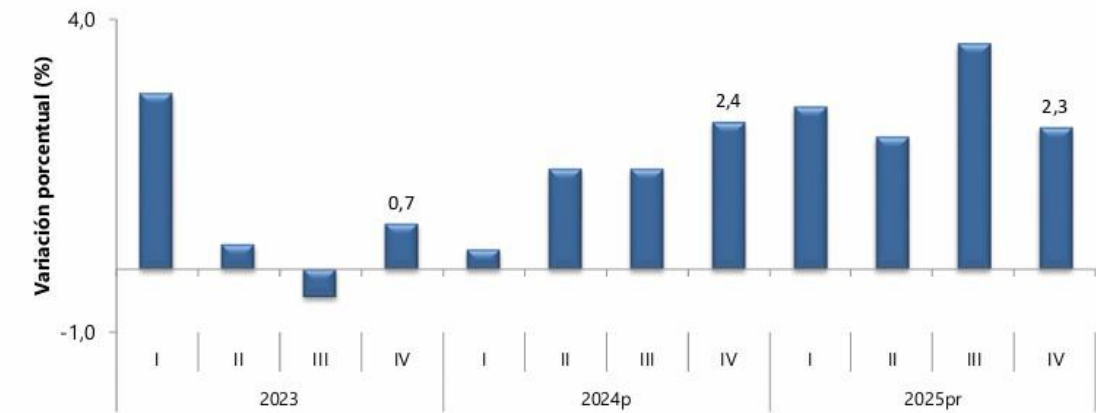
Ilustración 1. Producto Interno Bruto (PIB) Tasa de crecimiento anual en volumen 2023-I / 2025 pr -IV

³ Sistema de Cuentas Nacionales.

⁴ <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/CSD/bol-CSD-2024pr.pdf>

⁵Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica> Este link reporta información en tiempo real, los datos incluidos corresponden a la información consultada el día 02 de marzo de 2026

Producto Interno Bruto (PIB)
Tasa de crecimiento anual en volumen¹
2023-I / 2025^{pr}-IV



Fuente: DANE, PIB_T

Según el enfoque de la producción; «En el cuarto trimestre de 2025pr, el Producto Interno Bruto en su serie original crece 2,3% respecto al mismo periodo de 2024p (tabla 1). 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 4,8% (contribuye 0,9 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 3,4% (contribuye 0,7 puntos porcentuales a la variación anual).
 - Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 11,5% (contribuye 0,5 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 0,1%.
- Las actividades con mayor crecimiento trimestral son:
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 4,6%.
 - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 1,6%.
 - Explotación de minas y canteras crece 1,2%».⁶

Ilustración 2 PIB trimestral por actividad económica

⁶ Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica> Este link reporta información en tiempo real, los datos incluidos corresponden a la información consultada el día 2 de marzo de 2026

Tabla 1. Producto Interno Bruto (PIB)
Enfoque de la producción
Tasas de crecimiento (%) anual y trimestral en volumen¹ por actividad económica
Cuarto trimestre 2025^{pr}

Actividad económica	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual		Trimestral
	2024 ^p - IV / 2023 - IV	2025 ^{pr} - IV / 2024 ^p - IV	2025 ^{pr} - IV / 2025 ^{pr} - III
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	5,5	-0,4	-2,6
Explotación de minas y canteras	-5,2	-2,9	1,2
Industrias manufactureras	-0,5	1,0	-1,6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado ²	0,3	2,9	0,8
Construcción	-1,2	-2,6	-1,5
Comercio al por mayor y al por menor ³	4,5	3,4	1,6
Información y comunicaciones	0,9	-1,2	-2,0
Actividades financieras y de seguros	-0,5	0,7	-2,4
Actividades inmobiliarias	2,3	1,9	0,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas ⁴	-0,4	1,5	0,4
Administración pública, defensa, educación y salud ⁵	4,7	4,8	0,2
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios ⁶	4,7	11,5	4,6
Valor agregado bruto	2,3	2,3	-0,1
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	3,0	2,5	0,6
Producto Interno Bruto	2,4	2,3	0,1

Fuente: DANE, PIB T

3.1.3. INFORMACIÓN DE ÍNDICES DE PRECIOS AL CONSUMIDOR MENSUAL (IPC).

El IPC a 31 de diciembre de 2025, establecido por el DANE, fue del 5,10.⁷

Según la información del Departamento Nacional de Estadística en su comunicado de prensa, se tiene que: «En enero de 2026 la variación anual del IPC fue 5,35%, es decir, 0,13 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 5,22%.»⁸

Ilustración 3 Variación del IPC

Variación mensual y anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC)
Total, nacional
2025 - 2026 (enero)

IPC	Enero			
	Variación Mensual		Variación Anual	
	2025	2026	2025	2026
IPC total	0,94	1,18	5,22	5,35

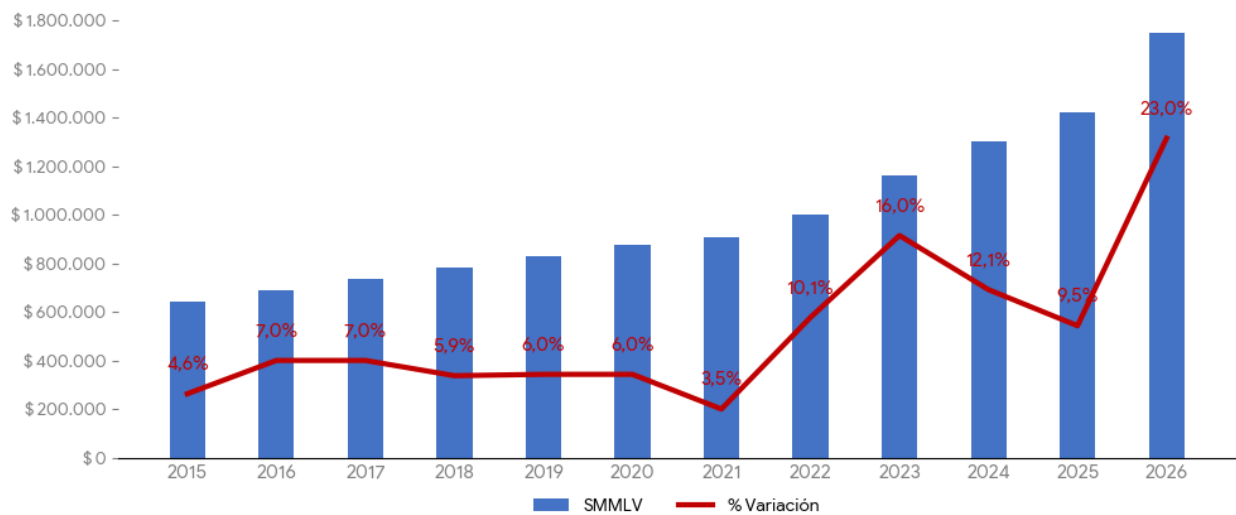
Fuente: DANE, IPC.

