ESTUDIO DE MERCADO

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, *"La Entidad Estatal debe hacer durante la etapa de planeación el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo. La Entidad Estatal debe dejar constancia de este análisis en los Documentos del Proceso."*

Por tanto, en atención al deber indicado en el Decreto 1082 de 2015 y atendiendo al principio de planeación, se presenta a continuación, el respectivo análisis.

1. Objeto de estudio

Ejecutar las actividades concernientes al Plan de Bienestar Social Laboral y estímulos para los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Atlántico e Inspecciones Municipales adscritas, y su núcleo familiar para la vigencia 2026, con el fin de contribuir al crecimiento personal y mejorar el clima organizacional, felicidad laboral y el bienestar de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo generando sentido de pertenencia hacia la Entidad.

2. Análisis Económico del Sector

2.1. Aspectos Generales del mercado.

El Sistema de Compensación Familiar constituye uno de los principales mecanismos de articulación entre el empleo formal, la protección social y la redistribución del ingreso en Colombia. Su desempeño está estrechamente vinculado con la dinámica del mercado laboral formal y con el comportamiento de las empresas aportantes, lo que lo convierte en un referente clave para evaluar tanto la evolución de la formalidad laboral como la sostenibilidad del propio Sistema.

Asocajas presenta un análisis comparativo entre el primer trimestre de 2025 y el primer trimestre de 2026, a partir de la información reportada por las 27 Cajas de Compensación Familiar afiliadas al gremio. El estudio examina la evolución de las afiliaciones de trabajadores dependientes e independientes, su distribución por grupos de edad y categorías de afiliación, la dinámica empresarial según tipo y tamaño —con especial énfasis en las microempresas— y el comportamiento de los aportes al Sistema. El propósito de este informe es ofrecer a los tomadores de decisiones y a los actores del Sistema una lectura integral de las tendencias recientes, sus implicaciones para la sostenibilidad financiera y social del modelo y los principales desafíos que enfrenta en un contexto de transformación económica y laboral. Como novedad, esta edición amplía el alcance del análisis al incorporar de manera sistemática a los trabajadores independientes afiliados al Sistema. Si bien el empleo dependiente continúa siendo el eje central del seguimiento, la inclusión de este grupo permite construir una visión más completa de la base de aportantes y comprender mejor los cambios en la composición y evolución del Sistema de Compensación Familiar. La información presentada constituye una aproximación

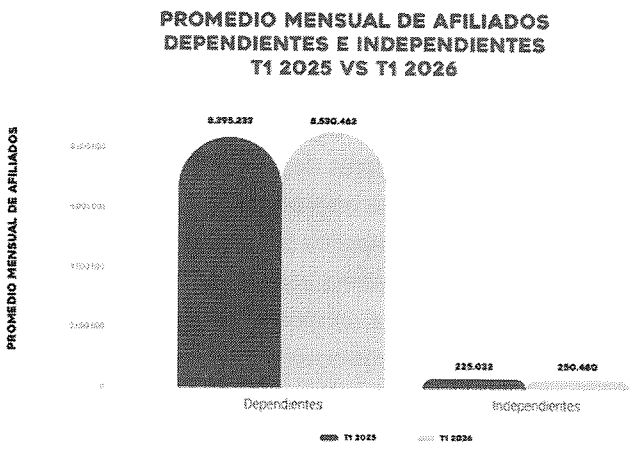
complementaria a la dinámica nacional y regional del empleo formal y de la actividad productiva asociada. A través de los registros administrativos del Sistema, es posible identificar tendencias de corto plazo y detectar los segmentos en los que se observan avances o retrocesos. Si bien este informe no pretende sustituir las estadísticas oficiales de empleo, sí aporta una perspectiva adicional que permite analizar con mayor nivel de detalle determinados aspectos de la evolución de la formalidad laboral, especialmente en el ámbito territorial, donde estas dinámicas no siempre son plenamente captadas por las fuentes estadísticas tradicionales.

2.2 Dinámica del Sistema de Compensación Familiar con corte a julio de 2026

2.2.1. AFILIADOS:

Durante el primer trimestre de 2026, el promedio mensual de trabajadores dependientes afiliados a las Cajas de Compensación Familiar agremiadas a Asocajas alcanzó los 8,53 millones, frente a los 8,39 millones registrados en el mismo período de 2025. Esto representa un crecimiento del 1,6 %, equivalente a 135 mil afiliados adicionales (Gráfico 1). Por su parte, los trabajadores independientes afiliados mostraron una dinámica de expansión más acelerada. Su promedio mensual aumentó de 225 mil a 250 mil afiliados, lo que corresponde a una variación del 11,3 % y a un incremento de aproximadamente 25 mil afiliados respecto al primer trimestre del año anterior. Si bien los trabajadores independientes continúan representando una proporción relativamente reducida del total de afiliados al Sistema, su ritmo de crecimiento es significativamente superior al de los trabajadores dependientes, con una tasa que supera en más de tres veces la observada para este último grupo.

GRÁFICO 1

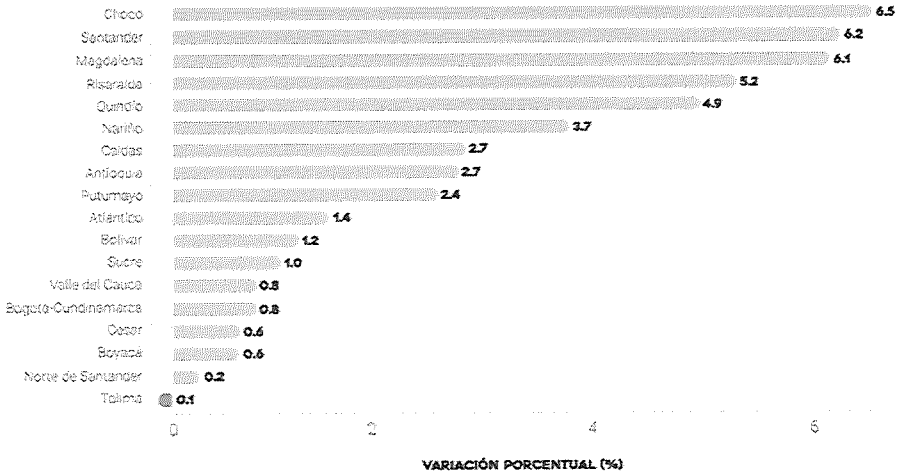


Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

La evolución de los afiliados dependientes entre el primer trimestre de 2025 y el primer trimestre de 2026 mostró un comportamiento heterogéneo entre departamentos (Gráfico 2). Los mayores incrementos porcentuales se registraron en Chocó (6,5 %), Santander (6,2 %) y Magdalena (6,1 %), seguidos por Risaralda (5,2 %) y Quindío (4,9 %). En contraste, Tolima fue el único departamento que presentó una variación negativa, con una reducción de 0,1 % en el número de afiliados. En el caso de Chocó, más de la mitad del crecimiento de las afiliaciones dependientes estuvo explicado por las actividades relacionadas con actividades de defensa, así como por las actividades de asociaciones. Además, el dinamismo fue relativamente generalizado, ya que el 56 % de las actividades económicas registradas en el departamento aumentó su número de afiliados. En Magdalena, por su parte, sobresale el aporte del cultivo de plátano y banano, cuyas afiliaciones crecieron en más de mil trabajadores durante el período analizado. Bogotá-Cundinamarca y Valle del Cauca, que junto con Antioquia concentran la mayor parte del empleo formal del país, registraron un crecimiento de apenas 0,8 % cada uno, equivalente a la mitad de la tasa nacional (1,6 %). En Bogotá-Cundinamarca, este desempeño estuvo influenciado por la reducción de afiliaciones en las actividades de servicios de empleo temporal y en la construcción de edificios residenciales, que en conjunto perdieron más de 10 mil trabajadores afiliados. Como resultado, Antioquia logró un aumento absoluto de afiliados aproximadamente dos veces superior al de Bogotá-Cundinamarca, pese a contar con una base de afiliación cercana a la mitad de su tamaño. En cuanto a los trabajadores independientes, el crecimiento fue aún más marcado en varios territorios. Los mayores incrementos porcentuales se observaron en Boyacá (126,6 %), Putumayo (87,4 %) y Nariño (69,0 %). Asimismo, Antioquia registró una expansión del 15,5 % y Bogotá-Cundinamarca del 7,8 %. En contraste, Sucre fue el único departamento que presentó una disminución en este segmento, con una variación de -13,5 %

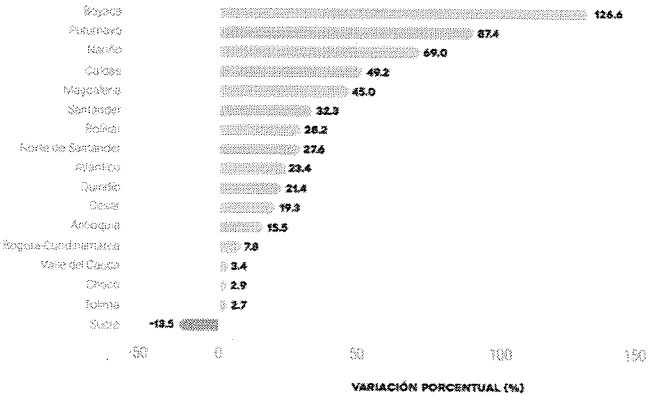
GRÁFICO 2

VARIACIÓN DE AFILIADOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES POR DEPARTAMENTO, T1 2026 VS T1 2025



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

VARIACIÓN DE AFILIADOS INDEPENDIENTES POR DEPARTAMENTO T1 2026 VS T1 2025

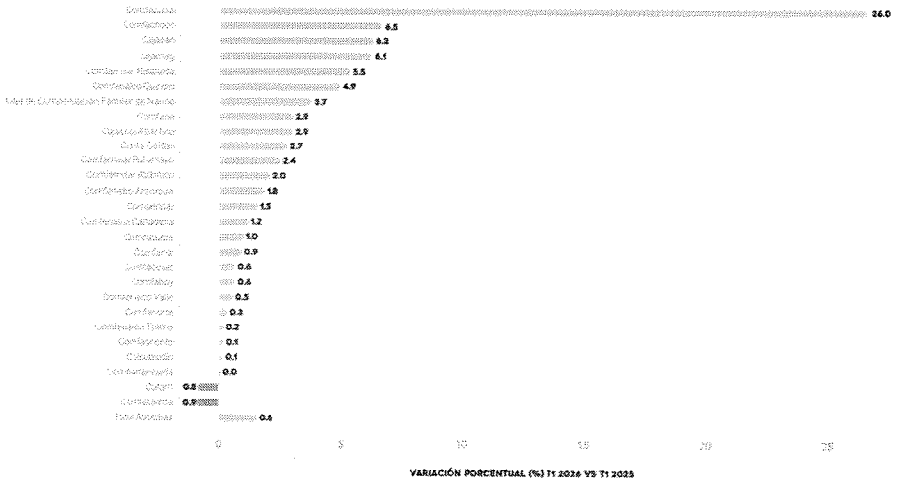


Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

Al analizar la variación de afiliados dependientes por Caja (Gráfico 3), se observa que Comfacundi registró el mayor crecimiento con 26,0%, seguida por Comfachoco (6,5%), Cajasan (6,2%) y Cajamag (6,1%). En el extremo contrario con variación negativa, se encuentran, Cafam (-0,8%) y Comfatolima (-0,9%), mientras que Combarranquilla presentó una caída marginal de 0,04%. El aumento promedio de las Cajas agremiadas representado por el Total Asocajas, fue de 1,6% como se mencionó anteriormente.

