**DIRECCION FUNCION PUBLICA**

# ANALISIS DEL SECTOR

**PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES, ASISTENCIALES, ADMINISTRATIVAS Y ACOMPAÑAMIENTO, EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2026 DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE BOLÍVAR**

**Agosto 2026**

**TABLA DE CONTENIDO**


1 INTRODUCCION ..... 3
2. ASPECTOS GENERALES ..... 3
2.1 DESCRIPCION DE LA NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACION ..... 3
2.2 OBJETO ..... 5
2.2.1 CLASIFICACION UNSPSC. ..... 5
3. ASPECTO LEGAL ..... 6
3.1 Marco Normativo ..... 6
3.2 MODALIDAD DE SELECCION, JUSTIFICACION Y FUNDAMENTOS JURIDICOS ..... 7
4. ASPECTO ECONOMICO ..... 8
4.1 PRODUCTO INTERNO BRUTO ..... 9
..... 9
4.1.1 Actividades profesionales, científicas y técnicas10 ..... 10
4.1.2 Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de ..... 10
servicios 12 ..... 10
4.2 TASA DE CAMBIO O TASA DE CAMBIO REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TRM) ..... 11
4.3 Índice de Precios al Consumidor (IPC) ..... 12
4.3.1 Variación y contribución mensual por divisiones de gasto ..... 12
4.3.2 Variación y contribución año corrido por divisiones de gasto ..... 13
4.4 Encuesta Mensual de Servicios ..... 13
5. ASPECTO TECNICO ..... 14
5.1 ACTIVIDADES A DESARROLLAR ..... 19
5.2 ESPECIFICACIONES TECNICAS ..... 20
6. PRESUPUESTO OFICIAL ..... 20
6.1 FORMA DE PAGO DEL CONTRATO ..... 20
7. DEMANDA ..... 20
8. ANALISIS DE LA OFERTA ..... 23

# 1. INTRODUCCION

El artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 establece: “Deber de análisis de las Entidades Estatales. 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.”

De acuerdo con el citado artículo el estudio del sector debe realizarse desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de Riesgo, teniendo en cuenta las recomendaciones establecidas en la “GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DEL SECTOR” expedida por Colombia Compra Eficiente; El análisis del sector debe cubrir tres áreas: Aspectos generales, Estudio de la oferta, Estudio de la demanda.

Con el presente estudio se realiza una evaluación del mercado con el fin de establecer el sector al cual pertenecen, los bienes o servicios que se pretenden contratar y el comportamiento del mercado, a través de la oferta, la demanda y el gasto histórico.

# 2. ASPECTOS GENERALES

## 2.1 DESCRIPCION DE LA NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACION

El parágrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004, impone a las entidades públicas la obligación 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**”**

El Decreto Ley 1567 de 1998 , en su artículo 20 menciona que “Los Programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora

La administración Departamental ha realizado un análisis de los diferentes factores, que afectan clima laboral, la prestación del servicio, los bajos índices de rendimiento de algunos funcionarios, en ese mismo sentido, se identificó, la falta de conocimientos en temas específicos, falta de personal con experiencia en la realización de actividades organizacionales y procesos propios de la entidad.

El Decreto 297 del 08 de abril de 2024, *que deroga el Decreto No. 54 de 2017 y todas las disposiciones que le sean contrarias*, establece la nueva estructura de la administración del Departamento de Bolívar, mediante el cual se dictan reglas sobre su organización y funcionamiento, determina la estructura interna y funciones de las dependencias del sector central y se dictan otras disposiciones.

Que el objetivo de la Dirección de Función Pública es Desarrollar integralmente el Talento Humano vinculado al sector central de la administración departamental, en pro del mejoramiento continuo y el desarrollo institucional que permita contar con el personal idóneo y competente para atender la misión y funciones de la Gobernación de Bolívar, de manera que se cumplan los fines del Estado y propender por el desarrollo y modernización de la Administración departamental y su mejoramiento continuo

Uno de los activos más importantes de las entidades públicas es su capital humano, el conocimiento,

de los procesos y procedimientos a cargo de las dependencias, secretarias y Direcciones, este permite diseñar, gestionar, fortalecer las competencias laborales y mejorar continuamente el desempeño laboral, prestando un servicio más eficiente al ciudadano y al Estado.

Aunado a lo anterior, se requiere reforzar la participación activa, interactiva y colaborativa entre los servidores y servidoras de la entidad sobre temas de fortalecimiento del conocimiento de los procesos y productos de cada una de las dependencias, que genere un cambio proactivo al interior de la entidad, los cuales deben ir enfocado en los ejes en marcados en el plan de Bienestar vigencia 2026.

Con la implementación y desarrollo del Plan Institucional de Bienestar, la Gobernación de Bolívar, pretende, cerrar las brechas entre los distintos empleos, atender las necesidades de los funcionarios, así como la de sus familiares, para ello se requiere personal con experiencia en montajes de eventos, mesas de trabajo y encuentros públicos

Que para el cumplimiento de los objetivos y finalidad del plan de Bienestar se hace necesario, liderar el proceso de implementación del ***Plan Institucional de Bienestar Social, estímulos e incentivos de la Gobernación de Bolívar*****,** el cual fue aprobado por el comité institucional de gestión y desempeño el pasado (26) de enero del año 2025 según consta en acta No.2.

La Dirección Función Pública de la Gobernación de Bolívar, como líder de los procesos le corresponde adoptar directrices de ley en caminadas al fortalecimiento de las condiciones laborales, capacidades institucionales de la entidad en especial la Dirección, de la cual podemos resaltar las siguientes funciones relacionadas:

- Formular, dirigir y coordinar la ejecución y evaluación de la política y los planes anuales de capacitación, salud ocupacional y bienestar social de los servidores públicos del sector central del departamento
- Proponer, coordinar y ejecutar programas de estímulos e incentivos, que permitan mejorar la gestión en un adecuado clima y que fortalezcan la cultura organizacional
- Adelantar los programas pertinentes dirigidos a los servidores públicos del sector central del departamento que se encuentren próximos al inicio del trámite de la pensión de jubilación
- Promover una identidad Institucional basada en principios de Buen Gobierno y una cultura caracterizada en valores y actitudes, asumidas por los servidores públicos del sector central del departamento
- Evaluar el clima organizacional, y determinar, cuando sea necesario programas de gestión de mejoramiento de este

En ese orden de idea le corresponde liderar el proceso de planeación y ejecución del programa de Bienestar, cuyos objetivos específicos del Plan Bienestar, aprobado por la Gobernación de Bolívar, para la Vigencia 2026, son:

- Hacer partícipe a los servidores públicos y sus familias de un sistema de estímulos a través de actividades innovadoras.

- Garantizar actividades de bienestar social en las diferentes fases o etapas del ciclo de vida de los servidores públicos en la Entidad.

- Generar en el funcionario la motivación de trabajar por la satisfacción de ayudar a suplir las
- necesidades de los ciudadanos y no por los medios materiales que recibe a cambio de su trabajo.
- Establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para atender las necesidades de los servidores públicos, en los ejes: Equilibrio Psicosocial, salud mental y convivencia social.
- Preparar y desarrollar competencias en el uso de herramientas digitales en el marco del

eje transversal de transformación digital.

.