⁷ <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/dic2025/bol-IPC-dic2025.pdf>
⁸ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica> consultado el 2 de marzo de 2026

3.1.4. INFORMACIÓN DE SALARIOS ANUAL

De acuerdo con el histórico del salario mínimo presentado por el Banco de la República para el periodo de 2015 a 2026, se evidencia que la variación anual ha registrado un promedio de 9,22% durante los últimos doce años.⁹ Finalmente, mediante el Decreto 0159 de 2026, el Gobierno Nacional fijó el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para el año en curso en \$1.750.905, lo que representa el mencionado incremento del 23,0%.¹⁰

Ilustración 5 Serie histórica variación de salarios, 2015 – 2026

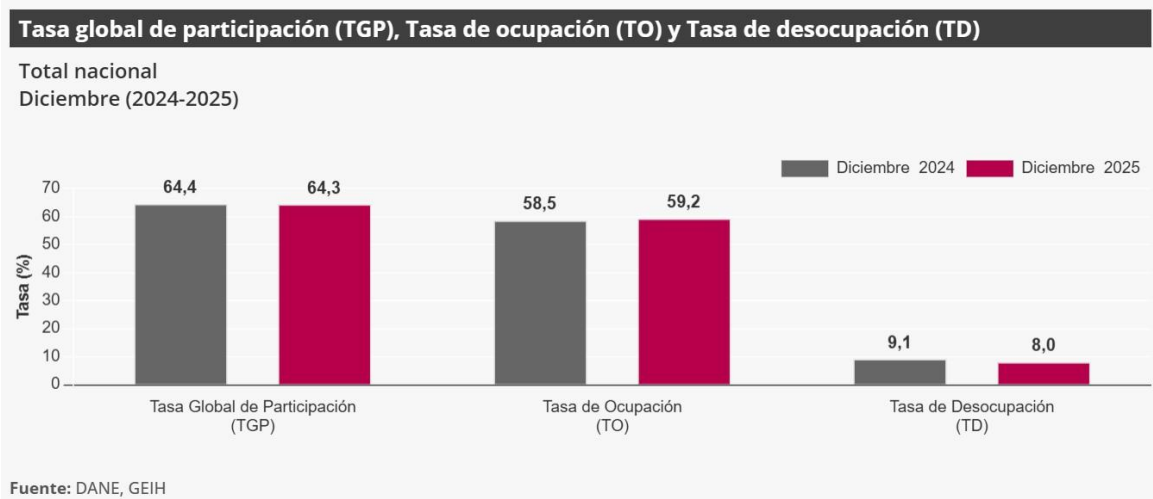


Elaboración propia a partir de la serie histórica de salarios del Banco de la República

3.1.5. TASA DE DESEMPLEO Y BRECHA DE GÉNERO

Según la información proporcionada por el Departamento Nacional de Estadística: «En diciembre de 2025, la tasa de desocupación en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 7,8%, mientras que en el mismo mes de 2024 fue 9,0%. La tasa global de participación se ubicó en 66,7%, en tanto que en diciembre de 2024 fue 66,0%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 61,5%, lo que representó un aumento de 1,5 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior (60,1%)»¹¹

Ilustración 6 Tasa global de participación, ocupación y desocupación (noviembre 2024-2025)



⁹ <https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/salarios>
¹⁰ <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20No.%200159%20DEL%2019%20DE%20FEBRERO%20DE%202026.pdf>
¹¹ Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo> Este enlace reporta información en tiempo real, los datos incluidos corresponden a la información consultada el día 2 de marzo de 2026

Asimismo, el DANE dispone de información sobre el mercado laboral desagregada por sexo, la cual se encuentra actualizada hasta diciembre de 2025. En consecuencia, los datos que se relacionan a continuación corresponden al trimestre móvil octubre – diciembre de 2025.

«Para el total nacional en el trimestre octubre - diciembre 2025, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa global de participación (TGP) se ubicó en 24,1 puntos porcentuales (p.p.) y para la tasa de ocupación (TO) en 24,7 p.p. Por su parte, la brecha de la tasa de desocupación (TD) fue 4,0 p.p.».12

Ilustración 7 tasa de brecha de género de empleabilidad
Brechas en Tasa global de participación (TGP), ocupación (TO) y desocupación (TD)
Total nacional
Trimestre octubre - diciembre 2025

Tasas	Octubre - diciembre 2025		
	Hombres	Mujeres	Brecha en p.p.*
TGP	77,2	53,1	24,1
TO	72,5	47,8	24,7
TD	6,0	10,0	4,0

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

3.1.6. EMPLEO POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

«La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) tiene como objetivo principal proporcionar información sobre indicadores de mercado laboral, pobreza monetaria y características sociodemográficas de la población.
(...)»

A partir del proceso de rediseño de la GEIH (2019-2021), el DANE incluyó dentro de sus objetivos el de promover la visibilidad estadística de grupos poblacionales priorizados1 que han sido históricamente discriminados y no visibles en la información estadística oficial. En esta línea, el presente boletín presenta los datos correspondientes al mercado laboral para la población con discapacidad, de acuerdo con la metodología de identificación y estimación de la Gran Encuesta Integrada de Hogares2 rediseñada, cuyos resultados se han hecho públicos a partir de 2022.
(...)»

Para detallar lo anterior, se presentan las siguientes cifras, sin embargo, esta clasificación solo está actualizada hasta trimestre móvil octubre – diciembre de 2025.

«Durante el trimestre octubre – diciembre 2025, la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 23,1%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 67,0%, lo que significa una diferencia negativa de 43,9 puntos porcentuales (p.p.) entre ambas poblaciones. En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 40,7 p.p. entre la población con discapacidad y sin discapacidad, para la primera, esta tasa fue de 21,1% y para la segunda de 61,8%. Por otro lado, al observar la tasa de desocupación se evidencia que existe una diferencia de 0,7 p.p. dada por una tasa de 8,4% para la población con discapacidad y 7,7% para las personas sin discapacidad.».13

Ilustración 8 tasa global de participación, ocupación y desocupación población con o sin discapacidad

12 Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo> Este enlace reporta información en tiempo real, los datos incluidos corresponden a la información consultada el día 17 de febrero de 2026
13 Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad> Este link reporta información en tiempo real, los datos incluidos corresponden a la información consultada el día el 2 de marzo de 2026

Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) de la población con discapacidad y sin discapacidad
Total nacional
Trimestre octubre – diciembre 2025

Tasas	Total nacional		
	Población con discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia p.p.
TGP	23,1	67,0	-43,9
TO	21,1	61,8	-40,7
TD	8,4	7,7	0,7

Fuente: DANE, GEIH.

