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.

- ✓ **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 de Risaralda – 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.

- ✓ **Análisis Económico del Sector**

2.1. Aspectos Generales del mercado.

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 dividide 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.*

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

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

Sector terciario o de servicios: *Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno, etc. Es indispensable aclarar que los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por lo cual son considerados como sectores productivos. El tercer sector se considera no productivo, puesto que no produce bienes tangibles; pero, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.*

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

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

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C		
SECCIÓN	**R**	**Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación**
División	**93**	**Actividades deportivas y actividades recreativas y de esparcimiento**
Grupo	932	Otras actividades recreativas y de esparcimiento
Clase	9329	Otras Actividades recreativas y de esparcimiento n.c.p.

- https://linea.ccb.org.co/descripcionciiu/
- https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2020.pdf

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

GRUPO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	NOMBRE
F - Servicios	93000000 – Servicios Políticos y de Asuntos Cívicos	93140000 – Servicios Comunitarios y Sociales	93141500 – Desarrollo y Servicios Sociales	93141506 – Servicios de Bienestar Social

Fuente de consulta:
https://www.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-servicios

2.1.1. Contexto Económico:

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

El 2024 cerró con 806 mil empresas afiliadas a las Cajas de Compensación Familiar. La caída en las afiliaciones de empleados se relaciona.

Las empresas aportantes al SCF se incrementaron en 3.1% durante 2024, llegando a 806 mil empresas afiliadas en promedio mensualmente.

Contexto Económico:

En 2024, las cajas de compensación familiar pagaron $3.4 billones a cerca de 5 millones de afiliados, con un aumento en las cuotas monetarias para 2025, según la Superintendencia de Subsidio Familiar. En 2025, el

valor de la cuota monetaria varía según la zona y el tipo de beneficiario, con un promedio de $63,232 por persona, según Asocajas.

Contexto Económico 2024:

- Recursos Destinados:

En 2024, las cajas de compensación destinaron recursos significativos al bienestar de más de 4.7 millones de personas.

- Aumento en Empresas Afiliadas:

El número de empresas afiliadas creció un 3.1%, alcanzando un total de 806,000.

- Disminución en Afiliaciones de Trabajadores Dependientes:

Las afiliaciones de trabajadores dependientes disminuyeron un 1.7%, lo que equivale a una pérdida de aproximadamente 16,000 trabajadores.

Contexto Económico 2025:

- Aumento en la Cuota Monetaria:

La Superintendencia de Subsidio Familiar fijó nuevos valores para la cuota monetaria en 2025, que oscilan entre $47,145 en el departamento del Huila y $104,612 en el Guaviare.

- Impacto en las Familias:

El aumento de la cuota monetaria beneficia a más colombianos, quienes se benefician de los subsidios y programas sociales que ofrecen las cajas de compensación familiar.

Variabilidad del Valor:

El valor de la cuota monetaria en 2025 varía según la zona y el tipo de beneficiario.

Ejemplos de Valores:

- Comfama: Cuota monetaria zona urbana: $64,000.
- Sector agropecuario: $73,600.
- Personas en situación de discapacidad: $128,000.
- Comfamiliar Risaralda: $133,400 (por cada persona a cargo que tenga el trabajador afiliado).
- Compensar: $65,100 mensuales.
- Comfaboy: Zona urbana: $54,400, Zona rural: $62,600.
- Cajasan: $57,900 en Santander.
- Cafam: Por cada persona a cargo: $ 65,100.
- Beneficiarios de trabajadores de empresas del sector agropecuario: $ 74,865.
- Beneficiarios con discapacidad: $ 130,200.

Contexto Social y Ambiental:

- Que dentro de los criterios de selección de proveedores, incluyan la importancia de que sus productos y servicios contemplen impacto ambiental y social positivo.
- Establecer metas de reducción de residuos, consumo de energía y agua, y promoción de productos reciclados o reutilizables.
- Indicadores de éxito para medir el impacto de las compras sostenibles en el bienestar laboral y el desarrollo sostenible.

