UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

ANÁLISIS DEL SECTOR DESDE LA PERSPECTIVA TÉCNICA, LEGAL, COMERCIAL, FINANCIERA, ORGANIZACIONAL, AMBIENTAL Y ANÁLISIS DEL RIESGO

PROCESO DE SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 "*Deber de análisis de las Entidades Estatales*" del Decreto Único Reglamentario 1082 del 2015, la Coordinadora del Grupo de Talento Humano presenta el análisis del sector que servirá de soporte para adelantar el proceso de **SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA.**, que tiene por objeto la "*Prestar los servicios para la organización, coordinación y ejecución de las actividades destinadas al bienestar social e incentivos de los funcionarios de la UAEJPMP*". Para la selección del contratista la entidad aplicará los principios de economía, transparencia y responsabilidad, definidos en la Ley 80 de 1993 y los postulados que rigen la función administrativa.

La entidad identificó que el sector relativo al objeto del presente proceso de contratación, se encuentran dentro lo descrito en la rama de la actividad económica denominada de SERVICIOS – en actividades económicas del SECTOR TERCIARIO - SERVICIOS.

1. PERSPECTIVA TÉCNICA

Contar con un equipo productivo y motivado es una de las claves principales para que una empresa tenga éxito. Muchos empresarios creen erróneamente que el aumento del salario es la única manera de motivarlos, sin embargo, cada vez son más empresas las que han comenzado a desarrollar un buen plan de motivación empresarial, demostrando que hay otros muchos factores para tener en cuenta que ayudan de gran manera a estimular a los empleados sin la necesidad de invertir una gran suma de dinero para ello. Actualmente el empleado pasa un gran número de horas frente a su computador, lo que hace imprescindible que el trabajador se sienta a gusto en el desempeño de sus labores diarias. De esta manera, será más productivo y podrá desarrollar su trabajo de mejor manera.

Además, no hay que olvidar que el fomentar una buena relación entre los trabajadores genera una mejor comunicación[1].

En virtud de lo anterior y en cumplimiento de las normas vigentes como son la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 las entidades públicas deben tener un programa de Bienestar Social, Estímulos e incentivos encaminado a la sostenibilidad y potencialización de su talento humano, con el fin de generar el conocimiento que requiere la organización y de propiciar las condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño.

Así las cosas, se define como programas de bienestar social e incentivos los procesos orientados a crear, mantener y mejorar el entorno laboral del empleado, su nivel de vida y el de su familia; permitiendo con ello elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora[2].

Así las cosas, son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.[3]

Por otra parte, el Decreto 1567 de 1998, *"Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado",* establece que la capacitación busca reforzar o brindar los talentos, conocimientos, actitudes y habilidades que estos requieren para lograr un

[1] https://www.larepublica.co › responsabilidad-social Programa de Bienestar Laboral - Planes De Incentivos Cadena https://negocios.cadena.com.co/plan_incentivos/incentivos
[2] Artículo 13 Decreto Ley 1567 de 1998. por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
[3] Artículo 14. Decreto Ley 1567 de 1998. "por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

desempeño óptimo; otorgar las bases para que los colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias fomentando así altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad.

En ese orden de ideas, a través de los programas de bienestar social se pone en funcionamiento el sistema de estímulos para sus empleados, el cual deberá elaborarse anualmente.

De otra parte, el Grupo de Talento Humano adelantó un sondeo de interés de participación a nivel nacional entre los servidores que conforman la Jurisdicción Especializada en el mes de diciembre del 2025 obteniendo 148 funcionarios, lo cual permitió el diagnóstico e implementación de las estrategias y ejes mencionados más adelante. De esta manera, se hace indispensable continuar con el desarrollo de actividades relacionadas con el Plan de Bienestar Social e Incentivos, integrado por lo siguiente:

EJE	ESTRATEGIA
PROYECTO DE VIDA Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	**SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL** Gestionar y difundir estrategias que otorguen beneficios a los servidores, en Vivienda, Turismo, etc., ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites y la información pertinente.
	PREPARACIÓN PARA EL RETIRO Ejecutar actividades que otorguen una preparación optima hacia un nuevo estilo de vida mediante alternativas ocupacionales y creación de proyectos.
	EDUCACIÓN PARA EL SERVIDOR Y LA FAMILIA Apoyo económico destinado exclusivamente para sufragar los gastos de educación de los servidores

EJE	ESTRATEGIA
	públicos o su familia; que prestan sus servicios en la UAEJPMP.
ENLACES DE INTEGRIDAD Promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial	**EVENTOS INSTITUCIONALES O FECHAS ESPECIALES** Realizar actividades de reconocimiento que permitan desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales.
	RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS Para estimular a quienes se caractericen por su amor a la Institución, traducido en sobresalientes servicios personales y profesionales en ejercicio o apoyo de la función que cumple la UAEJPMP.
	CONVIVENCIA INSTITUCIONAL Promover la inclusión, diversidad y equidad
SALUD MENTAL Pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial	**SALARIO EMOCIONAL** Incentivo adicional al aspecto económico, que se otorga a los funcionarios, a fin de hacer más agradable la jornada laboral, mejorar su calidad de vida y la percepción acerca de su relación con la UAEJPMP.
VITALIDAD Desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	**ENTORNO LABORAL SALUDABLE** Promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los funcionarios de la UAEJPMP y sus familias mediante el fomento de la cultura y el uso del tiempo libre como espacio de crecimiento personal y la

EJE	ESTRATEGIA
	sustentabilidad del ambiente de trabajo.
AMBIENTE SEGURO Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos postpandemia (SG-SST)	**ENTORNO LABORAL SEGURO** Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gracias a los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción general es importante seguir adoptando sus ejes centrales, pero es de aclarar que según la detección de necesidades que surgió de la aplicación de la encuesta general, se busca fortalecer con actividades y estrategias cada eje, todo esto con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de los funcionarios y sus familias.

A continuación, se describen los principales aspectos técnicos que se deben tener en cuenta en los programas de bienestar:

1. **ACTIVIDADES RECREATIVAS:** Se definen como el uso del tiempo para el fortalecimiento terapéutico del cuerpo y de la mente a través de la participación de los funcionarios y sus familias.

2. **ACTIVIDADES CULTURALES:** Son aquellas que enriquecen las habilidades y destrezas del personal al servicio de la Justicia Penal Militar y Policial y/o sus familias, las cuales se llevan a cabo para el uso adecuado del tiempo libre.

3. **ACTIVIDADES DEPORTIVAS:** Actividad física que permite mantener el estado corporal y de salud de una persona, como parte fundamental del desarrollo psicoemocional, estimulando el mejoramiento de la condición física, motriz y psicológica, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los funcionarios.

4. **ACTIVIDADES PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:** Actividades que contribuyan a interiorizar los principios y valores identificados para la Justicia Penal Militar y Policial, afianzando en los servidores públicos el conocimiento sobre la organización y funcionamiento del Sector Defensa y en especial de la Justicia Penal Militar y

Policial, además de habilitar espacios para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor.

De contar con el servicio para la realización de actividades recreativas y culturales, permite que la Unidad brinde a los servidores públicos y sus familias opciones para aumentar su calidad de vida propiciando condiciones en su entorno personal, familiar y laboral, así como desarrollar sus labores en las mejores condiciones.

2. PERSPECTIVA AMBIENTAL

El estado colombiano es uno de los mayores consumidores de bienes y servicios del país, razón por la cual, ha venido trabajando continua y conscientemente en el fortalecimiento de compras públicas sostenibles, las cuales representan un impulso para el aumento de la demanda de bienes y servicios de calidad que incorporan criterios de sostenibilidad, así como incidir positivamente en los procesos de producción e innovación de las empresas[4].

Así las cosas, en materia legal existen normas y principios supranacionales que se encuentran incorporados en la Carta Política como mecanismos de control, no obstante, dichos postulados han sido recogidos por las diferentes normas que rigen el sistema de contratación pública como son la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y el Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015, los cuales en concordancia con la reglamentación ambiental, social y económica vigente definen la necesidad de efectuar adquisiciones con criterios de sostenibilidad[5].

En este orden, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible define la compra sostenible como aquella satisfacción de las necesidades mediante la adquisición de bienes y servicios con criterios que consideren aspectos ambientales.

Para el presente proceso no se exigen requisitos ambientales teniendo en cuenta que la prestación del servicio objeto del proceso no genera impactos en el ambiente.

[4] Sala de Prensa. Gobierno de Colombia adoptará el Plan de Acción Nacional de Compras Públicas Sostenibles | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Minambiente.gov.co. Published 2024. Accessed January 23, 2024. https://archivo.minambiente.gov.co/index.php/noticias-minambiente/2101-gobierno-de-colombia-adoptara-el-plan-de-accion-nacional-de-compras-publicas-sostenibles.
[5] Ibid.

Si bien la naturaleza del objeto contractual no genera impactos ambientales significativos, el contratista deberá observar, durante toda la ejecución del contrato, las disposiciones ambientales vigentes y las buenas prácticas establecidas por la normatividad aplicable, en especial aquellas relacionadas con el uso adecuado de recursos, manejo responsable de residuos y cumplimiento de lineamientos de sostenibilidad definidos para la contratación pública.

3. PERSPECTIVA LEGAL

El bienestar social en la administración pública comprende el sistema de estímulos para los Empleados del estado, que a su vez está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los mismos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 18 del Decreto Ley 1567 de 1998[6], modificada por la Ley 1960 de 2019, el mencionado sistema de estímulos para los empleados se hace efectivo a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, los cuales deberán ser organizados anualmente, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

La Entidad busca a través de la ejecución de las políticas y objetivos del plan de bienestar social e incentivos impulsar el desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad; estas políticas de bienestar se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional.

Estas políticas y objetivos se materializan en el plan de bienestar, el cual se fundamenta en las normas en materia de Bienestar Social establecidas en el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto Ley 091 de 2007 y el Decreto 1083 de 2015, mediante el cual se compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública.

Por su parte, el artículo 71 del Decreto Ley 091 de 2007, *"Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal",* establece que los programas de

[6] *"Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".*

bienestar, estímulos y capacitación para los servidores públicos del Sector Defensa se regirán por los siguientes objetivos:

1. La capacitación y formación de los servidores públicos del Sector Defensa, está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Los Grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, participarán en la elaboración de los planes y programas de bienestar, estímulos y capacitación, que sean presentados dentro de los dos primeros meses de cada año, para aprobación del Jefe de la Entidad o de quien este haya delegado.

3. A los programas de bienestar, estímulos y capacitación del Sector Defensa, podrán acceder todos los servidores públicos del sector.

En desarrollo de lo anterior, se evidencia que la finalidad del sistema de estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servicios y de los grupos de trabajo.

Ahora bien, con el fin de dar cumplimiento al plan de bienestar social e incentivos para los servidores públicos que prestan sus servicios en la Justicia Penal Militar y Policial, así como su grupo familiar; deben desarrollarse una serie de actividades, las cuales se encuentran debidamente autorizadas por la ordenadora del gasto.

Así mismo, los artículos 69, 70, 75 y 77 del Decreto No. 1227 de 2005, todos compilados por el Decreto 1083 de 2015, en el sistema de estímulos, consagran:

"***Artículo 2.2.10.1.*** *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

"***Artículo 2.2.10.2.*** *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus*

familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2 Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados." (Lo subrayado fuera de texto) (…)

*"**Artículo 2.2.10.7** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

(…) 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
(…) 5. Fortalecer el trabajo en equipo.
***5.** Adelantar programas de incentivos." (…)*

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

***Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad."* (Lo subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo establecido en los artículos descritos, los objetivos principales del sistema de estímulos, son mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado para el bienestar general; así mismo, elevar los niveles de eficiencia, compromiso, mejoramiento de comportamientos y actitudes, incrementar la productividad, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo y consecución de los fines institucionales.

Inclusión de criterios de participación de personas con discapacidad – Decreto 0287 de 2026

En desarrollo de los principios de igualdad, inclusión y enfoque diferencial en la contratación estatal, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 0287 de 2026, mediante el cual se adicionan disposiciones al Decreto 1082 de 2015 orientadas a promover la inclusión de personas con discapacidad en los procesos de contratación pública.

En virtud de lo anterior, las entidades estatales deberán incorporar en sus procesos de selección criterios que incentiven la vinculación laboral de personas con discapacidad, así como la participación de empresas o emprendimientos que promuevan la inclusión de esta población.

En consecuencia, el presente proceso de selección deberá contemplar la inclusión de estos criterios en la etapa de evaluación de ofertas, garantizando la aplicación efectiva del enfoque diferencial y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación pública inclusiva.

4. PERSPECTIVA COMERCIAL

6.1. El Sector terciario o de servicios:

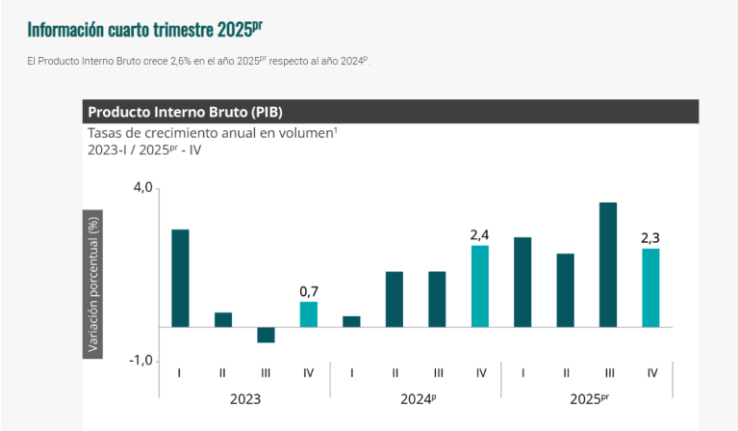
Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía, pues contribuyen a la formación del Producto Interno Bruto PIB. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, entre otros.