3.1.7. EMPLEO DE POBLACIÓN LGTBI

«La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) tiene como objetivo principal proveer información estadística relacionada con mercado laboral, ingresos y pobreza monetaria, así como de las características sociodemográficas de la población residente en Colombia. (...)

A partir del proceso de rediseño de la GEIH (2019-2021), el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) incluyó dentro de sus objetivos el de promover la visibilidad estadística de grupos poblacionales priorizados¹, que han sido históricamente discriminados y no se hacían visibles en la información estadística oficial. Esto con el fin de disminuir los costos sociales para el país (OCDE, 20192).». ¹⁴

Para continuar con la descripción detallada se resume en cifras, sin embargo, esta clasificación solo está actualizada hasta diciembre de 2025.

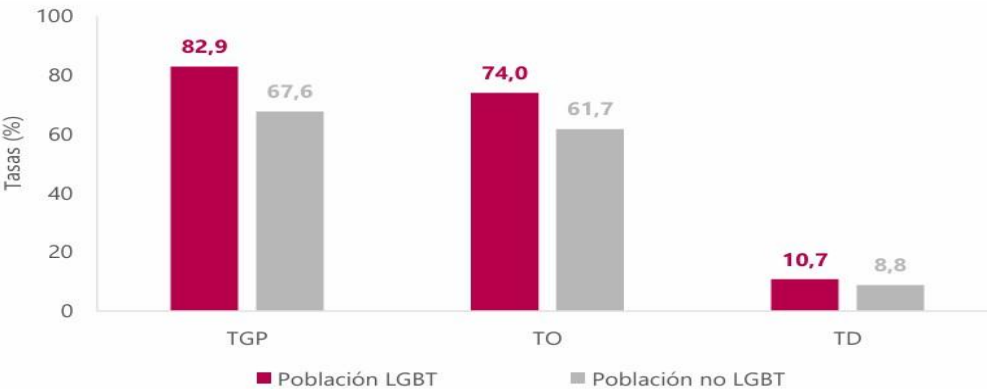
De tal forma se presenta la siguiente información estadística:

«Durante el año enero - diciembre 2025, la tasa global de participación de la población LGBT fue 82,9%, siendo 15,3 puntos porcentuales mayor que la de la población no LGBT (67,6%). La tasa de ocupación de la población LGBT fue 74,0%, siendo mayor en 12,3 puntos porcentuales respecto a la de la población no LGBT (61,7%). Por su parte, la tasa de desocupación se ubicó en 10,7% para la población LGBT, siendo 1,9 puntos porcentuales mayor a la de la población no LGBT (8,8%). Respecto a las poblaciones, se observa que 80 mil personas LGBT se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, es decir, el 17,1% de la población LGBT en edad de trabajar, mientras que el 32,4% (12,2 millones de personas) de la población no LGBT está fuera de la fuerza de trabajo.» ¹⁵

Ilustración 9 Mercado laboral de la población LGBT
Año móvil enero – diciembre 2025

¹⁴ Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-lgbt> este link reporta información a fecha de consulta: 2 de marzo de 2026
¹⁵ Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-lgbt> este link reporta información con fecha de consulta: 2 de marzo de 2026

Tasa global de participación (TGP), ocupación (TO) y desocupación (TD) de la población LGBT y no LGBT
Total nacional
Año enero – diciembre 2025



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

3.2 ASPECTO REGULATORIO

- **Ley 909 de 2004 - Congreso de la República:** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
- **Ley 1150 de 2007 - Congreso de la República:** "Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos."
- **Ley 2069 de 2020 - Congreso de la República:** «Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia.»
- **Ley 2155 de 2021 - Congreso de la República:** «Por medio de la cual se expide la ley de inversión social y se dictan otras disposiciones.»
- **Ley 2460 de 2025:** "por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental"
- **Decreto 624 De 1989 - Presidencia De La República:** «Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los impuestos administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales».
- **Decreto 1567 De 1998 - Presidencia De La República:** "por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- **Decreto 2573 de 2014 - Presidencia de la República:** "Por el cual se establecen los lineamientos generales de la Estrategia de Gobierno en línea, se reglamenta parcialmente la Ley 1341 de 2009 y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 1083 de 2015 - Presidencia de la República:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública", específicamente lo relacionado en el Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, numeral 6 "Adelantar programas de incentivos".
- **Decreto 1082 de 2015 - Presidencia de la República:** "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector administrativo de planeación nacional"
- **Decreto 648 de 2017 - Presidencia de la República:** "por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- **Decreto 0728 de 2025:** "por el cual se reglamentan las acciones de promoción de salud mental y prevención en entornos laborales"
- **Directiva Presidencial 13 del 20 de diciembre de 2024 Presidencia de la República:** «Directrices generales para la construcción del plan de austeridad del gasto para la vigencia fiscal 2025».
- **Circular 070 de 2024:** Ministerio de Trabajo, "Establece acciones de promoción y prevención en salud mental y estilos de vida saludables (alimentación, actividad física)"

3.3 ASPECTO TÉCNICO

Las especificaciones técnicas del proceso a contratar se encuentran en el anexo, ficha técnica, allí se abarcan los apartados relacionados con las características técnicas del bien y/o servicio a contratar, los criterios sociales y ambientales, los permisos, licencias, autorizaciones y certificaciones, las obligaciones técnicas y operativas del contratista, el plazo y lugar de ejecución la forma de pago, el análisis de riesgos y el cuadro de costos.

3.4 OTROS ASPECTOS RELEVANTES

En cumplimiento de los artículos 30 y siguientes de la Ley 2069 de 2020, El artículo 31 de la citada ley establece la obligación de las entidades de incorporar en los documentos de proceso, de acuerdo con el análisis del sector, requisitos y puntajes adicionales según el tamaño empresarial. De manera análoga, el artículo 32 de la misma ley busca incentivar los emprendimientos y empresas lideradas por mujeres en el sistema de compras públicas, reforzando el compromiso con la equidad y la diversidad en las transacciones comerciales gubernamentales.

3.4.1 CRITERIOS DIFERENCIALES PARA PROVEEDORES MIPYME EN EL SISTEMA DE COMPRAS PÚBLICAS

El artículo 2.2.1.2.4.2.18. del Decreto 1082 de 2015, se establece un sistema de discriminación positiva para MiPymes en caso de acudir a una modalidad de selección bajo un proceso competitivo¹ que no involucre la modalidad de contratación directa, para tal efecto, se podrán establecer condiciones diferenciales para la habilitación respecto de alguno de los siguientes aspectos:

1. Tiempo de experiencia.
2. Número de contratos para la acreditación de la experiencia.
3. Índices de capacidad financiera.
4. Índices de capacidad organizacional.
5. Valor de la garantía de seriedad de la oferta.

