ANÁLISIS DE SECTOR Y ESTUDIO DE MERCADO PARA CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - VIGENCIA 2026P

INTRODUCCIÓN

El artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 establece el deber a las Entidades Estatales de realizar un análisis del sector relacionado con el objeto del Proceso de Contratación, abordando aspectos legales, comerciales, financieros, organizacionales, técnicos y de riesgos. En cumplimiento de esta disposición, la **Dirección Territorial Cundinamarca** desarrolla el presente estudio como base para la estructuración de los estudios previos y demás documentos del proceso de selección.

La metodología aplicada se fundamenta en los lineamientos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, conforme a lo dispuesto en el *DOCUMENTO GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DEL SECTOR*, el cual define los criterios para la identificación y análisis del sector relacionado con el objeto contractual.

La función de compras en las entidades públicas debe orientarse a satisfacer las necesidades de manera eficiente y garantizar el mejor uso de los recursos públicos. En ese sentido, en cumplimiento del artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, como entidad pública del orden nacional, lleva a cabo el presente análisis del sector, siguiendo los lineamientos de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente.

ASPECTOS GENERALES DEL SECTOR

La prestación de servicios destinada a la implementación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) se identifica dentro del sector terciario de la economía colombiana. Este sector, vital para el desarrollo económico y social del país, abarca una vasta gama de actividades relacionadas con la educación, el entretenimiento, la salud, y el comercio, entre otros.

En particular, los servicios dirigidos al bienestar social e incentivos para los servidores públicos representan un componente crucial del subsector de servicios. Este subsector incluye diversas actividades que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida y la motivación de los empleados públicos, asegurando un entorno laboral saludable y productivo. La implementación de estos servicios requiere una planificación detallada y la colaboración de múltiples proveedores especializados que aseguren la entrega de programas efectivos y alineados con las necesidades específicas de la ESAP. Entre los aspectos más destacados se encuentra la capacitación continua del personal en competencias clave para su desarrollo profesional, la organización de actividades recreativas y culturales que promuevan la integración y el bienestar colectivo, y la provisión de servicios de salud ocupacional que garanticen la seguridad y el bienestar físico y mental de los servidores públicos.

La clasificación del objeto a contratar se encuentra dentro del sector terciario o de servicios, el cual se caracteriza por la generación de productos heterogéneos cada vez que son solicitados, sobre los cuales no recae derecho de propiedad por parte del usuario y no pueden ser separados de su producción, tampoco pueden ser transportados ni almacenados. En otras palabras, este sector no desarrolla actividades conducentes a la producción de bienes materiales sino a prestar servicios para la satisfacción de necesidades.

La actividad económica del país se clasifica en varios sectores, cada uno agrupando varias actividades con características similares. Dicha clasificación corresponde principalmente a la siguiente descripción:

- Sector primario: Actividades como la agricultura, silvicultura, pesca y minería.
- Sector secundario: Actividades de manufactura y construcción.
- Sector terciario: Actividades de comercio, transporte, servicios financieros, educación, salud.

El sector primario comprende todas aquellas actividades económicas relacionadas con la obtención de productos y bienes directamente de la naturaleza.

El sector secundario el cual se caracteriza por obtener las materias primas que se derivan del sector primario y transformarlas en bienes de uso final, por la cual también es denominado sector industrial.

El sector terciario es aquel que se encarga de las actividades de comercio, servicios y transporte. A diferencia de los sectores primario y secundario, el sector terciario no se encarga de producir sino de ofrecer y distribuir productos. Por este motivo, se le conoce como el sector del servicio.

Ilustración 1: Sectores de la Productivos de la Economía



Fuente: Scribd Cuadro Sectores Productivos

CLASIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES POR CONTRATAR

Dentro del análisis sectorial, la actividad asociada al servicio para realizar las actividades al plan de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la escuela superior de administración pública - vigencia 2026. Se clasifica dentro del sector terciario de la economía colombiana, al corresponder a la prestación de servicios de fortalecimiento institucional y bienestar social de los funcionarios de la entidad.

SECTOR SERVICIOS[1]

De acuerdo con la Encuesta Mensual de Servicios (EMS) correspondiente al mes de octubre de 2025 (publicada por el DANE el 15 de diciembre de 2025), en octubre de 2025, trece de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con octubre de 2024.

Ilustración 2. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios. Total nacional

Octubre 2025[P] / octubre 2024

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	2,7	2,6	-0,2	0,3
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	8,9	8,8	-0,0	0,1
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	9,1	8,9	0,5	-0,4
J	Divsión 58	Actividades de edición	-9,8	-8,6	-1,9	0,6
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-6,3	-4,7	-2,8	1,2
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	2,7	3,4	0,0	-0,8
J	División 61	Telecomunicaciones	-2,7	-2,2	-0,8	0,2
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	6,4	7,0	-0,6	-0,0
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	6,4	7,1	-0,5	-0,2
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-5,4	-5,4	-0,0	-0,0
M	Clase 7310	Publicidad	8,0	8,2	-0,1	-0,1
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	17,0	16,9	0,0	0,1
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-8,2	-8,2	0,0	0,1
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	5,4	5,3	0,0	0,1
P	Grupo 854	Educación superior privada	9,5	8,3	0,1	1,1
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	5,1	5,2	-0,2	0,1
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	7,2	6,7	0,3	0,3
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	6,4	7,3	0,1	-1,0

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.

En el año móvil hasta octubre de 2025, dieciséis de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos, tres presentaron aumento en el personal ocupado total y todos los subsectores presentaron incremento en los salarios, en comparación con el mismo periodo comprendido hasta octubre de 2024.

[1] *Tomado de: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-oct2025.pdf*

Ilustración 3. Variación doce meses de los ingresos nominales, personal ocupado total y salarios, según subsector de servicios. Total nacional.

Noviembre 2024 - octubre 2025ᵖ / noviembre 2023 - octubre 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Variación (%) Doce meses		
Sección	División	Descripción	Ingresos	Personal Ocupado total*	Salarios**
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	14,9	2,7	7,9
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	11,9	-2,0	11,2
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	8,7	-0,6	10,8
J	Divsión 58	Actividades de edición	-2,7	-5,0	7,9
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	3,2	-0,5	8,5
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	2,6	-3,1	5,1
J	División 61	Telecomunicaciones	4,4	-7,0	7,0
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	8,9	-1,0	7,4
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	5,3	0,9	7,6
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	0,6	-7,1	8,7
M	Clase 7310	Publicidad	4,2	-2,4	10,4
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	12,0	-2,3	9,8
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-0,2	-4,1	7,7
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	6,9	3,9	7,9
P	Grupo 854	Educación superior privada	7,8	-1,5	7,1
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	4,3	-1,9	5,2
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	6,7	-0,0	7,3
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	6,5	-0,6	10,3

Fuente: DANE, EMS.
ᵖ Cifra provisional
* Incluye personal permanente, personal temporal directo y personal temporal contratado a través de agencias de suministro de personal.
** Hace referencia a la variación de los salarios promedio del personal ocupado total excluyendo al personal contratado a través de agencias de suministro de personal.