ECONÓMICO

Información cuarto trimestre 2025pr

Aclaración sobre la información económica: La información económica presentada en el presente estudio proviene de diferentes vigencias, de acuerdo con los calendarios de publicación oficiales de las entidades productoras de estadísticas (DANE, SuperSociedades, SECOP II, entre otras). En consecuencia, se integran datos correspondientes a distintos años con el fin de permitir una lectura evolutiva del comportamiento del sector servicios, identificar tendencias, realizar comparaciones interanuales y soportar técnicamente el análisis sectorial exigido por el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015. Esta metodología garantiza la consistencia y completitud del análisis, toda vez que las cifras disponibles por subsector no se publican de manera uniforme en una misma vigencia.

En el cuarto trimestre de 2025pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 2,3% respecto al mismo periodo de 2024p. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:



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

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 4,6% (contribuye 0,9 puntos porcentuales a la variación anual).

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 4,5% (contribuye 0,8 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 9,9% (contribuye 0,4 puntos porcentuales a la variación anual).

Factores económicos adicionales: Además de las variaciones del dólar y los costos asociados, es pertinente considerar la inflación, el incremento del salario mínimo y las variaciones en costos logísticos, que pueden impactar los gastos de personal, transporte, alquiler de espacios, insumos y servicios necesarios para la ejecución contractual, adecuando así el análisis a las condiciones reales del mercado.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 0,1%. Cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- 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%.

Variación anual de los ingresos nominales y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios (noviembre 2024p / noviembre 2023).

En noviembre de 2024, catorce de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con noviembre de 2023

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios
Noviembre 2024p / noviembre 2025

Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios Total nacional Noviembre 2025p / noviembre 2024

Encuesta Mensual de Servicios (EMS)
Noviembre de 2025ᵖ

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total nacional
Noviembre 2025ᵖ / noviembre 2024



Fuente: DANE, EMS.
ᵖ Cifra provisional

En noviembre/2024, por contraste, el mismo DANE reportó alzas fuertes en almacenamiento y buen dinamismo en mensajería; la rotación que muestra tu gráfico en 2025 sugiere una normalización o un efecto base tras el salto de 2024.

Gráfico 8. Tabla 8. Variación anual y contribución de los ingresos nominales por tipo, personal ocupado total y salarios por tipo de contratación Restaurantes, catering y bares Total nacional Noviembre 2024p

Índice (ene 2022-nov 2024)	Variable	Variación anual (%)	Contribución a la variación anual (p.p.)
Ingresos totales nominales	**Ingresos totales nominales**	**8,7**	
	Ingresos por servicios prestados	8,4	8,1
	Ingresos por venta de mercancías	8,0	0,2
	Otros ingresos no operacionales	45,0	0,4
Personal ocupado total	**Personal ocupado total***	**-0,5**	
	Permanente	0,6	0,4
	Temporal directo	-0,9	-0,3
	Agencias	-14,0	-0,5
Salarios personal ocupado sin agencias	**Salarios personal ocupado sin agencias**	**11,0**	
	Salarios personal permanente	10,2	5,3
	Salarios temporal directo	12,6	5,7

Fuente: DANE – EMS

p Cifra provisional

(PP) Puntos porcentuales

* Incluye personal permanente, personal temporal directo y personal temporal contratado a través de agencias de

suministro de personal.

Nota: por aproximación decimal, se puede presentar diferencia en la suma de las contribuciones frente a la

variación total.

En comparación con el mismo mes de 2023, en noviembre de 2024 los ingresos totales presentaron un aumento de 8,7%, que se explica principalmente por el incremento de 8,4% en los ingresos por servicios. Por su parte, los otros ingresos crecieron 45,0% y los ingresos por venta de mercancía presentaron un aumento de 8,0%.

En noviembre de 2024 el personal ocupado total presentó una variación negativa de 0,5%, en comparación con noviembre de 2023, que se explica por las disminuciones de 14,0% en el personal contratado a través de agencias y de 0,9% en el personal temporal directo. En contraste, el personal permanente registró un crecimiento de 0,6%.

Mientras que los salarios en noviembre de 2024 presentaron un aumento de 11,0%, en comparación con noviembre de 2023, que se explica por los

incrementos de 12,6% en los salarios del personal temporal directo y de 10,2% en los salarios del personal permanente.

Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios (14,1%).

El valor agregado del sector creció en 14,1% durante el tercer trimestre de 2024. En particular, dicho resultado se explica por la dinámica de las siguientes actividades: ▪ Actividades artísticas, de entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (16,0%). ▪ Actividades de los hogares individuales (4,5%).

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

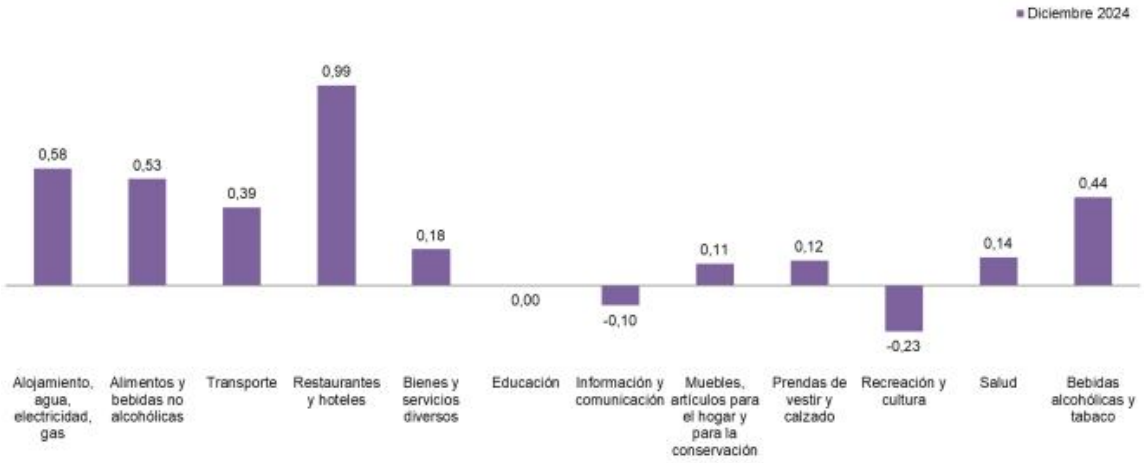
Variación anual y mensual
Total nacional
2025 - 2026 (enero)

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Variación anual y mensual
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



Fuente: DANE, IPC
Nota: el orden de las divisiones responde a su ponderación dentro de la canasta del IPC (izq – der).

En diciembre de 2024 la variación anual del IPC fue 9,28%, es decir, 3,84 puntos porcentuales menor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 13,12%.

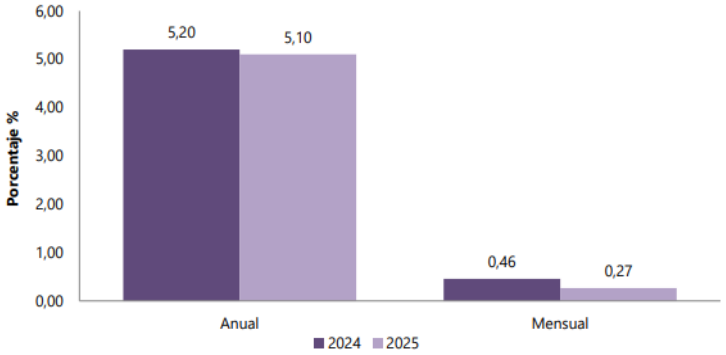
Variación y contribución anual por divisiones de gasto[7]

En el mes de diciembre de 2023, el IPC registró una variación de 9,28% en comparación con diciembre de 2022. En el último año, las divisiones Transporte (15,42%), Restaurantes y hoteles (13,22%), Bebidas alcohólicas y tabaco (11,95%), Educación (11,41%), Bienes y servicios diversos (10,08%) y por último, Salud (9,49%) se ubicaron por encima del promedio nacional (9,28%). Entre tanto, las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (9,26%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (8,94%), Recreación y cultura (7,10%), Prendas de vestir y calzado (5,23%), Alimentos y bebidas no alcohólicas (5,00%) y por último, Información y comunicación (0,12%) se ubicaron por debajo del promedio nacional.

[7] Boletín Técnico. Accessed January 18, 2024. https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/bol-IPC-dic2023.pdf

Índice de Precios al Consumidor (IPC) Diciembre 2025

Gráfico 1. IPC Variaciones
Total Nacional
Diciembre 2024 - 2025



Fuente: DANE, IPC.

Divisiones de Gasto	Peso (%)	2024 Variación (%)	2024 Contribución Puntos Porcentuales	2025 Variación (%)	2025 Contribución Puntos Porcentuales
Restaurantes y hoteles	9,43	7,87	0,85	7,91	0,87
Educación	4,41	10,62	0,41	7,36	0,30
Salud	1,71	5,54	0,09	7,20	0,12
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	5,57	0,09	6,37	0,11
Transporte	12,93	5,19	0,70	5,35	0,72
TOTAL	100,00	5,20	5,20	5,10	5,10
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	3,31	0,63	5,07	0,95
Bienes y servicios diversos	5,36	3,33	0,18	4,97	0,26
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	6,96	2,13	4,76	1,48
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	2,18	0,09	3,31	0,13
Prendas de vestir y calzado	3,98	2,06	0,07	2,12	0,07
Recreación y cultura	3,79	-0,21	-0,01	1,85	0,06
Información y comunicación	4,33	-0,93	-0,03	1,22	0,03

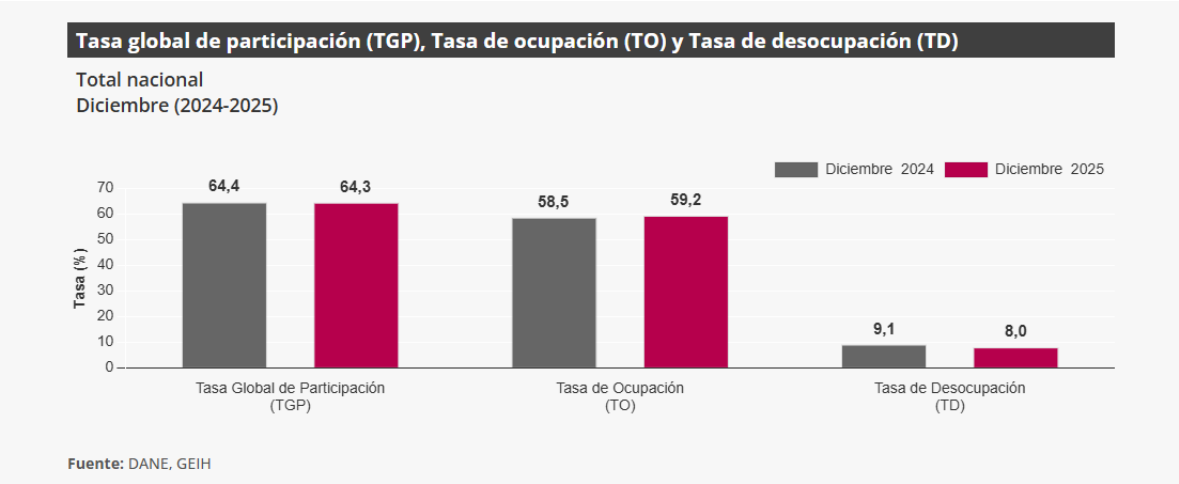
Fuente: DANE, IPC.
Nota: La diferencia en la suma de las variables obedece al sistema de aproximación en el nivel de dígitos trabajados en el índice.

Los mayores aportes a la variación anual se registraron en las divisiones de: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles, Alimentos y bebidas no alcohólicas, Restaurantes y hoteles, Transporte y Educación, las cuales en

conjunto contribuyeron con 4,32 puntos porcentuales al acumulado anual de dicha variación.

Tasa global de participación, ocupación y desempleo[8]

Para el mes de diciembre de 2025, la tasa de desocupación del total nacional fue 8,0%, lo que representó una disminución de 1,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2024 (9,1%). La tasa global de participación se ubicó en 64,3% y la tasa de ocupación en 59,2%, mientras que en diciembre de 2024 estas tasas fueron 64,4% y 58,5%, respectivamente.



Fuente: DANE

En noviembre de 2023, la tasa de desocupación en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 8,7%, en el mismo mes de 2022 fue 9,1%. La tasa global de participación se ubicó en 67,3%, lo que representó un aumento de 1,8 puntos porcentuales respecto a noviembre de 2022 (65,5%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 61,4%, lo que representó un aumento de 1,9 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (59,5%).

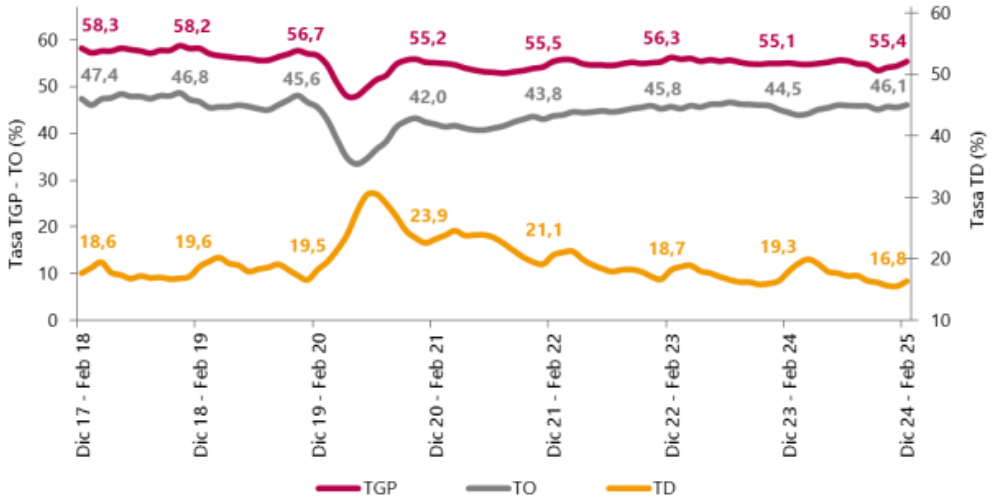
Trimestre móvil diciembre 2024 - febrero 2025

Durante el trimestre móvil diciembre 2024 - febrero 2025, la tasa global de participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 55,4%, registrando un aumento de 0,3 puntos porcentuales (p.p.) en comparación con

[8] DE N. DANE - Empleo y desempleo. Dane.gov.co. Published 2023. Accessed January 18, 2024. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo

el mismo periodo del año anterior (55,1%). puntos porcentuales respecto al trimestre móvil septiembre - noviembre de 2022 (57,4%).