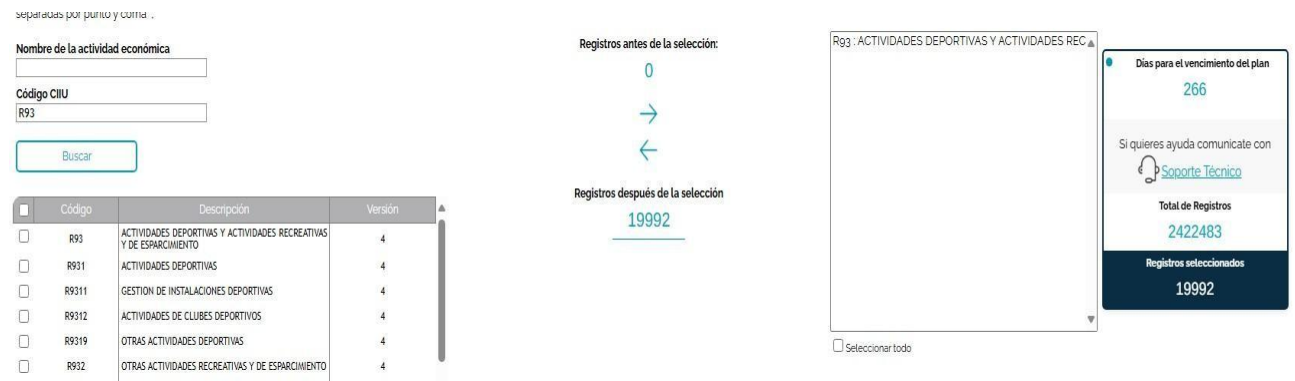
Igualmente, y con excepción de los procedimientos de selección abreviada por subasta inversa y de mínima cuantía, se podrá establecer puntajes adicionales para MiPymes, que, en ningún caso, estos podrán superar el cero punto veinticinco por ciento (0.25%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones.

3.4.2 PROVEEDORES MIPYME

Para la identificación de MIPYMES que podrían ser potenciales proveedores directos o indirectos de los bienes y servicios requeridos por la entidad, se realizó la consulta en el aplicativo de Bases de datos online y verificación en línea de la Cámara de Comercio de Bogotá, por medio de la cual se puede realizar la segmentación de las empresas registradas en cuarenta y siete (47) cámaras de comercio a nivel nacional, con base a los diferentes criterios de selección.

Con base en dicho análisis, se pudo identificar que, de los 2.422.483 registros existentes, correspondientes a organizaciones que realizaron la renovación de su matrícula mercantil en los últimos seis (6) años existen un total de 19.992 organizaciones clasificadas en el siguiente código de las actividades de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas, R93: «ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ESPARCIMIENTO»

Ilustración 10



Del total de dichas organizaciones se puede evidenciar que 19.744 corresponden a microempresas, 164 corresponden a pequeñas empresas, y 53 corresponden a medianas empresas, para un total de 19.961 organizaciones clasificadas como MIPYME a nivel nacional.

Ilustración 11



Tabla 1

Tamaño de empresas	Cantidad de registros en las Cámaras de Comercio
Microempresas	19.744
Pequeñas	164
Medianas	53
Total, MYPIMES	19.961

De estos registros de MIPYMES, un total de 1.828 organizaciones renovaron su matrícula mercantil en 2023, 9.442 renovaron su matrícula mercantil en 2024 y 2.275 renovaron su matrícula mercantil en 2025, para un total 13.545 de MIPYMES con renovación de matrícula mercantil durante esos dos años.¹⁶

¹⁶ Cámara de Comercio de Bogotá 2025

Ilustración 12



Los criterios diferenciales, se establecerán habilitando las condiciones requeridas para el cumplimiento adecuado del contrato y teniendo en cuenta el alcance de las obligaciones

3.4.3 PROVEEDORES EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES Y JÓVENES EGRESADOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DEL ICBF EN EL SISTEMA DE COMPRAS PÚBLICAS

La Ley 2479 de 2025 que busca fortalecer el acompañamiento Integral al Egresado del Sistema de Protección del ICBF, para lo cual se debe incluir en el análisis del sector requisitos diferenciales y puntajes adicionales en los procesos de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos, así como en los procesos competitivos que adelanten las entidades estatales que no apliquen en su gestión contractual el Estatuto General de Contratación Administrativa, no obstante lo anterior, a la fecha la definición de emprendimientos y empresas de jóvenes Egresados del Sistema de Protección del ICBF para validar la habilitación y calificación de propuestas, no ha sido reglamentada por el Gobierno Nacional.

3.4.4 CRITERIOS DIFERENCIALES PARA EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES EN EL SISTEMA DE COMPRAS PÚBLICAS

El artículo 2.2.1.2.4.2. 15. del Decreto 1082 de 2015, establece que, en caso de acudir a una modalidad de selección de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos, se podrán establecer condiciones diferenciales para la habilitación respecto de alguno de los siguientes aspectos:

- 1. Tiempo de experiencia.
- 2. Número de contratos para la acreditación de la experiencia.
- 3. Índices de capacidad financiera.
- 4. Índices de capacidad organizacional.
- 5. Valor de la garantía de seriedad de la oferta.

Igualmente, y con excepción de los procedimientos donde el menor precio ofrecido sea el único factor de evaluación, se otorgará un puntaje adicional donde en ningún caso, estos podrán superar el cero punto veinticinco por ciento (0.25%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones.

3.4.5 CRITERIOS AMBIENTALES

En el marco de la contratación pública, se deben estimar esfuerzos para garantizar la disponibilidad digital de los documentos, reducción de residuos y la optimización de recursos empleados durante la ejecución contractual.

Asimismo, los contratistas deben dar cumplimiento a las disposiciones ambientales vigentes, como la Ley 1252 de 2008, que establece la responsabilidad del generador de residuos peligrosos y de los fabricantes, importadores y transportadores de sustancias químicas y el CONPES 3700 de 2011, que promueve la articulación de políticas y acciones frente al cambio climático, con el fin de fortalecer la gestión interinstitucional y facilitar decisiones oportunas para la mitigación y adaptación.

De manera complementaria, la Guía de Contratación Pública Sostenible y Socialmente Responsable (Colombia Compra Eficiente, 2024) promueve principios como el valor por dinero, el análisis del ciclo de vida, el consumo sostenible, la economía circular, el crecimiento verde e inclusivo y la responsabilidad social. Con ello, se busca que las entidades estatales no solo satisfagan sus necesidades de bienes y servicios, sino que también aporten a la protección del medio ambiente, a la eficiencia en el uso de recursos y a la generación de beneficios sociales y económicos sostenibles.

3.4.6 CRITERIO SOCIAL

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. Este criterio se tendrá en cuenta al momento de adelantar el proceso de selección y las condiciones para su acreditación se detallarán en la correspondiente invitación pública.

4. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

4.1 GASTO HISTÓRICO

Con el propósito de definir las condiciones del mercado y el costo de la necesidad, se procede a ubicar las diferentes fuentes de información, así:



Tabla 2 Contrataciones prosperidad social 2022

Vigencia2022	
No. de proceso	IMC 09 DE 2022
Tipo de Proceso	Mínima cuantía
Objeto a Contratar	Prestar los servicios de acondicionamiento físico y deportivo, de forma presencial y/o virtual, al personal de planta vinculado a PROSPERIDAD SOCIAL, en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos 2022.
Valor de adjudicación del contrato	90.000.000
Plazo de ejecución	8 meses
Nombre o Razón Social del Contratista	BODYTECH
Fuente:	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.2930654&asPopupView=true

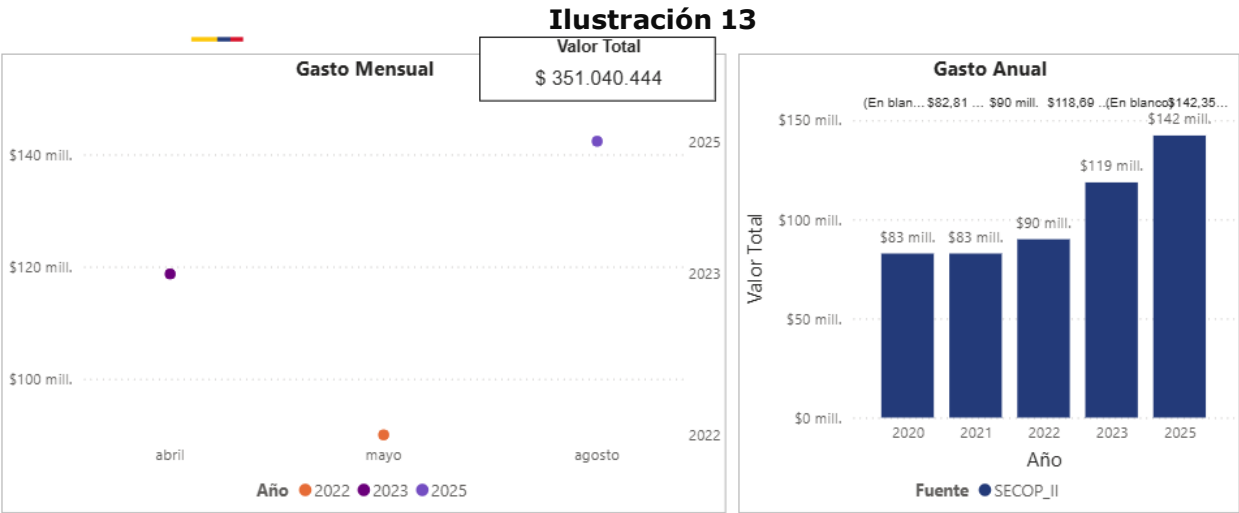
Elaboración propia a partir de la información del SECOP II

Tabla 3 Contrataciones prosperidad social 2023

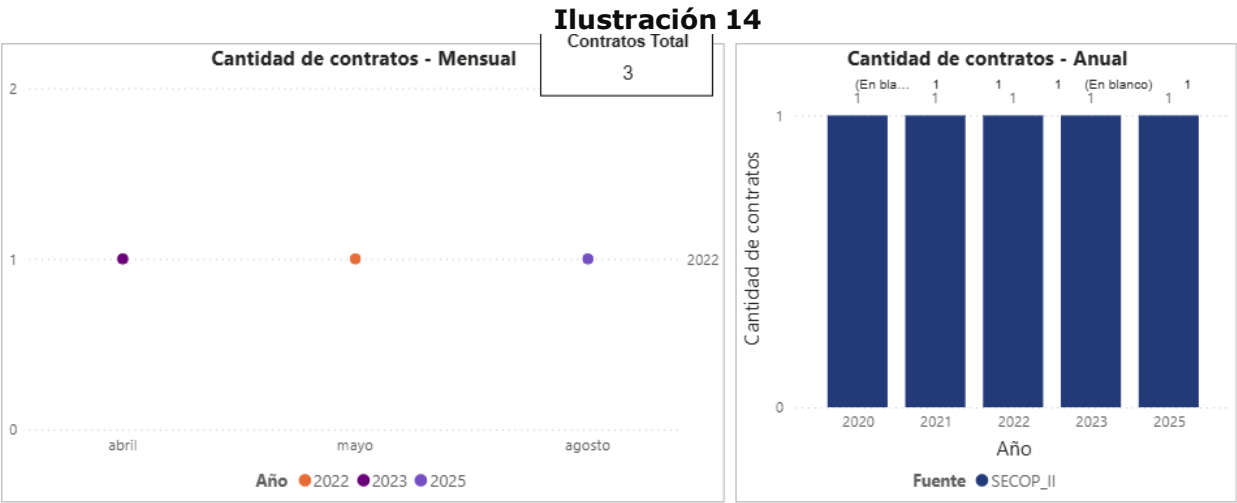
Vigencia2023	
No. de proceso	IMC 004 DE 2023
Tipo de Proceso	Mínima cuantía
Objeto a Contratar	Prestar los servicios de acondicionamiento físico y deportivo, de forma presencial y/o virtual, al personal beneficiario del Plan de Bienestar e Incentivos 2023 de Prosperidad Social
Valor de adjudicación del contrato	90.000.000
Plazo de ejecución	260 días
Nombre o Razón Social del Contratista	BODYTECH
Fuente:	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4181509&asPopupView=true

Elaboración propia a partir de la información del SECOP II

De acuerdo con la información suministrada por Colombia Compra Eficiente¹⁷ en su publicación del análisis de la demanda, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social durante el transcurso del año de 2022, 2023, 2024 y 2025 reportó información de contrataciones bajo el código de UNSPSC: 91101501: «Gimnasios y Centros de Salud» por un valor total estimado de contratación de \$351.040.444 y 3 contratos (con adición a uno de ellos en el 2025)

