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 y programa de bienestar social, laboral, estímulos e incentivos dirigidos a los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo- Dirección Territorial Valle y su núcleo familiar, 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, de acuerdo con la propuesta presentada.

2. Análisis Económico del Sector

2.1. Aspectos Generales del mercado.

Las Cajas de Compensación, son entidades con enfoque social, sin ánimo de lucro, gestoras del subsidio familiar en Colombia a las que están afiliados más de 6.5 millones de trabajadores que se benefician directamente y con sus familias de los servicios y programas que desarrollan.

Esta cifra se acrecienta notablemente a 21.2 millones de personas si consideramos a los colombianos que son impactados con programas sociales integrales o específicos que desarrollan las Cajas para la población no afiliada. Es decir, impactan sobre el 47% de los colombianos.

Desde su creación en 1954, las Cajas se han convertido en un exitoso ejemplo de alianza público-privada líder en la formulación y ejecución eficiente de programas sociales en Colombia. Además, son las únicas corporaciones que son regidas por consejos directivos en los que participan en igualdad de condiciones los empresarios (elegidos en las asambleas de empresas aportantes) y los trabajadores (postulados por los sindicados y elegidos por el Ministerio de Trabajo). Son ellos los encargados de determinar los enfoques y alcances de los diferentes programas sociales de las Cajas.

Su labor ha permitido que especialmente los empleados de estratos bajos aumenten su calidad de vida a través de los programas de seguridad social que ofrecen, brindándoles el mejoramiento de su ingreso a través de un subsidio en dinero por personas a cargo, permitiéndoles el acceso a bienes y servicios tales como: educación, vivienda, cultura, bibliotecas, créditos sociales y recreación, que de otra forma no podrían costear.

Por esta razón, y agregado a sus eficientes labores, las Cajas han sido partidarios de crear mecanismos que permitan mejorar sus procesos internos, facilitar la tarea del control fiscal y fortalecer la transparencia en el manejo de los recursos, para ello vienen implementando, como esfuerzo propio, un sistema integrado de información, un manual de gestión fiscal que permitirá ahondar en el desarrollo de acciones preventivas, en la implementación de buenas prácticas y el fortalecimiento por parte del Gobierno Nacional de la Superintendencia del Subsidio Familiar, como ente encargado de la inspección, vigilancia y control de las Cajas.

Entendiendo que las Cajas de Compensación Familiar hacen parte del sector terciario de la economía, por brindar las actividades de comercio, servicios y transporte y no se encarga de producir sino de ofrecer y distribuir productos

Al cierre de 2024, el Sistema de Compensación Familiar registró **20,5 millones de personas vinculadas**, de las cuales **10,5 millones corresponden a trabajadores afiliados** y aproximadamente **10 millones a familiares beneficiarios**, según cifras reportadas por la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar (ASOCAJAS). Además, el sistema contó con un promedio de **806.000 empresas aportantes afiliadas**, consolidándose como uno de los principales instrumentos de promoción del bienestar social y fortalecimiento del empleo formal en Colombia. Fuente: ASOCAJAS, Balance del Sistema de Compensación Familiar 2024 (febrero de 2025).

Desde su creación, las Cajas de Compensación Familiar se han consolidado como un exitoso modelo de articulación público-privada para la ejecución de programas sociales. Su estructura de gobierno corporativo garantiza la participación equilibrada de representantes de los empleadores y de los trabajadores en los consejos directivos, quienes orientan las políticas y programas destinados a mejorar las condiciones de vida de los afiliados y sus familias.

Su labor ha permitido que millones de trabajadores, especialmente aquellos pertenecientes a los niveles de ingresos más bajos, accedan a subsidios monetarios y a servicios sociales en áreas como educación, vivienda, recreación, deporte, cultura, bibliotecas, turismo social, empleo, emprendimiento y crédito social.