GRÁFICO 3

VARIACIÓN DEL PROMEDIO MENSUAL DE AFILIADOS DEPENDIENTES POR CCF, T1 2026 VS T1 2025.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

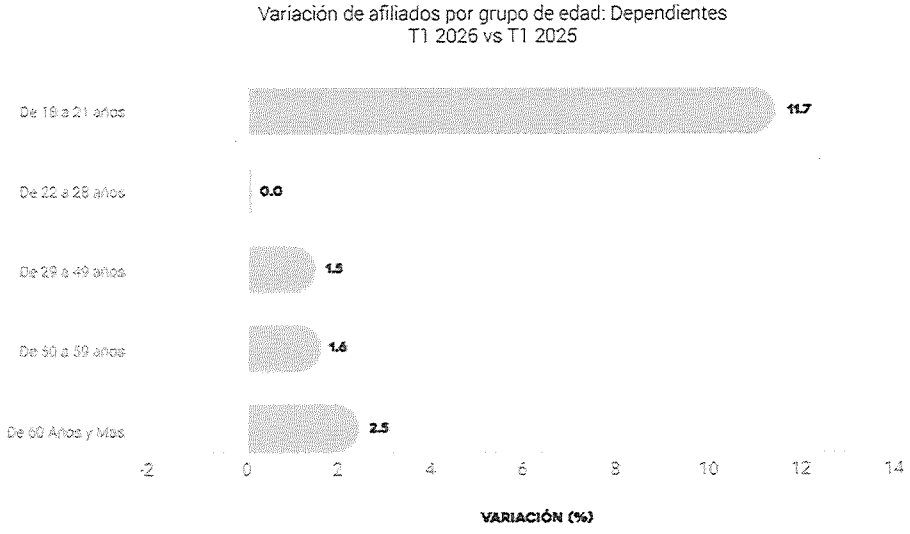
2.2.2. VARIACIÓN DE AFILIADOS POR GRUPO DE EDAD

Entre el primer trimestre de 2025 y el primer trimestre de 2026, el número de afiliados aumentó en la mayoría de los grupos de edad, tanto entre los trabajadores dependientes como entre los independientes. No obstante, los patrones de crecimiento difieren entre ambos segmentos. Mientras que en los afiliados dependientes la mayor expansión se concentró en los trabajadores más jóvenes (18 a 21 años), entre los independientes el mayor dinamismo se observó en la población de mediana edad (29 a 49 años) (Gráfico 4). En el caso de los afiliados dependientes, el grupo de 18 a 21 años registró el crecimiento más significativo, con una variación del 11,7 %, muy por encima de la observada en los demás rangos etarios. Los grupos de 29 a 49 años (1,5 %), 50 a 59 años (1,6 %) y 60 años o más (2,5 %) presentaron incrementos moderados, mientras que el segmento de 22 a 28 años permaneció prácticamente estancado.

Entre las actividades económicas que más contribuyeron a la incorporación de jóvenes de 18 a 21 años al Sistema de Compensación Familiar se destacan los hospitales y clínicas con internación y el expendio de comidas preparadas bajo la modalidad de autoservicio, que concentraron una parte importante de las nuevas vinculaciones de este grupo poblacional. Para los trabajadores independientes, el crecimiento fue positivo en cuatro de los cinco grupos de edad analizados. El mayor incremento correspondió al segmento de 29 a 49 años (12,5 %), seguido por los grupos de 22 a 28 años (10,3 %), 60 años o más (10,2 %) y 50 a 59 años (9,2 %). En contraste, el grupo de 18 a 21 años fue el único que registró una disminución en el número de afiliados, con una variación de -3,8 %.

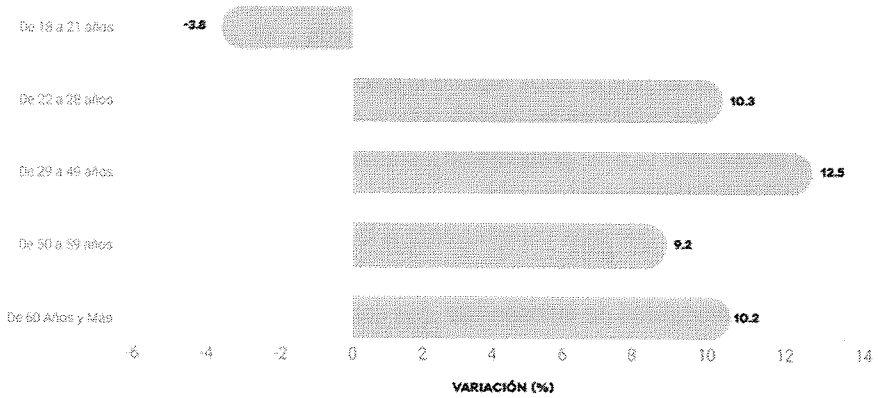
GRÁFICO 4

VARIACIÓN DE AFILIADOS POR GRUPO DE EDAD, DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES. T1 2025 VS T1 2026.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

VARIACIÓN DE AFILIADOS POR GRUPO DE EDAD, DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES. T1 2025 VS T1 2026.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

2.2.3. DISTRIBUCIÓN DE AFILIADOS POR ÁREA DE RESIDENCIA

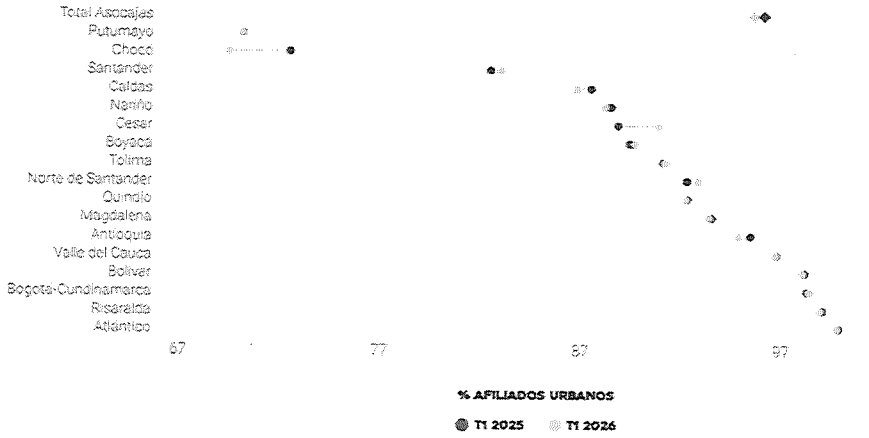
La afiliación de trabajadores dependientes al Sistema de Compensación Familiar continúa concentrándose de manera predominante en las zonas urbanas del país. En términos agregados, el 96,0 % de los afiliados residía en áreas urbanas durante el primer trimestre de 2025, proporción que se redujo ligeramente al 95,5 % en el mismo período de 2026. No obstante, al examinar la información por departamento se observan diferencias importantes asociadas a la estructura productiva y demográfica de cada territorio. Atlántico, Bolívar y Risaralda presentan las mayores participaciones de afiliados urbanos, con porcentajes superiores al 97 %. En contraste, Putumayo y Chocó registran participaciones urbanas inferiores al 75 %, reflejando una mayor presencia de empleo formal vinculado a actividades desarrolladas en zonas rurales.

El análisis por Caja de Compensación muestra un patrón consistente con estas diferencias territoriales. Cajacopi Atlántico (99,9 %), Combarranquilla (99,8 %) y Comfamiliar Atlántico (99,7 %) registran las mayores proporciones de afiliados urbanos en ambos períodos analizados. En el extremo opuesto se ubican Comfamiliar Putumayo, cuya participación urbana se mantuvo en 70,1 % tanto en 2025 como en 2026, y Comfachocó, que pasó de 72,5 % a 69,5 %, consolidándose como la Caja con la mayor proporción relativa de afiliados residentes

en zonas rurales. Además, Comfachocó presentó la disminución más pronunciada en la participación urbana entre los dos períodos, con una reducción de 3,0 puntos porcentuales.

GRÁFICO 5

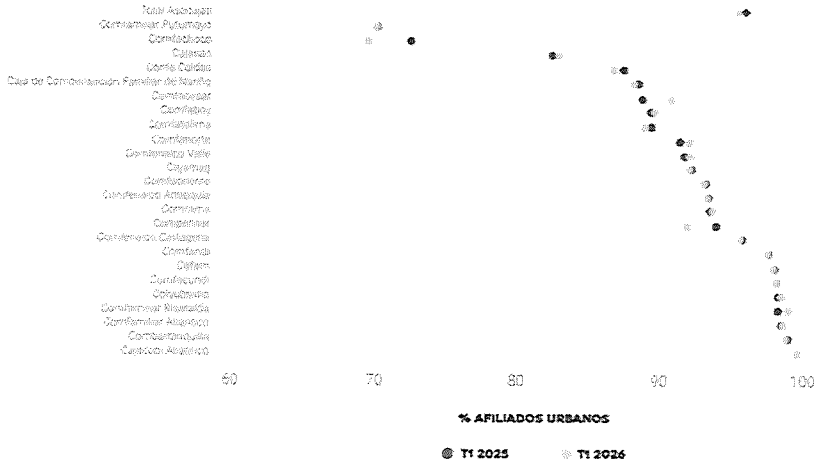
PARTICIPACIÓN DE AFILIADOS DEPENDIENTES URBANOS POR DEPARTAMENTO. T1 2025 VS T1 2026.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026.
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas.

GRÁFICO 6

PARTICIPACIÓN DE AFILIADOS DEPENDIENTES URBANOS POR CCF. T1 2025 VS T1 2026.



Fuente. Cálculos Asocajas con información reportada por Supersubsidio, disponible a mayo de 2026.
Notas: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas.

2.2.4 AFILIADOS POR CATEGORÍA DE AFILIACIÓN

En el primer trimestre de 2026 se observó un cambio significativo en la distribución de los afiliados dependientes por categoría de ingresos. A nivel agregado, el número de trabajadores en Categoría A aumentó 6,1 %, mientras que la Categoría B registró una disminución de 5,6 % y la Categoría C una reducción de 23,9 %. En la mayoría de los departamentos se replicó este patrón de crecimiento en la categoría de menores ingresos y contracción en las categorías de ingresos medios y altos.

Este comportamiento es consistente con el efecto que puede generar un incremento del salario mínimo muy superior a la inflación sobre la clasificación de los trabajadores dentro del Sistema de Compensación Familiar. En 2026, el salario mínimo creció a un ritmo superior a cinco veces la inflación anual, elevando de manera significativa los umbrales salariales que delimitan las categorías de afiliación. Como consecuencia, un número importante de trabajadores que anteriormente se clasificaban en las categorías B o C pasó a ubicarse en la Categoría A, alterando una distribución que había permanecido relativamente estable durante las últimas décadas (Tabla 1). Desde la perspectiva de la sostenibilidad financiera del Sistema, este cambio tiene implicaciones relevantes. Una mayor participación de trabajadores en Categoría C fortalece la capacidad redistributiva del modelo, dado que estos afiliados realizan aportes sin ser beneficiarios de subsidios , contribuyendo así al financiamiento de los beneficios dirigidos a los hogares de menores ingresos. La disminución observada en esta categoría durante 2026 produjo el efecto contrario: redujo la base relativa de aportantes netos y amplió el número de trabajadores elegibles para recibir subsidios, aun cuando sus ingresos reales no hubieran experimentado cambios proporcionales. A nivel territorial, la tendencia fue ampliamente generalizada. La Categoría A registró incrementos en 17 de los 19 departamentos analizados, destacándose Chocó (12,4 %), Risaralda (11,0 %) y Santander (10,0 %). Las únicas excepciones fueron Cesar (-1,6 %) y, a nivel de Caja, Comfatolima (-0,3 %). Por su parte, la Categoría C, que agrupa a los afiliados de mayores ingresos relativos dentro del Sistema, presentó disminuciones en prácticamente todos los departamentos. Solo Cesar (1,9%) y Magdalena (0,7 %) registraron variaciones positivas, mientras que las caídas más pronunciadas se observaron en Putumayo (-67,2 %), Nariño (-62,1 %) y Norte de Santander (-48,4 %). La evolución de la Categoría B fue más heterogénea, reflejando su condición de segmento intermedio sujeto a movimientos tanto hacia la Categoría A como desde la Categoría C. Entre los departamentos con mayores reducciones se encuentran Bogotá-Cundinamarca (-8,7 %), Antioquia (-9,3 %) y Valle del Cauca (-9,4 %). En contraste, Sucre (21,2%), Magdalena (17,3 %) y Nariño (14,5 %) registraron incrementos en el número de afiliados pertenecientes a esta categoría. El análisis por Caja de Compensación confirma estas tendencias, aunque con una mayor dispersión en los resultados. Comfacundi registró el mayor crecimiento en la Categoría A (29,2 %), seguida por Comfachocó (12,4 %) y Compensar (9,8 %). En la Categoría C, las contracciones más marcadas correspondieron a Comfaoriente (-70,3 %), Comfamiliar Putumayo (-67,2 %) y la Caja de Compensación Familiar de Nariño (-62,1 %) (Tabla 2).