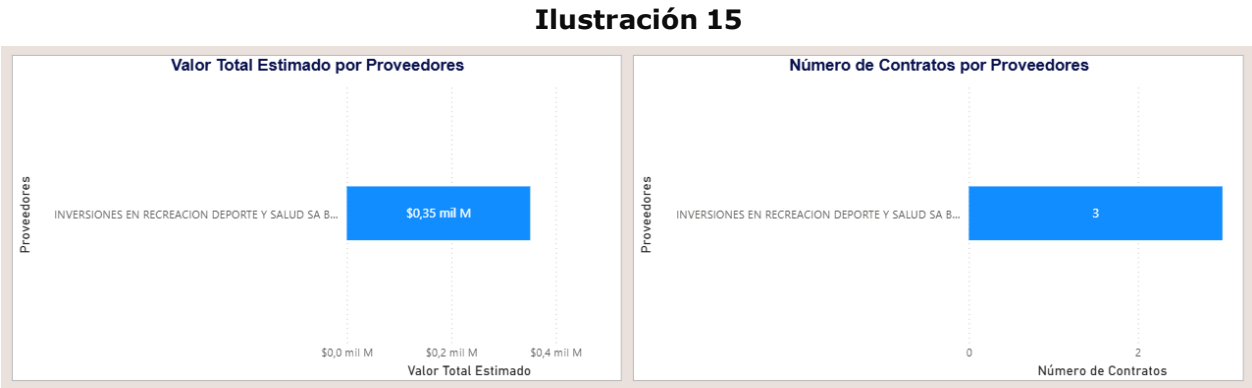


Tomado del Modelo de abastecimiento de Colombia Compra Eficiente



Tomado del Modelo de abastecimiento de Colombia Compra Eficiente

En cuanto al valor estimado por proveedor y contratos por proveedor obtuvo la siguiente información:

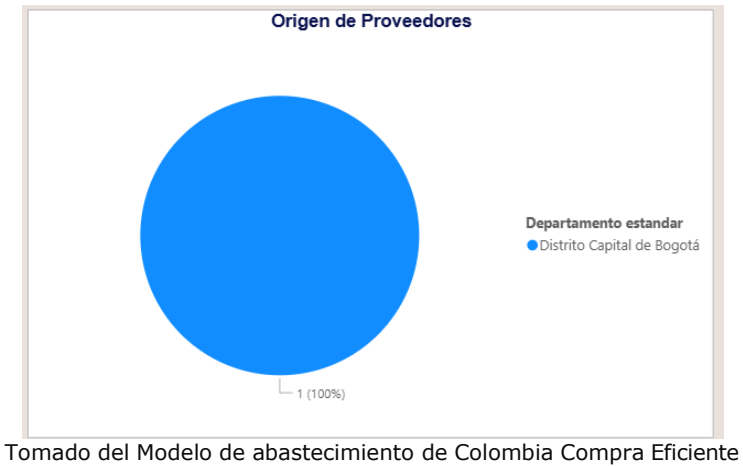


Tomado del Modelo de abastecimiento de Colombia Compra Eficiente

¹⁷ Tomada del Modelo de Abastecimiento de Colombia Compra Eficiente consultado el 4 de marzo de 2026.

De acuerdo con la información suministrada los proveedores durante el año de 2022, 2023 y 2024 se encontraban ubicados en el Distrito Capital Bogotá con el 100%.

Ilustración 16



4.2. FUENTE EXTERNA:

A través de la página de contratación de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente: <https://www.colombiacompra.gov.co>, se ubican los procesos que con igual o similar objeto han adelantado otras entidades públicas, lo anterior, con el propósito de determinar características de los bienes, proveedores, costos y en general tener un amplio conocimiento de los bienes requeridos por la Entidad.

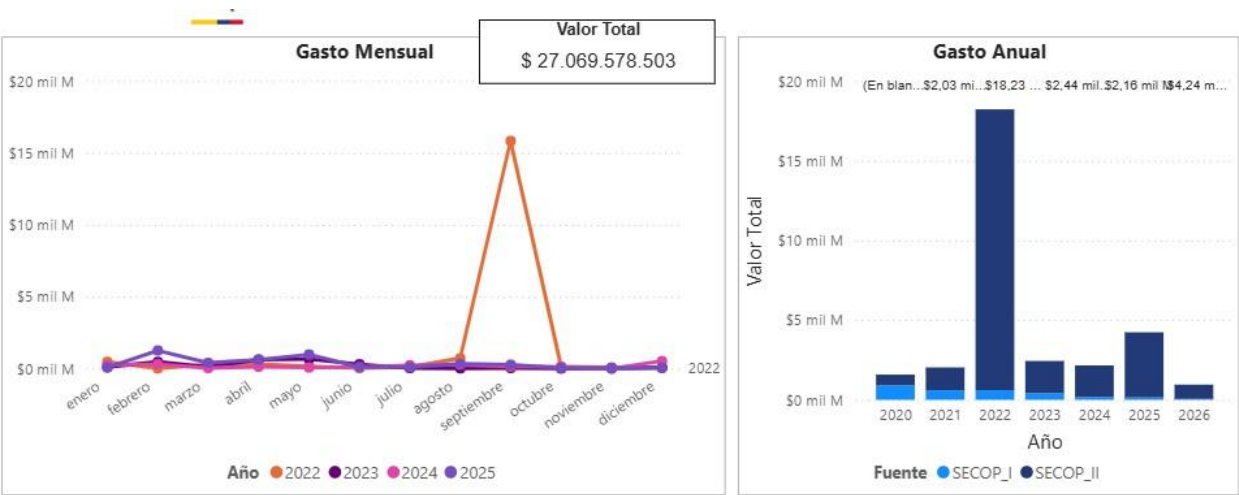
En el contexto de lo anteriormente expuesto, en cuanto a contrataciones con similar objeto, que hayan adelantado otras Entidades Públicas, que sirven como referencia al presente proceso y que cuentan con similares características, se mencionan las siguientes:

Tabla 4 Contrataciones externas 2024-2025	
Entidad contratante	2024
Vigencia	2024
No. de proceso	IP 02 DE 2024
Tipo de Proceso	Mínima cuantía
Objeto a Contratar	Prestar los servicios para la elaboración y desarrollo del programa de acondicionamiento físico y deportivo dirigido a los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades a nivel nacional.
Valor adjudicado	\$50.000.000
Plazo de ejecución	10 meses
Nombre o Razón Social del Contratista	INVERSIONES EN RECREACION DEPORTE Y SALUD S.A - BODYTECH
Fuente:	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.5541272&asPopupView=true

Elaboración propia a partir de la información del SECOP II

De acuerdo con la información suministrada por Colombia Compra Eficiente¹⁸ en su publicación del análisis de la demanda, las entidades durante el transcurso del año 2022, 2023, 2024 y 2025 reportaron la siguiente información de contrataciones bajo el código de UNSPSC: 91101501: «Gimnasios y Centros de Salud» por un valor total estimado de contratación de \$ **27.069.758.503** y **392** contratos.