Gráfico 4. Gráfico 1. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) de la población joven Total nacional Trimestre móvil diciembre - febrero (2017 - 2025)



Población ocupada según rama de actividad[9]

En el trimestre móvil diciembre 2024 - febrero 2025, la rama de actividad económica que concentró el mayor número de ocupados fue Comercio y reparación de vehículos (19,6%), seguida de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (15,1%). Por su parte, Alojamiento y servicios de comida fue la rama de actividad que más aportó positivamente a la variación de la ocupación con 1,8 p.p.

Tabla 1. Tabla 2. Distribución, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada joven según rama de actividad Total

[9] *Principales Indicadores Del Mercado Laboral*. Accessed January 18, 2024. https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-nov2023.pd

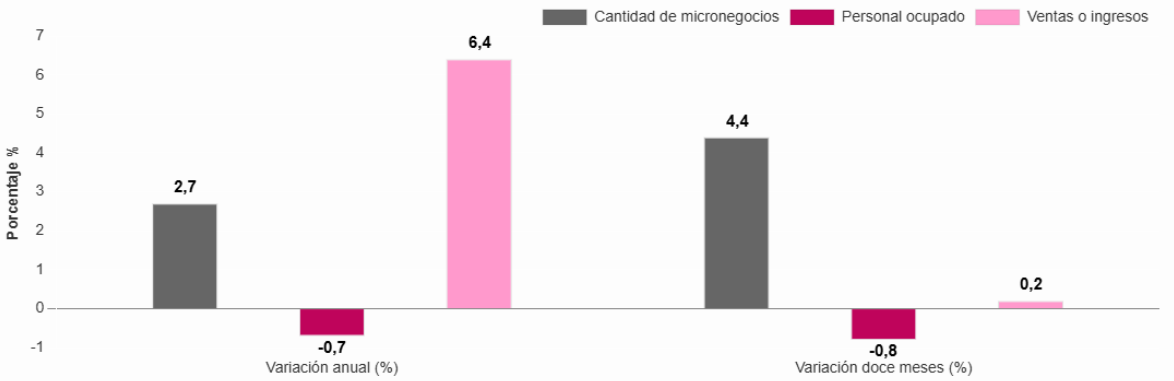
nacional Trimestre móvil diciembre - febrero (2023 - 2025)

Rama de actividad	Total Nacional				
	Diciembre 2023 - febrero 2024	Diciembre 2024 - febrero 2025	Distribución (%)	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**4.976**	**5.117**	**100**	**141**	
Comercio y reparación de vehículos	963	1.003	19,6	40	0,8
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	727	774	15,1	47	0,9
Alojamiento y servicios de comida	432	523	10,2	91	1,8
Industrias manufactureras	565	523	10,2	-43	-0,9
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	405	450	8,8	45	0,9
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	433	403	7,9	-29	-0,6
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos	410	383	7,5	-26	-0,5
Transporte y almacenamiento	342	360	7,0	18	0,4
Construcción	301	313	6,1	12	0,2
Información y comunicaciones	109	117	2,3	8	0,2
Actividades financieras y de seguros	112	101	2,0	-12	-0,2
Explotación de minas y canteras	80	81	1,6	1	0,0
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	43	45	0,9	1	0,0
Actividades inmobiliarias	52	40	0,8	-12	-0,2

MiPymes en Colombia

Indicadores Fundamentales MiPymes para el Segundo Trimestre De 2025

En el tercer trimestre de 2025, la cantidad de micronegocios aumentó 2,7% en comparación con el mismo periodo de 2024. Por el contrario, el personal ocupado por estas unidades económicas disminuyó -0,7%. Respecto a los ingresos de los micronegocios aumentaron 6,4% en este mismo intervalo de tiempo.

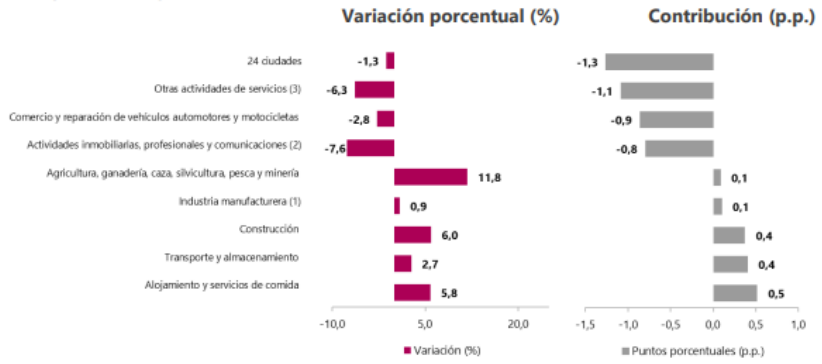


Fuente: DANE, EMICRON

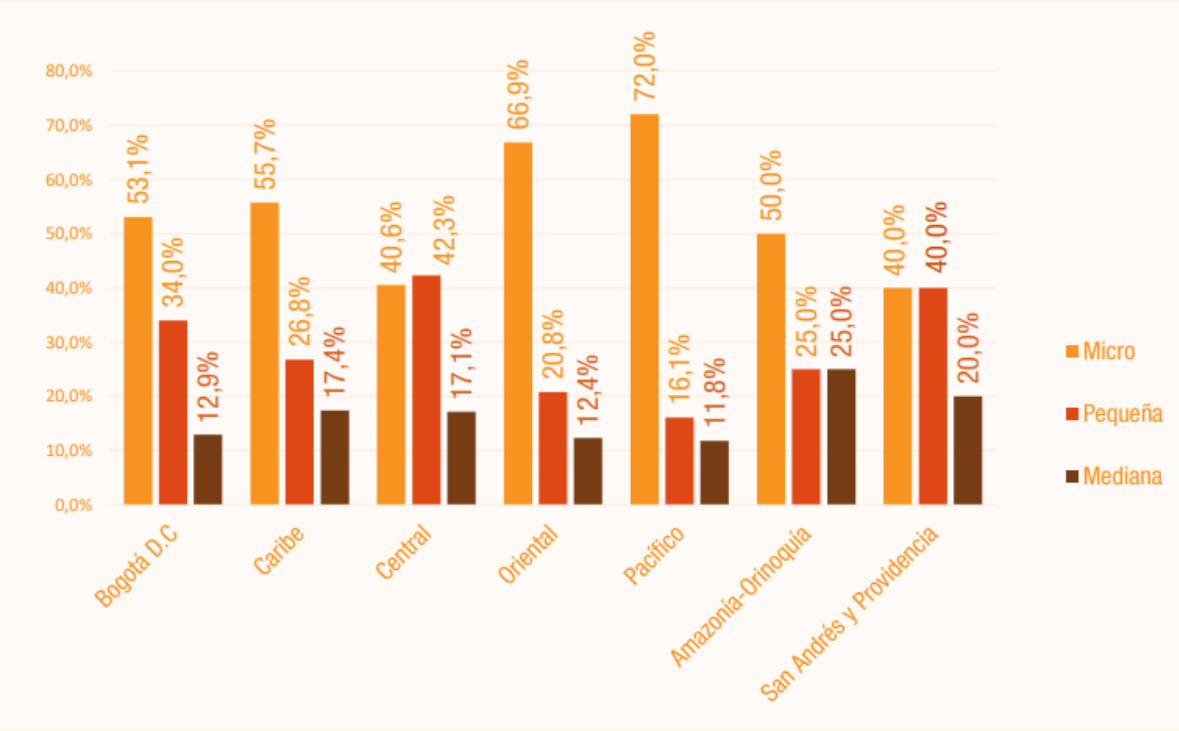
Resultados generales II Trimestre 2024 24 Ciudades

En el segundo trimestre de 2024, la cantidad de micronegocios disminuyó 1,3% en comparación con el mismo periodo de 2023. Por otro lado, el personal ocupado por estas unidades económicas aumentó 5,1%. Respecto a los ingresos de los micronegocios crecieron 26,2% en este mismo intervalo de tiempo. (Cuadros C1 – C3, anexo estadístico disponible en www.dane.gov.co).

Gráfico 2. Variación anual de la cantidad de micronegocios según actividad económica (Porcentaje)
24 Ciudades[1]
II Trimestre (2024P/2023)



Fuente: DANE, EMICRON



Fuente: Elaboración propia.

Fuente: ACOPI (Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas)

La distribución de la muestra por regiones se realiza tal y como se observa en el gráfico, y se distribuye de la siguiente manera:

• Bogotá D.C.

• Región Caribe: Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Sucre, Magdalena, La Guajira.

• Región Oriental: Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca, Meta, Casanare.

• Región Central: Caldas, Risaralda, Quindío, Tolima, Huila, Caquetá, Antioquia.

• Región Pacífico: Chocó, Cauca, Nariño, Valle del Cauca. 53,1% 55,7% 40,6% 66,9% 72,0% 50,0% 40,0% 34,0% 26,8% 42,3% 20,8% 16,1% 25,0% 40,0%

12,9% 17,4% 17,1% 12,4% 11,8% 25,0% 20,0% 0,0% 10,0% 20,0% 30,0% 40,0% 50,0% 60,0% 70,0% 80,0% Micro Pequeña Mediana 9

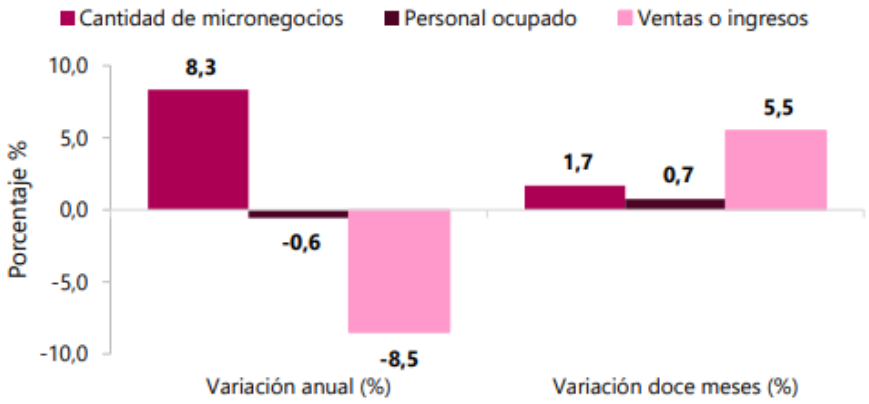
• Región Amazonía-Orinoquía: Putumayo, Arauca, Amazonas, Vichada, Vaupés, Guaviare.

• San Andrés y Providencia.

Del total de actividades económicas, las MiPymes encuestadas tienen mayor participación en Industrias manufactureras (23,7%), Otros servicios (20,3%), Construcción (12,1%) y Comercio al por mayor y al por menor (6,1%). Simultáneamente, en el gráfico subsiguiente se puede apreciar la distribución de la muestra según las principales actividades económicas y en función del tamaño de las empresas.

Encuesta de Micronegocios (EMICRON) I Trimestre de 2025

Gráfico 1. Variación anual y variación doce meses de la cantidad de micronegocios, personal ocupado y valor nominal de los ingresos (Porcentaje) 24 Ciudades1 I Trimestre (2025p/2024)



Indicadores fundamentales MiPymes

"…A) Nivel de producción de bienes y/o servicios

Los resultados de la encuesta revelaron las percepciones de los empresarios en cuanto al nivel de producción de bienes y/o servicios durante el segundo trimestre de 2023. De acuerdo con los datos recopilados, el 47,3% de los encuestados informó que experimentaron una disminución en este indicador, mientras que el 37,3% indicó que se mantuvo constante y el 15,5% afirmó que hubo un aumento en la producción. Al comparar estos resultados con los obtenidos en el trimestre anterior, se puede notar un cambio significativo. En el periodo anterior, un 51,2% de los empresarios reportaron una disminución en la producción, lo que implica que este número disminuyó en 3,9 puntos porcentuales en el segundo trimestre. Esta información sugiere una cierta mejora en las percepciones de los empresarios en relación con el rendimiento de la producción en comparación con el trimestre anterior.

"…B) Volumen de ventas

Los resultados de la consulta a los empresarios acerca del volumen de ventas durante el segundo trimestre muestran que el 52,1% experimentó una disminución en este indicador, mientras que el 32,2% mantuvo sus ventas estables y el 15,6% reportó un aumento en sus ventas. 11 comparando estos resultados con los del primer trimestre del mismo año, se nota una disminución de 1,7 puntos porcentuales en la proporción de empresas que experimentaron una reducción en el nivel de ventas, lo que significa que hubo un cambio del 53,8% al 52,1% en ese aspecto. Esto sugiere una ligera mejora en la percepción de las ventas durante el trimestre analizado en comparación con el trimestre anterior.

"…C) Nivel de inversión realizada

Durante el segundo trimestre de 2023, al consultar a los empresarios de las MiPymes acerca del nivel de inversión realizada, se constató que un 54,1% de ellos informó una disminución en comparación con el trimestre anterior. Adicionalmente, un 34,4% indicó que las inversiones se mantuvieron estables, mientras que un 11,8% reportó un aumento en estas. Al efectuar una comparativa con el primer trimestre de 2023, se reveló el comportamiento del nivel de inversión de la siguiente manera: un 54,3% experimentó una disminución, un 32,2% se mantuvo constante y un 13,5% experimentó un incremento en la inversión. En general, emerge una tendencia hacia la disminución en la percepción de los empresarios encuestados en lo que respecta al nivel de inversión. Esta tendencia negativa en el indicador es motivo de preocupación, ya que las inversiones revisten una importancia crucial para el crecimiento, la mejora de la competitividad, la rentabilidad y la sostenibilidad de las MiPymes. La realización de inversiones adecuadas permite a las MiPymes

fortalecerse y estar mejor preparadas para enfrentar los retos del mercado, así como aprovechar las oportunidades emergentes.