Razón por la cual es conveniente la celebración de un contrato toda vez que la entidad tiene la responsabilidad de realizar actividades que sirvan como base al desarrollo de procesos de mejoramiento del clima organizacional, reorientación de la cultura, Bienestar e Incentivos destinados al mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral.

Para la implementación del programa de Bienestar para los funcionarios de la Gobernación de Bolívar, se hace necesaria la contratación de una persona natural o jurídica idónea que ejecute y desarrolle las actividades planteadas, como ejes de cambio, integración, participación de todo y cada uno de los funcionarios de la entidad

Que, actualmente la DIRECCIÓN FUNCIÓN PÚBLICA, cuenta con un número mínimo de personal de planta vinculados directamente a la Gobernación de Bolívar, pero este no es suficiente para atender de forma oportuna, todas las necesidades y en especial las relacionadas con el objeto del contrato que se desarrollan en virtud de las funciones y las necesidades de la entidad, lo cual incide de forma directa en el complimiento de los fines esenciales del estado descritos en la constitución y el propósito misional de la entidad, plasmado en el plan de gobierno, generando la condición de insuficiencia de personal de planta con capacidad, idoneidad y experiencia en la materia, que les permite, cumplir con sus funciones, atender las necesidades especiales, sobre el estudio de temas complejos y la atención de consultas, conceptos, actividades organizacionales, logísticas y trámites administrativos propios de la entidad.

Dado que la Gobernación de Bolívar no dispone de los recursos humanos internos especializados para llevar a cabo estas tareas, se hace imprescindible la contratación de personas naturales o jurídicas que puedan ofrecer la asesoría técnica necesaria para el diseño y ejecución de los procedimientos contractuales.

En virtud a las múltiples actividades de índole profesional y operativa que se deben ejecutar en el cumplimiento del planes de bienestar e incentivos aprobados para la vigencia 2026, liderados por la Dirección Función Pública y en desarrollo de sus funciones de formular e implementar estrategias, planes, programas y proyectos para el mejoramiento del clima organizacional y el fortalecimiento de la cultura institucional, y diseñar y ejecutar planes, programas y proyectos de desarrollo humano y bienestar social que permitan mejorar el nivel de vida de los funcionarios, se requiere contratar una persona jurídica para que apoye el desarrollo de las acciones planteadas dentro del plan de BIENESTAR LABORAL, descrito en el ANEXO TECNICO No. 1 “DESCRIPCION DE ACTIVIDADES CONTRATO BIENESTAR LABORAL AGOSTO – NOVIEMBRE 2026”.

**2.2 OBJETO**

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES, ASISTENCIALES, ADMINISTRATIVAS Y ACOMPAÑAMIENTO, EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2026 DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE BOLÍVAR**.**

**2.2.1 CLASIFICACION UNSPSC.**

La clasificación de los bienes y servicios, objeto del Proceso de Contratación, son los siguientes:

| Código | Segmento | Familia | Clase | Producto |
|---|---|---|---|---|
| **80111504** | 80- Servicios de gestión, servicios profesionales de empresas y servicios administrativos | 8011- Servicios de recursos humanos | 801115 - Desarrollo de recursos humanos | 80111504- Formación o desarrollo personal |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **80111508** | 80- Servicios de gestión, servicios profesionales de empresas y servicios administrativos | 8011- Servicios de recursos humanos | 801115 - Desarrollo de recursos humanos | 80111508 - Programas de reconocimiento de servicios |
| **80111600** | 80- Servicios de gestión, servicios profesionales de empresas y servicios administrativos | 8011- Servicios de recursos humanos | 801116 -Servicios de personal temporal | |
| **80141607** | 80- Servicios de gestión, servicios profesionales de empresas y servicios administrativos | 8014 - Comercialización y distribución | 801416 - Actividades de ventas y promoción de negocios | 40141607- Gestión de eventos |
| **86101810** | 86- Servicios educativos y de formación | 8610- Formación profesional | 861018- entrenamiento en servicios y desarrollo de mano de obra | 86101810- Capacitación en habilidades personales |
| **90141701** | 90- Servicios de viaje, alimentación. alojamiento y entretenimiento | 9014 -Deportes comerciales | 901417- Deportes aficionado y recreacionales | 90141701- Ligas deportivas juveniles de competencia |
| **90151701** | 90- Servicios de viaje, alimentación. alojamiento y entretenimiento | 9015- Servicios de entretenimiento | 901517- Parques de diversiones | 90151701- Parques temáticos |
| **93141506** | 93- Servicios políticos y de asuntos cívicos | 9314- Servicios comunitarios y sociales | 931415- Desarrollo y servicios sociales | 93141506- Servicios de bienestar social |

## 3. ASPECTO LEGAL

### 3.1 Marco Normativo

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA
2. **LEY 80 DE 1993**, POR LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO GENERAL DE LA CONTRATACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
3. **LEY 1150 DE 2007**, POR MEDIO DE LA CUAL SE INTRODUCEN MEDIDAS PARA LA EFICIENCIA Y LA TRANSPARENCIA EN LA LEY 80 DE 1993 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA CONTRATACIÓN CON RECURSOS PÚBLICOS.
4. **DECRETO 1082 DE 2015**, POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA.
5. **DECRETO LEY 1567 DE 1998:** CREA EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO.
6. **LEY 909 DE 2004:** ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y RESULTADOS INSTITUCIONALES.
7. **DECRETO 1083 DE 2015:** COMPILA LAS REGLAS SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEFINE LOS LINEAMIENTOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.
8. **LEY 1857 DE 2017:** MODIFICA DISPOSICIONES PARA PROTEGER A LA FAMILIA, EXIGIENDO ESPACIOS COMO LA JORNADA SEMESTRAL FAMILIAR

## 3.2 MODALIDAD DE SELECCION, JUSTIFICACION Y FUNDAMENTOS JURIDICOS.

El Decreto – Ley 1567 de 1998: Establece el sistema de estímulos, el cual estará 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 empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados.

ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad. PARÁGRAFO. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social." (Subrayado fuera de texto).
En este orden de ideas, los términos del literal C) del artículo 25 del Decreto Ibídem, para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social, las entidades deberán entre otros procesos de gestión, ejecutar dichos programas: i) En forma directa ii) Mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o iii) A través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
Conforme a lo señalado en el Articulo 2 numeral 4 Literal h de la Ley 1150 del 2007 y 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.

Consagra la norma que cuando el objeto contractual definido, corresponde a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad, los factores de selección corresponden a la 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; lo que en el caso se adecua a esta modalidad de dado que para el caso se requiere de una actividad intelectual, no corresponde a consultoría y es para desarrollar funciones propias de la entidad, relacionadas con la atención a la población del departamento y Distrito.

Que ha señalado el Consejo de Estado en Auto 41719 de 2011, que los Contratos de Prestación de Servicios son todos aquellos cuyo objeto esté determinado materialmente por el desarrollo de actividades que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran (C – 614 de 2009); el contrato de prestación de servicios tiene por finalidad realizar actividades relacionadas con la administración de la entidad o el cumplimiento de sus funciones; su carácter es temporal; el contratista goza de autonomía e independencia para la ejecución de las prestaciones y puede celebrarse tanto con personas jurídicas como naturales, en este último caso, siempre y cuando las actividades contratadas no pueden cumplirse con personal de planta o cuando las labores requeridas exigen conocimientos especializados de los que no disponen los servidores de la entidad.