- Actividades recreativas y deportivas se desarrollen en lugares que promuevan la sostenibilidad, como parques con áreas verdes bien cuidadas, centros deportivos con energía renovable o instalaciones con gestión responsable de residuos.
- Que el desarrollo de las actividades por parte de sus trabajadores o colaboradores se realice fomentando la conciencia ambiental y la adopción de prácticas más sostenibles en el trabajo.
- Que los productos y servicios elegidos o requeridos para el desarrollo del contrato o su ejecución tengan un menor impacto ambiental, como alimentos orgánicos, productos de limpieza ecológicos, papel reciclado o soluciones de transporte sostenible.
- Que se realicen campañas de comunicación y sensibilización sobre la importancia de la sostenibilidad, fomentando el uso responsable de recursos y la adopción de hábitos eco-amigables en la empresa y entre los empleados y la Entidad contratante.

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".*

El artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece 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".*

Parágrafo: Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21. 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."

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[2], 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*

[2] Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 21 de 1982, y 71 de 1988.

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 lo anterior y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, las entidades públicas están obligadas a implementar un programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 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.

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.

2.1.2. 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.

2.1.3. Contexto Regulatorio:

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

El Ministerio del trabajo para cumplir con la obligación legal de ejecutar y llevar a cabo anualmente, los programas de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la entidad, requiere celebrar un contrato cuyo objeto es "*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 de Risaralda – 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*".

La necesidad se enmarca en el siguiente contexto normativo:

El artículo 13 del Decreto- Ley 1567 de 19982, establece:

"Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. 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 institucionales."

Los artículos 14, 16, 17, 18, 19 y 20 del mismo Decreto- Ley, señalan:

"ARTICULO 14. FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

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

ARTÍCULO 17. COMPETENCIA Y RESPONSABILIDADES. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:
(…)

b. Entidades Públicas de Protección y Servicios Sociales. Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;

c. Entidades Públicas del orden Nacional y Territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;" (…)

ARTICULO 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Así mismo, los artículos 69, 70, 75 y 77 del Decreto No. 1227 de 20053, todos compilados por el Decreto 1083 de 2015, en el sistema de estímulos, consagran:

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

***"Artículo 2.2.10.2.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

"Artículo 2.2.10. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: (…)
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio. (…)
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos. "(…)
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados." (…)

"Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores

empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

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

Con fundamento en lo anterior y una vez dejado en claro el marco normativo que regula el objeto a contratar, el Ministerio del Trabajo en la estructuración de su Plan Institucional de Bienestar 2024, ha incluido como premio a los mejores servidores públicos de carrera administrativa, el cual se llevara a cabo en la respectiva actividad conmemorativa y que se lleva a cabo de manera anual.

A su vez, el literal g) del Artículo 14 de la Ley 909 de 20044, establece dentro de las funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública: "*ARTÍCULO 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:*(…)

g) fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales."

Por otra parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, expidió el Plan nacional de Bienestar 2023 – 2026, que contempla que se han de implementar actividades enmarcadas en los siguientes Ejes Temáticos:

- Eje Equilibrio psicosocial
- Eje Salud Mental
- Eje Diversidad e Inclusión
- Eje Transformación Digital
- Eje identidad y Vocación por el Servicio Público.

3. Estudio de la demanda

3.1. Análisis histórico de la Entidad.

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

Vigencia	2025
Número proceso	**CD-Bienestar Laboral-2025**
Modalidad de Selección	Contratación Directa
Objeto	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 de Risaralda 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.
Presupuesto oficial (P.O.)	10.900.000
Número del contrato	Contrato de Prestación de Servicios No. 003 de 2025 - Comfamiliar Risaralda
Contratista	Caja de Compensación Familiar de Risaralda – Comfamilar Risaralda
Valor total del contrato	10.900.000
Plazo de ejecución	1 mes

Fuente:

Vigencia	2024
Número proceso	**CD-Bienestar Laboral-2024**
Modalidad de Selección	Contratación Directa
Objeto	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 de Risaralda 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.
Presupuesto oficial (P.O.)	$7.638.900,00
Número del contrato	**Contrato de Prestación de Servicios No. 002 de 2024 - Bienestar**
Contratista	Caja de Compensación Familiar de Risaralda – Comfamilar Risaralda
Valor total del contrato	$7.638.900,00
Plazo de ejecución	1 mes

Fuente:https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.7130790&isFromPublicArea=True&isModal=False