"…D) Rentabilidad

A lo largo del segundo trimestre de 2023, no se observaron cambios notables en los niveles de rentabilidad entre las MiPymes que participaron en la encuesta, en comparación con el trimestre anterior. Según los datos recabados, se evidenció que el 9,3% de las MiPymes experimentaron un aumento en su rentabilidad, mientras que para el 31,5% la rentabilidad se mantuvo constante. Sin embargo, es motivo de preocupación que un preocupante 59,2% informara una disminución en sus niveles de rentabilidad. Esta disminución constante en la percepción de rentabilidad plantea una seria inquietud para las MiPymes y acarrea diversas implicaciones negativas en 12 aspectos fundamentales de su operatividad. Estos aspectos abarcan la salud financiera, la competitividad, la capacidad de expansión y la habilidad para atraer inversores y financiamiento externo. Es crucial abordar este desafío para asegurar la sostenibilidad y el éxito continuado de estas empresas.

"…E) Cuota de mercado

Al analizar los resultados correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de 2023, se destaca que el 46,6% de los empresarios encuestados, pertenecientes al segmento de las MiPymes, informaron una disminución en su cuota de mercado. Contrariamente, el 41,6% afirmó que su cuota de mercado se mantuvo estable, mientras que el 11,8% indicó un aumento en este aspecto. Sin embargo, al contrastar estos datos con las cifras del primer trimestre del mismo año, no se evidencia un declive significativo en el porcentaje de empresarios que reportaron una disminución en su cuota de mercado. Este descenso plantea una inquietante señal, ya que la cuota de mercado guarda una relación directa con la rentabilidad de una empresa. La cuota de mercado se reconoce como un indicador esencial para el éxito de una empresa, dado que una cuota mayor se vincula comúnmente a mayores ingresos y márgenes de beneficio. Sin embargo, si la percepción sobre la cuota de mercado está en descenso, es probable que la empresa esté atravesando una reducción en sus ventas y, en consecuencia, en su rentabilidad. Esta situación demanda una atención cuidadosa para asegurar la competitividad y viabilidad a largo plazo de estas empresas.

A. "…F) AUSENTISMO LABORAL

Con el propósito de evaluar el impacto del ausentismo laboral en las MiPymes durante el segundo trimestre de 2023, se les consultó a los empresarios si este fenómeno había experimentado algún cambio en relación con períodos previos.

Los resultados obtenidos revelaron que un 31,7% de los empresarios manifestaron una disminución en el ausentismo laboral, mientras que un 56,2% señaló que se mantuvo estable. Paralelamente, un 12,1% reportó un aumento en el ausentismo laboral. Estos hallazgos proporcionan un panorama importante para comprender la tendencia del ausentismo laboral en las MiPymes durante el segundo trimestre de 2023. Esta evaluación puede ser crucial para identificar posibles causas subyacentes, implementar medidas correctivas y garantizar la continuidad operativa y productiva de las empresas.

POBLACIÓN EN PROCESO DE REINCORPORACIÓN Y/O REINTEGRACIÓN[10]

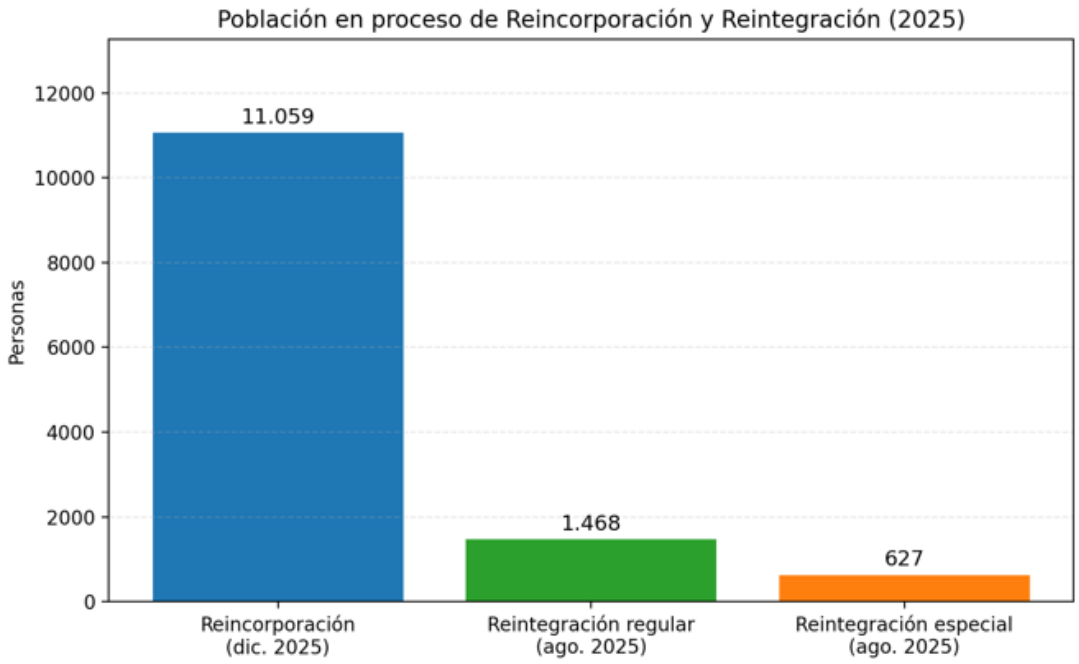
Cortes oficiales usados en el gráfico:
• Reincorporación (FARC-EP): 11.059 personas en proceso (corte diciembre de 2025).

• Reintegración regular (desmovilización individual/otros): 1.468 personas en proceso (corte 31 de agosto de 2025).

• Reintegración especial (Ley 975): 627 personas en proceso (corte 31 de agosto de 2025).

REINTEGRACIÓN

[10] La Reincorporación en cifras. Reincorporacion.gov.co. Published 2024. Accessed January 18, 2024. https://www.reincorporacion.gov.co/es/reincorporacion/Paginas/La-Reincorporacion-en-cifras.aspx



Ateniendo lo anterior, el 52.18% de las personas que ingresaron voluntariamente al proceso de reintegración regular han culminado su proceso. Sin embargo, el 47.81 % de las personas se encuentran por fuera del proceso.

REINCORPORACIÓN



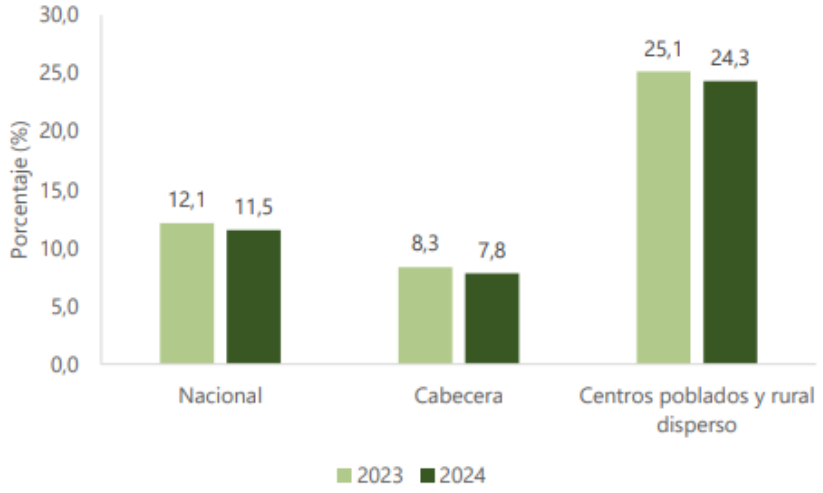
En los procesos desarrollados por el Gobierno Nacional, se destacan las acciones adelantas de estabilización económica, en donde se han bancarizado el 95% de la población y se han desembolsado $179.552 Millones con corte enero 2023. Respecto a los proyectos productivos, se han aprobado 5.738 proyectos que benefician a 10.775 excombatientes y se han desembolsado recursos por valor de $102.185 millones.

POBLACIÓN EN POBREZA EXTREMA[11]:

Los hogares son considerados pobres multidimensionalmente cuando tienen privación en por lo menos el 33,3% de los indicadores1 . La fuente de información para el cálculo de la pobreza multidimensional es la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV), que tiene representatividad estadística para los dominios cabeceras y centros poblados y rural disperso y para 6 regiones: Bogotá (cabecera), Pacífica, Caribe, Central, Oriental y Orinoquía-Amazonía. A partir de 2018 tiene representatividad estadística para los dominios grandes dominios, 6 regiones, 32 departamentos y Bogotá D.C. Así, se calcula el porcentaje de personas en situación de pobreza multidimensional para todas las desagregaciones mencionadas. Este boletín se enfoca en la comparación de resultados entre el 2023 y 2024.

Pobreza multidimensional en Colombia Año 2024 Gráfico 1. Pobreza Multidimensional (porcentaje) Grandes dominios Años 2023 y 2024.

11 DE N. DANE - Pobreza multidimensional. Dane.gov.co. Published 2023. Accessed January 18, 2024. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional



Fuente: DANE, ECV 2023 y 2024 con base proyecciones del CNPV 2018.

En 2024, el porcentaje de personas en situación de pobreza multidimensional en Colombia fue 11,5% en el total nacional; en las cabeceras de 7,8% y en los centros poblados y rural disperso de 24,3%. es decir, el porcentaje de personas en situación de pobreza multidimensional en centros poblados y rural disperso fue 3,1 veces el de las cabeceras.

POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO – CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2024.

Conforme al Registro Único de Víctimas (RUV), las cifras actualizadas son las siguientes:

VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO (TOTAL)10.206.523

Personas reconocidas e incluidas en el RUV, identificadas de manera única por su documento, nombre o combinación de ambos.

SUJETOS DE ATENCIÓN 7.860.915

Víctimas que cumplen los requisitos para acceder a las medidas de atención y reparación previstas en la Ley 1448.

NO SUJETOS DE ATENCIÓN 2.345.608

Incluye víctimas fallecidas, víctimas directas de desaparición forzada u homicidio, y quienes no se encuentran activas o no pueden acceder a las medidas de atención y reparación por diversas circunstancias.

Fuente: Unidad para la atención y reparación integral de las víctimas

MUJERES CABEZA DE FAMILIA[12]

Según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) del DANE, publicada a abril de 2025 (con datos de cierre 2024), los hogares con jefatura femenina en Colombia aumentaron al 46,5% en 2024, pasando de 8,2 a 8,5 millones. Estas mujeres enfrentan mayor vulnerabilidad, con un 68,8% sin pareja y menores tasas de propiedad de vivienda (37,9%) que los hombres.

Tabla 3. Hogares con jefatura femenina (%)

Total nacional y área

2019, 2020, 2021, 2022,2023,2024

Tabla 3. Hogares con jefatura femenina (%)
Total nacional y área
2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

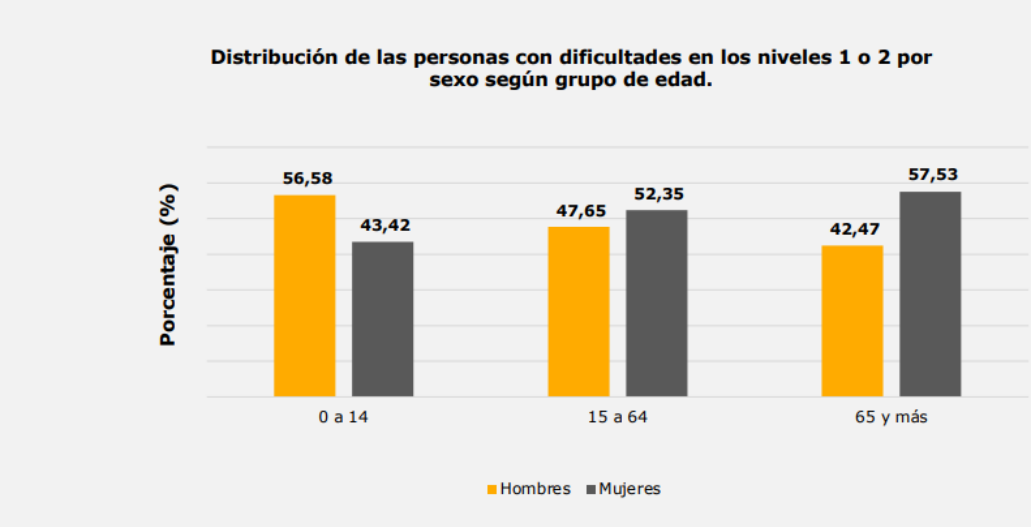
Área	Porcentaje					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total nacional	38,4	39,8	43,1	44,2	45,4	46,5
Cabecera	41,6	42,5	46,2	46,7	47,9	49,0
Centros poblados y rural disperso	28,3	31,1	32,4	35,8	36,7	37,7

Fuente: DANE, ECV.

Los resultados de la ECV muestran que el porcentaje de hogares que reconocen como jefa a una mujer fue del 46,5% en 2024, nivel que ratifica la tendencia creciente que ha tenido este indicador en los últimos años. Aunque la jefatura femenina de los hogares creció tanto en las cabeceras como en los centros poblados y rural disperso, la brecha entre ambos sigue siendo importante (11,3 puntos porcentuales en 2024).

[12] DE N. DANE - Encuesta nacional de calidad de vida (ECV) 2022. Dane.gov.co. Published 2022. Accessed January 18, 2024. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2022

PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD[13]



En el rango de 0-14 años, el 56,5% de las personas con discapacidad, son hombres; de los 15 años en adelante esta relación se invierte, siendo en mayor porcentaje mujeres que el de hombres: 52,3% entre los 15 y 64 años y el 57,5% entre los 65 años y más.

5. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL

Las empresas que prestan servicios de organización de actividades de bienestar social logran hacer un trabajo muy dispendioso, con el objeto de alcanzar el resultado que el cliente espera, ya que cada día éste es más exigente, requiriendo servicios más específicos y mucho más cercanos a sus necesidades reales.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto

13 de M. MinSalud destaca las acciones en beneficio de la población con discapacidad. Minsalud.gov.co. Published 2019. Accessed January 18, 2024. https://www.minsalud.gov.co/Paginas/minsalud-destaca-las-acciones-en-beneficio-de-la-poblacion-con-discapacidad.aspx#:~:text=%E2%80%8BEn%20Colombia%2C%20las%20personas,del%20total%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.&text=Bogot%C3%A1%20D.C.%2C%203%20de%20diciembre%20de%202023.

de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

El servicio es ofertado por empresas prestadoras de servicios, a lo largo del territorio nacional tanto para el sector privado como en el sector público, requiere los servicios de una firma (persona jurídica), que preste los servicios objeto del presente contrato, con idoneidad, cumplimiento, cobertura a nivel nacional y experiencia en este tipo de contratos con entidad públicas y/o privadas, certificaciones de los entes de control.

Según el Sistema de Información Empresarial (SIE) de la Superintendencia de Sociedades, el presente proceso contractual está ubicado en el Macro sector Servicios, Sector "Actividades deportivas y actividades recreativas y de esparcimiento". De acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (Rev. 4 adaptada para Colombia) CIIU, las acciones a realizar se encuentran en diferentes actividades económicas a saber: (R9319) "Otras actividades deportivas", (R9329) "Otras actividades recreativas y de esparcimiento N.C.P"10 entre otras.

Por otra parte, para el cumplimiento del objeto del contrato, se pueden clasificar en las siguientes actividades económicas de acuerdo con la Clasificación de Actividades Económicas – CIIU[14]:

- 5621 Catering para eventos
- 8230 Organización de convenciones y eventos comerciales
- 9329 Otras actividades recreativas y de esparcimiento n.c.p.

El sector económico y la actividad económica en el que se enmarcan los bienes y/o servicios de acuerdo al objeto a contratar de servicios de bienestar, se encuentra enmarcado en el SECTOR SERVICIOS, el cual se caracteriza por estar compuesto por una múltiple clasificación de subsectores, que para este caso se pueden resaltar principalmente en: Regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social, y Otras actividades de asistencia social sin alojamiento.

6. ANÁLISIS DE LA OFERTA

[14] Clasificación de Actividades Económicas – CIIU revisión 4 adaptada para Colombia, la cual fue adoptada a través de Resolución 000139 del 21 de noviembre de 2012 expedida por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.

Para el proceso de contratación de la prestación de los servicios que permitan realizar actividades contenidas en el programa de bienestar e incentivos, para los colaboradores de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, a través de la Grupo de Talento Humano de la Secretaria General, se identificaron los posibles oferentes para prestar la totalidad de las actividades que se requieren. Con el fin de establecer los precios de referencia y definir el presupuesto oficial, se solicitó cotización a empresas con experiencia en la prestación del servicio requerido y que cumplieran las características expresas en las especificaciones técnicas de los estudios previos. Las empresas consultadas fueron:

1. CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR
2. CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM
3. FEELING COMPANY S.A.S.
4. INVERSIONES CFS

Aclaración y ampliación del estudio de mercado:

Para la determinación del presupuesto oficial se llevó a cabo un estudio de mercado estructurado, mediante el cual se solicitaron cotizaciones formales a posibles oferentes con experiencia comprobada en la ejecución de actividades de bienestar social, siguiendo estrictamente las especificaciones técnicas definidas para el proceso. Como resultado de esta gestión, se recibieron propuestas económicas de cuatro (4) proveedores: Caja de Compensación Familiar Compensar, Caja de Compensación Familiar CAFAM, Feeling Company S.A.S. e Inversiones CFS S.A.S.; todas ellas presentaron valores discriminados por ítems conforme a la matriz técnica del requerimiento.

El análisis comparativo se desarrolló verificando la correspondencia técnica de cada oferta, la coherencia de los precios unitarios, la cobertura declarada, la capacidad operativa del proveedor y la consistencia frente a valores históricos contratados por la Entidad en procesos de naturaleza similar. Adicionalmente, se revisó la suficiencia técnica y económica de los costos propuestos para garantizar que estos fuesen acordes con las condiciones reales del mercado.

Posteriormente, se efectuó una comparación homogénea de las cotizaciones válidas, identificando rangos, tendencias y dispersión de precios. Con base en esta evaluación, se determinó un valor de referencia construido a partir del **promedio ponderado** de las ofertas técnicamente procedentes, priorizando los valores razonables, competitivos y ajustados al alcance requerido.

Este procedimiento asegura que el presupuesto oficial refleje condiciones reales del mercado, respalde la pluralidad de oferentes y contribuya a la sostenibilidad financiera del proceso, actuando como un parámetro objetivo para la etapa contractual.

Con el fin de establecer el valor estimado del proceso, se realizó la comparación de las cotizaciones obtenidas en el estudio de mercado, verificando la correspondencia técnica entre los servicios ofertados y los requerimientos definidos por la Entidad. Posteriormente, se efectuó el análisis de dispersión de precios y se determinó un valor promedio que permitiera establecer un presupuesto acorde con las condiciones del mercado.

Adicionalmente, con la información de la Superintendencia de Sociedades se revisaron las empresas que relacionan como actividad económica los códigos CIIU 5621, 8230, 8890 y 9329 (Cuadro 7), con el objeto de cruzar con el listado de oferentes potenciales del proceso contractual:

Cuadro No.7 Empresas de Oferentes Identificados según CIIU 5621, 8230, 8890 y 9329:

No.	Nombre	NIT	MYPIME	Régimen Tributario	Genero Rep. Legal/Persona Natural
1	UNIÓN TEMPORAL DUSAN 911				
	PRODUCCIÓN DE EVENTOS 911 S.A.S.	900199025	SI	Común	HOMBRE
	ILUMINACIÓN JAIME DUSSAN S.A.S	830002782	SI	Común	MUJER
2	CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO	860007336	NO	Gran contribuyente auto retenedor	HOMBRE
3	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM	860013570	NO	Común	HOMBRE
4	SONIA JAIMES COBOS	63333065	NO	Común	MUJER
5	JM GRUPO EMPRESARIAL SAS	900353659	Sí	Régimen común	Mujer
6	DOUGLAS TRADE S.A.S.	8300780250	Sí	Régimen común	Mujer
7	INDUHOTEL S.A.S.	9003009701	Sí	Régimen común	Hombre
8	FRESA PRODUCCIONES Y COMUNICACIONES S.A.S	900115263	Sí	Régimen común	Hombre

No.	Nombre	NIT	MYPIME	Régimen Tributario	Genero Rep. Legal/Persona Natural
9	SOTAVENTO GROUP SAS	900454188	Sí	Régimen común	Hombre
10	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	860066942	No	Gran contribuyente	Hombre
11	FUNDACIÓN PARA EL BIENESTAR SOCIAL Y AMBIENTAL	900424461	No	Régimen especial	Hombre
12	HOTEL EL LAGO LTDA.	800006073	Sí	Régimen común	Mujer
13	FUNDACIÓN PAÍS HUMANO	900572437	Sí	Régimen especial	Hombre
14	UNIÓN TEMPORAL BIENESTAR 2021				
	ARENA COMMUNICATIONS COLOMBIA SAS	830136865	No	Gran contribuyente	Mujer
	CENTRAL PROMOTORA DE MEDIOS SAS	8001220948	Sí	Régimen común	Hombre
15	GLOBAL PROJECT STRATEGY SAS (GPS S.A.S)	900613306	Sí	Régimen común	Hombre
16	FUNDACIÓN SOCIAL COLOMBIA ACTVA - FUNACTIVA	900332118	Sí	Régimen común	Hombre
17	ACTIVA T SAS	900335915	Sí	Régimen común	Mujer
18	MIGUEL ANGEL VALLEJO BURGOS	80222117	Sí	Régimen común	Hombre
19	BEATRIZ EUGENIA CASAS GARCIA	43451994	No	Persona natural	Mujer
20	AKTIVA SOLUTIONS COLOMBIA SAS	901064542	Sí	Régimen común	Hombre
21	CORPORACIÓN LAS TABLAS	811033671	No	Régimen común	Hombre
22	SAN AGUSTIN EVENTOS Y TURISMO S.A.S	800073591	Sí	Régimen común	Hombre
23	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PEOPLE WORK	804015557	Sí	Régimen común	Mujer
24	MAX EVENT BTL SAS	900337294	Sí	Régimen común	Mujer
25	OSCAR ORLANDO FERNANDEZ BARRIOS	79651160	Sí	Régimen común	Hombre
26	AYC DE COLOMBIA CORPORATION S.A.S	830108498	Sí	Régimen común	Mujer
27	ROYAL PARK LTDA	800184306	Sí	Régimen común	Hombre

Se observa de la muestra que 21 tienen condición de MiPymes y 11 su representante legal o persona natural es una mujer, por lo que para el presente

proceso se establecerán requisitos habilitantes diferenciales para MiPymes y emprendimientos y empresas de mujeres, respecto del número de contratos para la acreditación de la experiencia.

Del análisis realizado a la oferta del presente estudio de sector, se evidenció la existencia de varios oferentes potenciales que tienen la experiencia en la prestación del servicio correspondiente a las actividades de Bienestar Social requerida por la Unidad.

El análisis del comportamiento del mercado permite identificar que el sector de servicios de logística, organización y ejecución de actividades de bienestar institucional presenta una amplia diversidad de actores económicos, entre los cuales participan:

1. **Participación de MIPYMES**

Se evidencia que una parte significativa del mercado está compuesta por micro, pequeñas y medianas empresas, muchas de ellas especializadas en:

- servicios de recreación y actividad física,

logística de eventos,

oferta de alimentación y transporte,

servicios culturales, formativos y de integración.

Estas empresas cuentan con la capacidad técnica y operativa para atender procesos de esta naturaleza, y participan de manera recurrente en convocatorias públicas relacionadas con bienestar institucional.

Por tanto, el sector presenta condiciones que favorecen la libre concurrencia de MIPYMES, lo que contribuye a dinamizar la competencia y ampliar las posibilidades de participación.

Empresas lideradas por mujeres

Se identifican también empresas dirigidas o de propiedad mayoritaria de mujeres, especialmente en actividades asociadas a:

- recreación,
- formación artística y cultural,

- servicios de logística suave (protocolos, animación, actividades infantiles),
- catering y servicios gastronómicos,
- organización integral de eventos.

Este tipo de empresas ha incrementado su presencia en el mercado debido al fortalecimiento de emprendimientos liderados por mujeres y al acceso a esquemas de financiación, capacitación y desarrollo empresarial promovidos por el Estado.

En consecuencia, existe una oferta disponible que permite la participación efectiva de emprendimientos y empresas de mujeres, lo que hace aplicable el criterio diferencial previsto en el Decreto 1860 de 2021.

Organizaciones de economía popular y otros grupos poblacionales

Dentro del sector también participan organizaciones de economía popular, tales como:

- Asociaciones comunitarias,
- Emprendimientos locales de carácter familiar,
- Cooperativas de trabajo asociado,
- Pequeñas unidades productivas informales o en transición a la formalidad.

Estas organizaciones suelen proveer servicios complementarios como:

- Animación cultural,
- Actividades deportivas,
- Apoyo logístico básico,
- Producción y suministro de alimentos,
- Servicios artesanales o culturales.

Aunque su capacidad operativa puede ser más limitada frente a contratos de mayor volumen, sí conforman parte del ecosistema de proveedores, especialmente en actividades específicas o de menor escala.

Su presencia demuestra que el mercado tiene apertura para grupos poblacionales diversos, promoviendo la inclusión económica y la participación de actores no tradicionales dentro de los servicios de bienestar institucional.

El mercado de proveedores para los servicios objeto del presente proceso es amplio, competitivo y diverso, con participación real de:

- MIPYMES,
- Empresas lideradas por mujeres, y
- Organizaciones de economía popular,

lo que fortalece la pluralidad de oferentes, favorece la competencia y hace procedente la inclusión de los criterios diferenciales de participación, conforme a lo previsto en el Decreto 1860 de 2021 y los lineamientos de compras públicas con enfoque diferencial.

Inclusión de personas con discapacidad en el mercado

Se identifica que dentro del sector existen empresas que incorporan políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, así como organizaciones que promueven la accesibilidad y participación de esta población en actividades recreativas, culturales y de bienestar.

Lo anterior permite evidenciar que el mercado cuenta con oferentes potenciales que pueden cumplir con criterios de inclusión, lo cual habilita la incorporación de factores diferenciales en el proceso de selección conforme a lo establecido en el Decreto 0287 de 2026.

7. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

Se consultó el Portal Colombia Compra Eficiente – Sistema Electrónico de la Contratación Pública–SECOP II https://www.contratos.gov.co/consultas/inicioConsulta.do, encontrando varios procesos de contratación estatal de vigencias recientes con objetos contractuales y la modalidad de contratación que guardan alguna similitud con relación al que pretende celebrar la Unidad, aclarando que el sector servicios (adquisición en este caso), y que las necesidades, el objeto, valor, plazo, fecha

de suscripción, oferentes participantes entre otros, puede variar pues depende de la necesidad de cada Entidad.

Con el propósito de analizar el comportamiento del mercado en relación con la contratación de servicios similares al objeto del presente proceso, se revisaron antecedentes contractuales adelantados por la entidad y por otras entidades públicas, con el fin de identificar valores de referencia, características del servicio contratado y condiciones del mercado.