Que este estudio de conveniencia y oportunidad se hace de conformidad con los mandatos del artículo 3') de la Ley 80 de 1993, en cuanto a que los fines de la contratación son buscar el cumplimiento de los cometidos estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellos en la consecución de dichos fines, e igualmente bajo los lineamientos de la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015.

El presente proceso concluirá en la suscripción de un Contrato de Prestación de Servicios, regulado por el numeral 3º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, el cual define el contrato de prestación de servicios así: "Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable". Así mismo, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, señala al respecto de esta modalidad contractual lo siguiente: "Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate.

En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

## 4. ASPECTO ECONOMICO

La actividad económica está dividida en sectores económicos, cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo a los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos.

Según la división de la economía clásica, los sectores de la economía son los siguientes:

- Sector primario o sector agropecuario.
- Sector secundario o sector Industrial.
- Sector terciario o sector de servicios.

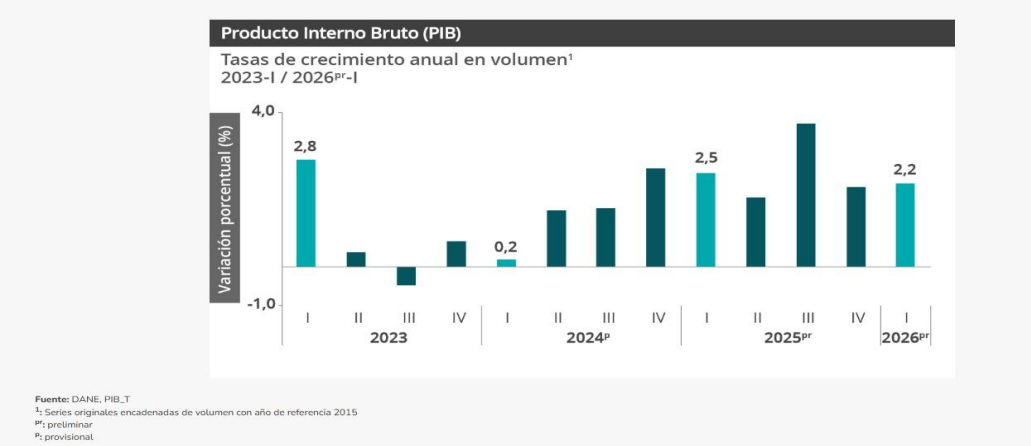
Para efectos del presente objeto se tendrá en cuenta la división sectorial según la actividad económica, en este caso el sector terciario o sector de servicios que tienen como principales productos/servicios:

- Publicidad
- Actividades profesionales científicas y técnicas
- Cinematográficas y programas de televisión
- Educación superior privada
- Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos
- Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades
- Otros servicios de entretenimiento y otros servicios
- Restaurantes, catering y bares
- Actividades de programación y trasmisión, agencias de noticias

- Inmobiliarias, de alquiler y arrendamiento
- Correo y servicios de mensajería
- Telecomunicaciones
- Almacenamiento y actividades complementarias al transporte
- Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios
- Salud humana privada
- Producción de películas

Este sector Generan aquellas actividades que no implican la producción de bienes materiales, se dedica a la satisfacción de las diferentes necesidades de las personas. Entre los subsectores encontramos el subsector de: Comercio, turismo, administración pública, finanzas, consultorio e interventoría, entre otros más. Para el presente estudio del sector, nos centramos en la actividad económica al que pertenece el objeto de la necesidad en estudio.

### 4.1 PRODUCTO INTERNO BRUTO




En el primer trimestre de 2026pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 2,2% 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 5,7% (contribuye 0,9 puntos porcentuales a la variación anual).

• Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 2,9% (contribuye 0,6 puntos porcentuales a la variación anual).

• Industrias manufactureras crece 2,9% (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 0,6%. Cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

• Industrias manufactureras crece 2,3%.
• Actividades financieras y de seguros crece 2,2%.
• 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 1,4%

### 4.1.1 Actividades profesionales, científicas y técnicas10

En el primer trimestre de 2026pr, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 2,2% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2025pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos (ver tabla 11):

**Tabla 11. Actividades profesionales, científicas y tecnicas[1]**
**Tasas de crecimiento en volumen[2]**
**Primer trimestre 2026[pr]**

| Actividad económica | Tasas de crecimiento (%) | |
|---|---|---|
| | Serie original | Serie ajustada por efecto estacional y calendario |
| | Anual | Trimestral |
| | 2026[pr]-I / 2025[pr]-I | 2026[pr]-I / 2025[pr]-IV |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 2,2 | 0,5 |
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo | 2,1 | 0,6 |
| **Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]** | **2,2** | **0,5** |

**Fuente:** DANE,PIB_T
[pr]preliminar
[1]Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo.
[2]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

• Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 2,2%.
• Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 2,1%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece en 0,5%, cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

• Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 0,5%.
• Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 0,6%.

### 4.1.2 Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios 12

En el primer trimestre de 2026pr, el valor agregado de las 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 3,2% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2025pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos (ver tabla 13):

• Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios crece 4,1%.

• 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 decrece 2,2%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de las 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 en 1,4%, cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

• Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios decrece 0,4%.
• 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 2,6%

### 4.2 TASA DE CAMBIO O TASA DE CAMBIO REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TRM)

La tasa de cambio (nominal) hace referencia al valor de la moneda nacional con referencia a una moneda extranjera, usualmente el dólar estadounidense, pues es la moneda en la que se realizan la mayor parte de las transacciones con el exterior. Así, esta tasa señala la cantidad de pesos que se deben pagar por un dólar. Un aumento (depreciación del peso) señala una pérdida de valor de la moneda nacional, debido a que se tienen que entregar más pesos colombianos por cada dólar estadounidense. Por otro lado, una disminución (apreciación del peso) muestra un fortalecimiento de la moneda local, en el sentido en que se deben entregar menos pesos colombianos por cada dólar estadounidense.

| Periodo(MMM DD, AAAA) | Tasa Representativa del Mercado (TRM) |
|---|---|
| 2026/07/23 | 3206.86 |
| 2026/07/24 | 3219.31 |
| 2026/07/25 | 3210.56 |
| 2026/07/26 | 3210.56 |
| 2026/07/27 | 3210.56 |
| 2026/07/28 | 3205.80 |
| 2026/07/29 | 3205.87 |
| 2026/07/30 | 3206.18 |
| 2026/07/31 | 3132.42 |
| 2026/08/01 | 3144.14 |
| 2026/08/02 | 3144.14 |
| 2026/08/03 | 3144.14 |
| 2026/08/04 | 3230.44 |
| 2026/08/05 | 3204.51 |
| 2026/08/06 | 3179.40 |
| 2026/08/07 | 3157.43 |
| 2026/08/08 | 3157.43 |
| 2026/08/09 | 3157.43 |
| 2026/08/10 | 3157.43 |
| 2026/08/11 | 3125.47 |
| 2026/08/12 | 3121.07 |
| 2026/08/13 | 3123.28 |

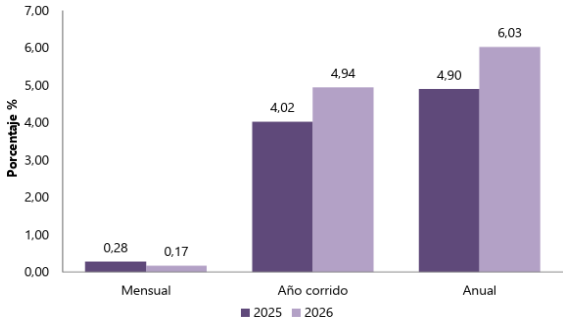
### 4.3 Índice de Precios al Consumidor (IPC)

En julio de 2026 la variación mensual del IPC fue 0,17%, la variación año corrido fue 4,94% y la anual 6,03%. En julio de 2026 la variación anual del IPC fue 6,03%, es decir, 1,13 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 4,90%.