Vigencia	2023
Número proceso	**CD-DTR-MT-Bienestar-2023**
Modalidad de Selección	Contratación Directa
Objeto	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 de Risaralda - y su núcleo familiar, con el fin de

Vigencia	2023
	contribuir al crecimiento personal y mejorar el clima organizacional, felicidad laboral y el bienestar de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo generando sentido de pertenencia hacia la Entidad.
Presupuesto oficial (P.O.)	$6.536.232,00
Número del contrato	**Contrato de Prestación de Servicios No. 002 de 2023 - Bienestar**
Contratista	Caja de Compensación Familiar de Risaralda – Comfamilar Risaralda
Valor total del contrato	$6.536.232,00
Plazo de ejecución	

Fuente:https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.5137193&isFromPublicArea=True&isModal=False

3.2. Procesos de otras entidades

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

PROCESOS EN EJECUCIÓN. (CONTRACTUAL).

Entidad Estatal	Referencia	Descripción	link
CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA	CPS-003-2026	PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION DE LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CGB, VIGENCIA 2026	Detalle
MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLÁNTICO	CD 002 DE 2026	Ejecutar las actividades concernientes al Plan de Bienestar Social Laboral y estímulos para los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Atlántico e Inspecciones Municipa	Detalle
MUNICIPIO DE CORRALES	MC-MDC-047 DE 2026	CONTRATAR EL SUMINISTRO DE BIENES Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS DIRIGIDAS A LOS FUNCIONARIOS DEL MUNICIPIO DE CORRALES	Detalle
MUNICIPIO DE PITALITO	MP-SG-CD-CI-778-2026	PRESTACION DE SERVICIOS DIRIGIDOS AL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, PARA LA PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO, RECREACION Y DEPORTES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCAND	Detalle
ESE HOSPITAL LOCAL	ESE-HLMP-	SERVICIO DE LOGISTICA PARA LA REALIZACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL PARA SERVIDORES	Detalle

MUNICIPIO DE LOS PATIOS	CPS-0467-2026	PUBLICOS DE LA ESE HOSPITAL LOCAL MUNICIPIO DE LOS PATIOS, CON ALIMENTACION Y ALOJAMIENTO DE CABAÑAS, PARA	
MUNICIPIO DE DAGUA	CD-297-2026	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN A LA SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO COMUNITARIO, PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA LÚDICO-PEDAGÓGICA "EL JUEGO COMO UN DERECHO	Detalle
MINTRABAJO-OFICINA ESPECIAL BARRANCABERMEJA	CD 01 - 2026	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA PARA	Detalle
MUNICIPIO DE DAGUA	MC-032-2026	PRESTAR SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION DE LA SECRETARIA DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO COMUNITARIO EN LA EJECUCIÓN DE JORNADAS SALUDABLES COMO ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA	Detalle
ALCALDIA DE BECERRIL CESAR	CPS 171 2026	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD DE BIENESTAR SOCIAL A LOS EMPLEADOS	Detalle
MUNICIPIO DE SAN AGUSTIN	SA_CTIA_006_2026	CONTRATAR APOYO LOGISTICO PARA LA REALIZACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL DE INTEGRACION Y DE SANO ESPARCIMIENTO PEDAGOGICO, CULTURAL Y DE CAPACITACION	Detalle
HOSPITAL REGIONAL DE LA ORINOQUIA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	CONTRATACIÒN DIRECTA No. 067-2026	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO LOGÍSTICO NECESARIOS PARA LA PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL H	Detalle
BANCO INMOBILIARIO DE FLORIDABLANCA	BIF-CPS-049-26	BIENESTAR SOCIAL 2026	Detalle
ALCALDIA MUNICIPIO DE ANGELOPOLIS..	CPS-065-2026	APOYO A LA SECRETARIA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DIRIGIDOS A LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR DE ANGELOPOLIS	Detalle
ESAP TERRITORIAL CAUCA	ESAP-MC-007-2026	BIENESTAR SOCIAL	Detalle

CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO	CGQP S-014-2026	PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE APOYO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	Detalle

Estudio de la oferta.