CÓDIGOS UNSPSC

A continuación, se describen los códigos UNSPSC que contemplan las actividades a desarrollar:

Clasificación UNSPSC	Segmento	Familia	Clase
80141625	Comercialización y distribución	Actividades de ventas y promoción de negocios	Servicio de gestión de programas de incentivos
80141624	Comercialización y distribución	Actividades de ventas y promoción de negocios	Servicio de gestión de programas de reconocimiento
81141600	Servicios Basados en Ingeniería, Investigación y Tecnología	Tecnologías de fabricación	Manejo de cadena de suministros

90101603	Servicios de Viajes, Alimentación, Alojamiento y Entretenimiento	Restaurantes y catering (servicios de comidas y bebidas)	Servicios de cáterin
93141500	Servicios Políticos y de Asuntos Cívicos	Servicios comunitarios y sociales	Desarrollo y servicios sociales

VERIFICACIÓN DE AMP / IAD

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.2.7. del Decreto 1082 de 2015, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, en su calidad de entidad estatal, adelantó la verificación de la existencia de Instrumentos de Agregación de Demanda (IAD) o Acuerdos Marco de Precios (AMP) vigentes, administrados por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, a través de su portal institucional: https://www.colombiacompra.gov.co/secop/tvec/productos-de-la-tvec

Como resultado de esta verificación, se consultaron los productos de la Tienda Virtual del Estado Colombiano (TVEC) y los documentos relacionados con los diferentes acuerdos marco vigentes. No obstante, se evidenció que no existe acuerdo marco de precios ni instrumento de agregación de demanda que satisfaga la necesidad de la Entidad.

ASPECTOS ECONÓMICOS

POLÍTICA MONETARIA

El Banco Central lleva a cabo la política monetaria del país a través de un marco de fijación de metas de inflación y en lo posible una tasa de cambio flexible que permita el óptimo desarrollo de la economía del país. Conforme a lo anterior, la modificación y/o ajuste de la tasa de interés genera cambios significativos a las tasas de interés del mercado, la tasa de cambio, expectativas de inflación, así como de otras variables que influyen respectivamente a 4 factores (Portal web Banco de la República)

- El costo del crédito
- Las decisiones de gasto, producción y empleo de los agentes
- La tasa de cambio y el precio de los activos
- La tasa de inflación

Según el informe de política monetaria de octubre de 2025, publicado el 05 noviembre de 2025 por el Banco de la República de Colombia, indica[2]:

En el tercer trimestre la inflación subió y fue mayor a la esperada. La economía continúa creciendo, principalmente impulsada por el consumo de los hogares y por la recuperación de algunos segmentos de la inversión. El empleo se mantiene fuerte y la tasa de desempleo está en niveles históricamente bajos. Aunque

[2] Tomado de: https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/informe-politica-monetaria/octubre-2025

la incertidumbre internacional ha disminuido, todavía existen algunos riesgos asociados a los conflictos geopolíticos y las tensiones comerciales.

En este contexto, la Junta Directiva mantiene una política monetaria cautelosa, que permite que la inflación siga acercándose a la meta del 3% y que haya una recuperación gradual del crecimiento económico.

Los precios aumentaron más de lo esperado durante el tercer trimestre. Sin embargo, se sigue esperando que en 2026 la inflación se reduzca y se sitúe en el rango entre 2% a 4%, y continúe acercándose a la meta del 3%, pero a un ritmo algo más lento. Se estima que la inflación se ubique en 5,1% en 3,6 % en diciembre de 2026.

- Después de varios meses de mantenerse relativamente estable, la inflación aumentó durante el tercer trimestre y se situó en 5,2% en septiembre. La inflación básica, que excluye los precios que suben y bajan con mayor frecuencia (alimentos y regulados) permaneció estable alrededor del 4,8%.
- Este aumento en la inflación total se explica por mayores ajustes en los precios de los alimentos, especialmente los perecederos, y en los precios de los bienes. Lo anterior se presentó en medio de un fuerte consumo, de presiones de costos laborales y de algunas restricciones en su oferta.
- La inflación en septiembre fue mayor a la esperada por sorpresas en los precios de los alimentos, los bienes y los servicios. Las mayores sorpresas al alza se registraron en los alimentos y en menor medida en algunos bienes y servicios. Esto a pesar de un precio del dólar más bajo de lo estimado.
- Se espera que las acciones de política monetaria y la reducción de algunas presiones de oferta sobre los precios permitan que la inflación continúe descendiendo hacia la meta en los próximos dos años, aunque de forma más lenta de lo estimado en el Informe anterior.
- Se mantiene una alta incertidumbre sobre el aumento futuro de los precios, debido especialmente, a la magnitud del incremento del salario mínimo para 2026, a los movimientos futuros de la tasa de cambio, los ajustes en las tarifas de energía y gas, y los posibles impactos de los conflictos geopolíticos y las tensiones comerciales, entre otros factores.

La economía continúa creciendo, impulsada por el fuerte consumo de los hogares y la recuperación de algunos componentes de la inversión, en un entorno de un aumento real del ingreso disponible y buen desempeño del empleo.

- Durante el segundo trimestre de 2025 la economía creció 2,5%, impulsada, principalmente, por el fuerte consumo privado y por la recuperación de algunos segmentos de la inversión.
- El consumo de los hogares sigue aumentando en medio de un alto nivel del empleo, del mayor ingreso disponible, de una importante entrada de remesas que envían los colombianos residentes en el exterior, de los buenos ingresos sostenidos de la actividad cafetera y de una mayor confianza de los consumidores.
- La inversión aumentó también de forma importante, especialmente por maquinaria y equipo y, en menor medida, por las obras de infraestructura.
- El empleo continúa creciendo de manera significativa, especialmente en las ciudades. La tasa de desempleo se mantuvo en niveles históricamente bajos.
- Se espera que la economía colombiana continúe dinamizándose, soportada por los factores que han impulsado recientemente el ingreso disponible de los hogares, sumado a unas tasas de interés que bajarían gradualmente, en la medida que la inflación se acerque a su meta.
- Sin embargo, persisten riesgos sobre el crecimiento de la economía colombiana asociados con la incertidumbre derivada de la compleja situación fiscal interna y de las tensiones políticas y comerciales internacionales.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO A LA ECONOMÍA (ISE)[3]

El Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) es un índice sintético mensual, cuyo fin es proporcionar una medida de la evolución de la actividad económica del país en el corto plazo; el cual es construido a partir de un conjunto heterogéneo de indicadores representativos de cada actividad económica. Acorde con el Boletín Técnico del Índice de Seguimiento a la Economía (ISE) de octubre de 2025, publicado por el DANE el 18 de diciembre de 2025, se muestra la información del Índice de las Actividades Terciarias.

1.1.1 ÍNDICE DE LAS ACTIVIDADES TERCIARIAS

Para el mes de octubre de 2025pr el índice de las actividades terciarias, en su serie original se ubicó en 139,64, lo que representó un crecimiento de 3,87% respecto al mes de octubre de 2024pr (134,44).

Ilustración 4. Índice de las actividades terciarias (base 2015)



Fuente: DANE, ISE
Prpreliminar
Pprovisional

En cuanto a la serie ajustada por efecto estacional y calendario, para el mes de octubre de 2025pr, se ubicó en 141,22, lo que representó un crecimiento de 3,55% respecto al mes de octubre de 2024pr (136,38).