Ilustración 17



Tomado del Modelo de abastecimiento de Colombia Compra Eficiente

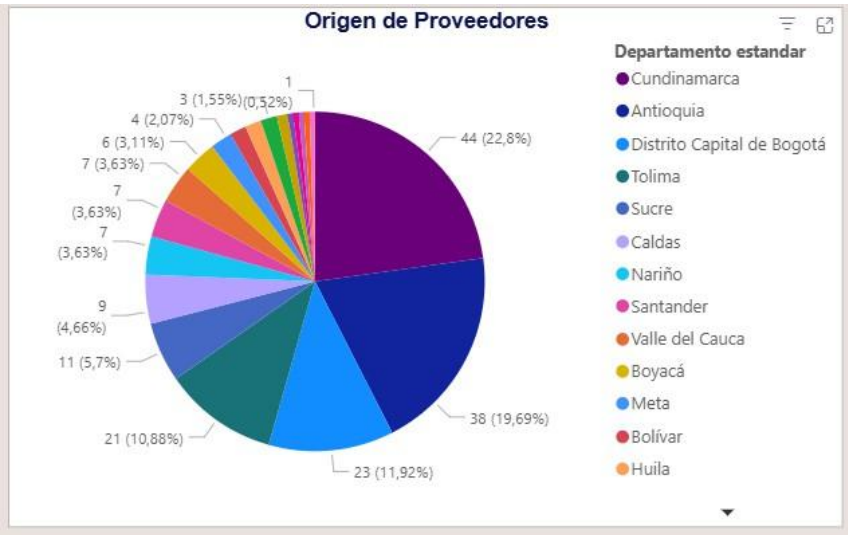
A continuación, relaciono la cantidad de contratos anual.



Tomado del Modelo de abastecimiento de Colombia Compra Eficiente

En cuanto al total estimado por origen de proveedor y el origen de los proveedores la información suministrada es la siguiente:

Ilustración 19



Tomado del Modelo de abastecimiento de Colombia Compra Eficiente

El origen de proveedores se identifica que la mayor participación de proveedores por región se encuentra Cundinamarca con el 22,8%, Antioquía con el 19.69%, y el Distrito Capital de Bogotá con el 11.92% entre otros.

5. ESTUDIO DE LA OFERTA

Se efectúa el envío de las solicitudes de cotización mediante la plataforma SECOP II, haciendo uso de la lista de proveedores de acuerdo con la clasificación de los códigos UNSPSC, de igual manera por correo institucional a los proveedores cuya actividad económica esté relacionada con el objeto en cuestión y que históricamente han cotizado y/o contratado con la entidad.

Para efectos de este ejercicio la solicitud de cotización se publicó en LA PLATAFORMA SECOP II SOLICITUD DE COTIZACION 016 de 2026 la cual consta en el siguiente enlace:

<https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.10062905&isFromPublicArea=True&isModal=False>

Durante el periodo comprendido entre: el día (24) de febrero de 2026 hasta el 27 de febrero de 2026 remitido a 44 proveedores inscritos en plataforma con el código UNSPSC 91101501: «Gimnasios y Centros de Salud», según consta en la publicación, de los cuales (3) consultaron y (3) cotizaron por la plataforma SECOP II.

Mediante correo electrónico institucional se corrió la invitación a cotizar a los proveedores que ofertan los bienes y/o servicios requeridos para el presente proceso, de los cuales (1) proveedor cotizó a través de este medio.

Teniendo en cuenta lo anterior; de la totalidad de proveedores contactados fueron recibidas (4) cuatro cotizaciones de los siguientes proveedores:

Tabla 6 Relación de proveedores

PROVEEDORES	MEDIO DE RECEPCIÓN	MYPME		EMPRENDIMIENTO DE MUJERES	
		SI	NO	SI	NO
1. INVERSIONES EN RECREACION DEPORTE Y SALUD SA	SECOP II		X		X
2. HEALTHY GYM SAS	CORREO INSTITUCIONAL	X			X
3. CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	SECOP II		X	X	
4. Caja de Compensación Familiar CAFAM	SECOP II		X	X	

Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los proveedores

Nota: La información que permite clasificar a una empresa como MIPYME y/o emprendimientos de mujeres es extraída de la cotización recibida

5.1 VERIFICACIÓN REGISTRO ÚNICO EMPRESARIAL Y SOCIAL – RUES

Se realiza la consulta la información reportada por parte de las Cámaras de Comercio en el Registro Único Empresarial y Social – RUES, para cada uno de los proveedores que presentaron su cotización, en cuanto al estado de la Matricula Mercantil, tipo de sociedad, contratos, multas y sanciones.

De la anterior verificación, se puede concluir que de los proveedores que presentaron cotizaciones se encuentran clasificados en el código UNSPSC 91101501: «Gimnasios y Centros de Salud.» Así:

Tabla 7 Verificación de registro único empresarial

Proveedores	Verificación RUES	Verificación registro mercantil	RUP	Multas	Sanciones	Otras
INVERSIONES EN RECREACION Y DEPORTE SALUD SA	ACTIVA	ACTIVA	47825	0	0	-
HEALTHY GYM SAS	ACTIVA	ACTIVA	-	0	0	-
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	ACTIVA	ACTIVA	4842	0	0	-
Caja de Compensación Familiar CAFAM	ACTIVA	ACTIVA	NO	0	0	-

Elaboración propia a partir de la información del Registro Único Empresarial

6. ANÁLISIS DE RIESGOS

A continuación, se presentan los riesgos que se pueden tipificar, determinar estimar y asignar al objeto del presente proceso, así como el tratamiento y monitoreo propuesto para estos, con el fin de realizar su mitigación y administración.

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	A partir de
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría			
1	General	Externo	Ejecución	Riesgos Regulatorios	Expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales, que pueden afectar el equilibrio económico del contrato.	Genera una carga adicional a las previstas, que puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	3=Posible	2= Menor	5	Riesgo Medio	Prosperidad Social y Contratista	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y ajuste de los procesos internos de la entidad.	2=Improbable	2= Menor	4	Riesgo Bajo	No	Prosperidad Social	In Con
2	Específico	Interno	Ejecución	Riesgos Operacionales	El número de personal participante en el programa de acondicionamiento físico, es deficiente comparado con la demanda proyectada inicialmente.	Genera retrasos en la ejecución contractual y hace necesario generar nuevas estrategias de promoción	3=Posible	2= Menor	5	Riesgo Medio	Prosperidad Social y Contratista	Seguimiento al impacto de las actividades y estrategias de promoción tanto para el acondicionamiento físico en sede, como para las demás actividades de promoción de la salud y hábitos de vida saludables.	2=Improbable	2= Menor	4	Riesgo Bajo	No	Prosperidad Social y Contratista	In Con