A partir de consultas realizadas en procesos similares adelantados por otras entidades se estableció una muestra de posibles empresas que pueden satisfacer el bien o servicio requerido para la presente contratación, las cuales podrían servir de referencia para el estudio que permitirá establecer los precios de mercado para determinar el presupuesto del presente proceso, dichas empresas se mencionan a continuación:

- Caja de Compensación Familiar de Risaralda – COMFAMILIAR RISARALDA.
- COMFENALCO QUINDÍO.
- Caja de Compensación Familiar de Caldas – CONFACALDAS –

4. ANALISIS PRESUPUESTAL DE LA CONTRATACIÓN

Que de acuerdo con las solicitudes de cotización remitidas, solamente se recibió por parte de la **Caja de Compensación Familiar de Risaralda – COMFAMILIAR RISARALDA**, respuesta, mediante la cual cotizó los siguientes ítems o actividades a saber:

Actividad de Bolos: Actividad recreativa dirigida a 10 participantes que se desarrollará en la Bolera del Parque Consotá. La propuesta contempla la realización de un torneo de bolos con el fin de promover la integración y el trabajo en equipo entre los asistentes. Comfamiliar brinda como apoyo al Plan de Bienestar 2026 el préstamo de dos pistas durante dos horas, el ingreso subsidiado al Parque Consotá para los participantes, así como el monitor deportivo y el juzgamiento recreativo. El valor a asumir corresponde únicamente al alquiler de los zapatos requeridos para la actividad.

Caminata Ecológica: Actividad para 20 participantes orientada a fomentar hábitos de vida saludable, el contacto con la naturaleza y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. La caminata se desarrollará en el sector de Mundo Nuevo, Pereira, sobre una ruta de 6,1 kilómetros de baja dificultad. La propuesta incluye transporte, guía certificado, almuerzo, refrigerio, hidratación, asistencia médica y acompañamiento durante todo el recorrido, garantizando una experiencia recreativa y segura para los asistentes.

Taller de Cocina Saludable: Actividad formativa dirigida a 15 participantes, orientada a fortalecer conocimientos y habilidades en alimentación saludable mediante una experiencia práctica. El taller contempla la elaboración de una ensalada de pasta y busca que los asistentes adquieran herramientas para preparar recetas de manera autónoma. Se desarrollará en la sede de Comfamiliar Risaralda en Pereira bajo una metodología participativa que combina aprendizaje y práctica culinaria.

Carnaval de la Felicidad: Jornada de integración para 54 participantes diseñada para promover el trabajo colaborativo, la creatividad y el fortalecimiento de los vínculos laborales. La actividad central corresponde a un macrojuego o circuito de observación conformado por diferentes retos grupales que ponen a prueba la capacidad de observación, la agilidad mental y el trabajo en equipo. La propuesta incluye actividades de

bienvenida, calentamiento, desarrollo de juegos y cierre, además del ingreso subsidiado al Parque Consotá para todos los asistentes.

Día del Inspector: Actividad de bienestar orientada al reconocimiento de los inspectores mediante una experiencia recreativa en Cinemark para 35 participantes. La propuesta incluye el ingreso a una función de cine en formato 2D, acompañada de un combo compuesto por gaseosa, crispetas y perro caliente. Esta actividad busca generar espacios de esparcimiento y agradecimiento por la labor desarrollada por los funcionarios.

Día de los Niños: Actividad recreativa dirigida a 19 participantes, enfocada en brindar un espacio de diversión e integración familiar. La propuesta contempla la participación de un recreador profesional con actividades de pintacaritas, globoflexia y hora loca, además de un refrigerio para los asistentes. Comfamiliar aporta el servicio de recreación como apoyo al Plan de Bienestar 2026, contribuyendo al fortalecimiento de la dimensión familiar y social de los funcionarios.

Cierre de Gestión: Actividad de integración para 54 participantes concebida como un espacio de reconocimiento y cierre de las actividades institucionales del año. Se realizará en el Parque Consotá e incluye un almuerzo empresarial con menú previamente seleccionado para todos los asistentes. Como apoyo al Plan de Bienestar, Comfamiliar proporciona el lugar del evento, el ingreso subsidiado de los participantes y la ambientación musical mediante un saxofonista, generando un entorno propicio para el fortalecimiento del clima organizacional y la celebración de los logros alcanzados durante la vigencia.