[3]Tomado de: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/ISE/bol-ISE-oct2025.pdf

Ilustración 5. Tasa de crecimiento anual del índice de las actividades terciarias



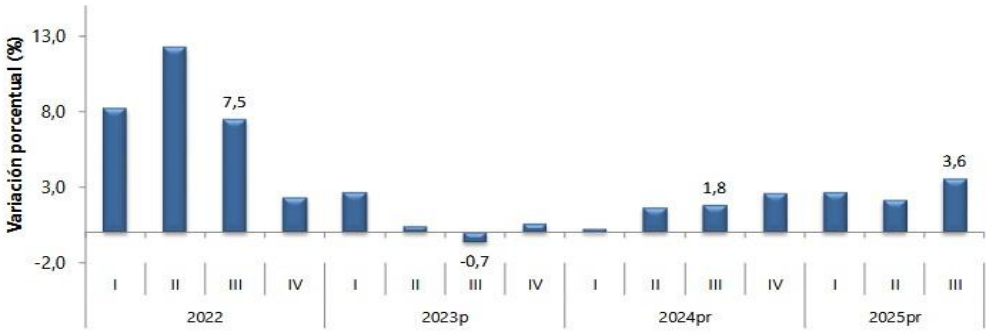
Fuente: DANE, ISE
Prpreliminar
Pprovisional

PRODUCTO INTERNO BRUTO PIB[4]

El producto interno bruto (PIB) es un indicador económico que sirve para conocer cuánta riqueza genera un país y la dimensión y composición de su economía, este indicador es el más utilizado para caracterizar el estado de la economía en su conjunto y representa el resultado final de la actividad productiva dentro de un país. Agrega toda la producción generada en un país o, más concretamente, mide el valor monetario de todos los bienes y servicios finales (los que compra el usuario final) producidos dentro de un país, por nacionales y extranjeros.

En el tercer trimestre de 2025pr, el Producto Interno Bruto en su serie original creció 3,6% respecto al mismo periodo de 2024pr (1,8%).

Ilustración 6. Producto Interno Bruto Tasa de crecimiento en volumen1 2022-I / 2025pr -III



Fuente: DANE, PIB_T
[1]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015
Prpreliminar
Pprovisional

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

[4]Tomado de: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 8,0% (contribuye 1,3 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 5,6% (contribuye 1,2 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 4,1% (contribuye 0,5 puntos porcentuales a la variación anual).

ÍNDICE DE PRECIOS DEL CONSUMIDOR (IPC)[5]

El índice de precios al consumidor (IPC) es un indicador que sirve para medir la evolución de los precios de los bienes y servicios más representativos del gasto de consumo de los hogares en Colombia y aporta información para calcular el costo de vida en el país. Las variaciones positivas de este índice corresponden a la inflación al consumidor, mientras que la variación negativa se conoce como deflación.

En diciembre de 2025 la variación anual del IPC fue 5,10%, es decir, 0,10 puntos porcentuales menor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 5,20%.

Ilustración 7. Índice de Precios al Consumidor. Variación anual y mensual. Total Nacional 2024-2025

IPC	Diciembre			
	Variación anual		Variación mensual	
	2024	2025	2024	2025
IPC total	5,20	**5,10**	0,46	**0,27**

Fuente: DANE, IPC

En el mes de diciembre de 2025, el IPC registró una variación de 5,10% en comparación con diciembre de 2024. En el último año, las divisiones Restaurantes y hoteles (7,91%), Educación (7,36%), Salud (7,20%), Bebidas alcohólicas y tabaco (6,37%) y; por último, Transporte (5,35%) se ubicaron por encima del promedio nacional (5,10%). Entre tanto, las divisiones Alimentos y bebidas no alcohólicas (5,07%), Bienes y servicios diversos (4,97%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (4,76%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (3,31%), Prendas de vestir y calzado (2,12%), Recreación y cultura (1,85%) y; por último, Información y comunicación (1,22%) se ubicaron por debajo del promedio nacional.

[5]Tomado de: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/dic2025/bol-IPC-dic2025.pdf

Ilustración 8. IPC Variación y contribución anual según divisiones de gasto. Diciembre 2024 - 2025

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

Fuente: DANE, IPC.

TASA DE DESEMPLEO Y EMPLEO[6]

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) publicada por el DANE el 30 de diciembre de 2025, en el mes de noviembre de 2025, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 24.599 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (1,3 puntos porcentuales); Alojamiento y servicios de comida (1,0 puntos porcentuales) y Construcción (0,8 puntos porcentuales).

Ilustración 9. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad. Total Nacional. Noviembre (2024 – 2025)

Rama de actividad	Total nacional				
	Noviembre 2024	Noviembre 2025	Distribución % 2025	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.605**	**24.599**	**100**	**993**	
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.286	3.598	14,6	312	1,3
Alojamiento y servicios de comida	1.680	1.927	7,8	247	1,0
Construcción	1.496	1.680	6,8	184	0,8
Transporte y almacenamiento	1.777	1.876	7,6	98	0,4
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	2.078	2.158	8,8	80	0,3
Comercio y reparación de vehículos	4.078	4.140	16,8	62	0,3
Actividades inmobiliarias	290	339	1,4	49	0,2
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.972	3.015	12,3	43	0,2
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	609	643	2,6	34	0,1
Actividades financieras y de seguros	418	449	1,8	31	0,1
Información y comunicaciones	497	499	2,0	2	0,0
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.892	1.843	7,5	-49	-0,2
Industrias manufactureras	2.532	2.430	9,9	-102	-0,4

Fuente: DANE, GEIH.
p.p.: puntos porcentuales.
^Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^ incluye la rama de Explotación de minas y canteras.
Nota: por aproximación de decimales y la no inclusión de la categoría "No informa", la suma de las poblaciones, distribuciones y contribuciones puede diferir ligeramente con la información del anexo estadístico.
Nota: poblaciones en miles.
Nota: las ramas de actividad económica están definidas con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme -CIIU Rev. 4 A.C. (2022). Este documento se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2022.pdf

[6]Tomado de: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-nov2025.pdf

SALARIO MÍNIMO

De acuerdo con el artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), son tres los factores que se deben tener en cuenta para la determinación del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), los cuales son:

- El costo de la vida, las modalidades del trabajo, las capacidades económicas de las empresas o empleadores, y las condiciones de cada región y su actividad.
- Para los trabajadores del campo, el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, como habitación, combustible o circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.
- Las circunstancias en las que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores, alimentación y alojamiento también deben tomarse en cuenta para fijar el salario mínimo.

Con un incremento del 23% que decretó el Gobierno Nacional, el monto del salario mínimo para el año 2026 quedó en $1.750.905 y con un aumento del 24,5%, el auxilio de transporte se fijó en $249.095, para un total de $2.000.000.