TABLA 1

CRECIMIENTO DE AFILIADOS DEPENDIENTES POR CATEGORÍA Y DEPARTAMENTO. T1 2026 VS T1 2025

Departamento	A	B	C
Antioquia	7.4	9.3	23.3
Atlántico	5.7	6.2	29.7
Bogotá-Cundinamarca	6.5	8.7	22.1
Bolívar	1.5	0.2	-2.0
Boyacá	4.2	0.8	26.4
Caldas	5.9	0.2	-22.2
Cesar	1.5	9.8	1.9
Chocó	12.4	12.4	40.4
Magdalena	4.5	17.3	0.7
Nariño	8.7	14.5	62.1
Norte de Santander	2.1	13.4	-48.4
Putumayo	9.4	12.6	-67.2
Quindío	7.8	3.2	-28.0
Risaralda	11.0	-5.6	31.8
Santander	10.0	5.1	-28.3
Sucre	2.7	21.2	-86.8
Tolima	2.8	1.8	39.5
Total Asocajas	6.1	5.6	23.9
Valle del Cauca	4.8	10.4	-26.2

Fuente: Cálculos Asocajas con información reportada por Supersubsidio, disponible a mayo de 2026.
Notas: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas.
En Santander se incluye solo Cajasan, en Tolima, Comfenalco Tolima y Comfatolima; en Bolívar, Comfenalco Cartagena.

TABLA 2

CRECIMIENTO DE AFILIADOS DEPENDIENTES POR CATEGORÍA Y CCF. T1 2026 VS T1 2025

Departamento	A	B	C
Comfenalco Antioquia	6.9	9.2	50.0
Comfama	7.9	10.1	19.6
Cajacopi Atlántico	5.9	9.3	-67.1
Combarranquilla	3.4	13.5	15.8
Comfamiliar Atlántico	6.5	26.6	-96.5
Comfenalco Cartagena	5.5	6.2	-2.9
Comfaboy	4.2	0.8	-68.1
Confe Cajasan	5.8	4.3	-22.0
Comfacesar	11.5	9.8	1.9
Cafam	9.5	9.8	-18.0
Colsubsidio	4.2	7.6	14.8
Comfenalco	5.8	4.3	-26.0
Comfacundi	25.2	14.5	-62.1
Comfachoco	13.4	12.4	40.4
Cajamag	4.5	17.3	0.7
C.C Familiar de Nariño	8.7	14.5	62.1
Comfaoriente	2.0	20.6	-50.0
Comfanorte	1.5	4.4	65.2
Cajamun	10.0	5.1	-28.3
Comfasucre	2.7	21.2	-86.8
Comfenalco Quindío	3.8	3.2	-28.0
Comfamiliar Risaralda	11.0	-5.6	31.8
Comfatolima	4.3	5.0	33.9
Comfenalco Tolima	4.5	0.0	-42.4
Comfenalco Valle	3.4	4.7	-28.4
Comfandi	5.0	10.5	-26.8
Comfamiliar Putumayo	9.4	12.6	67.2
Total Asocajas	6.1	5.6	23.9

Fuente: Cálculos Asocajas con información reportada por Supersubsidio, disponible a mayo de 2026.
Notas: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas.
En Santander se incluye solo Cajasan, en Tolima, Comfenalco Tolima y Comfatolima; en Bolívar, Comfenalco Cartagena.

2.2.5. CONTRIBUCIÓN DEL SECTOR ECONÓMICO AL CRECIMIENTO DE LOS AFILIADOS

El análisis por sectores económicos indica que el crecimiento de los afiliados dependientes está concentrado a un conjunto de actividades económicas. La administración pública y defensa (CIIU 84) y el comercio al por menor (CIIU 47) son los sectores que con mayor frecuencia aparecen entre los de mayor contribución positiva, en el 56% de las Cajas. Seguidos por actividades de atención de la salud humana (CIIU 86) en el 41% de las cajas, actividades de servicios de comidas y bebidas (CIIU 56) en el 37% y educación (CIIU 85) en el 33% (Tabla 3). Esta tendencia sugiere que la generación de empleo formal está impulsada principalmente por actividades de servicios y sector público, tales como comercio, alimentación y salud. En relación con las reducciones, las actividades de empleo (CIIU 78), que incluyen empresas de servicios temporales e intermediación laboral aparecen entre las de mayor contribución negativa en el 44% de las Cajas. Seguido por actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil (CIIU 43) y obras de ingeniería civil (CIIU 42), ambas presentes en el 33% de las Cajas, y actividades administrativas y de apoyo de oficina (CIIU 82) en el 30%. El comercio al por mayor (CIIU 46) aparece en el 26% de las Cajas con contribuciones negativas (Tabla 4). Estos resultados muestran una estructura de afiliación en la que el empleo público y el comercio sostienen el crecimiento, mientras que la construcción de infraestructura y las actividades de empleo como servicios temporales son factores de contracción del sistema.

TABLA 3

SECTORES ECONÓMICOS QUE CON MAYOR FRECUENCIA APARECEN ENTRE LOS DE MAYOR CONTRIBUCIÓN POSITIVA EN LAS CCF AL CRECIMIENTO DE AFILIADOS DEPENDIENTES

CIIU	NÚM. DE CCF DONDE EL SECTOR ESTÁ ENTRE LAS 5 MAYORES CONTRIBUCIONES POSITIVAS	% CCF
84 - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	15	56%
47 - Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustible), excepto el de vehículos automotores y motocicletas.	15	56%
86 - Actividades de atención de la salud humana.	11	41%
56 - Actividades de servicios de comidas y bebidas.	10	37%
85 - Educación	9	33%

Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

TABLA 4

SECTORES ECONÓMICOS QUE CON MAYOR FRECUENCIA APARECEN ENTRE LOS DE MAYOR CONTRIBUCIÓN NEGATIVA EN LAS CCF EN LA VARIACIÓN DE AFILIADOS DEPENDIENTES

CIIU	NÚM. DE CCF DONDE EL SECTOR ESTÁ ENTRE LAS 3 MAYORES CONTRIBUCIONES NEGATIVAS	% CCF
78 - Actividades de empleo	12	44%
43 - Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	9	33%
42 - Obras de ingeniería civil	9	33%
82 - Actividades administrativas y de apoyo de oficinas y otras actividades de apoyo a las empresas	8	30%
46 - Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	7	26%

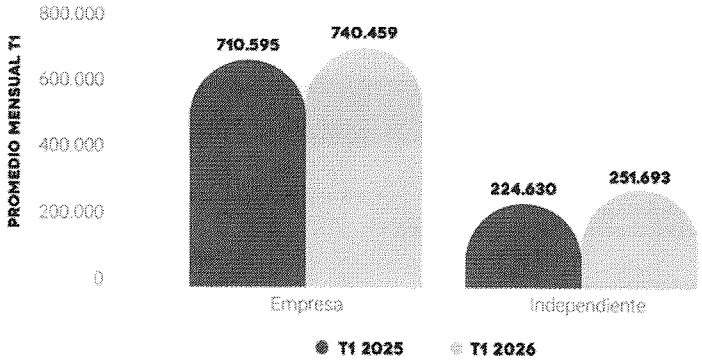
Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

2.2.6. APORTANTES POR TRABAJADORES DEPENDIENTES (ATD)

Durante el primer trimestre de 2026, el promedio mensual de ATD a las Cajas de Compensación Familiar agremiadas a Asocajas ascendió a 740 mil, frente a 710 mil registrados en el mismo período de 2025. Esto representa un crecimiento del 4,2 %, equivalente a la incorporación de aproximadamente 30 mil ATD adicionales al Sistema (Gráfico 7). Este incremento supera ampliamente el crecimiento observado en el número de trabajadores dependientes afiliados, que fue del 1,6 % durante el mismo período. Al comparar ambos resultados —cerca de 30 mil nuevas ATD y 135 mil nuevos afiliados dependientes— se obtiene un promedio aproximado de 4,5 trabajadores adicionales por cada aportante incorporado. Esta relación sugiere que la expansión reciente de la base de los ATD del Sistema ha estado impulsada principalmente por la vinculación de hogares que aportan por empleados domésticos, microempresas y unidades productivas de reducido tamaño, particularmente en actividades del sector servicios. En consecuencia, el crecimiento observado parece responder más a un aumento en el número de empleadores formales que a una expansión significativa del tamaño promedio de las empresas afiliadas. 1 Los trabajadores por Aportantes Dependientes incluyen unidades productivas o empresas, y hogares que aportan por los empleados de servicio domestico.

GRÁFICO 7

PROMEDIO MENSUAL DE APORTANTES POR TRIMESTRE Y TIPO DE APORTANTE.

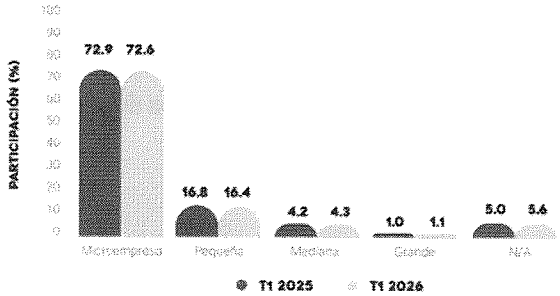


Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

El análisis de la composición de los aportantes por tamaño evidencia una estructura altamente concentrada en las microempresas, donde, para facilitar el análisis y por las disposiciones de la Superintendencia de Subsidio Familiar, se incluye también a hogares que aportan por su servicio doméstico. En el primer trimestre de 2025, estas representaban el 72,9 % del total de los aportantes al Sistema, participación que se redujo ligeramente al 72,6 % en el mismo período de 2026. Por su parte, las pequeñas empresas mantuvieron una participación cercana al 16 % en ambos años, mientras que las medianas y grandes empresas, en conjunto, no superaron el 6 % del total de aportantes (Gráfico 8). Las variaciones observadas entre los dos períodos son marginales en todos los tamaños empresariales, lo que indica una notable estabilidad en la estructura del tejido empresarial formal afiliado al Sistema. A diferencia de lo ocurrido con la distribución de los trabajadores por categorías de afiliación —que experimentó una recomposición importante como consecuencia del incremento del salario mínimo—, la composición de las empresas por tamaño permaneció prácticamente inalterada, sin evidencias de cambios estructurales en la base empresarial aportante.