De acuerdo con la anterior información, el costo total de todas las actividades asciende a la suma de **NUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE ($9.688.000).**

5.1. Justificación de la realización de un contrato directo

Algunos puntos clave a considerar en esta justificación podrían ser:

- Exclusividad o unicidad del proveedor: Actualmente la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA "COMFAMILIAR RISARALDA"**, es la única que opera en el Departamento de Risaralda y desde el 28 de marzo de 2003 el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Risaralda, en su calidad de empleador y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 21 de 1982, se encuentra afiliado a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA "COMFAMILIAR RISARALDA"**, la cual está encargada entre otras funciones, de ser proveedora de bienestar para personas, núcleos familiares y empresas.
- Que en atención a lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 752 de 1984, la población beneficiaria de los servicios ofrecidos por la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA "COMFAMILIAR RISARALDA"** pertenecientes al Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Risaralda, no solo se favorecerían de los servicios contemplados en el Plan Básico y Programas Generales adelantados por la Caja de Compensación, sino que, por los principios de economía, eficiencia y continuidad, se podría potencializar a la población ya afiliada, con los servicios complementarios que se pretenden brindar con el contrato a celebrar.

- En este punto definir cuál es la relación que existe entre el objeto a contratar con el cumplimiento de las funciones propias de la dependencia y de la entidad. (Proyectos de inversión, aspectos de funcionamiento de la entidad, apoyo a actividades específicas, etc.).
- Que la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA "COMFAMILIAR RISARALDA**", es una entidad idónea para prestar los servicios a contratar, atendiendo lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 752 de 1984, el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y de esta manera ejecutar el Plan de Bienestar Laboral de la Entidad y así cumplir con lo consagrado en la Ley 1567 de 1998, en concordancia con el Decreto 1083 de 2015 y la Resolución No. 5607 de 2019.
- Que la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA "COMFAMILIAR RISARALDA"**, es una entidad privada sin ánimo de lucro, organizada como Corporación que cumple funciones de Seguridad Social, con más de 10 años de experiencia en la ejecución de actividades de bienestar y domiciliada en la ciudad de Pereira., con NIT 891.480.000-1, con personería jurídica conferida mediante la Resolución No. 2785 del 10 de octubre de 1957, proferida por el Ministerio de Justicia, cuyo objeto social prevé el desarrollo de las actividades de bienestar dispuestas en los artículos 41 y 62 de la Ley 21 de 1982, y el artículo 16 de la Ley 789 de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Superintendencia del Subsidio Familiar del 19 de agosto de 2026.
- **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."*

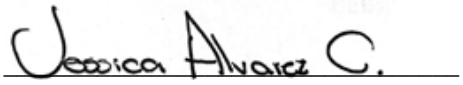
5.2. Condiciones de idoneidad del futuro contratista, incluyendo la experiencia.

- Experiencia relevante: El Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Risaralda ha celebrado los Contratos de Prestación de Servicios No. 002 de 2023, 002 de 2024 y 003 de 2025, con la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA "COMFAMILIAR RISARALDA"**, mediante los cuales se han desarrollado los objetos para "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 de Risaralda – 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.". Así mismo, ha demostrado que cuenta con experiencia e idoneidad mediante certificaciones de contratos suscritas con otras Entidades del Estado y con particulares, las cuales se adjuntan al proceso de contratación.

- Capacidad técnica: La **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA "COMFAMILIAR RISARALDA"**, cuenta con capacidad técnica y operativa ya que tiene distintas sedes y convenios con otras Cajas de Compensación Familiar de la Región, así como con particulares para cumplir con los requisitos del contrato. Así mismo, se evaluó que cuenta con el personal, la infraestructura, los equipos y los recursos necesarios para llevar a cabo la ejecución del contrato de manera efectiva y eficiente.
- Conocimiento normativo y legal: Verificar que el proveedor conozca y cumpla con las regulaciones, leyes y normativas pertinentes al sector y al tipo de contratación que se va a realizar.

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

FIRMA: 

Nombre: JESSICA ALVAREZ CIFUENTES
Cargo: Directora Territorial Encargada de la Dirección Territorial de Risaralda – Ministerio del Trabajo.

Elaboró: Jhon Jairo Escobar Teran – Profesional Especializado Grupo Dirección – DT Risaralda
Revisó y Aprobó: Jessica Álvarez Cifuentes – Directora Territorial Encargada de la Dirección Territorial de Risaralda – Ministerio del Trabajo.