A continuación, se relacionan algunos:

ENTIDAD CONTRATANTE:	**SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA**
TIPO DE PROCESO:	SCJ-LP-002-2023
OBJETO:	PRESTAR LOS SERVICIOS PARA REALIZAR Y DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES CONTENIDAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Y DE CADA UNA DE LAS ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA DE "TALENTO HUMANO EN UNA ORGANIZACIÓN SALUDABLE" PARA LOS COLABORADORES DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA.
PLAZO DE EJECUCIÓN:	6 (Meses)
OFERENTE ADJUDICATARIO:	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR
VALOR CONTRATO SUSCRITO:	799.979.480 COP
FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO:	9/10/2023

ENTIDAD CONTRATANTE:	**DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES***
TIPO DE PROCESO:	LP-00-002-2023
OBJETO:	Servicio de apoyo logístico para la realización de las actividades establecidas en el programa de bienestar 2023 de la UAE-DIAN
PLAZO DE EJECUCIÓN:	5 (Meses)

OFERENTE ADJUDICATARIO:	CAFAM
VALOR CONTRATO SUSCRITO:	4.686.379.471,4 COP
FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO:	26/07/2023

ENTIDAD CONTRATANTE:	**FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN NIVEL CENTRAL.**
TIPO DE PROCESO:	FGN-NC-LP-0004-2023
OBJETO:	PRESTAR LOS SERVICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN, EJECUCIÓN, EVALUACIÓN, DESARROLLO Y CONTROL DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DESTINADOS AL BIENESTAR, SALUD, EDUCACIÓN - CAPACITACIÓN, RECREACIÓN, DEPORTE, CULTURA, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES Y SU GRUPO FAMILIAR DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN DEL NIVEL CENTRAL EN EL MARCO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE TRABAJO ANUAL DE BIENESTAR
PLAZO DE EJECUCIÓN:	14/08/2023 hasta el 31/12/2023
OFERENTE ADJUDICATARIO:	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR
VALOR CONTRATO SUSCRITO:	2.293.250.000 COP
FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO:	4/08/2023

ENTIDAD CONTRATANTE:	**INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI**
TIPO DE PROCESO:	CDO-2609-2023-SC Contratación directa (con ofertas)
OBJETO:	Prestación de servicios para la ejecución de las VI Olimpiadas en la ciudad de Bogotá, dirigido a servidores públicos en el marco del Plan de Bienestar del Instituto Geográfico Agustín Codazzi.
PLAZO DE EJECUCIÓN:	10 (Días)

OFERENTE ADJUDICATARIO:	Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares
VALOR CONTRATO SUSCRITO:	499.807.769 COP
FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO:	23/11/2023

ENTIDAD CONTRATANTE:	**Fiscalía General de la Nación – Regional Pacífico (Cali / Valle)**
TIPO DE PROCESO:	Contratación Directa
OBJETO:	Prestar el servicio de apoyo técnico, operativo y logístico para la **organización, coordinación, ejecución y desarrollo** de las actividades del **Plan de Bienestar 2025** para servidores y sus familias.
PLAZO DE EJECUCIÓN:	2025 (cargado 2026)
OFERENTE ADJUDICATARIO:	Compra acceso ilimitado”).
VALOR CONTRATO SUSCRITO:	$1.240.297.480 COP
FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO:	solo aparece fecha de detección: 27/01/2026)

ENTIDAD CONTRATANTE:	**IDIPRON (Bogotá D.C.)**
TIPO DE PROCESO:	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)
OBJETO:	Prestar los servicios de apoyo a la gestión para **ejecutar las actividades de Bienestar Social e Incentivos** conforme al **PABSEI 2025** para servidores públicos del IDIPRON
PLAZO DE EJECUCIÓN:	Vigencia 2025

OFERENTE ADJUDICATARIO:	NO REGISTRA
VALOR CONTRATO SUSCRITO:	$306.504.381 COP
FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO:	2025-07-30

ENTIDAD CONTRATANTE:	**Alcaldía Municipal de Sibaté – Cundinamarca**
TIPO DE PROCESO:	Mínima Cuantía – **MIC-SG-010-2025**
OBJETO:	**Logística integral** para la **ejecución de los planes de bienestar, capacitación e incentivos** de los funcionarios de la Alcaldía para la **jornada recreo-deportiva** del **segundo semestre 2025**
PLAZO DE EJECUCIÓN:	Semestre II – Vigencia 2025
OFERENTE ADJUDICATARIO:	NO REGISTRA
VALOR CONTRATO SUSCRITO:	$306.504.381 COP
FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO:	2025-07-30

Fuente: Buscar proceso. Secop.gov.co. Published 2024. Accessed January 23, 2024. https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE

Revisado el contenido de los cuadros antes relacionados, se puede constatar que existen otras entidades públicas que también requieren contratar servicios para el desarrollo de las actividades de bienestar social e incentivos, sin embargo, las condiciones de contratación y las características técnicas, así como las modalidades de servicios estipuladas y pactadas son amplias, diversas y variadas, que no permiten realizar ningún tipo de comparación entre éstas.

Una vez analizados los procesos que tienen relación con Bienestar Social, se evidencia que las entidades consultadas han adelantado sus contrataciones a través de Licitaciones Públicas.

En este sentido, la modalidad de selección y el contrato a suscribir como resultado de este estarán sometidos a la legislación y jurisdicción colombiana y la Entidad acudirá a la modalidad de contratación de SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA. debido a que la cuantía del proceso supera el valor de la menor cuantía de la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015 y demás normas.

a. ANTECEDENTES DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial ejecutó contratos en las vigencias anteriores, los cuales han tenido relación con el objeto del presente proceso, así:

CONTRATO No.	OBJETO	CONTRATISTA	PLAZO	VALOR
018 DE 2011 MDN-UGG-DA	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS, INCLUIDA SU ORGANIZACIÓN LÓGISTICA INTEGRAL, DIRIGIDAS A LOS FUNCIONARIOS Y EL PERSONAL CIVILY UNIFORMADO EN COMISIÓN Y SUS FAMILIAS, DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	SELECCIÓN ABREVIADA - MENOR CUANTÍA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	17 de agosto de 2011 al 31 de diciembre de 2011	$234.170.700
007-2012 DEJPM-MDN	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS, INCLUIDA SU ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA, DIRIGIDAS AL PERSONAL AL	SELECCIÓN ABREVIADA - MENOR CUANTÍA CAJA DE COMPENSACIÓN	27 de agosto de 2012 al 31 diciembre de 2012	$350.000.000

CONTRATO No.	OBJETO	CONTRATISTA	PLAZO	VALOR
	SERVICIO DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR - MINISTERIO DEFENSA NACIONAL Y SUS FAMILIAS.	FAMILIAR COMPENSAR		
013-2013 DEJPM-MDN	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS, INCLUIDA SU ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA, DIRIGIDAS AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL Y SUS FAMILIAS DE CONFORMIDAD CON LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS MÍNIMAS EXIGIDAS.	SELECCIÓN ABREVIADA - MENOR CUANTÍA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	4 de julio de 2013 al 31 diciembre de 2013	$405.000.000
009-2014 DEJPM-MDN	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS, INCLUIDA SU ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA, DIRIGIDAS AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR – MDN Y SUS FAMILIAS, DE CONFORMIDAD CON LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS MÍNIMAS EXIGIDAS.	SELECCIÓN ABREVIADA - MENOR CUANTÍA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMPENSAR	7 de julio de 2014 al 31 diciembre de 2014	$400.000.000
008-2015 DEJPM-MDN	PRESTAR EL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS, INCLUIDA SU ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA, DIRIGIDAS AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR-MDN Y SUS FAMILIAS, DE CONFORMIDAD CON LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS MÍNIMAS EXIGIDAS	SELECCIÓN ABREVIADA - MENOR CUANTÍA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	10 de junio de 2015 al 31 de diciembre de 2015	$283.785.000
011-2016	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS, INCLUIDA LA ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA, DIRIGIDAS AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR - MDN	SELECCIÓN ABREVIADA - MENOR CUANTÍA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	05 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2016	$362.303.555

CONTRATO No.	OBJETO	CONTRATISTA	PLAZO	VALOR
	Y SUS FAMILIAS, ASÍ COMO EL APOYO LOGÍSTICO INTEGRAL PARA LA REALIZACIÓN DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN, CONFORME A LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS EXIGIDAS			
012-2017	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS, INCLUIDA LA ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA, DIRIGIDAS AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL - MDN Y SUS FAMILIAS, ASÍ COMO EL APOYO LOGÍSTICO INTEGRAL PARA LA REALIZACIÓN DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN, CONFORME A LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS EXIGIDAS DESCRITAS EN EL ANEXO NO. 1 DEL PRESENTE CONTRATO, HACEN PARTE INTEGRAL DEL MISMO TAMBIÉN LOS ANEXOS 2,3 y 4	SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTIA ROYAL PARK LTDA	16 de agosto de 2017 al 27 de diciembre de 2017	$285.263.720
019-2018	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS, INCLUIDA LA ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA, DIRIGIDAS AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL - MDN Y SUS FAMILIAS, DE CONFORMIDAD CON LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS MÍNIMAS EXIGIDAS	SELECCIÓN ABREVIADA MENOR CUANTÍA ROYAL PARK LTDA	28 de agosto de 2018 al 28 de diciembre de 2018	$288.383.767
064-2021 UAEJPMP	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA REALIZAR Y DESARROLLAR LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES REQUERIDAS DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS Y DE CADA UNA DE LAS ESTRATEGIAS DEL	Contratación directa Caja de Compensación Familiar COMPENSAR	16 de diciembre de 2021 al 31 de diciembre de 2021	$130.177.052

CONTRATO No.	OBJETO	CONTRATISTA	PLAZO	VALOR
	PROGRAMA DE TALENTO HUMANO			
027-2022 UAEJPMP	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA REALIZAR Y DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022, DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL.	Contratación directa Caja de Compensación Familiar COMPENSAR	30 de noviembre al 26 de diciembre de 2022	$272.557.256
025-2023-UAEJPMP	PRESTAR LOS SERVICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESTINADAS AL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UAEJPMP.	Licitación Pública MERCADEO EFECTIVO S.A.S.	17 de julio de 2023 al 30 de diciembre de 2023	$461.540.910
036-2024-UAEJPMP	PRESTAR LOS SERVICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESTINADAS AL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UAEJPMP	SELECCIÓN ABREVIADA MENOR CUANTÍA FEELING COMPANY S.A.S	9 de julio de 2024 al 31 de diciembre de 2024	$821 827 016
031-2025-UAEJPMP	ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESTINADAS AL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UAEJPMP	SELECCIÓN ABREVIADA MENOR CUANTÍA INVERSIONES CFS S.A.S	14 de agosto de 2025 al 31 de diciembre de 2025	$548.880.809

De la anterior consulta de los precios históricos, se puede evidenciar y concluir que la entidad ha realizado procesos contractuales para desarrollar las actividades enmarcadas en los programas de bienestar social de cada vigencia, los cuales presentan variaciones originadas en la cantidad de actividades realizadas por año, al número de beneficiarios del Plan de Bienestar y el presupuesto asignado para ello, razón por la cual, existen diferencias que no permiten realizar comparaciones entre sí.

Con el objetivo de garantizar la realización de las actividades previstas en el marco del Plan de Bienestar Social e incentivos, teniendo en cuenta que por la naturaleza del contrato este servicio se viene realizando según programación e inscripción de los Funcionarios y sus familias a las actividades que por misionalidad soportan y dan continuidad al servicio requerido y con el fin de

hacer posible una integridad direccionada a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los funcionarios de la Unidad.

Como se puede observar, la UNIDAD antes DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR-MDN, ha venido contratando la prestación de algunos servicios similares a los del presente proceso.
No obstante, existen diferencias de los servicios que se han requerido anteriormente con los del presente proceso, lo cual no permite la comparación de precios históricos, en razón a lo siguiente:

1. Para el presente proceso realizando un análisis de la planta de personal se evidenció que para obtener tarifas más competitivas se escindió los servicios por (ítem) actividad, en aras de garantizar un precio real de mercado de acuerdo con las características técnicas del proceso y las condiciones de cobertura para las actividades de Bienestar Social e incentivos.
2. La descripción de las actividades, fueron contratados de acuerdo con las necesidades de la vigencia, y se tiene previsto para la presente vigencia unas actividades más integrales que permitan afianzar el sentido de pertenencia en esta naciente Entidad.
3. Las cantidades estimadas no corresponden a la planta de personal actual y a las dinámicas administrativas en la misma ya decantada en el presente documento.

En consecuencia, los presupuestos dispuestos para cada uno de los contratos celebrados fueron calculados y determinados teniendo en cuenta las necesidades de la Entidad para cada vigencia.

8. PERSPECTIVA FINANCIERA Y ORGANIZACIONALES

Teniendo en cuenta el objeto contractual, el análisis del sector y las especificaciones técnicas mínimas establecidas por el comité estructurador técnico del presente proceso, la determinación del sector se orientó hacia aquellas empresas vinculadas al sector terciario de servicios, cuyo objeto comercial comprende actividades relacionadas con servicios materiales no productores de bienes. Estas empresas se encargan de ofrecer los servicios necesarios para satisfacer las necesidades de bienestar de la población en general, especialmente mediante la entrega y promoción de incentivos motivacionales al personal y sus beneficiarios. Dichos incentivos buscan fomentar el adecuado uso del tiempo libre, fortalecer la cultura a través del aprendizaje, consolidar la identidad institucional y promover escenarios de

construcción de tejido sociocultural, contribuyendo a mejorar el desempeño laboral, siendo de vital importancia crear estímulos en el personal, al igual que en su núcleo familiar; puesto que el personal uniformado y no uniformado está motivado para ejercer su labor de una manera ágil, dinámica, profesional y comprometiéndose con el servicio.

Es por esto que la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL** procedió inicialmente a verificar el comportamiento financiero y organizacional de este sector, identificando en los datos históricos del Sistema Integrado de Información Societaria (SIIS) de la Superintendencia de Sociedades, de aquellas empresas vinculadas con las actividades comerciales establecidas en los documentos del presente proceso, las cuales fueron identificadas realizando un paneo en la plataforma de contratación SECOP II , de procesos de contratación adelantados recientemente por otras entidades públicas para realizar actividades de bienestar y recreación con sus actividades conexas, evidenciando en los RUP de las empresas participantes las actividades principales e inclusive sus actividades secundarias, las cuales tuvieran relación con el objeto contractual, así:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD SECTOR
C1084	ELABORACIÓN DE COMIDAS Y PLATOS PREPARADOS
C1089	ELABORACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS N.C.P.
G4631	COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS
H4921	TRANSPORTE DE PASAJEROS
I5619	OTROS TIPOS DE EXPENDIO DE COMIDAS PREPARADAS N.C.P.
I5621	CATERING PARA EVENTOS
N7912	ACTIVIDADES DE OPERADORES TURÍSTICOS
N8299	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.P.
Q8890	OTRAS ACTIVIDADES DE ASISTENCIA SOCIAL SIN ALOJAMIENTO
R9312	ACTIVIDADES DE CLUBES DEPORTIVOS
R9321	ACTIVIDADES DE PARQUES DE ATRACCIONES Y PARQUES TEMÁTICOS
R9329	OTRAS ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ESPARCIMIENTO N.C.P.