Tabla 1. Histórico de Salarios Mínimos

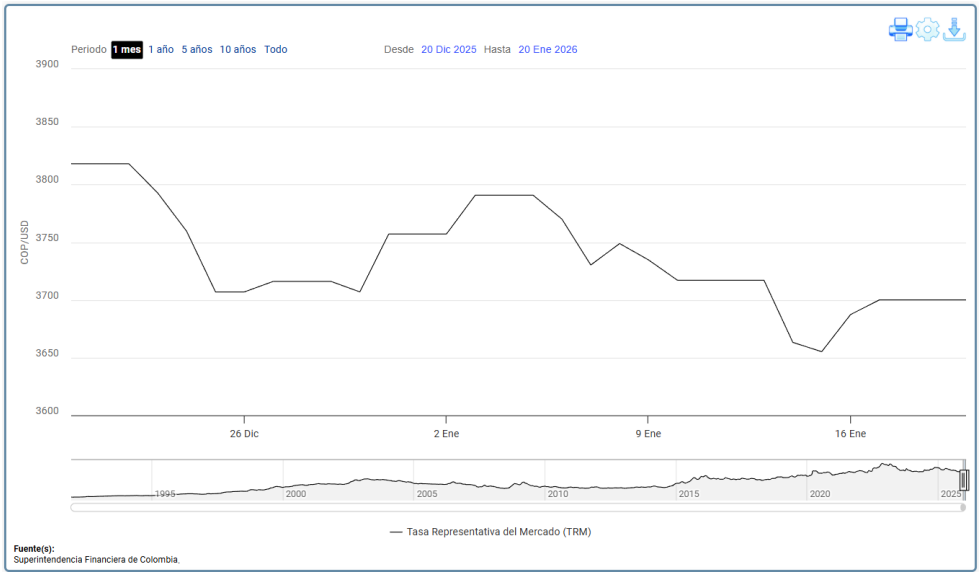
Año	Salario Mínimo	Variación Anual (%)	Subsidio de Transporte	Variación Anual (%)	TOTAL
2026	$ 1.750.905,00	23,00%	$249.095,00	24,5%	$2.000.000,00
2025	$ 1.423.500,00	9,54%	$ 200.000,00	23,40%	$ 1.623.500,00
2024	$ 1.300.000,00	12,06%	$ 162.000,00	15,21%	$ 1.462.000,00
2023	$ 1.160.000,00	16,00%	$ 140.606,00	20,00%	$ 1.300.606,00
2022	$ 1.000.000,00	10,07%	$ 117.172,00	10,07%	$ 1.117.172,00
2021	$ 908.526,00	3,50%	$ 106.454,00	3,50%	$ 1.014.980,00
2020	$ 877.803,00	6,00%	$ 102.854,00	6,00%	$ 980.657,00
2019	$ 828.116,00	6,00%	$ 97.032,00	10,00%	$ 925.148,00
2018	$ 781.242,00	5,90%	$ 88.211,00	6,10%	$ 869.453,00
2017	$ 737.717,00	7,00%	$ 83.140,00	7,00%	$ 820.857,00

TASA DE CAMBIO

La Tasa de cambio Representativa del mercado (TRM) es la cantidad de pesos colombianos por un dólar de los Estados Unidos, la cual se calcula con base en las operaciones de compra y venta de divisas entre intermediarios financieros que transan en el mercado cambiario colombiano, con cumplimiento el mismo día cuando se realiza la negociación de las divisas[7].

El punto más alto que ha tenido la TRM entre el 20 de diciembre de 2025 y el 20 de enero de 2026 fue entre el 20 y 22 de diciembre periodo en que se cotizó en $3.817,93 COP. El punto más bajo se presentó el 15 de enero de 2026, cuando la TRM alcanzó un valor de $3.655,16 COP[8].

[7]Tomado de: https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/trm
[8] Tomado de: https://suameca.banrep.gov.co/graficador-interactivo/grafica/1



4. ASPECTO TÉCNICO

4.1 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

4.1.1 ¿QUE SE ENTIENDE POR BIENESTAR PARA EMPLEADOS PUBLICOS?

Un Plan de Bienestar Social es un conjunto de acciones, estrategias y programas diseñados por una organización, ya sea pública o privada, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus empleados y sus familias. Estos planes buscan promover el bienestar integral, abarcando tanto la salud física y mental como el bienestar social, facilitando un entorno laboral saludable y equilibrado que motive a los empleados y aumente su productividad y satisfacción.

Para ser efectivo, un Plan de Bienestar Social debe ser integral, abordando diversas áreas del bienestar. Esto incluye la salud física, mental y social, así como el equilibrio entre la vida personal y laboral. Además, los programas y actividades deben ser adaptables a las necesidades y expectativas específicas de los empleados, las cuales se identifican a través de encuestas y estudios técnicos. La inclusividad es también fundamental, considerando a todos los empleados y, en algunos casos, a sus familias, asegurando que todos tengan acceso a los beneficios y programas ofrecidos. La continuidad es otro aspecto clave, ya que los planes deben ser sostenibles y evaluarse y ajustarse periódicamente para mejorar su eficacia. Además, deben cumplir con las normativas y leyes laborales y de bienestar social vigentes.

Entre los componentes comunes de un Plan de Bienestar Social se incluyen programas de salud y bienestar, que abarcan iniciativas de promoción y prevención de la salud, programas de ejercicio y actividad física, nutrición y control del estrés. También se suelen incluir actividades recreativas y culturales, que proporcionan oportunidades para el esparcimiento, el desarrollo de talentos y la integración social a través de actividades deportivas, culturales y recreativas. La capacitación y el desarrollo profesional son otros elementos importantes, ofreciendo oportunidades de formación continua y desarrollo de habilidades para los empleados. Los planes también pueden incluir asistencia social y apoyo emocional, con servicios de asesoría psicológica, orientación familiar y apoyo en situaciones personales o familiares difíciles. Asimismo, los sistemas de incentivos y reconocimientos son cruciales para motivar y premiar el buen desempeño y la dedicación de los empleados.

Finalmente, los programas de equilibrio entre vida y trabajo, como horarios flexibles, teletrabajo y permisos especiales, facilitan la conciliación entre la vida laboral y personal.

Implementar un Plan de Bienestar Social trae numerosos beneficios tanto para los empleados como para la organización. Mejora la productividad, ya que empleados saludables y felices tienden a ser más comprometidos con su trabajo. Reduce el ausentismo, promoviendo la salud y el bienestar y mejorando la asistencia. Fomenta un clima laboral positivo, promoviendo relaciones laborales saludables y una cultura organizacional positiva. Además, retiene el talento, ya que los empleados valoran y se sienten más leales a las organizaciones que se preocupan por su bienestar, lo que a su vez reduce la rotación de personal. Por último, asegura que la organización cumple con las leyes y regulaciones relacionadas con el bienestar y la salud laboral.

Por su parte, las actividades de clima laboral son aquellas destinadas para la promoción y el fortalecimiento en aras de promover la satisfacción, compromiso y lealtad de sus colaboradores hacia la entidad.

Es así como el clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, y es fundamental para el bienestar y el rendimiento de los empleados. Un clima laboral positivo puede mejorar la moral, la motivación y la productividad de los trabajadores, mientras que un clima laboral negativo puede conducir al estrés, el agotamiento y la disminución del desempeño. Algunos de los beneficios de un buen clima laboral incluyen:

- Mejor rendimiento: Los empleados tienden a ser más productivos y eficientes cuando se sienten valorados y apoyados en su entorno laboral.
- Menor rotación de personal: Un clima laboral positivo puede ayudar a retener a los empleados, reduciendo así los costos asociados con la contratación y la capacitación de nuevos trabajadores.
- Mayor satisfacción laboral: Los empleados son más propensos a sentirse satisfechos con su trabajo cuando trabajan en un entorno donde se sienten respetados, escuchados y apoyados.
- Mejor colaboración y trabajo en equipo: Un clima laboral positivo fomenta la comunicación abierta, la colaboración y el trabajo en equipo, lo que puede llevar a una mayor cohesión entre los empleados y mejores resultados en proyectos conjuntos.
- Menos conflictos: Un ambiente laboral positivo puede reducir los conflictos interpersonales y promover relaciones más saludables entre los empleados.

4.1.2 CAJA DE COMPENSACIÓN

Una caja de compensación en Colombia es una entidad privada sin ánimo de lucro que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias a través de la administración y prestación de servicios y beneficios sociales. Estas cajas operan bajo la supervisión del Estado y se financian principalmente con aportes obligatorios de los empleadores, quienes deben contribuir con el 4% del salario mensual de cada trabajador afiliado. Las cajas de compensación ofrecen una amplia gama de servicios y beneficios que abarcan diversas áreas del bienestar social, incluyendo:

- Subsidios Familiares: Uno de los principales beneficios es el subsidio familiar, que se otorga a los trabajadores de bajos ingresos y se calcula con base en el número de personas a cargo del trabajador, como hijos menores de edad, padres dependientes y otros familiares que cumplan con ciertos requisitos.