De acuerdo con la Superintendencia del Subsidio Familiar, para 2024 existían **9.578.588 trabajadores afiliados que devengaban menos de cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes**, equivalentes al **89,2 % del total de afiliados**, población que constituye el principal grupo beneficiario de los subsidios y servicios que ofrecen las Cajas de Compensación Familiar. Asimismo, durante 2024 las cajas proyectaron el pago de cerca de **$2,7 billones de pesos** por concepto de cuota monetaria

de subsidio familiar. Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar, Resolución de Cuota Monetaria 2024.
Las Cajas de Compensación Familiar hacen parte del sector terciario de la economía, debido a que desarrollan actividades orientadas principalmente a la prestación de servicios sociales, educativos, recreativos, deportivos, culturales, turísticos y de apoyo al empleo, contribuyendo al desarrollo humano y social de la población afiliada y sus familias.
Adicionalmente, estas entidades continúan fortaleciendo sus mecanismos de transparencia, transformación digital, control interno y gestión de la información, mediante la implementación de sistemas tecnológicos integrados que favorecen la eficiencia administrativa, la trazabilidad de los recursos parafiscales y el fortalecimiento de los procesos de inspección, vigilancia y control liderados por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

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.

En esta parte se debe contextualizar la necesidad de la Entidad y se debe indicar en que código CIIU se encuentran las empresas del sector.
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 2026 se desarrollarán actividades culturales, recreativas, deportivas, de bienestar social laboral, estímulos e incentivos, 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 Valle del Cauca:**

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.

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

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

acuerdo, al "Sistema de Clasificación Industrial Internacional Uniforme" -CIIU

SECCIÓN R Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación Esta sección comprende una amplia gama de actividades de interés cultural, de entretenimiento y recreación para el público en general, como: la producción y la promoción de actuaciones en directo, espectáculos en vivo, exposiciones, funcionamiento de museos y lugares históricos, juegos de azar y actividades deportivas y recreativas.

DIVISIÓN 90 Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento

CLASE 900 Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento Este grupo comprende la explotación de las instalaciones y la prestación de servicios para atender los intereses culturales y de entretenimiento de los usuarios. Abarca la producción, promoción y participación de actuaciones en vivo, eventos y exposiciones destinadas para la vista del público; la contribución de conocimientos, aptitudes y habilidades artísticas, creativas o técnicas para la creación de productos artísticos y actuaciones en vivo (espectáculos).

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:

Código - Segmento	Código - Familia	Código - Clase	Código - Producto	Nombre - Producto
93000000	93140000	93141700	93141701	Organizaciones de eventos culturales

2.1.1. 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.

2.1.2. Contexto Regulatorio:

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.

3. Estudio de la demanda

3.1. Análisis histórico de la Entidad.

Para establecer un análisis de costos histórico, se realizó consulta en las bases de datos del SECOP, realizando búsqueda de contratos celebrados por el Ministerio del Trabajo cuyo objeto se relacionará con el actual proceso.

1. **ANALISIS DE COMO ADQUIEREN LAS ENTIDADES ESTATALES Y LAS EMPRESAS LOS BIENES Y SERVICIOS OBJETO DEL PRESENTE PROCESO DE CONTRATACION.**

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 encuentran en ejecución, certificados y en liquidación

RELACION CONTRATOS AÑO 2022

Item	NOMBRE CONTRATISTA	CONTRATO No.	OBJETO DEL CONTRATO	VALOR CONTRATO + ADICIONES	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA INICIAL DE TERMINACION CONTRATO	Observacion Contratos
1	FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	34/2022	CTO 34 DE 2022 PRESTAR EL SERVICIO PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, PARA LOS FUNCIONARIOS DEL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	41.636.460	8-feb.-22	30-nov.-22	En liquidacion
2	SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	232/2022	CTO 232 DE 2022 CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA APOYAR EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE LAS RUTAS DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO (PROGRAMAS DE BIENESTAR, INCENTIVOS INSTITUCIONALES, CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL) EN EL MARCO DE MIPG VERSIÓN 4 PARA LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR VIGENCIA 2022	1.259.225.998	1-feb.-22	31-dic.-22	En liquidacion
3	MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	710/2022	CTO 710 DE 2022 PRESTAR EL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REQUERIDAS DE ACUERDO CON EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE MINVIVIENDA, PARA LA VIGENCIA 2022	256.272.162	28-ene.-22	31-dic.-22	En liquidacion
4	MINISTERIO DE AMBIENTE YDESARROLLO SOSTENIBLE	763/2022	CTO 763 DE 2022 CONTRATAR CON LOS SERVICIOS DE ALIADO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES DEL PLAN DE BIENESTAR	170.000.000	27-ene.-22	31-dic.-22	En liquidacion
5	SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	386/2022	CTO 386 DE 2022 PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA A TRAVÉS DEL FORTALECIMIENTO INTEGRAL LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA MEDIANTE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS, CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN CAFAM EN ARAS DE LOGRAR EL DESPLIEGUE EFECTIVO AL PLAN DE BIENESTAR DE LA PRESENTE VIGENCIA	130.000.000	31-ene.-22	25-dic.-22	En liquidacion