El comportamiento mensual del IPC total en julio de 2026 (0,17%) se explicó principalmente por la variación mensual de las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles y Restaurantes y hoteles. Las mayores variaciones se presentaron en las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,55%) y Salud (0,38%).

**Julio 2026**

**Gráfico 1. IPC Variaciones**
**Total Nacional**
**Julio 2025 - 2026**




**Fuente:** DANE, IPC.

### 4.3.1 Variación y contribución mensual por divisiones de gasto

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

| Divisiones de Gasto | Peso (%) | 2025 | | 2026 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 0,38 | 0,01 |
| Prendas de vestir y calzado | 3,98 | -0,08 | 0,00 | 0,31 | 0,01 |
| Restaurantes y hoteles | 9,43 | 0,35 | 0,04 | 0,30 | 0,03 |
| Bebidas alcohólicas y tabaco | 1,70 | 0,14 | 0,00 | 0,25 | 0,00 |
| Muebles, artículos para elhogar 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 | 4,41 | 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.

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%).

### 4.3.2 Variación y contribución año corrido por divisiones de gasto

**Cuadro 3. IPC Variación y contribución año corrido**
**Según divisiones de gasto**
**Julio 2025 - 2026**

| | | 2025 | | 2026 | |
|---|---|---|---|---|---|
| Divisiones de Gasto | Peso (%) | Variación (%) | Contribución Puntos Porcentuales | Variación (%) | Contribución Puntos Porcentuales |
| Restaurantes y hoteles | 9,43 | 5,17 | 0,57 | 6,75 | 0,77 |
| Alimentos y bebidas no alcohólicas | 15,05 | 5,65 | 1,06 | 6,41 | 1,20 |
| Educación | 4,41 | 5,69 | 0,23 | 5,90 | 0,24 |
| Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar | 4,19 | 2,86 | 0,12 | 5,84 | 0,23 |
| Salud | 1,71 | 4,17 | 0,07 | 5,31 | 0,09 |
| TOTAL | 100,00 | 4,02 | 4,02 | 4,94 | 4,94 |
| Transporte | 12,93 | 4,39 | 0,59 | 4,25 | 0,57 |
| Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles | 33,12 | 3,59 | 1,12 | 4,23 | 1,31 |
| Bebidas alcohólicas y tabaco | 1,70 | 3,42 | 0,06 | 4,17 | 0,07 |
| Bienes y servicios diversos | 5,36 | 2,89 | 0,15 | 3,86 | 0,20 |
| Información y comunicación | 4,33 | -0,42 | -0,01 | 3,26 | 0,08 |
| Recreación y cultura | 3,79 | 0,92 | 0,03 | 2,80 | 0,09 |
| Prendas de vestir y calzado | 3,98 | 1,45 | 0,04 | 2,71 | 0,08 |

**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%).

## 4.4 Encuesta Mensual de Servicios

La Encuesta Mensual de Servicios es una operación estadística por medio de la cual el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) obtiene la información de las variables principales del sector servicios para el análisis de su evolución en el corto plazo

**Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios**
**Total nacional**
**Enero 2024ᵖ / enero 2023**




**Fuente:** DANE – EMS
p Cifra provisional

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

para el mes de enero de 2024, catorce de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con enero de 2023.

**Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios**
**Enero 2024ᵖ / enero 2023**

| Clasificación CIIU Rev. 4 A.C. | | | Ingresos nominales | Ingresos por servicios | Venta de Mercancías | Otros Ingresos |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sección | División | Descripción | Variación (%) | | Contribución (PP) | |
| H | División 52 | Almacenamiento y actividades complementarias al transporte | 0,0 | -0,5 | -0,2 | 0,6 |
| H | División 53 | Correo y servicios de mensajería | 9,9 | 10,9 | 0,0 | -1,0 |
| I | División 56 | Restaurantes, catering y bares | 10,0 | 10,0 | -0,2 | 0,2 |
| J | División 58 | Actividades de edición | 7,0 | 7,6 | -0,3 | -0,3 |
| J | División 59, excepto Clase 5920 | Producción de películas cinematográficas y programas de televisión | -32,2 | -23,5 | -4,8 | -3,9 |
| J | División 60 y Clase 6391 | Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias | 9,0 | 4,9 | 0,0 | 4,1 |
| J | División 61 | Telecomunicaciones | -2,3 | 0,4 | -2,6 | -0,1 |
| J | División 62, División 63, excepto Clase 6391 | Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos | 4,3 | 3,4 | 0,7 | 0,2 |
| LN | Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730 | Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo | 14,2 | 10,1 | 3,8 | 0,3 |
| M | Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74 | Actividades profesionales científicas y técnicas | 4,4 | 4,8 | -0,3 | -0,1 |
| M | Clase 7310 | Publicidad | 19,7 | 19,6 | 0,0 | 0,1 |
| N | Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130 | Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios | 9,1 | 9,4 | -0,2 | 0,0 |
| N | Clase 8220 | Actividades de centros de llamadas (Call center) | -6,3 | -6,3 | 0,0 | -0,1 |
| N | División 82 excepto Clase 8220 | Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center | -1,4 | -0,4 | -0,6 | -0,4 |
| P | Grupo 854 | Educación superior privada | 10,6 | 8,8 | 0,1 | 1,7 |
| Q | Clase 8610 | Salud humana privada con internación | 14,2 | 14,1 | -0,2 | 0,2 |
| Q | División 86 excepto Clase 8610 | Salud humana privada sin internación | 13,6 | 11,8 | 1,7 | 0,0 |
| S | Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96 | Otros servicios de entretenimiento y otros servicios | 3,6 | 2,9 | 0,3 | 0,3 |

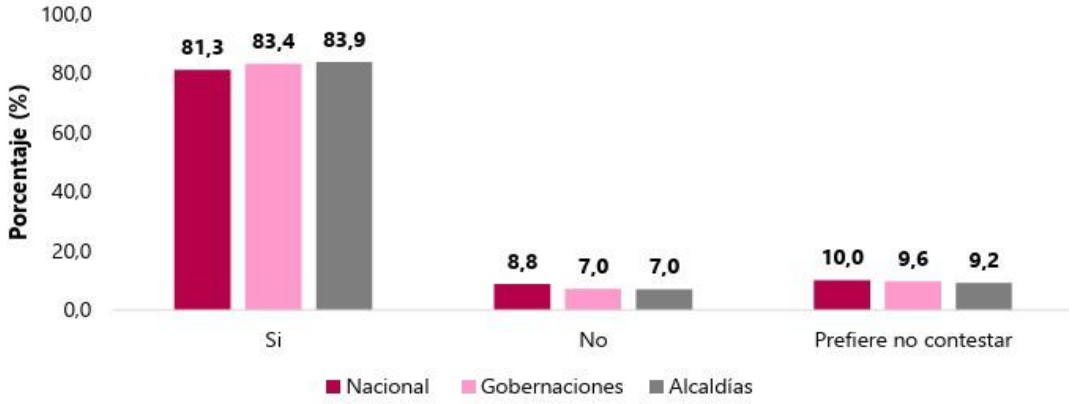
**Fuente:** DANE – EMS
p Cifra provisional
(PP) Puntos porcentuales
Nota: por aproximación decimal, se puede presentar diferencia en la suma de las contribuciones frente a la variación total.