GRÁFICO 8

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EMPRESAS MENSUALES POR TAMAÑO DE EMPRESAS. CLASIFICACIÓN POR APORTES PROMEDIO



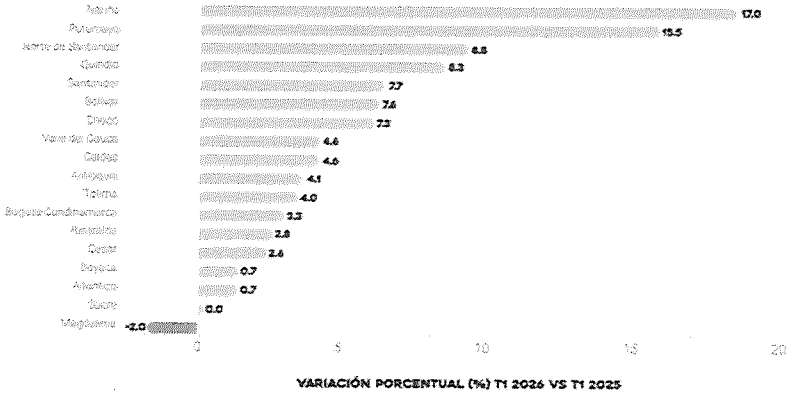
Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

Nota metodológica: El tamaño de empresa se reclasifica con base en el aporte promedio mensual por empresa, calculado como el cociente entre el total de aportes y el número de empresas. Las categorías por el valor de los aportes se definen como: microempresa (aporte promedio menor a $800.000), pequeña (entre $800.000 y $4.999.999), mediana (entre $5.000.000 y $29.999.999) y grande ($30.000.000 o más). La clasificación se aplica de forma independiente para cada trimestre analizado.

La evolución del número de los aportantes entre el primer trimestre de 2025 y el de 2026 presentó un comportamiento heterogéneo entre departamentos (Gráfico 9). Nariño (17,0 %) y Putumayo (15,5 %) registraron los mayores incrementos, seguidos por Norte de Santander (8,8%), Quindío (8,3 %) y Santander (7,7 %). En contraste, Magdalena fue el único departamento que evidenció una reducción en el número de empresas aportantes (-2,0 %), mientras que Sucre (0,0 %), Atlántico (0,7 %) y Boyacá (0,7 %) permanecieron prácticamente estancados. Por su parte, Bogotá-Cundinamarca (3,3 %) y Antioquia (4,1 %) registraron crecimientos inferiores al promedio nacional (4,2 %). En Nariño, el dinamismo empresarial estuvo impulsado principalmente por el crecimiento de las actividades clasificadas como otras actividades profesionales, científicas y técnicas y otras actividades de servicios personales. Estas categorías suelen agrupar profesionales independientes y pequeñas empresas dedicadas a consultoría, asesoría especializada y prestación de servicios a entidades públicas, empresas privadas y personas naturales. En este contexto, es probable que una parte importante del crecimiento corresponda a consultores y asesores vinculados mediante contratos de prestación de servicios con organizaciones públicas. En Putumayo, la expansión de la base empresarial estuvo asociada principalmente con las actividades de construcción de otras obras de ingeniería civil, arquitectura e ingeniería y consultoría técnica especializada. Este comportamiento resulta particularmente llamativo, dado que en la mayoría de las demás regiones del país estas actividades mostraron un desempeño estancado o incluso una tendencia decreciente durante el mismo período. El análisis por Caja de Compensación refleja un patrón similar. La Caja de Compensación Familiar de Nariño (17,0 %), Comfamiliar Putumayo (15,5 %) y Comfaoriente (15,1 %) encabezaron el crecimiento en el número de empresas aportantes. En el extremo opuesto, Cajacopi Atlántico (-5,7 %) y Cajamag (-2,0 %) fueron las únicas Cajas que registraron una disminución en su base empresarial. Entre las entidades de mayor tamaño, Compensar (4,8%) mostró un crecimiento ligeramente superior al promedio del Sistema, mientras que Cafam (1,4 %) y Colsubsidio (2,6 %) registraron expansiones más moderadas, por debajo de la media nacional (Gráfico 10).

GRÁFICO 9

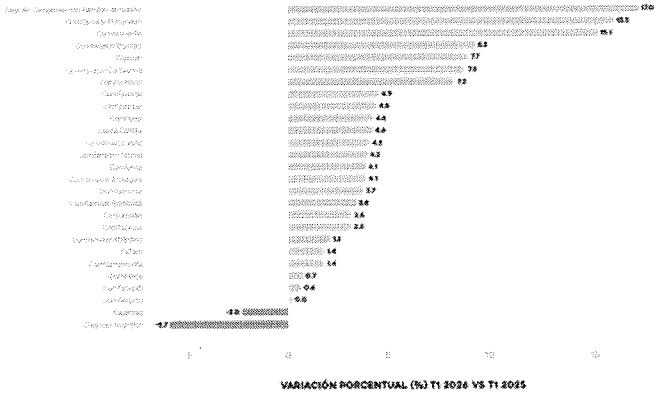
VARIACIÓN DEL PROMEDIO MENSUAL DE EMPRESAS POR DEPARTAMENTO.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

GRÁFICO 10

VARIACIÓN DEL PROMEDIO MENSUAL DE EMPRESAS POR CCF.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

2.2.7. CONTRIBUCIÓN DEL SECTOR ECONÓMICO AL CRECIMIENTO DE LOS APORTANTES MICRO Y EMPRESAS GRANDES

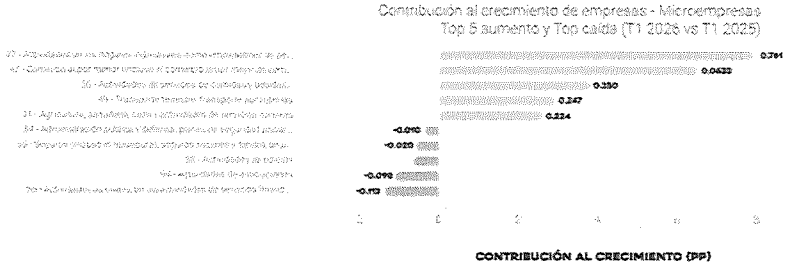
El análisis sectorial de esta sección examina dos segmentos con comportamientos diferenciados: los aportantes micro por trabajadores dependientes, AMTD, que concentran alrededor del 70% del total aportantes, y las grandes empresas o aportantes, que pese a representar el 1% explican cerca del 50% de los aportes al Sistema. Para los AMTD, que crecieron 4.6%, a nivel de rama económica (CIIU 2 dígitos) (Gráfico 11), las actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico (CIIU 97) registraron la mayor contribución con 0,76 pp, seguidas por comercio al por menor (CIIU 47) con 0,63 pp, actividades de servicio

de comidas y bebidas (CIIU 56) con 0,35 pp, transporte terrestre (CIIU 49) con 0,25 pp y agricultura, ganadería y actividades conexas (CIIU 01) con 0,22 pp. Las contribuciones negativas más relevantes correspondieron a actividades auxiliares de servicios financieros (CIIU 66) con -0,11 pp y actividades de asociaciones (CIIU 94) con -0,10 pp. Al desagregar a 4 dígitos (Gráfico 12), la actividad de hogares individuales como empleadores de personal doméstico (CIIU 9700) encabeza las contribuciones con 0,76 pp, seguida por expendio a la mesa de comidas preparadas (CIIU 5611) con 0,22 pp, transporte de carga por carretera (CIIU 4923) con 0,17 pp, actividades inmobiliarias con bienes propios o arrendados (CIIU 6810) con 0,15 pp y cría de ganado bovino y bufalino (CIIU 0141) con 0,14 pp. De acuerdo con lo anterior, en promedio, 3.5 establecimientos de expendio de comidas y bebidas se vinculan diariamente, mediante su aporte, a las Cajas agremiadas a Asocajas, esta capacidad de reproducción evidencia las pocas barreras de entrada al mercado de este tipo de actividades incluso en el sector formal de la economía. En el lado negativo, corretaje de valores (CIIU 6612) aportó -0,14

pp y actividades de otras asociaciones n.c.p. (CIIU 9499) 0,11 pp. Los sectores que lideran el crecimiento, servicio doméstico, comercio al por menor, restaurantes y transporte de carga son actividades usualmente conformadas por unidades unipersonales o de pocos empleados, con baja intensidad de uso de capital, de tecnología y de requerimientos de formación media o avanzada, lo que contribuye de manera margina al crecimiento de la productividad, aunque ensancha los indicadores de ocupación. No obstante, la importancia del servicio doméstico como principal contribuyente tanto a 2 como a 4 dígitos sugiere un aumento en la formalización de empleadores del hogar, lo que mejora las coberturas de la protección social para una población tradicionalmente excluida de sus beneficios.

GRÁFICO 11

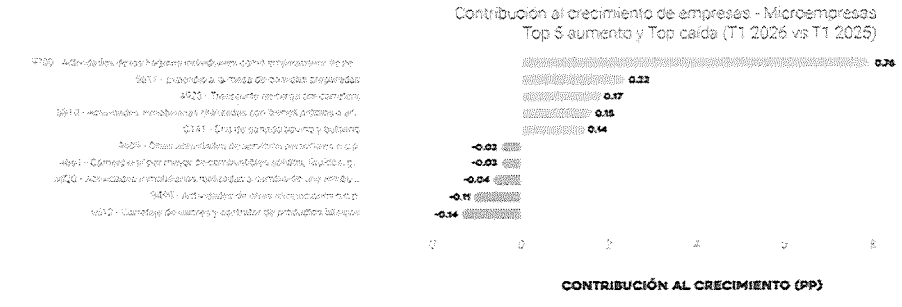
CONTRIBUCIÓN DE RAMAS AL CRECIMIENTO DE APORTANTES MICRO (PP). TOP AUMENTO Y TOP CAÍDA



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota. Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

GRÁFICO 12

CONTRIBUCIÓN DE SECTORES AL CRECIMIENTO DE APORTANTES MICRO (PP). TOP AUMENTO Y TOP CAÍDA

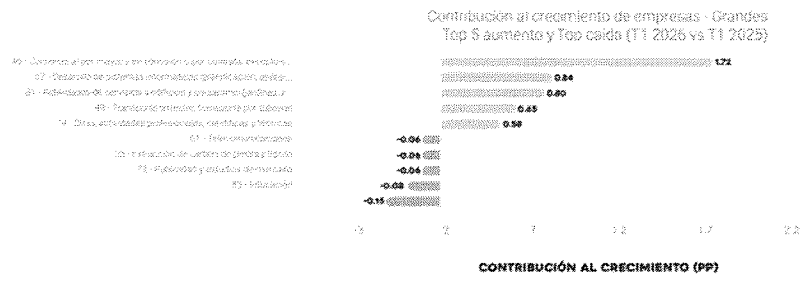


Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

Para las empresas grandes, los sectores de crecimiento son distintos a los de los AMTD. A nivel de rama económica (Gráfico 13), el comercio al por mayor (CIIU 46) registró la mayor contribución positiva con 1,72 pp, seguido por desarrollo de sistemas informáticos (CIIU 62) con 0,84 pp, actividades de servicios a edificios y paisajismo (CIIU 81) con 0,80 pp, actividades de servicios financieros (CIIU 64) con 0,65 pp y transporte terrestre (CIIU 49) con 0,58 pp. En el lado negativo, educación (CIIU 85) registró la mayor contribución negativa con -0,15 pp, seguida por publicidad y estudios de mercado (CIIU 73) con -0,08 pp, y extracción de carbón de piedra y lignito (CIIU 05) con -0,06 pp. Al desagregar a 4 dígitos (Gráfico 14), el comercio al por mayor de productos farmacéuticos y medicinales (CIIU 4645) encabeza las contribuciones positivas con 0,97 pp, seguido por actividades de desarrollo de sistemas informáticos (CIIU 6201) con 0,95 pp y limpieza general interior de edificios (CIIU 8121) con 0,62 pp. Las contribuciones negativas más relevantes son actividades ejecutivas de la administración pública (CIIU 8412) con -0,32 pp, agencias de empleo temporal (CIIU 7820) con -0,18 pp, expendio a la mesa de comidas preparadas (CIIU 5611) y actividades de hospitales y clínicas con internación (CIIU 8610) ambas con -0,17 pp. A diferencia de los aportantes micro, donde el crecimiento está liderado por actividades de comercio al por menor y empleo doméstico, en las grandes empresas el dinamismo se concentra en sectores de comercio mayorista, tecnología y actividades de servicios a edificios.