- Vivienda: Las cajas de compensación también proporcionan subsidios para la adquisición, mejora o construcción de vivienda. Este beneficio ayuda a los trabajadores y sus familias a acceder a una vivienda digna y adecuada.
- Educación: Ofrecen programas y becas educativas para los hijos de los trabajadores, así como formación y capacitación para los mismos trabajadores, con el objetivo de mejorar sus competencias y oportunidades laborales.
- Salud y Recreación: Las cajas de compensación brindan servicios de salud preventiva y promoción de la salud, así como acceso a instalaciones recreativas, deportivas y culturales. Esto incluye actividades de esparcimiento, turismo social, y eventos culturales y deportivos.
- Créditos y Financiación: Proporcionan facilidades de crédito a tasas preferenciales para sus afiliados, incluyendo créditos de consumo, educativos y para vivienda, contribuyendo a mejorar la estabilidad económica de los trabajadores.
- Programas de Bienestar Social: Desarrollan y ejecutan programas y actividades que promueven el bienestar integral de los afiliados y sus familias, abarcando desde asesorías jurídicas y laborales hasta programas de integración social y comunitaria.

En Colombia, existen varias cajas de compensación familiar que operan en diferentes regiones del país, ofreciendo una amplia gama de servicios y beneficios a los trabajadores y sus familias. Algunas de las cajas de compensación más grandes e importantes, así como información sobre sus afiliados y lo que hacen, se detallan a continuación:

- COMPENSAR

Región: Principalmente en Bogotá y Cundinamarca.
Servicios: Salud (EPS), educación, vivienda, recreación, cultura, subsidios familiares, y créditos.
Afiliados: Aproximadamente 1.7 millones de afiliados.

- CAFAM

Región: Bogotá y Cundinamarca.
Servicios: Salud (EPS), educación, vivienda, recreación, cultura, turismo, subsidios familiares, y créditos.
Afiliados: Cerca de 1.3 millones de afiliados.

- COLSUBSIDIO

Región: Bogotá y Cundinamarca.
Servicios: Salud (EPS), educación, vivienda, recreación, cultura, turismo, subsidios familiares, créditos, y supermercados.
Afiliados: Alrededor de 1.8 millones de afiliados.

4.2 ENTES REGULADORES

- Ministerio de Trabajo: Supervisa el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, asegurando que las cajas de compensación cumplan con sus obligaciones hacia los trabajadores y sus familias.

- Superintendencia del Subsidio Familiar: Se encarga de la vigilancia y control de las cajas de compensación familiar. Verifica que estas entidades cumplan con la ley y que sus operaciones sean transparentes y eficientes.

- Unidad Administrativa Especial de Gestión de Pensión y Parafiscales (UGPP): Vigila el cumplimiento de las obligaciones parafiscales por parte de las cajas de compensación.

4.3 GREMIOS Y ASOCIACIONES

- ASOCAJAS: Entidad gremial representativa de la actividad de 35 Cajas de Compensación Familiar a nivel nacional.

- FEDECAJAS: Entidad sin ánimo de lucro que tiene como misionalidad apoyar la territorialidad de las Cajas y contribuir al fortalecimiento del Sistema de Compensación Familiar.

4.4 NORMAS TÉCNICAS

- Norma Técnica Colombiana NTC 5581: Especifica los requisitos de calidad que deben tener los programas de formación para el trabajo.

4.5 ESTRUCTURA DEL SERVICIO



5. MARCO NORMATIVO

La contratación con recursos públicos tendrá en cuenta la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015, así como las normas complementarias en función de la actividad contractual.

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Ley 21 de 1982	Reglamenta el sistema de subsidio familiar y establece las bases para la operación de las cajas de compensación familiar en Colombia.
Ley 100 de 1993	Crea el Sistema de Seguridad Social Integral y regula la prestación de servicios de salud por parte de las EPS,

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
	incluyendo aquellas operadas por cajas de compensación.
Ley 789 de 2002	Introduce reformas laborales y del sistema de subsidio familiar, ampliando las funciones y responsabilidades de las cajas de compensación.
Decreto 2463 de 1981	Reglamenta la organización y el funcionamiento de las cajas de compensación familiar, estableciendo normas para su administración y operación.
Resolución 2047 de 2017	Emitida por la Superintendencia del Subsidio Familiar, regula aspectos específicos de la gestión y control de las cajas de compensación.
Ley 50 de 1990	Introduce reformas al Código Sustantivo del Trabajo y afecta las operaciones de las cajas de compensación en términos de relaciones laborales.
Ley 115 de 1994	Ley General de Educación, regula la oferta educativa de las cajas de compensación
Decreto 780 de 2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

6. MODELO DE ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO

El Modelo de Abastecimiento Estratégico desarrollado por la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, busca mejorar las buenas prácticas en la planeación y gestión de los procesos contractuales para que los participantes del Sistema de Compra Pública lo adopten y se destaquen por sus niveles de transparencia, eficiencia y generación de mayor valor por dinero.



6.1 ANÁLISIS DE LA DEMANDA

6.1.1 IDENTIFICACIÓN DE PRINCIPALES ENTIDADES ESTATALES

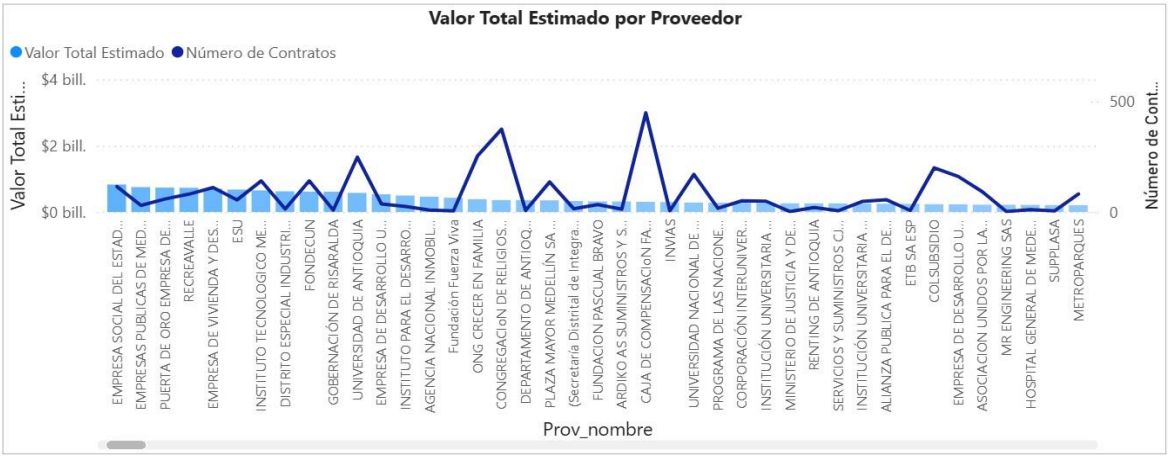
La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP revisó la información suministrada por la herramienta del módulo de abastecimiento estratégico de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, con el fin de identificar los proveedores que han suscrito contratos con las demás Entidades del Estado, teniendo en cuenta los siguientes códigos UNSPSC:

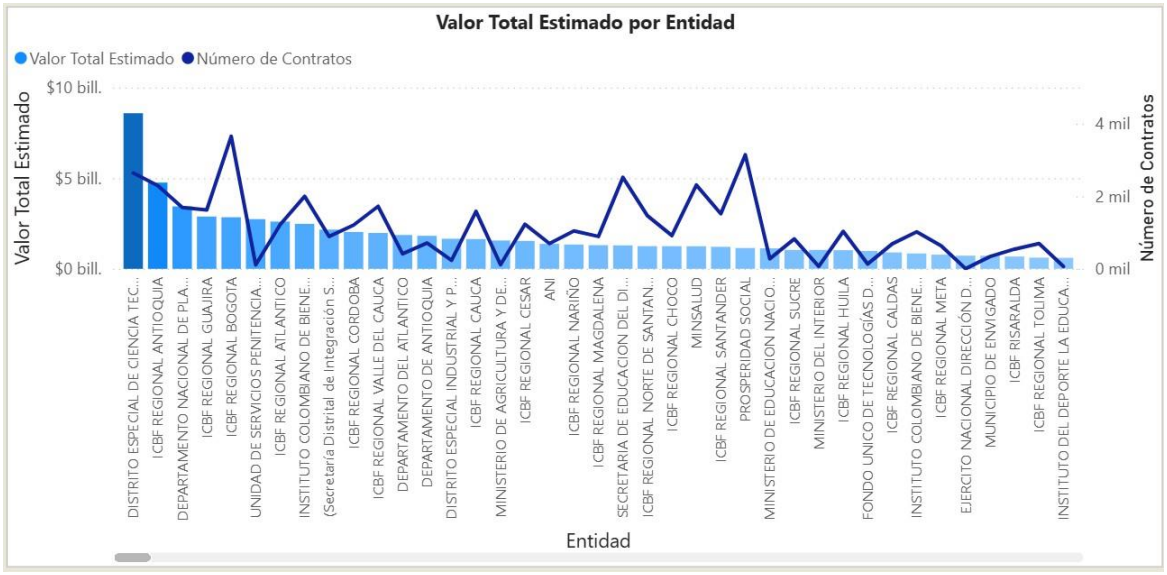
- 80101600: Gerencia de proyectos
- 80141600: Actividades de ventas y promoción de negocios
- 81141600: Manejo de cadena de suministros
- 90101600: Servicios de banquetes y catering
  90121500: Agentes de viajes
- 93141500: Desarrollo y servicios sociales

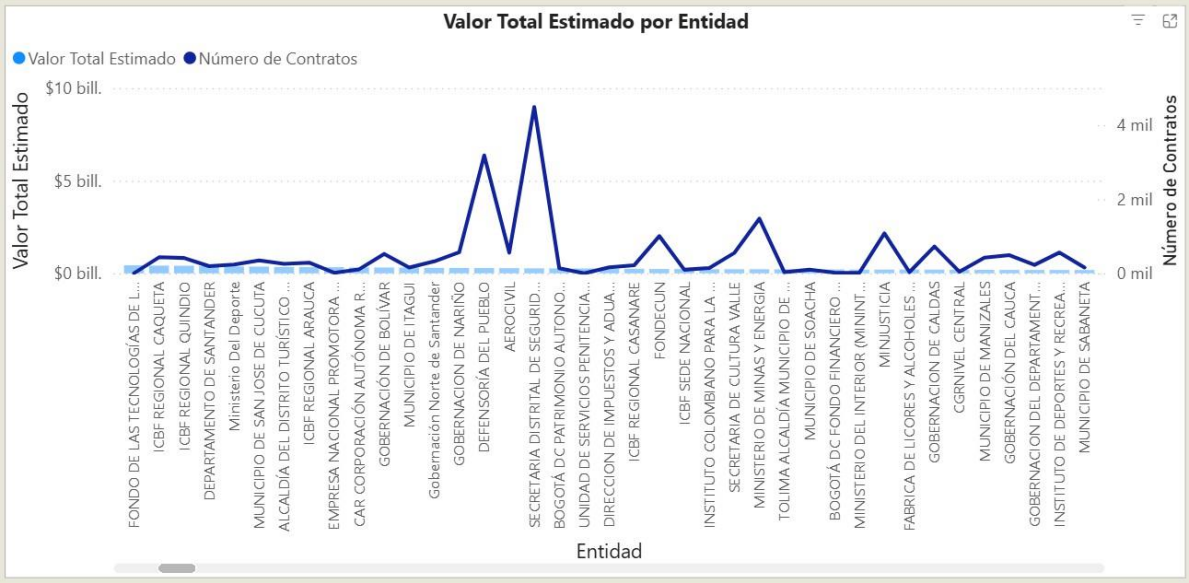
Durante las vigencias 2020 a 2025 se llevaron a cabo 237.522 contratos por un valor total $106.969.267.803.444. La Entidad con el mayor número de contratos fue la Secretaría Distrital de Seguridad

Convivencia y Justicia con 4.492 contratos. Por otra parte, la Entidad con mayor valor contratado fue el Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación de Medellín por una sumatoria de $8 billones

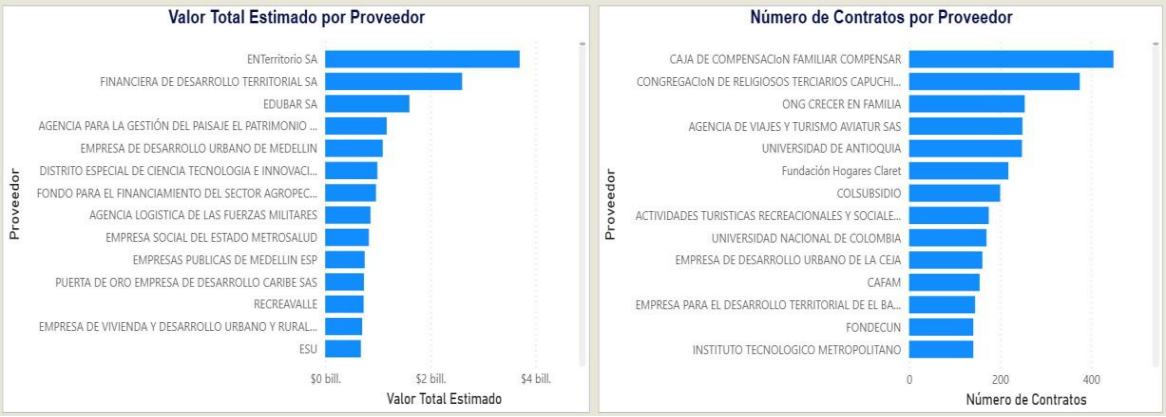
Valor Contratación	Número de Proveedores	Número de Contratos
$106,97 bill.	93,64 mil	237,52 mil







El proveedor con el mayor número de contratos, en los códigos anteriormente mencionados fue la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR con un total de 449 adjudicaciones. Por otra parte, el proveedor con el mayor valor adjudicado fue EN Territorio S.A. con contratos por un valor total de $3.698.927.528.988.



6.1.2 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

En el Modelo de Abastecimiento Estratégico se identificó que, la modalidad con mayor valor contratado por las Entidades del Estado para adquirir los servicios bajo los códigos UNSPSC 80101600 - Gerencia de proyectos, 80141600 - Actividades de ventas y promoción de negocios, 81141600 - Manejo de cadena de suministros, 90101600 - Servicios de banquetes y catering, 90121500 - Agentes de viajes y 93141500 - Desarrollo y servicios sociales son el Régimen Especial por un valor total de 51 billones, seguida de la Contratación Directa por un valor total de $43 billones.