## 5. ASPECTO TECNICO

**Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental (EDI - EDID) 2025**, publicada el 12 de diciembre de 2025 por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE.

De acuerdo a la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental (EDI - EDID) 2025, la cual es una operación estadística dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional, gobernaciones, y alcaldías de las ciudades capital de departamento. Indagan la percepción de los servidores públicos en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales trabajan, como una aproximación para la medición de la administración pública del país. la valoración que tienen los servidores acerca del balance entre su vida personal, laboral y familiar, el mayor porcentaje de quienes reportan que su trabajo les permite mantener en equilibrio estos aspectos de su vida, se encuentra en las alcaldías (83,9%) seguido de las gobernaciones (83,4%) y finalmente los servidores del orden nacional (81,3%). (Ver anexo capitulo C para orden nacional, gobernaciones y alcaldías).

**Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.**
**Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías**.




**Fuente:** DANE, EDI – EDID 2025.
Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías
Nota: Opción única respuesta

Las alcaldías registran el mayor porcentaje de acuerdo con la afirmación he tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos (78,7%), seguidas por las gobernaciones (77,6%) y el orden nacional (75,6%). En contraste, son los servidores de las gobernaciones quienes presentan el mayor porcentaje de acuerdo con la afirmación he tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo (21,9%), seguidos por los de las alcaldías (21,6%) y los del orden nacional (21,1%) (Gráfico 4). (Ver anexo capitulo C para nivel nacional, gobernaciones y alcaldías).

**Gráfico 4. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre su trabajo.**
**Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías.**
**2025**




**Fuente:** DANE, EDI – EDID 2025.
Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías
Nota: Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo

servidores(as) según si consideran que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

**Porcentaje de servidores(as) según si consideran que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral**

**Total gobernaciones y entidades 2025**

| Porcentaje de servidores que consideran que su trabajo en la entidad les permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral | Porcentaje % | Diferencia puntos porcentuales 2025-2024 |
|---|---|---|
| Caldas | 91,2 | 10,7 |
| Atlántico | 89,9 | 3,0 |
| La Guajira | 88,6 | 4,9 |
| Casanare | 88,0 | 5,1 |
| Norte de Santander | 87,5 | -0,4 |
| Risaralda | 87,5 | 3,9 |
| Magdalena | 87,2 | 10,9 |
| Antioquia | 87,2 | 2,0 |
| Bolívar | 86,3 | 1,8 |
| Boyacá | 86,3 | 4,1 |
| Valle del Cauca | 86,1 | 1,8 |
| Quindío | 83,9 | 0,9 |
| Cundinamarca | 83,9 | 2,0 |
| Chocó | 83,6 | 14,3 |
| **Total Gobernaciones** | **83,4** | **1.6** |
| Guainía | 83,3 | -3,2 |
| Sucre | 83,0 | -2,6 |
| César | 81,5 | 4,3 |
| Tolima | 81,4 | -0,7 |
| Guaviare | 81,1 | -2,0 |
| Córdoba | 80,5 | -5,6 |
| Meta | 80,3 | 2,0 |
| Vaupés | 80,2 | 6,6 |
| Huila | 80,2 | 1,3 |
| Caquetá | 80,2 | -5,4 |
| Vichada | 80,0 | 0,0 |
| San Andrés | 79,8 | 5,0 |
| Nariño | 79,2 | 6,5 |
| Santander | 75,9 | -3,6 |
| Arauca | 75,7 | 2,2 |
| Putumayo | 73,4 | -6,4 |
| Cauca | 71,2 | 3,0 |
| Amazonas | 49,5 | -25,0 |




**Fuente:** DANE. EDI-EDID 2025.
- Incluye respuesta SI
- Población de referencia: 10,374 servidores de gobernaciones

DIMPE – GIT Capital Social

Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

 Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados,

con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

 Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Desde la Dirección función pública se busca fortalecer los mecanismos de participación e inclusión de los funcionarios en las diferentes actividades, programas y ejes trasversales adelantados por programa de Bienestar laboral, en aras de garantizar los derechos y acceso a todos los incentivos de la entidad. Que a través de estos medios de busca contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, los cuales están cimentado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, destacando aspectos de vital importancia como lo son:

- Eje de equilibrio psicosocial.
- Eje de salud mental.
- Eje de convivencia social
- Eje de alianzas interinstitucionales.
- Eje de transformación digital, este último como eje transversal.

**EJE 1: EQUILIBRIO PISICOSOCIAL**

10.1.1. Factores Psicosociales
10.1.1.1. Eventos deportivos y recreacionales
10.1.1.2. Eventos artísticos y culturales 10.1.1.3. Capacitaciones en artes y/o artesanías
10.1.1.4. Teletrabajo / Trabajo virtual en casa
10.1.1.5. Concurso los servidores públicos tienen talento
10.1.1.6. Bienestar espiritual. Equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar

10.1.2.1. Horarios flexibles
10.1.2.2. Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
10.1.2.3. Día del abuelo
10.1.2.4. Día de la familia
10.1.2.5. Día del niño
10.1.2.6. Reconocimiento a los empleados que legalicen su unión marital de hecho.
10.1.2.7. Sala de lactancia materna
10.1.2.8. Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

10.1.3. Calidad de vida laboral
10.1.3.1. Día del servidor público
10.1.3.2. Día de la profesión
10.1.3.3. Día del trabajo decente
10.1.3.4. Desvinculación laboral asistida
10.1.3.5. Incentivos: Reconocimiento al buen desempeño laboral
10.1.3.6. Celebración de cumpleaños.

10.1.4. Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia
10.1.4.1. Entorno laboral saludable
10.1.4.2. Promoción a la lectura
10.1.4.3. Promoción uso de la bicicleta

**EJE 2: SALUD MENTAL**
10.2.1. Higiene mental
10.2.1.1. Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
10.2.1.2. Estrategias de trabajo bajo presión

10.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia
10.2.2.1. Prevención del sedentarismo
10.2.2.2. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
10.2.2.3. Tele orientación psicológica.

10.2.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad
10.2.3.1.1. Promoción inclusión laboral, diversidad y equidad.
10.2.3.1.2. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
10.2.3.1.3. Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas

**EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL**
10.2.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad
10.2.3.1.1. Promoción la inclusión laboral, diversidad y equidad.
10.2.3.1.2. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
10.2.3.1.3. Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.

10.2.3.2. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.
10.2.3.3. Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
10.2.3.4. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder
10.2.3.5. Desarrollar procedimientos y rutas de atención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder.

**EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES**
10.3.1. Coordinación Interinstitucional
10.3.1.1. Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
10.3.1.2. Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño

**EJE TRANSVERSAL 5: TRANSFORMACION DIGITAL**
10.4.1. Creación de cultura digital para el bienestar.
10.4.1.1. Desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito.
10.4.2. Analítica de datos para el bienestar.
10.4.2.1. Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
10.4.2.2. Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información.
10.4.2.3. Actualización de redes y sistemas de información.
10.4.3. Creación de ecosistemas digitales.
10.4.3.1. Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

## 5.1 ACTIVIDADES A DESARROLLAR

| EJE No. 1 EQUILIBRIO SOCIAL | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **COMPONENTE** | **ACTIVIDAD RELACIONADA** | **NOMBRE DE LA INICATIVA** | **DESCRIPCION DE LA INICIATIVA** | **BENEFICIARIOS** |
| FACTORES PSICOSOCIALES | Eventos deportivos y recreacionales | Carrera 5 K | Carrera de 5 Kilómetros - Por categorías (Senior - Master - Junior) La carrera super héroes | 300 |
| | Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales | Realismo mágico 2026 | Palco noviembrito para disfrutar y participar del bando de independencia | 150 |
| | | | "Vamos Pal pueblo" Vive Bolívar…viaja por el departamento (Dos rutas) | 120 |
| | | | Grupo de gaita (Son Bolívar) | 16 |
| | Capacitación en artes y/o artesanías | La hora de ser artista 2026 | **Inscripción a cursos artísticos:** Curso de cocina | 30 |
| | Bienestar espiritual | "Creencias y valores" | Eucaristías y predicas mensual | 50 |
| | | | Jornada de confesión y acompañamiento espiritual | |
| EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | Dia del abuelo (15 de agosto) | "Padres de nuevo" | Actividad lúdico-recreativa abuelo - nietos | 50 abuelos 60 nietos |
| | Dia de la niñez y la recreación | "Los peques" | Actividad Junior (13 a 18 años) | 40 |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL | Celebración del día del trabajo decente (Oct 7) | Dia del trabajo decente en Colombia | Actividades de divulgación. Promoción y Capacitación en relación con el trabajo decente | 150 |
| | Celebración de cumpleaños | Feliz Cumpleaños a ti | Dia de playa y diversión: Celebración de Cumpleaños por cuatrimestre | 140 |

| EJE No. 2 SALUD MENTAL | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **COMPONENTE** | **ACTIVIDAD RELACIONADA** | **NOMBRE DE LA INICATIVA** | **DESCRIPCION DE LA INICIATIVA** | **BENEFICIARIOS** |
| PFREVENCION DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD | Prevención del sedentarismo | "Sana MENTE…. Tu salud mental mejor" | Escuelas de formación deportiva (Principiante - Senior - Master) - Semillero deportivo | 83 |

| EJE No. 5 IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **COMPONENTE** | **ACTIVIDAD RELACIONADA** | **NOMBRE DE LA INICATIVA** | **DESCRIPCION DE LA INICIATIVA** | **BENEFICIARIOS** |
| | Voluntariado Gobernabolista | Programa de voluntariado | Apoyo a fundaciones de preferencia | 30 |
| | Gestores de felicidad (GEFES) | GEFES | Identificación, capacitación y reconocimiento a gestores de felicidad por dependencia | 35 |

**5.2 ESPECIFICACIONES TECNICAS.**

Las especificaciones técnicas se encuentran en el Anexo: Descripción de actividades contrato bienestar laboral, en el que se detalla la actividad a desarrollar, la metodología, objetivos, duración de la actividad, cronograma y las condiciones técnicas de cada una de las actividades que debe cumplir el contratista.

## 6. PRESUPUESTO OFICIAL

El presupuesto del presente contrato asciende a la suma de **SETECIENTOS CUARENTA Y TRES MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS M/CTE. ($743 759 999,00)** el cual incluye IVA y todos los impuestos, tasas, contribuciones, así como los costos directos e indirectos a los que haya lugar, requeridos para el cumplimiento del objeto del contrato.

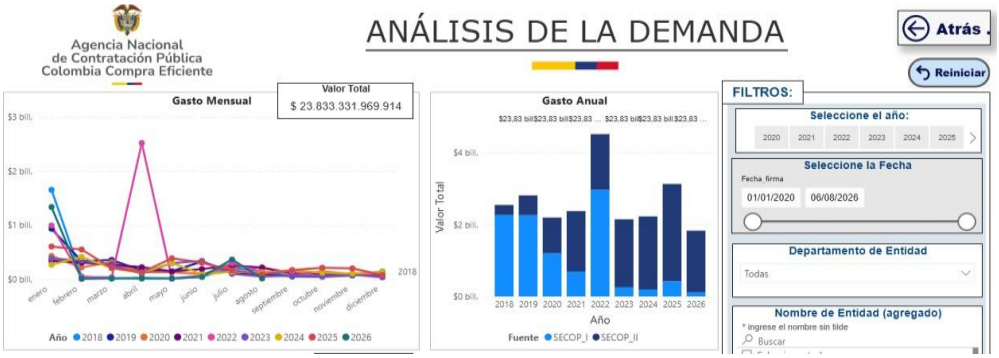
| PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL | | | |
|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA INICATIVA** | **DESCRIPCION DE LA INICIATIVA** | **BENEFICIARIOS** | **VALOR** |
| **CARRERA 5 K** | Carrera de 5 Kilómetros - Por categorías (Senior - Máster -Junior) La carrera super héroes | 300 | $ 143.856.260,67 |
| **REALISMO MAGICO 2026** | Palco noviembrito para disfrutar y participar del bando de independencia | 150 | $ 94.622.937,88 |
| | "Vamos Pa`l pueblo" Vive Bolívar…viaja por el departamento (Dos rutas) | 120 | $ 56.707.301,66 |
| | Grupo de gaita (Son Bolívar) | 16 | $ 19.600.000,00 |
| **LA HORA DE SER ARTISTA 2026** | **Inscripción a cursos artísticos:** Curso de cocina | 30 | $ 9.332.941,83 |
| **"CREENCIAS Y VALORES"** | Eucaristías y predicas mensual | 50 | $ 4.960.882,88 |
| | Jornada de confesión y acompañamiento espiritual | | |
| **"PADRES DE NUEVO"** | Actividad lúdico-recreativa abuelo - nietos | 110 | $ 48.968.200,00 |
| **"LOS PEQUES"** | Actividad Junior (13 a 18 años) | 40 | $ 27.000.000,00 |
| **DIA DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA** | Actividades de divulgación. Promoción y Capacitación en relación con el trabajo decente | 150 | $ 12.499.196,45 |
| **FELIZ CUMPLEAÑOS A TI** | Dia de playa y diversión: Celebración de Cumpleaños por cuatrimestre | 140 | $ 105.675.500,00 |
| | Escuelas de formación deportiva (Principiante - Senior - Máster) - Semillero deportivo | 83 | $ 140.000.000,00 |
| **PROGRAMA DE VOLUNATRIADO** | Apoyo a fundaciones de preferencia | 30 | $ 24.218.300,00 |
| **GEFES** | Identificación, capacitación y reconocimiento a gestores de felicidad por dependencia | 35 | $ 6.000.000,00 |
| **HONORARIOS** | Correspondiente representación legales, dirección del proyecto, ingeniería logística y gestión del riesgo. | 1 | $ 42.818.478,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **PROFESIONAL UNIVERSITARIO** | Administración de la información de los eventos, Sistematización, manejo de Microsoft Forms, Cargue de evidencias OneDrive, Publicaciones de expectativa, ejecución y resultados, aplicación de encuestas de satisfacción, Selección de evidencias y edición de videos. | 1 | $ 7.500.000,00 |
| **TOTAL, PRESUPUESTO** | | | **$ 743.759.999,38** |