6	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS	104/2022	CTO 104 DE 2022 CONTRATAR SERVICIOS OPERATIVOS, LOGÍSTICOS, ASISTENCIALES EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022	125.000.000	11-jul.-22	16-dic.-22	En liquidacion
7	FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	061/2022	CTO 061 DE 2022 PRESTAR EL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES DE CONFORMIDAD CON EL PLAN DE BIENESTAR 2022, CONCERTADO ENTRE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y EL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	217.396.350	1-jul.-22	15-dic.-22	Certificado

4. 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:

LISTADO DE CAJAS DE COMPENSACION A NIVEL NACIONAL
• Asociación de las Cajas de Compensación Familiar Compensar, Comfenalco Valle y
• Comfenalco Antioquia
• Asociación Nacional De Cajas De Compensación - ASOCAJAS
• Caja Colombiana de Subsidio Familiar COLSUBSIDIO
• Caja de Compensación Familiar CAFAM
• Caja de Compensación Familiar CAJACOPI ATLANTICO
• Caja de Compensación Familiar Camacol COMFAMILIAR CAMACOL
• Caja de Compensación Familiar Campesina COMCAJA
• Caja de Compensación Familiar COFREM
• Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR ATLANTICO
• Caja de Compensación Familiar COMFENALCO ANTIOQUIA
• Caja de Compensación Familiar COMFENALCO SANTANDER
• Caja de Compensación Familiar COMPENSAR
• Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA
• Caja de Compensación Familiar de Arauca COMFIAR
• Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja CAFABA
• Caja de Compensación Familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA
• Caja de Compensación Familiar de Boyacá – COMFABOY
• Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFAMILIARES
• Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar
• Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR
• Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca - COMFACUNDI

LISTADO DE CAJAS DE COMPENSACION A NIVEL NACIONAL
• Caja de Compensación Familiar de Fenalco - Andi COMFENALCO CARTAGENA
• Caja de Compensación Familiar de Fenalco COMFENALCO QUINDIO
• Caja de Compensación Familiar de Fenalco del Tolima - COMFENALCO
• Caja de Compensación Familiar de la Guajira - COMFAGUAJIRA
• Caja de Compensación Familiar de Nariño
• Caja de Compensación Familiar de Risaralda- COMFAMILIAR RISARALDA
• Caja de Compensación Familiar de San Andrés y Providencia Islas CAJASAI
• Caja de Compensación Familiar de Sucre COMFASUCRE
• Caja de Compensación Familiar del Amazonas CAFAMAZ
• Caja de Compensación Familiar del Caquetá – COMFACA
• Caja de Compensación Familiar del Casanare - COMFACASANARE
• Caja de Compensación Familiar del Casanare - COMFACASANARE
• Caja de Compensación Familiar del Cauca – COMFACAUCA
• Caja de Compensación Familiar del Cesar COMFACESAR
• Caja de Compensación Familiar del Choco
• Caja de Compensación Familiar del Huila – COMFAMILIAR
• Caja de Compensación Familiar del Magdalena CAJAMAG
• Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander COMFANORTE
• Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano COMFAORIENTE
• Caja de Compensación Familiar del Putumayo - COMFAMILIAR PUTUMAYO
• Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima CAFASUR
• Caja de Compensación Familiar del Tolima COMFATOLIMA
• Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - COMFENALCO VALLE DELAGENTE
• Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca COMFAMILIAR ANDI – COMFANDI
• Caja Santandereana de Subsidio Familiar CAJASAN
• Federación Nacional De Cajas De Compensación Familiar - FEDECAJAS

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

EMPRESA	CORREO ELECTRONICO
CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI –COMFANDI	beatrizgutierrez@comfandi.com.co
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA - COMFENALCO VALLE DELAGENTE	servicioalcliente@comfenalco

5. ANALISIS PRESUPUESTAL DE LA CONTRATACIÓN

El estudio de mercado y análisis del sector arrojó como resultado los siguientes precios para determinar el presupuesto, así:

Cotización

VEINTISIETE MILLONES SETECIENTOS VEINTICINCO MIL CIENTO SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE

CAJA DE COMPENSACION COMFANDI

CARNAVAL DE LA FELICIDAD - CUMPLEAÑOS DEL MINISTERIO

Descripción	Categoria	Cantidad	Vlr Unit. sin IVA	% Imp.	Vlr Total sin IVA
DECORACION FIESTAS TEMATICAS		1	$ 801,345.00	19 %	$ 801,345.00
SONIDO PARA EVENTOS HASTA 100 PAX		1	$ 1,426,387.00	19 %	$ 1,426,387.00
OPERADOR LUDICO		3	$ 222,689.00	19 %	$ 668,067.00
PROGRAMA RECREATIVO FESTIRECORD		2	$ 337,395.00	19 %	$ 674,790.00
ANIMADOR ANDRES ZAPATA		1	$ 1,184,034.00	19 %	$ 1,184,034.00
PROGRAMA RECREATIVO FERIA MINI INFLABLES		1	$ 1,260,588.00	19 %	$ 1,260,588.00
	Subtotal productos sin impuestos				$ 6,015,211.00
	Impuesto nacional al consumo				$ 0.00
	IVA				$ 1,142,889.90
	Valor total de la cotización				$ 7,158,100.00

Descripción	Cantidad	Vlr Unit. sin IVA	% Imp.	Vlr Total sin IVA
COMESTIBLES 8%	483	$ 264,445.00	8 %	$ 6,913,068.00
	Subtotal productos sin impuestos			$ 6,913,068.00
	Impuesto nacional al consumo			$ 553,044.72
	IVA			$ 0.00
	Valor total de la cotización			$ 7,466,100.00

Descripción	Categoria	Cantidad	Vlr Unit. sin IVA	% Imp.	Vlr Total sin IVA
TRANSPORTE X VOLUMEN (MÁS DE 100 UND)		1	$ 25,882.00	19 %	$ 25,882.00
REFRIGERIO COMBO REFRI SENCILLO		120	$ 7,500.00	8 %	$ 900,000.00
	Subtotal productos sin impuestos				$ 925,882.00
	Impuesto nacional al consumo				$ 72,000.00
	IVA				$ 4,917.65
	Valor total de la cotización				$ 1,002,800.00

La actividad en las instalaciones del Club Campestre Arroyohondo Comfandi para 120 colaboradores, incluyendo: Lugar exclusivo, con diversión guiada, animación, ingreso a las piscinas, desayuno, almuerzo y refrigerios, todo en torno a la integración y celebración de aniversario de la entidad y carnaval de la felicidad.

NOVENA DE AGUINALDO

Descripción	Cantidad	Vlr Unit. sin IVA	% Imp.	Vlr Total sin IVA
BIENES SERV 8%	90	$ 11,204.00	8 %	$ 1,008,360.00
COMESTIBLES 8%	1	$ 74,074.00	8 %	$ 74,074.00
Mandato 19%	1	$ 588,235.00	19 %	$ 588,235.00
	Subtotal productos sin impuestos			$ 1,670,669.00
	Impuesto nacional al consumo			$ 86,592.93
	IVA			$ 111,764.71
	Valor total de la cotización			$ 1,869,000.00

Actividad a realizarse en las instalaciones de la Dirección Territorial Valle. Con show musical navideño. Refrigerio para compartir. Para participación de los servidores públicos y sus familias.

Torneo de bolos

Descripción	Categoria	Cantidad	Vlr Unit. sin IVA	% Imp.	Vlr Total sin IVA
LINEA DE BOLOS		60	$ 22,689.00	19 %	$ 1,361,340.00
COORDINADOR DE EVENTOS DEPORTIVOS		1	$ 162,605.00	19 %	$ 162,605.00
REFRIGERIO SANDWICH LUNCH +JUGO HIT CAJA		30	$ 12,963.00	8 %	$ 388,890.00
MEDALLA DE PREMIACION		6	$ 9,160.00	19 %	$ 54,960.00
	Subtotal productos sin impuestos				$ 1,967,795.00
	Impuesto nacional al consumo				$ 31,111.20
	IVA				$ 299,992.20
	Valor total de la cotización				$ 2,298,900.00

Torneo de bolos para 30 personas en la Liga del Valle, generando integración entre equipos, se premia mejores puntajes a 1er, 2do y 3er lugar con refrigerio para 30 personas.