6.1.3 HISTORICO DE CONTRATACIONES ESAP

CONTRATO	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	VIGENCIA	VALOR DEL CONTRATO
ESAP TCUN PS 115 DE 2025	Prestación de servicios para realizar las actividades al Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Escuela Superior de Administración Pública - Vigencia 2025	Contratación Directa	2025	$20.657.665
ESAP TCUN PS 142 DE 2024	Prestación de servicios para realizar las actividades al Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Escuela Superior de Administración Pública - Vigencia 2024 Territorial Cundinamarca.	Contratación Directa	2024	$19.170.576
ESAP TCUN PS 137 DE 2023	Prestación de servicios para realizar las actividades al Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Escuela Superior de Administración Pública territorial Cundinamarca	Contratación Directa	2023	$29.000.000

6.2 ANÁLISIS DE LA OFERTA

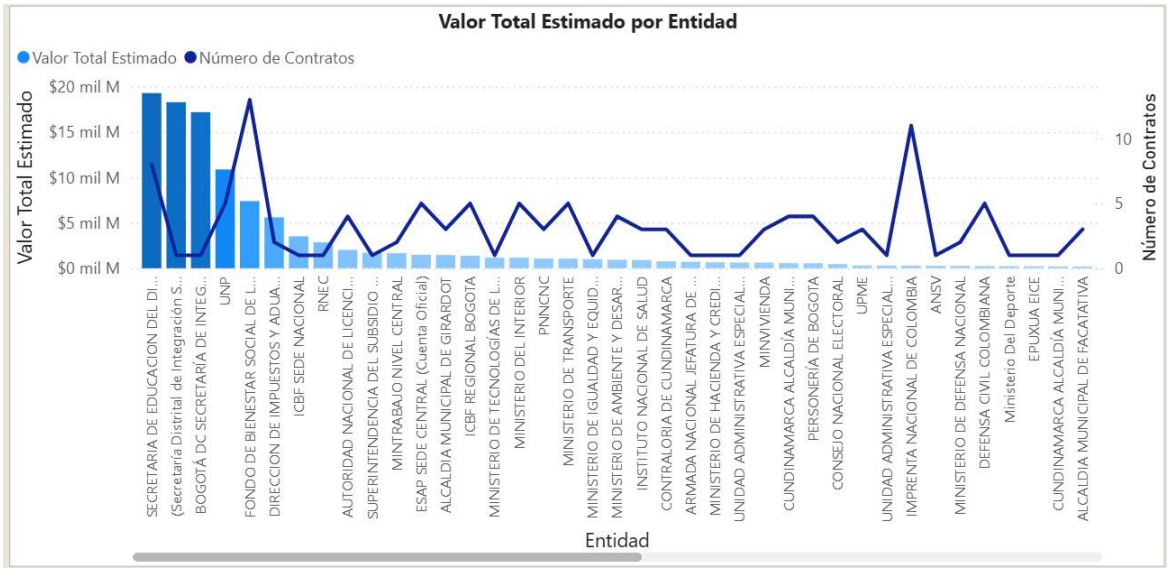
La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP Territorial Cundinamarca revisó la información suministrada por la herramienta del módulo de abastecimiento estratégico de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, con el fin de identificar los contratos que han suscrito la Caja de Compensación Familiar - CAFAM con las demás Entidades del Estado, durante las vigencias 2023 a 2025, teniendo en cuenta los siguientes códigos UNSPSC:

- 80101600: Gerencia de proyectos
- 80141600: Actividades de ventas y promoción de negocios
- 81141600: Manejo de cadena de suministros
- 90101600: Servicios de banquetes y catering
  90121500: Agentes de viajes
- 93141500: Desarrollo y servicios sociales

Durante las vigencias 2020 a 2025, la Caja de Compensación Familiar – CAFAM suscribió 168 contratos por un valor total de $111.052.099.814

Valor Contratación	Número de Proveedores	Número de Contratos
$111,05 mil M	1	168

La Entidad que mayor valor suscribió con la Caja de Compensación Familiar – CAFAM fue la Secretaría de Educación del Distrito con una sumatoria de $19.306.014.248 y la Entidad con mayor número de contratos adjudicados a la Caja de Compensación Familiar – CAFAM fue el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República con un total de 13 adjudicaciones.



Las dos modalidades con mayor recurso invertido para llevar a cabo las contrataciones con la Caja de Compensación Familiar – CAFAM fueron la Contratación Directa con $57.782.421.763 y el Régimen Especial con $47.494.720.784



6.2.1 IDONEIDAD DE CAFAM

CAFAM, la Caja de Compensación Familiar de Bogotá y Cundinamarca, es una entidad sin ánimo de lucro fundada el 21 de abril de 1954. Su objetivo es brindar protección social y bienestar integral a los trabajadores y sus familias. Con más de 1.3 millones de afiliados, CAFAM se destaca por su amplia cobertura en Bogotá, Cundinamarca y otras regiones del país.

Como Entidad Promotora de Salud (EPS), CAFAM ofrece servicios médicos integrales que incluyen atención primaria, especializada, hospitalización y urgencias. Sus modernas instalaciones y equipo humano altamente calificado garantizan una atención médica de alta calidad.

CAFAM también está comprometida con la educación y la formación integral. Opera instituciones educativas que van desde la primera infancia hasta la educación superior, enfocándose en la calidad académica y la formación para el trabajo y el desarrollo humano.

En el ámbito de la vivienda, CAFAM desarrolla proyectos habitacionales que brindan soluciones adecuadas a sus afiliados y ofrece subsidios, créditos hipotecarios y asesoramiento para la adquisición, construcción y mejoramiento de viviendas.

Además, CAFAM promueve el acceso a la cultura, el deporte y el esparcimiento a través de espacios recreativos, parques temáticos y centros de entretenimiento. Estas actividades culturales, deportivas y recreativas están diseñadas para todas las edades.

La responsabilidad social y la sostenibilidad son pilares fundamentales de CAFAM, por ello, desarrolla proyectos y programas que promueven el desarrollo sostenible, la inclusión social y el respeto por el medio ambiente. Su compromiso se refleja en las iniciativas que contribuyen al bienestar de las comunidades donde opera.

CAFAM apuesta por la innovación y la tecnología para mejorar la calidad de sus servicios y optimizar sus procesos internos, para tal efecto, ha implementado plataformas digitales y sistemas de información que facilitan el acceso de sus afiliados a los servicios y agilizan la gestión administrativa.

Con una visión orientada hacia el futuro, CAFAM se propone seguir siendo un referente en el campo del bienestar social y la protección integral de las familias colombianas. Su objetivo es continuar expandiendo su cobertura, diversificando sus servicios y adaptándose a las necesidades cambiantes de la sociedad, contribuyendo así al desarrollo humano y social del país. Algunos aspectos clave de esta entidad son:

- Salud (EPS): CAFAM ofrece servicios de salud a través de su Entidad Promotora de Salud (EPS), que incluye atención primaria, especializada, hospitalización, urgencias, y programas de promoción y prevención de la salud. Cuenta con clínicas, centros médicos y unidades de atención que brindan servicios médicos y odontológicos.
- Educación: Instituciones educativas que van desde la educación preescolar hasta la superior. Programas de capacitación y formación laboral, tanto presenciales como virtuales. Becas y subsidios educativos para estudiantes destacados y de bajos recursos.
- Vivienda: Programas de subsidios para la adquisición, mejoramiento y construcción de vivienda. Asesoría y gestión de créditos hipotecarios. Proyectos de vivienda propia desarrollados por CAFAM.
- Recreación y Cultura: Amplia oferta de actividades recreativas, deportivas y culturales. Centros recreativos y parques, como el Parque Recreativo CAFAM Melgar, que ofrece diversas instalaciones y servicios para la recreación y el esparcimiento. Eventos y programas culturales como conciertos, talleres y exposiciones.
- Subsidios Familiares: Ayudas económicas mensuales para trabajadores de bajos ingresos con dependientes a cargo. Subsidios especiales para personas con discapacidades, madres cabeza de familia y adultos mayores.
- Turismo: Programas de turismo social que ofrecen paquetes de viaje accesibles y subvencionados. Hoteles y centros vacacionales propios, con tarifas especiales para afiliados.
- Créditos: Facilidades de crédito para consumo, vivienda, educación, y otros fines, con tasas de interés preferenciales. Programas de ahorro y planes de financiamiento flexibles.