Así las cosas, y toda vez que en el Sistema Integrado de Información Societaria (SIIS) de la Superintendencia de Sociedades, a la fecha se encuentra aún

vigentes la información societaria hasta el 31 de diciembre de 2024, en primera medida se identificaron el promedio, la mediana, el mínimo y máximo de los indicadores de las actividades comerciales relacionadas anteriormente, así:

PROMEDIO AÑO 2024 SECTORES					
REPORTE POR SECTOR	INDICE DE LIQUIDEZ	INDICE DE ENDEUDAMIENTO	INDICE COBERTURA INTERESES	RENTABIL DEL PATRIMONIO	RENTABIL DEL ACTIVO
PLENAS INDIVIDUALES	1,12	0,63	1,24	0,17	0,06
PLENAS SEPARADAS	34,04*	12,92*	1,37	0,03	6,22
PYMES INDIVIDUALES	1,81	0,48	2,83	0,17	0,09
PYMES SEPARADAS	2,11	0,28	1,13	0,04	0,03
MEDIANA	1,47	0,38	1,31	0,11	0,08
PROMEDIO	1,26	0,35	1,64	0,10	1,60
MINIMO	1,12	0,28	1,13	0,03	0,03
MAXIMO	34,04	12,92	2,83	0,17	6,22

* Para el análisis y la tabulación de los resultados anteriores, no se incluyó la información de las PLENAS SEPARADAS en el cálculo de los valores obtenidos, dado que estos generan distorsiones al encontrarse significativamente por encima de los valores de los demás segmentos evaluados.

Conforme a lo expuesto en la descripción del sector, y con el propósito de analizar, actualizar y ajustar de manera más precisa los indicadores financieros y organizacionales, se efectuó una consulta en el sistema de contratación estatal SECOP II sobre procesos cuyo objeto contractual comprendiera actividades de bienestar y recreación y sus servicios conexos relacionados directamente con el objeto contractual del presente proceso de contratación.

De dichos procesos se obtuvo la información financiera con corte al 31 de diciembre de 2024, extraída del Registro Único de Proponentes (RUP), la cual fue utilizada para verificar los indicadores previamente señalados y observados. Estos indicadores revisten especial importancia, en la medida en que aportan mayor solidez y eficiencia a la ejecución de futuros contratos, garantizando el respaldo necesario para el proceso contractual.

Como primera medida, se procedió a la extracción y análisis de la información financiera, con el fin de constatar la validez y pertinencia de los indicadores mencionados, asegurando que reflejen de manera adecuada la capacidad de los proponentes para cumplir con las exigencias del contrato.

PROPONENTE	LIQUID	ENDEUDA	COBERT. INTERESES	RENTABIL. PATRIMONIO	RENTABIL. ACTIVO	TAMAÑO
ASESORIAS Y COMERCIALIZADORA DE LA COSTA SAS	**94,18***	0,00	**142,90***	0,99	0,98	MICROEMPRESA
INVERSIONES C F S S A S	**24,42***	0,28	**17,32***	0,48	0,34	PEQUEÑA EMPRESA
PEOPLE SECURITY SAS	3,46	0,32	**61,73***	0,63	0,42	PEQUEÑA EMPRESA
LOGISTICA Y GESTION DE NEGOCIOS SAS	8,81	0,11	INDETERMINADO	0,67	0,59	GRAN EMPRESA
LPX GROUP SAS	**17,66***	0,29	INDETERMINADO	0,10	0,07	MICROEMPRESA
MERCADEO EFECTIVO S A S	2,37	0,52	3,46	0,44	0,21	GRAN EMPRESA
ORGANIZACION SIMPLEX S.A.S.	4,59	0,27	INDETERMINADO	0,39	0,28	MEDIANA EMPRESA
PORTES DE COLOMBIA SAS	6,20	0,43	**152,63***	0,13	0,07	MEDIANA EMPRESA
TALENTO COMERCIALIZADORA S A	4,49	0,47	8,13	0,25	0,13	PEQUEÑA EMPRESA
GN GENERACION DE NEGOCIOS SAS	2,92	0,34	23,73	0,73	0,48	PEQUEÑA EMPRESA
IMPECOS SAS	3,61	0,38	37,5	0,90	0,55	MEDIANA EMPRESA

PROPONENTE	LIQUID	ENDEUDA	COBERT. INTERESES	RENTABIL. PATRIMONIO	RENTABIL. ACTIVO	TAMAÑO
GRUPO EMPRESARIAL DE CONSULTORES E INTERVENTORES S.A.S BIC	6,17	0,57	**89,82***	0,22	0,09	PEQUEÑA EMPRESA
AGUAS GOOD QUALITY COLOMBIA SAS	9,20	0,21	**325,25***	0,15	0,12	MICROEMPRESA
DSV COMPANY SAS	4,12	0,49	INDETERMINADO	0,30	0,15	MICROEMPRESA
MEDIANA	**3,87**	**0,33**	**86,25**	**0,46**	**0,32**	
PROMEDIO	**4,00**	**0,29**	**6,07**	**0,34**	**0,22**	
MINIMO	**2,37**	**0,00**	**3,46**	**0,10**	**0,07**	
MAXIMO	**94,18**	**0,57**	**325,25**	**0,99**	**0,98**	

*Estos valores no fueron tenidos en cuenta para el análisis y tabulación de los anteriores resultados, lo anterior como quiera que estos generan distorsiones,

por encontrase muy por encima de los valores de los demás segmentos evaluados.

Como resultado de las consultas realizadas y del análisis comparativo efectuado, se evidencia que los indicadores sectoriales de las empresas reportadas ante la Superintendencia de Sociedades presentan una solidez y consistencia menores frente al mercado nacional. En contraste, los indicadores financieros de las empresas analizadas en los procesos del SECOP II de la vigencia 2025, resultan considerablemente más favorables y suficientes para respaldar la adecuada ejecución de futuros contratos.

En el análisis realizado a la muestra obtenida de catorce (14) posibles proponentes, se evidenció que las MIPYMES, conformadas por micro, pequeñas y medianas empresas, fundamentales para el desarrollo económico y social, presentan una participación activa y significativa en procesos de contratación estatal relacionados con la prestación de servicios de bienestar de entidades públicas. Asimismo, dentro de la muestra obtenida, las MIPYMES presentan una notable solidez financiera y organizacional, lo que permite concluir que cuentan con la capacidad necesaria para ejecutar de manera adecuada y oportuna el objeto contractual del presente proceso.

Con el propósito de ampliar, complementar y ajustar la información previamente presentada, se realizó una consulta en el sistema SECOP II sobre los indicadores financieros y organizacionales de procesos de contratación adelantados recientemente por otras entidades estatales, validando en presupuesto oficial asignado y que se encuentran directamente relacionados con el objeto del presente proceso, así como de los procesos de la propia entidad durante las vigencias 2024 y 2025, cuyo objeto contractual era similar al que se requiere desarrollar.

De dicha revisión se obtuvieron los indicadores correspondientes, calculándose tanto el promedio como la mediana, debido a la dispersión observada en los datos, lo que permitió contar con una referencia más precisa y representativa del comportamiento sectorial.

ENTIDADES	PRESUPUESTO	LIQUID	ENDEUDA.	COBERT. INTERESES	RENTABIL. PATRIMONIO	RENTABIL. ACTIVO
UAE JPMP (2025)	$ 599.868.697,00	1,25	0,67	1,00	0,05	0,03
GOBERNACION DE SUCRE	$ 530.000.000,00	1,50	0,58	1,80	0,09	0,05
DIRECCION DE BIENESTAR DE LA POLICIA NACIONAL	$ 584.466.196,00	2,00	0,55	3,00	0,07	0,08
SENA REGIONAL DISTRITO CAPITAL	$ 821.827.016,00	1,40	0,61	1,51	0,10	0,05
MUNICIPIO DE TENJO	$ 322.069.003,00	1,80	0,45	5,73	0,08	0,06
ALCALDIA LOCAL DE SUMAPAZ	$ 688.685.603,00	1,86	0,42	2,19	0,05	0,03
ALCALDÍA MUNICIPAL DE MADRID C/MARCA	$ 790.757.236,00	1,75	0,70	2,00	0,06	0,06
UAE JPMP (2024)	$ 893.588.044,00	1,30	0,65	1,00	0,04	0,02
MEDIANA		**1,63**	**0,60**	**1,90**	**0,07**	**0,05**
PROMEDIO		**1,61**	**0,58**	**2,54**	**0,07**	**0,05**
MAXIMO		**2,00**	**0,70**	**5,73**	**0,10**	**0,08**
MINIMO		**1,25**	**0,42**	**1,00**	**0,04**	**0,02**

Así las cosas, bajo la premisa de que la Entidad debe garantizar que los posibles proponentes cuenten con la capacidad financiera y organizacional suficiente para responder adecuadamente a las obligaciones derivadas del presente proceso de contratación, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.5.3 del Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015, se establecieron los siguientes indicadores como requisitos habilitantes. Dichos indicadores permitirán medir la fortaleza financiera y organizacional de los proponentes, asegurando condiciones de pluralidad e igualdad de participación en el proceso, así:

INDICADOR FINANCIERO	REQUERIDO
Índice de Liquidez (Activo Corriente / Pasivo Corriente)	>= (mayor o igual a) **1,60**
Capital de Trabajo (Activo Corriente - Pasivo Corriente)	>= (mayor o igual a) **$225.000.000,00**
Índice de Endeudamiento (Pasivo Total / Activo Total)	<= (menor o igual a) **0,60**
Índice de Cobertura de Intereses (Utilidad Operacional / Gastos de Intereses)	>= (mayor o igual a) **1,00**
INDICADOR ORGANIZACIONAL	**REQUERIDO**
Rentabilidad del Patrimonio (Utilidad Operacional / Patrimonio)	>= (mayor o igual a) **0,07**
Rentabilidad del Activo (Utilidad Operacional / Activo Total)	>= (mayor o igual a) **0,05**

De los anteriores indicadores se resalta que la Entidad decidió establecer el indicador de "Capital de Trabajo" el cual se determinó en el 50% del valor del presupuesto oficial establecido para el proceso, debido a que considera necesario analizar el nivel de liquidez de los posibles oferentes en términos absolutos. Lo anterior fundamentado en que las Entidades Estatales pueden establecer indicadores adicionales a los establecidos en el numeral 3 del artículo 2.2.1.1.1.5.3 del Decreto 1082 de 2015 en aquellos casos en que sea necesario por las características del objeto a contratar, la naturaleza o complejidad del Proceso de Contratación1, teniendo en cuenta que el presente proceso contractual contempla la posibilidad de la prestación de una variabilidad considerable de servicios que incluyen mano de obra permanente y heterogénea.

Nota: Para los procesos que salgan antes del quinto día hábil del mes de abril de 2026, en los cuales los proponentes no tengan en firme la información financiera correspondiente al 2025 en RUP, pero que hayan presentado la solicitud de actualización o renovación del RUP ante la Cámara de Comercio, podrán subsanar este requisito presentando el RUP en firme antes del cierre del proceso. En caso contrario se tendrá en cuenta la información financiera del cierre 2024 con el RUP vigente.

Por último, para la determinación de los indicadores financieros y organizacionales se tuvo en cuenta entre otros, los siguientes aspectos relevantes: El objeto a contratar, las características técnicas de los servicios de bienestar requeridos, el presupuesto oficial, el plazo de ejecución y el en general el comportamiento del sector económico que presta el tipo de servicios requeridos por parte de la Entidad.

Por lo anterior, los indicadores financieros y organizacionales definidos para el presente proceso de selección se establecieron con base en un análisis juicioso de los estándares propios del sector en el que se comercializan los servicios requeridos por la Entidad, garantizando así la pluralidad de oferentes. En este sentido, la Entidad considera que los indicadores formulados son acordes, proporcionales y coherentes con las características del sector, las condiciones del mercado, el presupuesto oficial y el objeto del proceso.

9. ANÁLISIS DE COSTOS

Los costos que se desprenden del presente proceso se basan inicialmente en todos los que se deriven directa e indirectamente del proceso para la prestación de servicios para la realización de actividades de Bienestar Social e Incentivos;

motivo por el cual también es conveniente contemplar los costos por la posible variación y fluctuación del dólar en el país, aunando los efectos generados por la implementación de protocolos de bioseguridad, así como aquellas que se puedan forjar por el orden público.

De igual manera los oferentes interesados en el presente proceso de contratación deberán conforme a las especificaciones técnicas exigidas convendrá identificar, estimar y cuantificar todos los costos directos e indirectos, en que posiblemente podrían llegar a incurrirse en la ejecución y desarrollo para la prestación de servicios, y que la entidad pueda contar con la ejecución e implementación de las estratégicas descritas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

En materia tributaria, el presente proceso de contratación es objeto de obligaciones, por tanto, se deberá verificar si los partícipes son sujetos pasivos de éstas conforme a lo dispuesto por las normas tributarias vigentes.

Impuesto de Valor Agregado IVA: acorde con el artículo 420 del Estatuto Tributario los bienes y servicios que llegasen a ser provistos con el contrato que se derive del presente proceso se encuentran gravados por el impuesto al valor agregado IVA, a la tarifa del 19%, exceptuando los bienes y servicios exentos y excluidos a que hacen referencia los artículos 476, 477 y 478 y por aquellos bienes y servicios gravados con tarifas especiales de acuerdo con os artículos 468-1, 468-2, 468-3 del mismo estatuto.