Prosperidad Social

3	Específico	Interno	Ejecución	Riesgos Operacionales	El personal participante hace uso indebido de los equipos y máquinas ubicadas en la sede y omite el reglamento del programa en cuanto a uso de las máquinas, calentamiento previo, etc, lo que puede ocasionar afectaciones en la salud de los usuarios.	Genera accidentes laborales que afectan a la salud del servidor y aumento del ausentismo de la entidad.	4=Probable	3= Moderado	7	Riesgo Alto	Prosperidad Social	Seguimiento a la promoción del programa y su reglamento, garantizar la presencia permanente de entrenadores en las sedes que solventen las inquietudes durante la ejecución del contrato.	3= Posible	2= Menor	5	Riesgo Medio	No	Prosperidad Social y Contratista	In Con
4	Específico	Externo	Ejecución	Riesgos Económicos	Situaciones asociadas con factores macroeconómicos ajenos a la ejecución del convenio/ contrato, que afectan el precio de los bienes y servicios requeridos en el desarrollo de las obligaciones y/o del objeto contractual.	Afecta los tiempos de implementación, acompañamiento y/o ejecución de los contratos / convenios. Reduce el alcance de los contratos / convenios ejecutados.	3=Posible	3= Moderado	6	Riesgo Alto	Prosperidad Social y Contratista	Diseñar un plan de contingencia para dar respuesta a la ocurrencia de la situación.	3=Posible	2= Menor	5	Riesgo Medio	Si	Prosperidad Social y Contratista	Ejec Con



Prosperidad Social

5	General	Externo	Ejecución	Riesgos Sociales o Políticos	Retrasos o imposibilidad de ejecutar el objeto del contrato / convenio, derivado de situaciones de orden público, confinamientos, paros, huelgas, asonadas, extorsiones, actos terroristas, acciones de grupos al margen de la ley o novedades que impidan la movilización en los territorios donde se ejecuta.	Demoras en la ejecución del contrato / convenio, desviación en el cronograma de actividades o imposibilidad de ejecución.	4=Probable	3= Moderado	7	Riesgo Alto	Prosperidad Social y Contratista	Replantear cronograma de ejecución; establecer alternativas mediante planes para atender la contingencia.	2= Improbable	2= Menor	4	Riesgo Bajo	Si	Prosperidad Social y Contratista	Ejec. Con
6	General	Externo	Ejecución	Riesgos Operacionales	Dificultad para ejecutar el objeto del contrato, derivado de confinamientos por emergencia sanitaria o de seguridad de orden nacional que se presente.	Demoras en la ejecución del contrato, cambios en el cronograma de actividades o imposibilidad de ejecución.	4=Probable	2= Menor	6	Riesgo Alto	Prosperidad Social y Contratista	Establecer alternativas virtuales para la ejecución de las diferentes actividades propias del contrato.	1=Raro	2= Menor	3	Riesgo Bajo	No	Contratista	Ejec. Con

De la matriz anterior de riesgos se estiman se estiman seis (6) riesgos, de los cuales los cinco (5) se encuentran compartidos entre el contratista y prosperidad social; de los cuales dos (2) se encuentran categorizados como riesgo medio y cuatro (4) como riesgo alto.

7. ANÁLISIS DE COSTOS

7.1 COSTOS DIRECTOS

Los costos directos del proceso se definen como los recursos que se pueden identificar y asociar directamente con el bien y/o servicio a adquirir, es decir, de acuerdo con la necesidad establecida, se define como el costo para realizar el proceso cuyo objeto es: «Prestar los servicios de acondicionamiento físico y deportivo al personal beneficiario del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de Prosperidad Social», son los siguientes:

Para la realización del presente análisis se tuvieron en cuenta las cuatro (4) cotizaciones recibidas, siendo estas el insumo principal toda vez que la información cumplió con los requerimientos técnicos establecidos por la entidad.

Durante el proceso de cotización no se recibieron observaciones por parte de los cotizantes respondieron.

Con el propósito de definir los valores unitarios para la presente investigación de mercado y con base en la información recolectada, se utilizó como metodología la media armónica, la cual es adecuada para valores expresados por unidad. Esta permite dar mayor peso a los valores pequeños y menor peso a los valores grandes, logrando así un promedio más representativo lo que logra un valor proyectado acorde con las condiciones del mercado actual; esta elección responde al criterio definido por el área técnica y a las necesidades de la Entidad, respondiendo a su vez, a las políticas y criterios de austeridad del gasto.

7.2 COSTOS INDIRECTOS

Los costos indirectos del proceso se definen como los costos que se asocian a la ejecución y que no afectan directamente el objeto y sus obligaciones, correspondientes a: impuestos, garantías, gastos administrativos, papelería, comunicaciones, informes, elementos de bioseguridad, entre otros; estos se deben incluir dependiendo de las particularidades del producto o servicio a contratar.

7.2.1 IMPUESTOS

El acondicionamiento físico está relacionado directamente con los temas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se establece que este servicio está contemplado en el numeral 1 del artículo 476 del Estatuto Tributario, que indica que "los servicios de salud están excluidos del IVA".

8. CONCLUSIONES

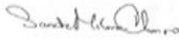
Por lo tanto, en atención a la ficha técnica para el proceso cuyo objeto es: «Prestar los servicios de acondicionamiento físico y deportivo al personal beneficiario del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de Prosperidad Social» se define lo siguiente:

- El presupuesto estimado es hasta por la suma **de CIENTO CUARENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$142.350.000)**, en donde se contemplan todos aquellos costos directos e indirectos, en que se incurrirá para la ejecución y dar cumplimiento a la totalidad de las condiciones técnicas, dicho valor se ejecutará a monto agotable.

De acuerdo con las condiciones y especificaciones técnicas definidas en la ficha técnica, a continuación, se relaciona el listado de precios de referencia obtenido como resultado de la investigación de mercado, para cada uno de los bienes y/o servicios a adquirir, así:

INVESTIGACIÓN DE MERCADO		
UBICACIÓN DE LA SEDE(ZONA GEOGRÁFICA / CIUDAD)		COSTO UNITARIO MENSUAL POR PERSONA SERVICIO ENTRENAMIENTO PRESENCIAL
ZONA GEÓGRAFICA EN BOGOTÁ- (Incluido Soacha-Chia) Sede física entrenamiento presencial	Zona Norte	\$ 194,862.00
	Zona Sur	\$ 144,667.00
	Zona Oriente	\$ 153,946.00
	Zona Occidente	\$ 165,473.00
ZONA FUERA DE BOGOTÁ – Sede física entrenamiento presencial	Costo único para todas las ciudades ofertadas	\$ 180,229.00
SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNITARIO
Clases grupales de acondicionamiento físico por demanda.	01 clase	\$ 192,006.00
Charla o taller presencial y/o virtual con temas en hábitos de vida saludables y relacionados, por demanda.	01 charla o taller	\$ 352,941.00
Bono virtual equivalente a un mes de inscripción en cualquiera de las sedes ofrecidas, solicitados por demanda, con el fin de incentivar la actividad física.	01 bono	\$ 160,066.00

Preparó: Lila Mireille Dussán Losada - Contratista GIT Investigación de Mercados 

Revisó: Sandra Milena Clavijo Alayon - Coordinadora GIT Investigación de Mercados 

Yurany Tatiana Suárez Coronado-Coordinador-GIT Bienestar Laboral

Aprobó: Luisa Fernanda Perdomo Aviles-Jefe Oficina Contratación 

Luz Alexandra Clavijo Perdomo- Jefe Oficina de Talento Humano