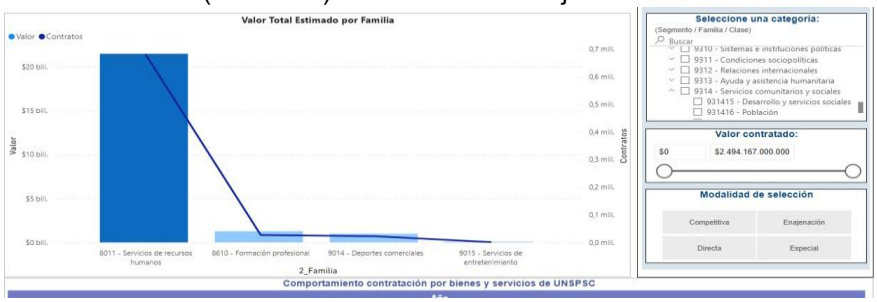
**6.1 FORMA DE PAGO DEL CONTRATO.**
La forma de pago del contrato será la siguiente:

## 7. DEMANDA

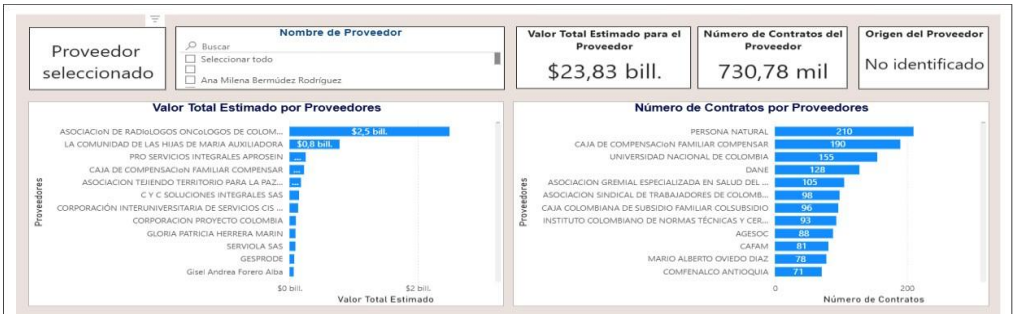
Consultado los códigos UNSPSC de la necesidad a contratar en la herramienta de análisis de la demanda del Modelo de Abastecimiento Estratégico de la Agencia Nacional de Contratación Pública, en los últimos años a nivel nacional, se evidencia un gasto mensual a nivel nacional por $ 23.833.331.969.914, con un promedio de 730.780 contratos mensuales.



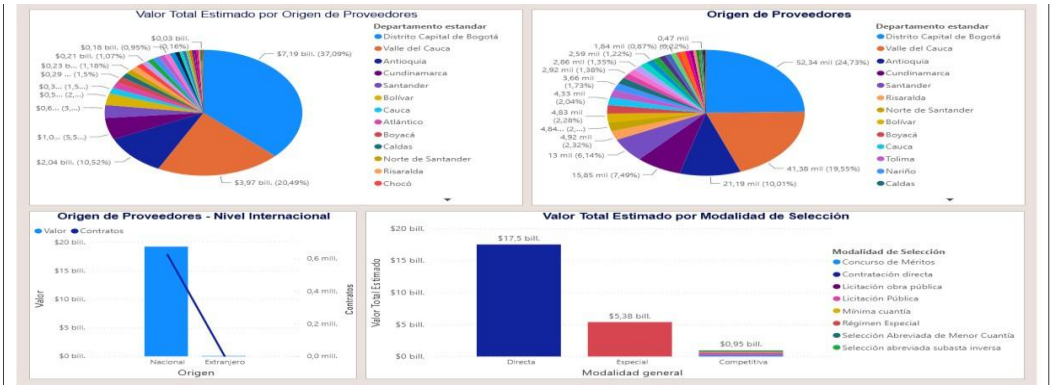
Comportamiento por familia de la clasificación económica del código Estándar de Productos y Servicios de las Naciones Unidas (UNSPSC) de la necesidad objeto de la contratación.




A continuación, la grafía nos muestra los proveedores con mayores números de contratos para esta necesidad como son las personas naturales, seguidos de las cajas de compensación, mientras que el mayor valor del total contratado por proveedor es con Personas Jurídicas.




De acuerdo con la información consultada en la herramienta de análisis de la demanda a nivel nacional evidenciamos que del valor total estimado por origen del proveedor para el Departamento de Bolívar corresponde a un 2.98% del total nacional, con una cantidad de proveedores de 4.832 que representa un 2.28%. con respecto a la modalidad de selección más utilizada para este tipo de necesidad objeto de estudio es la Contracción Directa, seguido de la contratación Especial como se evidencia a continuación.



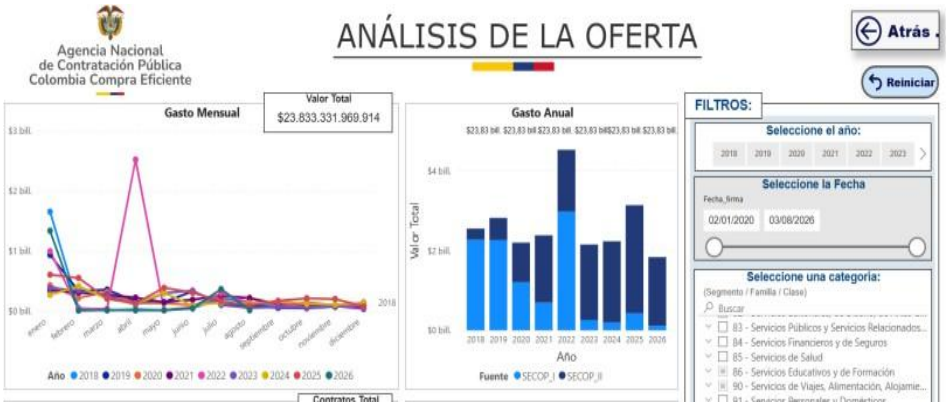
Para efectos de determinar el análisis de la demanda, se tuvo en cuenta los procesos contractuales a nivel nacional en los últimos años con el mismo objeto contractual al que se pretende contratar.