GRÁFICO 13

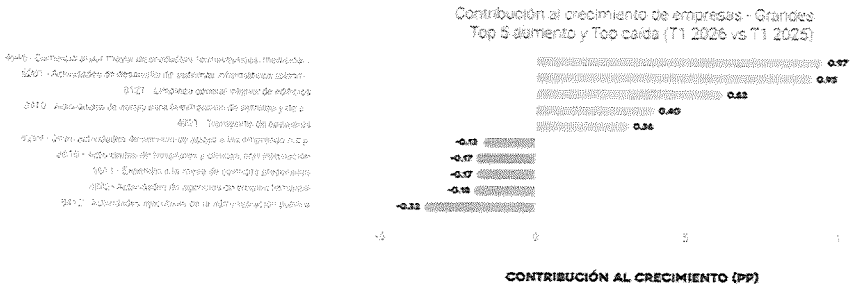
CONTRIBUCIÓN DE RAMAS AL CRECIMIENTO DE EMPRESAS GRANDES (PP). TOP AUMENTO Y TOP CAÍDA



Fuente. Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

GRÁFICO 14

CONTRIBUCIÓN DE SECTORES AL CRECIMIENTO DE EMPRESAS GRANDES (PP). TOP AUMENTO Y TOP CAÍDA



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

2.2.8. APORTES AL SISTEMA CON CORTE MARZO DE 2026

Los aportes al Sistema de Compensación Familiar ascendieron de 2,92 billones de pesos en el primer trimestre de 2025 a 3,30 billones en el mismo período de 2026, lo que representa un crecimiento nominal del 13,0 %. Si bien este resultado refleja una expansión importante de los recursos recaudados, es significativamente inferior al incremento del 23 % del salario mínimo que entró en vigor el 1 de enero de 2026.

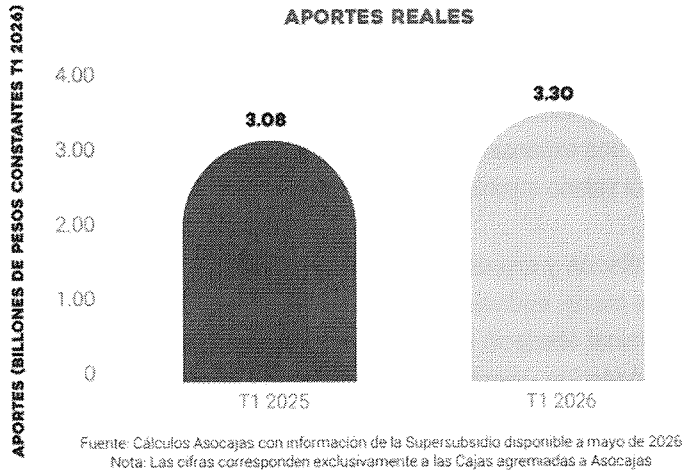
Al ajustar las cifras por inflación y expresarlas en pesos constantes de 2026, los aportes aumentaron de 3,08 billones a 3,30 billones de pesos, equivalente a un crecimiento real del 7,1 %. Esto sugiere que poco más de la mitad del incremento nominal obedeció a un aumento efectivo en los recursos que ingresan a las Cajas del Sistema agremiadas en Asocajas, mientras que la diferencia corresponde a la pérdida del poder adquisitivo asociada a la inflación. El análisis de los factores que explican esta variación muestra que el 87,8 % del crecimiento de los aportes se deriva del aumento en los salarios, impulsado principalmente por el ajuste del salario mínimo, mientras que el 12,2 % restante responde a la ampliación de la base de afiliados. En consecuencia, el fortalecimiento reciente de los ingresos del Sistema vinculado a Asocajas estuvo explicado fundamentalmente por el incremento en las remuneraciones delos trabajadores y, en menor medida, por la creación de nuevos empleos formales y la incorporación de nuevos aportantes.

GRÁFICO 15



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

GRÁFICO 16

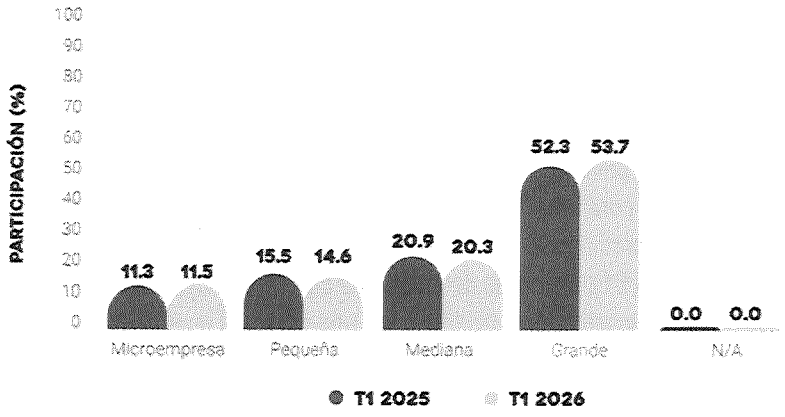


Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

La distribución de los aportes por tamaño de aportante muestra una concentración en los grandes aportantes, que aportaron el 52,3% del total en el 2025 y el 53,7% en el 2026. Esta concentración es importante si se compara con su participación en el número de aportantes, que es alrededor del 1% del total. Las empresas o aportantes medianos aportaron el 20,9% en 2025 y el 20,3% en 2026, las pequeñas el 15,5% y el 14,6% respectivamente, y los aportantes micro el 11,3% y el 11.5%. Los cambios entre trimestres son poco significativos en todos los segmentos, lo que refleja una estructura de financiamiento del Sistema estable. El leve movimiento en la estructura de financiamiento del Sistema que llevó a que los aportantes grandes ganaran participación frente al año anterior, se debe a que los aportes de este grupo crecieron a un mayor ritmo (16.6%) mientras que los aportantes medianos solo incrementaron sus aportes en un 9.4%. Por otra parte, los aportes nominales de los aportantes micro se incrementaron en un 11%. En este segmento, Quindío y Bolívar lograron el mayor dinamismo al tener un incremento de sus aportes de casi el 20%. En Quindío, esta tendencia se explica por la mayor afiliación de los empleados domésticos que hacen los hogares, pero también a la expansión económica de las actividades de desarrollo de sistemas, que han ganado preponderancia en la estructura microempresarial del departamento convirtiéndose en la actividad con mayores aportes en este nicho. En el caso de Bolivar, el crecimiento de los aportes micro se asocia a la expansión de actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados.

GRÁFICO 17

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE APORTES POR TAMAÑO DE EMPRESA. CLASIFICACIÓN POR APORTES PROMEDIO



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

Nota metodológica: El tamaño de empresa se reclasifica con base en el aporte promedio mensual por empresa, calculado como el cociente entre el total de aportes y el número de empresas. Las categorías por el valor de los aportes se definen como: microempresa (aporte promedio menor a $800.000), pequeña (entre $800.000 y $4.999.999), mediana (entre $5.000.000 y $29.999.999) y grande ($30.000.000 o más). La clasificación se aplica de forma independiente para cada trimestre analizado.

2.2.9. SECTOR ECONÓMICO Y APORTES

El análisis por actividad económica evidencia que el crecimiento de los aportes al Sistema estuvo impulsado por un conjunto específico de sectores. A nivel de ramas de actividad (CIIU a dos dígitos), la administración pública y defensa (CIIU 84) realizó la mayor contribución positiva, con 0,80 puntos porcentuales (pp), seguida por el comercio al por menor (CIIU 47) con 0,59 pp, las actividades de seguridad e investigación privada (CIIU 80) con 0,44 pp, el comercio al por mayor (CIIU 46) con 0,43 pp y las actividades de empleo (CIIU 78) con 0,33 pp. En contraste, las principales contribuciones negativas provinieron de la extracción de carbón de piedra y lignito (CIIU 05), con -0,08 pp, la extracción de petróleo crudo y gas natural (CIIU 06), con -0,05 pp, y las telecomunicaciones (CIIU 61) y la extracción de otras minas y canteras (CIIU 08), con -0,01 pp cada una. En conjunto, estos resultados sugieren una pérdida gradual de protagonismo de las actividades extractivas como fuente de financiación del Sistema de Compensación Familiar. Este fenómeno tiene implicaciones redistributivas relevantes, dado que las empresas de estos sectores suelen registrar niveles salariales superiores al promedio y, por tanto, generan aportes de mayor cuantía que contribuyen a financiar beneficios para trabajadores de actividades con menores ingresos. La composición sectorial del crecimiento de los aportes también difiere de la observada en el número de aportantes. Mientras que la expansión de la base empresarial estuvo liderada por actividades comerciales y de servicios, el crecimiento de los recursos recaudados fue impulsado principalmente por el sector público, en particular por las actividades de administración pública. Esta diferencia se explica porque el valor de los aportes depende no solo del número de trabajadores afiliados, sino también de su nivel salarial. En promedio, las remuneraciones del sector público son más elevadas que las de actividades como el comercio o algunos servicios, lo que incrementa su contribución relativa al total de aportes. Al examinar las actividades que con mayor frecuencia explican el crecimiento de los aportes en las distintas Cajas de Compensación Familiar, el comercio al por menor (CIIU 47) ocupa el primer lugar, al figurar entre las principales contribuciones positivas en el 78 % de las entidades. Le siguen la administración pública y defensa (CIIU 84), presente en el 74 % de las Cajas; las actividades de empleo (CIIU 78), en el 48 %; las actividades de seguridad e investigación privada (CIIU 80), en el 44 %; y las actividades de atención de la salud humana (CIIU 86), en el 41 %. Por el contrario, las actividades que con mayor frecuencia aparecen entre las de mayor incidencia negativa sobre el crecimiento de los aportes son la extracción de carbón de piedra y lignito (CIIU 05), las telecomunicaciones (CIIU 61), las obras de ingeniería civil (CIIU 42) y las actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas y canteras (CIIU 09), cada una presente en el 30 % de las Cajas de Compensación Familiar. Asimismo, las actividades administrativas y de apoyo de oficina (CIIU 82) registraron contribuciones negativas en el 22 % de las entidades analizadas. 3.1. Sector económico y aportes 23 En términos generales, los resultados muestran una recomposición en las fuentes de financiamiento del Sistema. El dinamismo de los aportes proviene cada vez más de actividades relacionadas con el sector público, el comercio y los servicios, mientras que sectores tradicionalmente intensivos en capital y con elevados niveles salariales, como la minería y algunos segmentos de la infraestructura, han reducido su contribución relativa. Esta transición podría tener efectos sobre la capacidad redistributiva del Sistema en el mediano plazo, al desplazar parte de la base de

financiación desde actividades de alta productividad hacia sectores con menores niveles de remuneración promedio.