Dia del Inspector:

Descripción	Categoria	Cantidad	Vlr Unit. sin IVA	% Imp.	Vlr Total sin IVA
REFRIGERIO WRAP DE POLLO		98	$ 11,944.00	8 %	$ 1,170,512.00
REFRIGERIO SANDWICH FALATEL (VEGETARIANO)		2	$ 11,944.00	8 %	$ 23,888.00
TRANSPORTE CENTRO Y OESTE 51 A 100 PAX		1	$ 27,563.00	19 %	$ 27,563.00
SHOW MUSICAL VICTOR GRAJALES		1	$ 689,076.00	19 %	$ 689,076.00
	Subtotal productos sin impuestos				$ 1,911,039.00
	Impuesto nacional al consumo				$ 95,556.00
	IVA				$ 136,161.34
	Valor total de la cotización				$ 2,142,800.00

Celebración día del inspector exaltando su labor con show musical en sede, 100 refrigerios, 2 de ellos vegetarianos, generando un espacio de integración.

Torneo de Sapo	$ 440.500
Torneo de Bolos	$ 2.298.898
Dia del inspector	$ 2.142.756
Novena	$ 1.869.000
Festival De La Felicidad	$ 15.627.013
Dia de los Niños	$ 5.347.000
TOTAL	**$ 27.725.167**

PLAZO DE EJECUCION

El plazo de ejecución del contrato será a partir de la suscripción del acta de inicio, previa aprobación de la garantía, expedición del registro presupuestal, el plazo será hasta **el TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE 2026** o hasta agotarse los recursos existentes**.**

FORMA DE PAGO

El valor del contrato se pagará en una cuota, contra entrega de la factura de los servicios efectivamente prestados, previa presentación del informe de gestión y certificación de la correcta prestación del servicio por parte del Supervisor.

Las actividades y cada uno de los programas deberán ser facturadas teniendo en cuenta el número de asistentes confirmados por el Ministerio del Trabajo- Dirección Territorial Valle.

5.1. Justificación de la realización de un contrato directo

La Ley 1150 de 2007, artículo 2º, numeral 4º, literal h) prevé como causal de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales.

En el mismo sentido el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto No.1082 de 2015, desarrolla las causales de contratación directa, para la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión estipulando 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.*
>
> *Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.*
>
> *La entidad estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos."*

Finalmente, el Decreto 752 de 1984 en el artículo 12 autoriza a las entidades del Estado a contratar con las Cajas de Compensación Familiar los programas de bienestar social para los funcionarios de la siguiente manera: *"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."*

5.2. Condiciones de idoneidad del futuro contratista, incluyendo la experiencia.

Que una vez revisados los documentos enviados por la **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI –COMFANDI,** identificada con

NIT 8903032085, y revisados los antecedentes fiscales y disciplinarios se constató que dicha Entidad tiene la capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación y ha demostrado la **idoneidad y experiencia** directamente relacionada con el objeto y condiciones requeridas.

Adicionalmente, revisados los históricos en el SECOP, se pudo evidenciar que la **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI – COMFANDI** ha celebrado contratos con objetos similares al propuesto en el presente documento, con el Ministerio del Trabajo durante las vigencias 2016, 2017, y 2018, 2022 2023, 2024 y 2025.

Finalmente, es preciso indicar que la **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI –COMFANDI** ha celebrado numerosos contratos con otras entidades a nivel nacional y territorial para la ejecución de programas de bienestar, lo cual evidencia su experiencia en este tipo de actividades. Dicha información puede ser consultada en el documento de análisis del sector del presente proceso de contratación.
contrato.

El presente estudio de mercado se realizó basándose en la cotización allegada, 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 máximas que establece el área técnica, 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 atribuir el valor libre a otras actividades y poder tener mayores cantidades para su ejecución.

El valor del contrato se estima en hasta la suma de VEINTISIETE MILLONES SETECIENTOS VEINTICINCO MIL CIENTO SESENTA Y SIETE PESOS MCTE ($ 27.725.167,00) incluido IVA y todos los costos directos e indirectos e impuestos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del contrato.



LEGNA LIBET GUZMAN FRANCO
DIRECTORA TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA (E.)

Elaboró: Claudia F.
Revisó: Legna G.