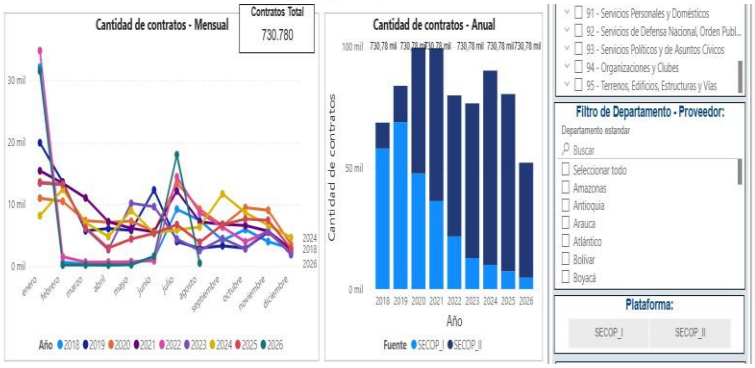
| NUMERO DE CONTRATO | ENTIDAD | OBEJETO | VALOR | CONTRATISTA | LINK |
|---|---|---|---|---|---|
| CAR-CPS--2618-2025 | CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA - CAR. | PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION EN LA ORGANIZACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES DE LA CORPORACIÓN AUTONÓMA DE CUNDINAMARCA - CAR Y SUS FAMILIAS. | 2.800.000.000 | CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO | https://community.secop.gov.co/Public/TEndering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.8067645&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true |
| OTH-CD-2297.-2022 | CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA - CAR. | Prestar servicios de apoyo en las actividades de planeación, desarrollo y seguimiento diseñados en el Plan de Bienestar Social 2023 dirigido a los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca - CAR y sus familias. | 2.261.177.319 | CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO | https://community.secop.gov.co/Public/TEndering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4502791&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true |
| CD-124-2025 | PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION | PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2025 DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN | 1.780.000.000 | | https://community.secop.gov.co/Public/TEndering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.8553941&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true |
| CD-170-2026 | PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION | PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026 DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN | 5.907.823.582 | CAFAM | https://community.secop.gov.co/Public/TEndering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.9851842&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true |
| CTO-265-2025 | MINISTERIO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO - MINCIT | Prestar servicios de apoyo a la gestión para la ejecución del plan de bienestar social, incentivos, hacer intervención y mejoramiento del clima y la cultura organizacional. | 2.501.979.970 | CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR | https://community.secop.gov.co/Public/TEndering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.7810481&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true |
| DSAJBO-CD-007-2026 | Rama Judicial-Dirección Seccional de Administración Judicial de Bogotá | Prestar los servicios de apoyo técnico, logístico y operativo para ejecutar el programa de bienestar social para los empleados y funcionarios judiciales adscritos al distrito judicial de Bogotá a cargo de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Bogotá y su núcleo familiar. | 3.500.000.000 | | https://community.secop.gov.co/Public/TEndering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.9895426&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true |
| 54000724 | SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Prestar servicios de formación, capacitación, actualización académica y virtualización de cursos | 2.020.000.000 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA | https://community.secop.gov.co/Public/TEndering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.6139092&i |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | DOMICILIARIOS | para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2024, fortaleciendo el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias de los servidores públicos de la SUPERSERVICIOS. | | | sFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true |
| SED-SGI-DTH-PSAG-31-2025 | SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO | PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES, CAPACITACION Y PREVENCION Y PROMOCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. | 20.392.295.000 | CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR | https://community.secop.gov.co/Public/TEndering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.8036551&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true |
| SDIS-CD-330300-2026 | Secretaría Distrital de Integración Social) | PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, CAPACITACIÓN, PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS SERVIDORES DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. | 4.331.310.000,00 | CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR | https://community.secop.gov.co/Public/TEndering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.9799156&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true |

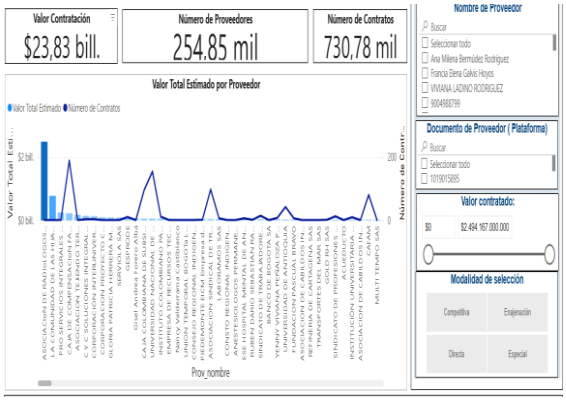
## 8. ANALISIS DE LA OFERTA

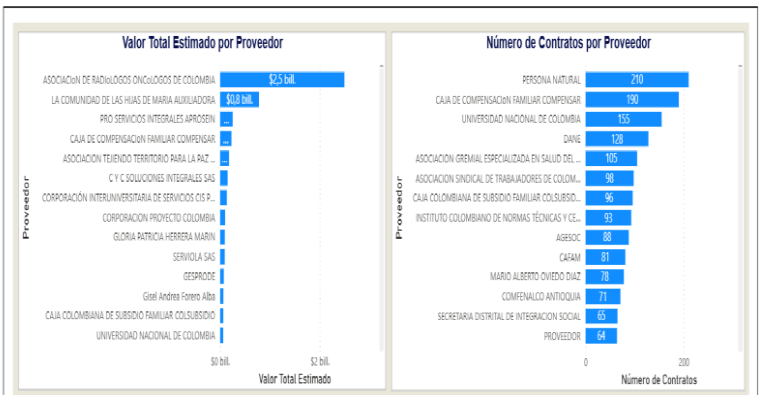
Se realizo consulta a nivel regional en la herramienta de análisis de la oferta del Modelo de Abastecimiento Estratégico de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, la cual nos presenta la siguiente información.

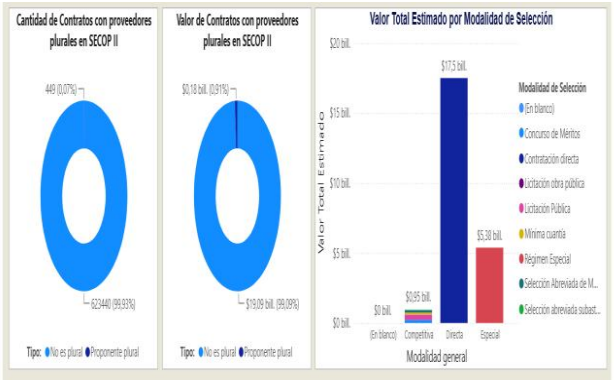


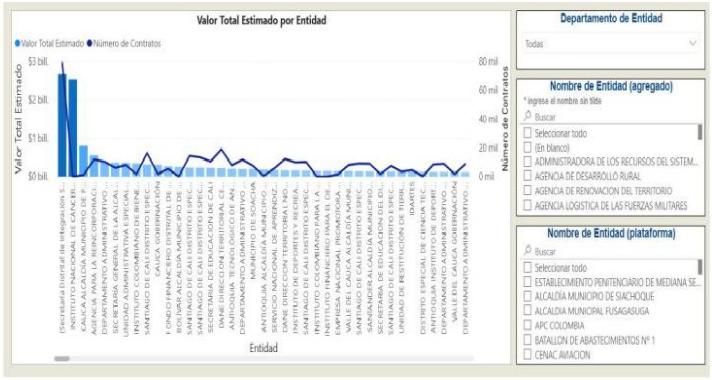



En el análisis de oferta nos muestra un total de Proveedores a nivel nacional, así como la cantidad de contratos suscritos. Encontrando el mayor número de contratos en personas naturales, caja de compensación entre otros, personas jurídicas.




Se deja constancia que la entidad cumplió con el deber de análisis para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo.

Fuentes:
DANE - www.dane.gov.co
COLOMBIA COMPRA EFICIENTE - www.colombiacompra.gov.co
GOOGLE - www.google.com.co
CAMARA DE COMERCIO - www.cccartagena.org.co
SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES - www.supersociedades.gov.co
**Fecha: 28/02/2025**

**CLAUDETT RUIZ BENITEZ**
**Asesor Externo secretaria Salud**