GRÁFICO 18

CONTRIBUCIÓN DE SECTORES AL CRECIMIENTO DE APORTES (PP). TOP AUMENTO Y TOP CAÍDA



Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

TABLA 5

SECTORES ECONÓMICOS QUE CON MAYOR FRECUENCIA APARECEN ENTRE LOS DE MAYOR CONTRIBUCIÓN POSITIVA EN LAS CCF

CIIU	NÚM. DE CCF DONDE EL SECTOR ESTÁ ENTRE LAS 5 MAYORES CONTRIBUCIONES POSITIVAS	% CCF
47 - Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas.	21	78%
84 - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	20	74%
78 - Actividades de empleo	13	48%
80 - Actividades de seguridad e investigación privada	12	44%
86 - Actividades de atención de la salud humana	11	41%

Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

TABLA 6

SECTORES ECONÓMICOS QUE CON MAYOR FRECUENCIA APARECEN ENTRE LOS DE MAYOR CONTRIBUCIÓN NEGATIVA EN LAS CCF

CIIU	NÚM. DE CCF DONDE EL SECTOR ESTÁ ENTRE LAS 5 MAYORES CONTRIBUCIONES NEGATIVAS	% CCF
05 - Extracción de carbón de piedra y lignito	8	30%
61 - Telecomunicaciones	8	30%
42 - Obras de ingeniería civil	8	30%
09 - Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas y canteras	8	30%
82 - Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	6	22%

Fuente: Cálculos Asocajas con información de la Supersubsidio disponible a mayo de 2026
Nota: Las cifras corresponden exclusivamente a las Cajas agremiadas a Asocajas

Ciclo Recreación, educación y deporte

Diseño y prestación de servicios de formación para el desarrollo personal y familiar. Diseño y prestación del servicio de capacitación informal en artes y oficios, cursos y talleres para estimular el aprendizaje. Diseño y prestación del servicio de educación informal para personas con discapacidad.

Prestación de Servicio de educación inicial.

Diseño y prestación del servicio escuelas deportivas y desarrollo motriz para niños y adultos. Prestación del servicio de preparación orientada a la competencia deportiva de natación y tenis. Prestación de servicios para para el uso de espacios y acompañamiento para la práctica de deportes. Diseño y desarrollo de actividades para el acondicionamiento físico y motriz. Diseño, organización y desarrollo de torneos y eventos deportivos.

Las actividades económicas están agrupadas por sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes. Su división se realiza de acuerdo con

los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos. La economía clásica divide las actividades económicas en tres sectores, a saber[1]:

Sector primario o agropecuario: *Es el sector que obtiene el producto de sus actividades directamente de la naturaleza, sin ningún proceso de transformación. Dentro de este sector se encuentran la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca. No se incluyen dentro de este sector a la minería y a la extracción de petróleo, las cuales se consideran parte del sector industrial.*

Sector secundario o industrial: *Comprende todas las actividades económicas de un país relacionadas con la transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, los cuales se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos.*

Se divide en dos sub-sectores: industrial extractivo e industrial de transformación:

Industrial extractivo: *extracción minera y de petróleo.*

Industrial de transformación: *envasado de legumbres y frutas, embotellado de refrescos, fabricación de abonos y fertilizantes, vehículos, cementos, aparatos electrodomésticos, etc.*

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. 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, el Gobierno, etc. Es indispensable aclarar que los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por lo cual son considerados como sectores productivos. El tercer sector se considera no productivo, puesto que no produce bienes tangibles; pero, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.*

Una vez analizada la división según la economía clásica, se puede inferir que el servicio producto del presente análisis del sector, se encuentra enmarcado en el sector terciario. A continuación, se realiza el análisis de la clasificación del servicio tomando de referencia tanto la clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) y la Codificación del clasificador de Bienes y Servicios de Naciones Unidas (UNSPSC). La presente clasificación permitirá realizar tanto el análisis de las variables económicas como los análisis de demanda y de oferta.

A continuación, se muestran los sectores que identifican el presente proceso con la actual necesidad de acuerdo, al "Sistema de Clasificación Industrial Internacional Uniforme" -CIIU

[1] Banco de la Republica: Disponible en: https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Sectores_econ%C3%B3micos

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C		
SECCIÓN	**O**	**Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria**
División	**84**	**ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA**
Grupo	843	Actividades de seguridad social obligatoria
Clase	8430	Actividades de planes de Seguridad Social de afiliación obligatoria

Teniendo como base la Guía para la Codificación de Bienes y Servicios de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas, se logra identificar los servicios a adquirir y su correspondiente número de producto, clase, familia, segmento y el nombre del grupo como se muestra a continuación:

GRUPO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO	NOMBRE
SERVICIOS	93000000	93140000	93141500	93141506	SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL PARA EMPLEADOS

3. Contexto Económico:

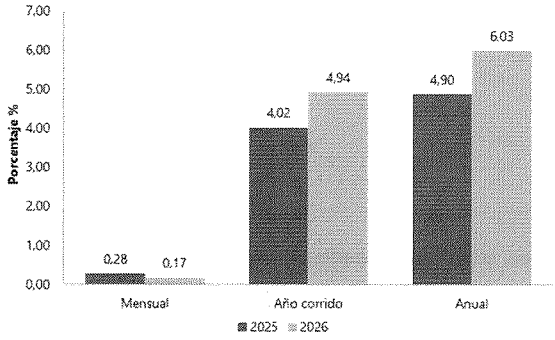
ÍNDICE DEL PRECIO AL CONSUMIDOR (IPC)

En el mes de julio de 2026, el IPC registró una variación de 0,17% en comparación con junio de 2026, seis divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,17%): Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,55%), Salud (0,38%), Prendas de vestir y calzado (0,31%), Restaurantes y hoteles (0,30%), Bebidas alcohólicas y tabaco (0,25%) y por último, Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,24%). Por debajo se ubicaron: Información y comunicación (0,04%), Educación (0,00%), Bienes y servicios diversos (-0,11%), Recreación y cultura (-0,13%), Alimentos y bebidas no alcohólicas (-0,13%) y por último, Transporte (-0,24%).

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Julio 2026

Gráfico 1. IPC Variaciones
Total Nacional
Julio 2025 - 2026



Fuente: DANE, IPC.

Cuadro 1. IPC Variación y contribución mensual
Según divisiones de gasto
Julio 2025 - 2026

		2025		2026	
Divisiones de Gasto	Peso (%)	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,19	0,06	0,55	0,17
Salud	1,71	0,39	0,01	0,18	0,01
Prendas de vestir y calzado	3,98	-0,08	0,00	0,31	0,01
Restaurantes y hoteles	9,47	0,35	0,04	0,30	0,03
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,75	0,14	0,00	0,25	0,00
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,15	0,01	0,24	0,01
TOTAL	100,00	0,28	0,28	0,17	0,17
Información y comunicación	4,33	0,22	0,01	0,04	0,00
Educación	6,47	0,00	0,00	0,00	0,00
Bienes y servicios diversos	5,36	0,04	0,00	-0,11	-0,01
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	0,82	0,15	-0,13	-0,03
Recreación y cultura	3,79	0,05	0,00	-0,13	0,00
Transporte	12,93	0,01	0,00	-0,24	-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 mensual del IPC (0,17%), se ubicaron en la división de: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles, la cual aportó 0,17 puntos porcentuales a la variación total.

En julio de 2026 en comparación con junio de 2026, la variación de las subclases que más aportaron al índice total fueron: electricidad (2,29%), servicios relacionados con la copropiedad (2,86%), arriendo imputado (0,23%), comidas en establecimientos de servicio a la mesa y autoservicio (0,33%), carne de res y derivados (0,84%), arriendo efectivo (0,23%), cebolla (5,33%), comidas preparadas fuera del hogar para consumo inmediato (0,26%), hortalizas y legumbres frescas (1,17%) y productos farmacéuticos y dermatológicos (0,50%). Las subclases con aportes negativos a la variación fueron: plátanos (-6,82%), frutas frescas (-1,30%), vehículo particular nuevo o usado (-0,68%), tomate (-3,89%) y transporte de pasajeros y equipaje en avión (-4,95%).

Cuadro 2. IPC Variación y contribución mensual
Por principales subclases
Julio 2026

Subclase	Variacion (%)	Contribución Puntos porcentuales
Electricidad	2,29	0,08
Servicios relacionados con la copropiedad	2,86	0,04
Arriendo imputado	0,23	0,03
Comidas en establecimientos de servicio a la mesa y autoservicio	0,33	0,03
Carne de res y derivados	0,84	0,02
Arriendo efectivo	0,23	0,02
Cebolla	5,33	0,02
Comidas preparadas fuera del hogar para consumo inmediato	0,26	0,01
Hortalizas y legumbres frescas	1,17	0,01
Productos farmacéuticos y dermatológicos	0,50	0,01

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.

En lo corrido del año, (enero - julio), cinco divisiones de bienes y servicios se ubicaron por encima del promedio nacional (4,94%): Restaurantes y hoteles (6,75%), Alimentos y bebidas no alcohólicas (6,41%), Educación (5,90%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (5,84%) y por último, Salud (5,31%). El resto de las divisiones se ubicaron por debajo del promedio: Transporte (4,25%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (4,23%), Bebidas alcohólicas y tabaco (4,17%), Bienes y servicios diversos (3,86%), Información y comunicación (3,26%), Recreación y cultura (2,80%) y por último, Prendas de vestir y calzado (2,71%).

PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB)

En el segundo trimestre de 2026pr, el Producto Interno Bruto en su serie original crece 3,5% respecto al mismo periodo de 2025pr (ver tabla 1). Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

• Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 10,0% (contribuye 1,7 puntos porcentuales a la variación anual).

• Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 2,2% (contribuye 0,5 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 9,5% (contribuye 0,4 puntos porcentuales a la variación anual).

Durante el primer semestre de 2026pr, respecto al mismo periodo del año anterior, el Producto Interno Bruto presenta un crecimiento de 2,9%. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

• Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 7,9% (contribuye 1,3 puntos porcentuales a la variación anual).

• Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 2,6% (contribuye 0,5 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 6,3% (contribuye 0,3 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 1,3%. Las actividades con mayor crecimiento trimestral son:

• Construcción crece 6,4%.

• 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 4,0%.

• Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental crece 2,8%.

Tabla 1. Producto Interno Bruto (PIB)
Enfoque de la producción
Tasas de crecimiento (%) anual y trimestral en volumen[1] por actividad económica
Segundo trimestre 2026[pr]

Actividad económica	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2026[pr] - II / 2025[pr] - II	2026[pr] / 2025[pr]	2026[pr] – II / 2026[pr] - I
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-2,1	-1,7	0,4
Explotación de minas y canteras	4,2	1,6	0,4
Industrias manufactureras	2,0	2,3	-0,4
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	4,8	3,7	2,8
Construcción	2,2	-1,5	6,4
Comercio al por mayor y al por menor[3]	2,2	2,6	0,3
Información y comunicaciones	-0,1	0,7	0,3
Actividades financieras y de seguros	4,3	3,6	1,9
Actividades inmobiliarias	2,1	2,1	0,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	2,6	2,5	0,8
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	10,0	7,9	2,3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	9,5	6,3	4,0
Valor agregado bruto	**3,6**	**2,9**	**1,4**
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,4	2,7	0,2
Producto Interno Bruto	**3,5**	**2,9**	**1,3**

Fuente: DANE. PIB T

3.1.1. Contexto Técnico:

Bienestar social laboral, es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal de la entidad, en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a sus empleados.