Así mismo, se debe tener en cuenta lo señalado en el artículo 192 de la Ley 1819 de 2016 que señala *"(…) La tarifa del impuesto sobre las ventas aplicable a los contratos celebrados con entidades públicas o estatales, será la vigente en la fecha de la resolución o acto de adjudicación, o suscripción del respectivo contrato. Si tales contratos son adicionados, a dicha adición le son aplicables las disposiciones vigentes al momento de la celebración de dicha adición (…)".*

Retenciones de impuestos nacionales y locales: Por la naturaleza del contrato y según las responsabilidades tributarias del contratista, éste estará sujeto a las siguientes deducciones:

- Retenciones a título de impuesto de renta: se aplicarán de acuerdo con la naturaleza del contrato y las responsabilidades establecidas en el RUT de la persona natural y/o jurídica, de conformidad con el régimen que le resulte aplicable y la actividad que realice el contratista. No se aplicará retención en la fuente por renta a las personas que en su RUT se registren como

Autorretenedores o pertenecientes a Régimen Tributario Especial, como ESAL o Cooperativas.

- Retención de IVA: Se aplicará retención del 15% del IVA facturado, excepto a las personas que en su RUT se registren como Gran Contribuyente.
- Retención a título de Impuesto de Industria y Comercio: se aplicará teniendo en cuenta el concepto de territorialidad considerando que los servicios serán ejecutados en diferentes ciudades del país. Para el efecto se tendrán en cuenta las normas tributarias vigentes de cada jurisdicción.

Los porcentajes de retención para cada uno de los ítems enunciados serán calculados de acuerdo con la tarifa vigente que corresponda a la actividad económica en la cual se enmarquen los conceptos facturados o el hecho generador.
Será aplicable el concepto emitido por la DIAN mediante oficio 95077 de 2006 que señala *"(...) cuando en una factura se relacionan varios conceptos diferentes, cada uno se someterá a la tarifa de retención prevista en la ley, a menos que se trate de la prestación de servicios que involucran varios conceptos, evento en el que se debe establecer si los diferentes conceptos son identificables o no. Si son identificables a cada concepto se le aplica la tarifa de retención que le corresponda. Si no lo son, debe determinarse cuál de los conceptos predomina y se tomará una sola base de retención. (…)".*

En caso de que el proveedor sea una Unión Temporal o Consorcio se hace necesario que el mismo cuente con Registro Único Tributario R.U.T. sin perjuicio del acuerdo pactado entre las partes para la facturación y cobro. En este sentido, se debe adjuntar el documento de conformación de la Unión Temporal o Consorcio y se tendrá en cuenta que las retenciones de impuestos recaerán sobre el emisor de la factura. Cada una de las personas que componga el Consorcio o Unión Temporal deberá presentar su R.U.T. actualizado.

10. ANÁLISIS CRITERIOS DIFERENCIALES MIPYMES

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) representan el principal motor de la economía, para la prestación de estos servicios, y en aras de incentivar ese grupo de empresas se establecen los siguientes requisitos diferenciales, que permitan generar mayor participación de estas en el presente proceso de contratación.

Teniendo en cuenta lo anterior y en aras de garantizar lo establecido en el Decreto 1860 de 2021, con el ánimo de generar mayor participación de Mipymes en el presente proceso contractual con relación a la experiencia en contratos con

entidades o empresas públicas y privadas se aumenta el número de acreditación de experiencia en máximo cinco (5) contratos con entidades públicas o privadas que hayan sido ejecutados y terminados, con entidades públicas o privadas, para este tipo de empresas en los términos establecidos en el estudio previo y el pliego de condiciones.

11. ANALISIS CRITERIOS DIFERENCIALES PARA EMPRESAS Y EMPRENDIMIENTO DE MUJERES

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.15 del Decreto 1082 de 2015 adicionado por el artículo 3° del Decreto 1860 de 2021 y teniendo en cuenta que en la verificación preliminar de emprendimientos y empresas de mujeres se identifican un segmento de empresas de mujeres en el territorio colombiano que podrían cumplir con estas características y podrían participar en el presente proceso de selección.

Por lo anterior y con el fin de generar mayor participación con relación a la experiencia en contratos con entidades o empresas públicas y privadas se aumenta el número de acreditación de experiencia en máximo siete (7) contratos a máximo ocho (8) contratos con entidades públicas o privadas, para este tipo de empresas en los términos establecidos en el estudio previo y el pliego de condiciones.

12. 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.

En relación con el artículo 2.2.1.2.4.2.16. del Decreto 1082 de 2015 adicionado por el artículo 3° del Decreto 1860 de 2021, mediante el cual se establece la obligación por parte de las entidades estatales de incluir la obligatoriedad de vincular bienes o servicios prestados por población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, y previo a análisis de la naturaleza del contrato a celebrarse, para el presente proceso de contracción se considera pertinente dar aplicación a lo dispuesto en el mencionado precepto normativo, solicitando por lo menos, una (1) persona de apoyo durante la ejecución del contrato de esta categoría, que desempeñe

funciones necesarias para cubrir la población de cada una de las actividades, sin que ello afecte el normal cumplimiento del objeto contractual.

13. CRITERIOS DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De conformidad con el Decreto 0287 de 2026, la entidad promoverá la inclusión de personas con discapacidad en el presente proceso de contratación, mediante la incorporación de criterios que incentiven su vinculación laboral.

En este sentido, se podrán establecer factores de evaluación que otorguen puntaje adicional a los proponentes que acrediten la vinculación de personas con discapacidad en su planta de personal, conforme a los lineamientos que se definan en el pliego de condiciones.

Así mismo, durante la ejecución contractual, el contratista deberá garantizar el cumplimiento de las condiciones ofertadas en materia de inclusión, en concordancia con los principios de responsabilidad social y contratación pública inclusiva.

14. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

Riesgos adicionales: Adicionalmente, se identifican riesgos relacionados con condiciones climáticas adversas, posibles cancelaciones de actividades, contingencias en el transporte de participantes y la disponibilidad o capacidad de los escenarios programados. Estos riesgos pueden afectar la programación, asistencia y correcta ejecución de las actividades, por lo que deben ser gestionados mediante planes de contingencia, verificación previa de escenarios y coordinación logística anticipada.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 4º de la Ley 1150 de 2007 y en el artículo 2.2.1.1.1.6.3 del Decreto 1082 de 2015, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial ha evaluado, tipificado, estimado y asignado provisionalmente los riesgos previsibles involucrados en la presente contratación.

matriz riesgos final.xlsx

		FUENTE	ETAPA	TIPO	DESCRIPCIÓN (que puede pasar y como puede ocurrir)	CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL EVENTO	PROBABILIDAD	IMPACTO	CALIFICACIÓN TOTAL	¿A QUIÉN SE LE ASIGNA?	TRATAMIENTO CONTROLES A SER IMPLANTADOS	IMPACTO DESPUÉS DEL	MONITOREO Y REVISIÓN	
													COMO	CUANDO
1	General	Externo	Planeación	Operacional	Cambios de sedes o lugares de las actividades ya sea por temas climáticos o de disponibilidad	Retraso en el cronograma previsto y ampliación del plazo de ejecución del contrato	1	2	3	Compartido	Establecer al inicio del contrato, un plan de contingencia para el manejo de eventualidades. Ejemplo: Montajes de carpas, salones alternos en caso de actividades al aire libre.	Bajo	Control por parte del supervisor del contrato	Permanentemente y antes del inicio de cada actividad
2	General	Externo	Ejecución	Operacional	Que el lugar o el ofrecimiento en el cual se lleva a cabo la actividad, no cuente con la infraestructura adecuada y suficiente para el número de personas requeridas.	La no satisfacción referente a las instalaciones de la actividad	1	2	3	Contratista	Realizar visita previa a los sitios sugeridos para establecer el cumplimiento de las condiciones mínimas.	Bajo	Control por parte del supervisor del contrato	Permanentemente y antes del inicio de cada actividad
3	General	Interno	Ejecución	Operacional	Cambios de fechas con ocasión de temas internos de la Entidad	Retraso en el cronograma previsto y no disponibilidad de los lugares previsto para las actividades	1	2	3	Entidad	Revisión de las actividades propuestas por la entidad antes de la ejecución del contrato, para prevenir el cruce de fechas.	Bajo	Control por parte del supervisor del contrato	Permanentemente y antes del inicio de cada actividad

		FUENTE	ETAPA	TIPO	DESCRIPCIÓN (que puede pasar y como puede ocurrir)	CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL EVENTO	PROBABILIDAD	IMPACTO	CALIFICACIÓN TOTAL	¿A QUIÉN SE LE ASIGNA?	TRATAMIENTO CONTROLES A SER IMPLANTADOS	IMPACTO DESPUÉS DEL	MONITOREO Y REVISIÓN	
													COMO	CUANDO
4	General	Interno	Ejecución	Financiero	Estimación inadecuada de los costos de la propuesta. Ejemplo: No contemplar en el valor de la propuesta los costos totales para cada actividad.	Presentación de la propuesta económica sin la inclusión de costos directos e indirectos	1	2	3	Contratista	Estructuración del valor de la propuesta atendiendo la inclusión de todos los costos, conforme al estudio de mercado adelantado por la Entidad.	Bajo	A través del control económico y financiero	Permanentemente y antes del inicio de ejecución del contrato
5	General	Externo	Ejecución	Operacional	Baja calidad en los insumos utilizados para la preparación de los alimentos requeridos para las diferentes actividades contempladas	Incumplimiento en la ejecución contractual	1	1	2	Contratista	De acuerdo con la aprobación de alimentos en las respectivas visitadas	Bajo	Verificación de disponibilidad de escenarios previa convocatoria	Mensual
6	General	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgos derivados del incumplimiento de las especificaciones técnicas del objeto contractual	Incumplimiento en el desarrollo de los temas descritos en las especificaciones técnicas, lo que darían lugar a la reclamación	3	3	6	Contratista	Exigencia pólizas de garantías	Alto	Seguimiento periódico de los supervisores	Todo el plazo de ejecución y garantía técnica
7	General	Externo	Selección	Operacional	Contratista seleccionado no cumpla los cronogramas establecidos	Afecta la ejecución del contrato	1	2	2	Contratista	Selección apropiada del contratista que cumpla con lo requerido; Celeridad y eficacia en los procesos contractuales	Bajo	Seguimiento periódico de los supervisores	Todo el plazo de ejecución y garantía técnica

		FUENTE	ETAPA	TIPO	DESCRIPCIÓN (que puede pasar y como puede ocurrir)	CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL EVENTO	PROBABILIDAD	IMPACTO	CALIFICACIÓN TOTAL	¿A QUIÉN SE LE ASIGNA?	TRATAMIENTO CONTROLES A SER IMPLANTADOS	IMPACTO DESPUÉS DEL	MONITOREO Y REVISIÓN	
													COMO	CUANDO
8	General	Externo	Ejecución	Operacional	Deficiencia en la oportunidad, en la calidad y cantidad del personal requerido.	No realizar las actividades del contrato de conformidad con lo contratado, incumplimiento del contrato.	2	2	3	Contratista	Se realizarán controles en el momento dado de un incumplimiento, informar al contratista y a la subdirección jurídica.	Bajo	Seguimiento periódico de los supervisores	Mensual
9	Especifico	Externo	Ejecución	Ocupacional	Baja inscripción de los servidores para el desarrollo de las actividades previstas	Incumplimiento del objeto contractual	2	2	4	Contratista y Entidad	Promover y divulgar la participación de los servidores para que se inscriban y participen de los eventos.	Bajo	Seguimiento periódico de los supervisores	Mensual
10	Especifico	Externo	Ejecución	Ocupacional	Baja participación de los servidores inscritos en actividades previstas	Incumplimiento del objeto contractual	2	2	4	Contratista y Entidad	Garantizar la participación de los servidores inscritos a través de la firma del acta de compromiso en el momento de la inscripción o la previa confirmación de asistencia al evento.	Bajo	Seguimiento periódico de los supervisores	Mensual
11	Especifico	Externo	Ejecución	Ocupacional	Que el número de personas adicionales ofertadas en la propuesta sean superior al número de personas asistentes a cargo del contrato	asistentes a cargo del contrato Sobre costo generado por el contratista	3	3	3	Contratista	Verificación de las condiciones económicas del contrato para realizar la oferta de adicionales.	Bajo	Contratista	N/A

		FUENTE	ETAPA	TIPO	DESCRIPCIÓN (que puede pasar y como puede ocurrir)	CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL EVENTO	PROBABILIDAD	IMPACTO	CALIFICACIÓN TOTAL	¿A QUIÉN SE LE ASIGNA?	TRATAMIENTO CONTROLES A SER IMPLANTADOS	IMPACTO DESPUÉS DEL	MONITOREO Y REVISIÓN	
													COMO	CUANDO
12	General	Externo	Planeación	Económico	La variación constante del precio del dólar	Aumento de la propuesta económica y afectación al presupuesto de la entidad	3	4	5	Contratista	Validar la posible incidencia que esta fluctuación pueda afectar la determinación del presupuesto y tenerlo en cuenta en los estudios de mercado	MODERADO	Establecer el presupuesto teniendo en cuenta la fluctuación de la moneda cambiaria y hacer seguimiento continuo a la misma durante el término de ejecución del contrato	Permanentemente
13	General	Externo	Ejecución	Regulatorio	Se presenta por la expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos, o cargas parafiscales, que puedan 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	2	2	3	Contratista	Establecer junto con el contratista el mecanismo de ajuste frente a la ocurrencia del riesgo.	MENOR	Seguimiento al cambio de regulación	Ocurrencia del hecho
14	Especifico	Interno	Ejecución	Financiero	Cuando el contratista no cuente con la liquidez necesaria para la correcta ejecución del contrato	Afectación en la ejecución del contrato	2	3	4	C Contratista	Tramitar de manera oportuna los pagos de los servicios efectivamente prestados	MODERADO	Seguimiento oportuno a la ejecución del contrato por el supervisor	Constantemente

Bogotá D.C., 12 de mayo de 2026

LUZ EDITH OCHOA TABARES
Coordinadora Grupo de Talento Humano de la Secretaría General