Estímulos e incentivos, son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los empleados de servicios generales y la parte administrativa para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y es estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Por lo tanto, los programas de Bienestar y estímulos a los servidores públicos permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, se pueden considerar que tienen de igual manera importantes beneficios al interior de las organizaciones del sector. El programa de Bienestar Laboral debe pretender la satisfacción de las necesidades de los servidores, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa de un operario, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

3.1.2. Contexto Regulatorio:

Las leyes y demás normas aplicables al presente proceso son los siguientes:

La Constitución Política de Colombia, Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2011, Decreto 019 de 2012, Ley 1882 de 2018 y el Decreto Único Reglamentario 1082 del 26 de mayo de 2015, Ley 1581 de 2012.

El Decreto 752 de 1984 Artículo 12º.- Los programas de bienestar social se adelantarán con la Promotora de Vacaciones y Recreación Social, PROSOCIAL; el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, COLDEPORTES; el Instituto Colombiano de Cultura, COLCULTURA; el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social y las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales.

La Ley 21 de 1982, en su artículo 39 consagra que: "Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la Ley".

Decreto 1082 de 2015, Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

El Ministerio del Trabajo, al tenor de lo señalado en el Decreto – Ley 4108 del 2 de noviembre de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo", estipula en su artículo 1° como objetivos de este:

"(...) la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.
El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones."

El artículo 35 del Decreto anteriormente mencionado, señala como funciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, entre otras: *"... 2. Formular, ejecutar y evaluar los planes y procesos de gestión, capacitación, desarrollo, carrera administrativa, bienestar, estímulos y retiro de las personas al servicio del Ministerio...9. Coordinar y orientar el desarrollo y mejoramiento de convivencia, clima y cultura organizacional...11. Ejecutar los programas de evaluación de riesgos profesionales, de salud ocupacional y de mejoramiento de la calidad de vida laboral que sean adoptados por la entidad en cumplimiento de sus obligaciones legales...12. Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de administración y desarrollo del Talento Humano..."*.

Por otra parte, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", establece como obligación de las entidades públicas, el deber de implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*

Que el bienestar de los Servidores Públicos reúne dos componentes, el primero corresponde al de protección y servicios sociales, que cubre entre otros, la promoción de servicios como salud, vivienda, educación, recreación, cultura y ambiente laboral; que hacen parte del interés general institucional para lograr el

mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios y su núcleo familiar, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función como Servidor Público.

El segundo, está destinado a la calidad de vida laboral de los funcionarios, entendida esta como la implementación de programas que se ocupen de las necesidades y condiciones de la vida laboral de los Servidores Públicos, de manera que permitan la satisfacción de estos, logrando el desarrollo personal y organizacional.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado", en su artículo 19 del Capítulo II del Título II "Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado"*, define: *"Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."*. Por tanto, las políticas de bienestar social deberán estar orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los Servidores Públicos para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, dispone: *"Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social*".

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, establece: *"Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley"*.

Que el Decreto - Ley 1567 de 1998 en concordancia con el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1. establece el *"Programas de Estímulos", y exige a las entidades públicas, el deber de organizar programas de estímulos a través de programas de bienestar social, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados; a su vez dispone, que las Entidades Públicas, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias, programas de protección y servicios sociales tales como deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales y de Promoción y Prevención de la Salud, capacitación informal, entre otros.*

Que en efecto, con el marco normativo expuesto, se evidencia la obligación por parte de las entidades públicas, de realizar actividades de bienestar social laboral para los funcionarios y sus familias, las cuales incluyen actividades de autoprotección, implementación de hábitos de vida saludables, integración, recreación, capacitación, entre otros; la cual puede satisfacerse mediante la contratación de personas naturales o jurídicas,

o a través de organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver, de conformidad con lo señalado en el Decreto – Ley 1567 de 1998.

Que la Resolución 5607 del 13 de diciembre de 2019 *"Por medio de la cual se establece, desarrolla y reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos en el Ministerio del Trabajo y se crea el Comité Operativo"*, en su Título II, establece los lineamientos del Plan de Bienestar Social Laboral y de Estímulos y de los Programas de Incentivos y Reconocimientos.

El Ministerio del Trabajo, se encuentra comprometido con el desarrollo de programas de bienestar social dirigidos a los Servidores Públicos a su servicio, así como a los miembros de su núcleo familiar y que de conformidad con lo establecido en el Decreto 784 de 1989, las Cajas de Compensación Familiar están encargadas entre otras funciones, de inducir a los trabajadores y sus familias a la práctica del deporte y la sana utilización del tiempo libre y de facilitar la participación en eventos deportivos, programas de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias.

Que los servicios que requiere contratar el Ministerio del Trabajo para la vigencia 2025 se desarrollarán actividades culturales, recreativas, deportivas, de bienestar social laboral, estímulos e incentivas, a fin de llevar a cabo diferentes actividades dirigidas a los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo y los integrantes de su núcleo familiar. Estos estarán dirigidos a los funcionarios de la Dirección Territorial Atlántico.

Que la Ley 21 de 1982 en su artículo 39 señala: *"Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley". Así mismo, en el artículo 41 establece: "Las Cajas de Compensación Familiar tendrán entre otras, las siguientes funciones: (...) 3. Ejecutar, con otras Cajas, o mediante la vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades señalado por la ley"*

Que el artículo 12 del Decreto 752 de 1984 señala: *"Los programas de bienestar social se adelantarán con (...) las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales. Cuando los establecimientos oficiales mencionados no estén en capacidad de ejecutar estos programas, lo certificarán así a los organismos y entidades de la administración pública nacional a fin de que puedan organizarlos con particulares."*

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto 784 de 1989, las Cajas de Compensación Familiar están encargadas entre otras funciones, de realizar actividades de bienestar social, orientadas por las siguientes finalidades principales, a saber:

- Prestar servicios de recreación y turismo social.

- Facilitar el descanso o el esparcimiento de los trabajadores afiliados, de manera que se repongan de la fatiga o el cansancio resultante de la actividad laboral.
- Inducir a los trabajadores y sus familias a la práctica del deporte y la sana utilización del tiempo libre.
- Facilitar la participación en eventos deportivos, programas de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias.

Que de igual forma, desarrollan funciones en temas de educación y capacitación orientados a finalidades tales como: *(i) Realizar educación integral y continuada a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo (ii) Impartir educación y capacitación a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo, en oficios y ocupaciones que tiendan al mejoramiento del ingreso familiar y (iii) Organizar eventos científicos y culturales a los cuales tengan acceso los afiliados, sus familias y la comunidad en general, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 del Decreto 784 de 1989.*

Teniendo en cuenta la obligación que tiene el Ministerio del Trabajo de realizar programas de bienestar social y laboral dirigidos a los Servidores Públicos, así como a los miembros de su núcleo familiar, por medio de los servicios de una Caja de Compensación Familiar; se hace necesario y conveniente adelantar un proceso para satisfacer dicha necesidad de la Entidad y cumplir con las obligaciones de ley frente al asunto.

4. Estudio de la demanda

4.1. Análisis histórico de la Entidad.

El Ministerio del Trabajo en los últimos 4 años, ha realizado 3 procesos de contratación, los cuales han sido adjudicados de la siguiente forma:

Vigencia	2025
Número proceso	CD-2025-002
Modalidad de Selección	Directa
Objeto	Ejecutar las actividades concernientes al Plan de Bienestar Social Laboral y estímulos para los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Atlántico e Inspecciones Municipales adscritas, y su núcleo familiar para la vigencia 2025, con el fin de contribuir al crecimiento personal y mejorar el clima organizacional, felicidad laboral y el bienestar de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo generando sentido de pertenencia hacia la Entidad.
Presupuesto oficial (P.O.)	Veinte millones ochocientos cincuenta y seis mil pesos M/L ($20.856.000,00)
Indicadores financieros solicitados	
Número del contrato	CO1.PCCNTR.8236167

Vigencia	2025
Contratista	COMBARRANQUILLA
Valor total del contrato	Veinte millones ochocientos cincuenta y seis mil pesos M/L ($20.856.000,00)
Plazo de ejecución	01 de Septiembre del 2025 al 31 de Diciembre del 2025

Enlace:
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticePhases/View?PPI=CO1.PPI.41679188&isFromPublicArea=True&isModal=False

Vigencia	2024
Número proceso	CD-2024-004
Modalidad de Selección	Directa
Objeto	Ejecutar las actividades concernientes al Plan de Bienestar Social Laboral y estímulos para los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Atlántico e Inspecciones Municipales adscritas, y su núcleo familiar para la vigencia 2024, con el fin de contribuir al crecimiento personal y mejorar el clima organizacional, felicidad laboral y el bienestar de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo generando sentido de pertenencia hacia la Entidad.
Presupuesto oficial (P.O.)	Catorce millones seiscientos setenta y siete mil cuatrocientos sesenta y seis mil pesos ($14.677.466)
Número del contrato	CO1.PCCNTR.7094627
Contratista	COMBARRANQUILLA
Valor total del contrato	Catorce millones seiscientos setenta y seis mil novecientos noventa y nueve mil ($14.676.999)
Plazo de ejecución	04 de Diciembre del 2024 al 31 de Diciembre del 2024

Fuente:
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticePhases/View?PPI=CO1.PPI.36017719&isFromPublicArea=True&isModal=False

Vigencia	2023
Número proceso	CD-2023-004
Modalidad de Selección	Directa
Objeto	Ejecutar las actividades concernientes al Plan de Bienestar Social Laboral y estímulos para los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo

Vigencia	2023
	Dirección Territorial Atlántico e Inspecciones Municipales adscritas, y su núcleo familiar para la vigencia 2023, con el fin de contribuir al crecimiento personal y mejorar el clima organizacional, felicidad laboral y el bienestar de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo generando sentido de pertenencia hacia la Entidad.
Presupuesto oficial (P.O.)	Once millones novecientos veintisiete mil seiscientos cuarenta pesos ($11.927.640)
Indicadores financieros solicitados	
Número del contrato	CO1.PCCNTR.5587117
Contratista	COMBARRANQUILLA
Valor total del contrato	Once millones novecientos veintisiete mil seiscientos cuarenta pesos ($11.927.640)
Plazo de ejecución	28 de Noviembre del 2023 al 26 de Diciembre del 2023

Fuente:https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE

4.2. Procesos de otras entidades

Con el fin de poder tener un panorama amplio del proceso y la forma en la cual las demás entidades del estado realizar el proceso de contratación de los Planes de Bienestar y Capacitación, se procedió a realizar una búsqueda en la página web www.colombiacompra.gov.co, encontrando que varias de las entidades del estado contrataron sus servicios profesionales para desarrollar el plan de bienestar social bajo la modalidad de selección de contratación Directa.

Por lo anterior se procede a relacionar algunos de los procesos que se encontraron en la página antes citada así:

Consultado el portal de datos abiertos en el cual se pueden consultar la base de datos de SECOP II - Procesos de Contratación se realizó la búsqueda de procesos de selección similares los cuales tuvieran como código principal de naciones unidas 93141506 se obtuvo el siguiente listado de procesos que su estado se encontraban adjudicados:

País	Entidad Estatal	Referencia	Descripción	Fase actual	Fecha de publicación	Fecha de presentación de ofertas	Cuantía	Estado	
	SANTIAGO DE CALI DISTRITO ESPECIAL - SECRETARIA DE BIENESTAR SOCIAL	4146.010.32.1.2471.2026	CONTRATO CABILDO INDIGENA	Presentación de oferta	1/09/2025 12:21 AM	-	492.728.788 COP	Publicado	Detalle
	ALCALDÍA LOCAL DE SUBA	FDLSUBA-CD-265-2026 (1356667)	Aunar esfuerzos entre la Secretaría Distrital de Integracion Social y el Fondo de Desarrollo Local de Suba para garantizar la asignación, disposición y manejo efectivo de los recursos necesarios para	Presentación de oferta	4/08/2025 10:00 PM	-	14.197.117.335 COP	Publicado	Detalle
	ALCALDÍA MUNICIPAL DE EL SOCORRO	CD-SOC-2026-169	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION DE POLICIA DEL SOCORRO, EN EL ACOMPAÑAMIENTO A LA COMUNIDAD SOCORRANA, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE LA LEY	Presentación de oferta	4/08/2026 5:36 PM	-	12.600.000 COP	Publicado	Detalle
	MUNICIPIO DE ABEJORRAL	CD-SEC-129-2026	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION PARA SOPORTAR LOS PROCESOS CULTURALES Y DEPORTIVOS QUE PROMUEVAN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y EL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO SOCIAL EN EL CORREGIMIENTO DE	Presentación de oferta	31/01/2026 12:00 AM	-	15.000.000 COP	Publicado	Detalle

	MUNICIPIO DE CALDAS ANTIOQUIA	CD-0321-2026	Apoyar la gestión intersectorial del programa de Adulto Mayor municipio Caldas, Antioquia	Presentacion de oferta	21/01/2026 7:24 PM	9.450.000 COP	Publicado	Detalle
	MUNICIPIO DE CALDAS ANTIOQUIA	CD-0319-2026	Apoyo como psicologo para la ejecucion del proyecto de fortalecimiento a la atencion integral del adulto mayor del municipio de Caldas Antioquia.	Presentacion de oferta	21/01/2026 7:08 PM	17.354.000 COP	Publicado	Detalle
	MUNICIPIO DE CALDAS ANTIOQUIA	CD-0292-2026	ENTREGA A TITULO DE COMODATO DE BIEN INMUEBLE CENTRO DE INTEGRACIÓN CIUDADANA CIC ANDALUCIA DE PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE CALDAS ANTIOQUIA AL INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL MUNICIPIO DE CALDAS	Presentacion de oferta	17/01/2026 3:10 PM	0 COP	Publicado	Detalle
	MUNICIPIO DE CALDAS ANTIOQUIA	CD-0291-2026	Entrega a título de comodato del bien inmueble ubicado en la calle 134 sur N° 46 27 de propiedad del municipio de Caldas Antioquia para el funcionamiento del gimnasio municipal	Presentacion de oferta	17/01/2026 3:10 PM	0 COP	Publicado	Detalle
	MUNICIPIO DE CALDAS ANTIOQUIA	CD-0151-2026	ENTREGA A TÍTULO DE COMODATO DE UN BIEN INMUEBLE DE PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE CALDAS ANTIOQUIA A LA JUNTA DE ACCIÓN COMUNAL DEL BARRIO FELIPE ECHAVARRÍA N°2 PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA CASA COMUNAL	Presentacion de oferta	9/01/2026 7:21 PM	0 COP	Publicado	Detalle

5. Estudio de la oferta.

Teniendo en cuenta la página de la Superintendencia de Subsidio familiar, se pueden observar las Cajas de Compensación Familiar dentro del territorio colombiano, las cuales se indican a continuación:

1	Caja Colombiana de Subsidio Familiar – COLSUBSIDIO	860.007.336-1
2	Caja de Compensación Familiar de Antioquia – COMFAMA	890.900.841-9
3	Caja de Compensación Familiar de Barranquilla – COMBARRANQUILLA	890.102.002-2
4	Caja de Compensación Familiar de Boyacá – COMFABOY	891.800.213-5
5	Caja de Compensación Familiar de Fenalco – ANDI – COMFENALCO CARTAGENA	890.480.023-0
6	Caja de Compensación Familiar de Fenalco del Tolima – COMFENALCO	890.700.148-2
7	Caja de Compensación Familiar de La Guajira – COMFAGUAJIRA	892.115.006-9
8	Caja de Compensación Familiar de Risaralda – COMFAMILIAR RISARALDA	891.480.000-1
9	Caja de Compensación Familiar del Caquetá – COMFACA	891.190.047-7
10	Caja de Compensación Familiar – CAFAM	860.013.570-3
11	Caja de Compensación Familiar – CAJACOPI ATLÁNTICO	890.102.044-8
12	Caja de Compensación Familiar – COMFAMILIAR ATLÁNTICO	890.102.191-5
13	Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO ANTIOQUIA	890.900.842-7
14	Caja de Compensación Familiar – COFREM	892.000.146-3
15	Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR	860.066.942-7
16	Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO SANTANDER	890.200.516-5
17	Caja de Compensación Familiar – CONFA	890.803.005-7
18	Caja de Compensación Familiar Campesina – COMCAJA	800.231.969-4
19	Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR	800.245.456-0
20	Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja – CAFABA	890.270.275-5
21	Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar – COMFAMILIAR	890.480.110-1

22	Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca – COMFACUNDI	860.028.260-3
23	Caja de Compensación Familiar de Córdoba – COMFACOR	891.080.005-0
24	Caja de Compensación Familiar de Fenalco Quindío – COMFENALCO QUINDÍO	890.001.884-3
25	Caja de Compensación Familiar de Nariño – COMFAMILIAR	891.280.008-7
26	Caja de Compensación Familiar de San Andrés y Providencia – CAJASAI	827.000.637-6
27	Caja de Compensación Familiar de Sucre – COMFASUCRE	892.280.008-0
28	Caja de Compensación Familiar del Amazonas – CAFAMAZ	838.000.132-5
29	Caja de Compensación Familiar del Casanare – COMFACASANARE	832.001.760-7
30	Caja de Compensación Familiar del Cauca – COMFACAUCA	891.500.213-1
31	Caja de Compensación Familiar del Cesar – COMFACESAR	892.300.295-5
32	Caja de Compensación Familiar del Chocó – COMFACHOCÓ	891.680.008-2
33	Caja de Compensación Familiar del Huila – COMFAMILIAR	891.180.008-2
34	Caja de Compensación Familiar del Magdalena – CAJAMAG	891.780.093-3
35	Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander – COMFANORTE	890.500.516-3
36	Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano – COMFAORIENTE	890.500.675-7
37	Caja de Compensación Familiar del Putumayo – COMFAMILIAR PUTUMAYO	846.000.112-6
38	Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima – CAFASUR	890.704.737-0
39	Caja de Compensación Familiar del Tolima – COMFATOLIMA	890.700.148-1
40	Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca – COMFENALCO VALLE DELAGENTE	890.303.093-5
41	Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi – COMFANDI	890.300.527-3
42	Caja Santandereana de Subsidio Familiar – CAJASAN	890.200.106-1

En ese orden se hace imperioso realizar una búsqueda por internet de las cajas de compensación familiar que tengan presencia en la ciudad de Valledupar y que puedan proveerlos servicios del Plan de Bienestar y Estímulos del Ministerio del Trabajo así:

EMPRESA	DIRECCIÓN Y CIUDAD	TELÉFONO
Caja de Compensación Familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA	Calle 34 44 – 63 Piso 4	605 3225049
Caja de Compensación Familiar CAJACOPI ATLANTICO	Carrera 46 53 – 34 Piso 2 Edificio Nelmar, Barranquilla	605 3714545

Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR ATLANTICO	Calle 48 43 – 104, Barranquilla	605 3855000

6. ANÁLISIS PRESUPUESTAL DE LA CONTRATACIÓN

El estudio de mercado que se realiza es a través de cotizaciones presentadas por diferentes proveedores de servicio y requeridas por la Entidad, se remitió toda la información al o los posibles proveedores con el fin de poder establecer los costos de la presentación del servicio para la ejecución del Plan de Bienestar 2026 que beneficiara a los 85 servidores públicos de la Dirección Territorial Atlántico del Ministerio del Trabajo. En virtud de lo anterior desde la Dirección Territorial Atlántico se procedió a solicitar la cotización a las Cajas de Compensación Familiar de Barranquilla que cuentan con las condiciones para la presentación de los servicios (capacidad económica, financiera, técnicay experiencia) similares a las del objeto a desarrollar, para establecer los costos de la presentación del servicio para la ejecución del Plan de Bienestar del Ministerio del Trabajo así:

CAJA DE COMPENSACIÓN	¿PRESENTA OFERTAS?	ACTIVIDADES COTIZADAS
Caja de Compensación Familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA	SI	• Día del Servidor • Actividad Ecológica • Día del Inspector • Vacaciones Recreativas para hijos hasta los 14 años • Aniversario del Ministerio • Novena Institucional de Aguinaldos de Navidad
Caja de Compensación Familiar CAJACOPI ATLANTICO	NO	N/A
Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR ATLANTICO	NO	N/A

5.1. Justificación de la realización de un contrato directo

De la búsqueda efectuada en el SECOP, en los procesos consultados con objeto similares, se concluye lo siguiente:

En relación con la modalidad de selección, se evidenció que las entidades estatales adquieren este tipo de prestación de servicios a través de la modalidad de contratación directa.

- Frente al tipo de contrato, las entidades estatales consultadas en el presente análisis suscribieron contratos de prestación de servicios.

- Frente a las garantías requeridas en los procesos consultados, se observó que las entidades solicitaron garantías que amparan los riesgos de cumplimiento del contrato, calidad del servicio, y el pago de salarios y prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales.

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

La Caja de Compensación Familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA allegó seis (6) cotizaciones para 6 actividades por un valor de **VEINTE MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE ($20.382.000)**, cotizaciones que cubrían la totalidad de las actividades a realizar y, por lo tanto, se procederá a ejecutar las actividades del Plan de Bienestar por un valor **VEINTE MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE ($20.382.000).**

Una vez realizado este estudio, podemos concluir que el valor analizado a través de cotizaciones está acorde a los precios del mercado y las cotizaciones allegadas por la Caja de Compensación familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA, es de menor costo para la Entidad.

Es así, como el programa de Bienestar Laboral está encaminado a ofrecer el desarrollo armónico e integral con el cual se pretende elevar los niveles de la calidad de vida de los trabajadores, mediante actividades que respondan a la satisfacción de sus necesidades individuales de: educación, recreación, cultura, protección y aprendizaje. Lo anterior, con el fin de crear un ambiente de trabajo propicio, con un alto sentido de pertenencia, en un entorno sano y con un clima organizacional adecuado que permita a los empleados crecer permanentemente en todos los sentidos, creando de esta manera un factor de distinción en el comportamiento de sus integrantes, lo cual permite introducir cambios en la conducta de los trabajadores y su satisfacción en la empresa.

El presente estudio de mercado se realizó basándose en las cotizaciones allegadas, pero teniendo en cuenta que las cantidades de cada evento pueden variar, específicamente en la cantidad de participantes, se realiza el Estudio del Sector por valores unitarios para cada actividad prevista a desarrollar.

Es así, que el valor final obedece al valor de las cantidades confirmadas por el enlace de Talento Humano de acuerdo a encuesta realizada puesto a puesto, con el fin de que se puedan realizar los pagos de acuerdo con las cantidades determinadas e informadas por parte del supervisor al contratista previo a cada actividad a realizar, razón por la cual en caso de requerirse y justificarse mediante modificatorio se pueda hacer un balance y poder ajustar las actividades y ejecutar a cabalidad cada actividad.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, se estima que con un presupuesto de **VEINTE MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE ($20.382.000)**, se puede adelantar el proceso de ejecución del Plan de Bienestar Vigencia 2026.

RESPONSABLE DE AREA, DIRECTOR O, SUBDIRECTOR O JEFE DE OFICINA (según corresponda)

FIRMA: 

Nombre: EMILY JARAMILLO MORALES

Cargo: DIRECTORA TERRITORIAL ATLÁNTICO (E)

Elaboró: María P.
Revisó: Emily J.