En cumplimiento de las funciones de la Subdirección Nacional de Gestión Corporativa y la Dirección de Talento Humano de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), la formulación, implementación y evaluación del plan de bienestar se basan en lo estipulado en:

- El artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015. Este decreto establece que las dependencias de recursos humanos, bajo la orientación del jefe de la entidad, son responsables de formular, ejecutar y evaluar los programas de bienestar, contando con la colaboración de la Comisión de Personal.

- El Título 10 "SISTEMA DE ESTÍMULOS" del mismo decreto, el cual prevé que las entidades públicas deben organizar programas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados a través de programas de bienestar social. Entre estos programas se incluyen actividades deportivas, recreativas, culturales, de promoción y prevención de la salud, y capacitación informal, que pueden gestionarse mediante contratos con Cajas de Compensación u otros organismos.

- El artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015 el cual establece que los programas de bienestar deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y expectativas de los empleados.

- El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual detalla las actividades para mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, como medir el clima laboral, evaluar la adaptación al cambio organizacional y preparar a los pre-pensionados para el retiro.

- El Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 20, en el cual se indica que los programas de bienestar social deben organizarse para mejorar las condiciones de los empleados y sus familias, elevando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) enfatiza la importancia del Talento Humano para el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a las entidades públicas, proponiendo rutas para la creación de valor y desarrollo del Talento Humano.

- El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos ESAP 2026 estructurado en cinco ejes (equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, e identidad y vocación por el servicio público), los cuales buscan promover iniciativas de bienestar laboral.

En razón al marco normativo precitado y a las condiciones para la ejecución de las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social de la Entidad, se considera procedente la suscripción de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión con la Caja de Compensación Familiar CAFAM, la cual se encuentra facultada para celebrar contratos, convenios, acuerdos y alianzas con entidades públicas y privadas, dirigidos al fortalecimiento de los servicios para su población afiliada y no afiliada, de conformidad con lo establecido por las Leyes 21 de 1982, 789 de 2002, y demás normas legales vigentes.

La Caja de Compensación Familiar CAFAM ha demostrado una notable experiencia en la gestión y ejecución de programas de bienestar social, tanto en el ámbito público como privado. Su trayectoria está respaldada por años de servicio dedicados a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias, brindando una amplia gama de servicios que van desde la salud y la educación hasta la recreación y la cultura.

CAFAM se destaca por su infraestructura robusta y moderna, que incluye instalaciones médicas, centros educativos, complejos recreativos y deportivos, además de una red de farmacias y centros de atención al cliente. Esta infraestructura permite a CAFAM ofrecer servicios integrales y de alta calidad que abarcan todas las áreas del bienestar social, adaptándose a las diversas necesidades de los afiliados.

La entidad también cuenta con un equipo humano altamente calificado, compuesto por profesionales en áreas como la salud, educación, recreación, y servicios sociales, quienes están comprometidos con la misión de mejorar el bienestar de sus afiliados. Este equipo trabaja de manera coordinada para diseñar, implementar y evaluar programas que realmente impacten de manera positiva la vida de los trabajadores y sus familias.

CAFAM ofrece una serie de actividades y programas específicos que son directamente relevantes para las necesidades de bienestar de los servidores de la ESAP. Estos incluyen programas deportivos, recreativos y culturales, así como iniciativas de promoción y prevención de la salud, que están alineadas con los objetivos del Plan de Bienestar Social de la ESAP. Además, CAFAM facilita el acceso a actividades de capacitación informal en artes y artesanías, proporcionando una plataforma para el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos.

La capacidad logística de CAFAM le permite organizar y ejecutar eventos y actividades de gran escala con eficiencia y profesionalismo. Esta capacidad es crucial para la implementación de un plan de bienestar que abarque a todos los servidores de la ESAP y sus familias, asegurando que las actividades se desarrollen sin contratiempos y con altos estándares de calidad.

Además, CAFAM tiene una amplia experiencia en la gestión de proyectos de bienestar social con entidades del sector público, lo que le ha permitido desarrollar una comprensión profunda de las necesidades específicas de los servidores públicos y adaptar sus servicios en consecuencia. Esta experiencia garantiza que CAFAM pueda ofrecer soluciones efectivas y personalizadas que contribuyan significativamente al bienestar de los empleados de la ESAP.

Otro aspecto importante es que CAFAM es la caja de compensación a la que está afiliada la ESAP, lo que facilita una colaboración más fluida y eficiente. Esta afiliación permite a CAFAM disponer de un equipo integrado por asesores en recreación, arte, cultura, formación y servicios, quienes brindan apoyo administrativo durante la ejecución del contrato, asegurando el cumplimiento de todas las actividades planificadas. Además, CAFAM ofrece actividades y espacios gratuitos gestionados a través del asesor asignado, lo que añade un valor significativo al contrato sin incurrir en costos adicionales.

Ahora bien, el artículo 2.2.19.6.10 del Decreto 1083 de 2015 establece respecto de las actividades de bienestar lo siguiente: "Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura. (…) La ejecución de los programas será realizada en forma directa o través de la contratación con personas naturales o jurídicas y la coordinación con organismos encargados de la protección, la seguridad y los servicios sociales."

Se deduce entonces que las entidades públicas se encuentran facultadas para contratar y ejecutar los programas de bienestar de acuerdo con sus necesidades, previendo la participación de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, y como quiera que la Ley 21 de 1982, establece como funciones de las Cajas de Compensación Familiar, la seguridad social y al encontrarse sometidas al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley, se convierten en aliados estratégicos dada la idoneidad y la amplia experiencia en la realización de actividades de bienestar, además de contar con toda la logística necesaria que conduzca al desarrollo de las actividades de acuerdo a las necesidades específicas del servicio.

Adicionalmente, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 define que se entiende por servicios profesionales y de apoyo a la gestión, como aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como las relacionadas con actividades operativas, logísticas o asistenciales, pudiendo contratar directamente la prestación de esos servicios con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, en los siguientes términos:

"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. 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".

De igual manera, el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece en su literal c) que, los programas de bienestar social pueden ejecutarse mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de organismos encargados de la protección, seguridad y servicios sociales.

La Ley 21 de 1982 y la Ley 789 de 2002 definen las funciones de las Cajas de Compensación Familiar, incluyendo la ejecución de programas de servicios de seguridad social y bienestar.

En consecuencia, la ESAP justifica la contratación directa con la Caja de Compensación Familiar CAFAM, entidad que reúne las condiciones de experiencia, calidad, infraestructura y logística necesarias para cumplir con el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026.

6.2.2 CONTRATACIONES DE CAFAM

La ESAP realizó la consulta de contratos publicados en el portal de SECOP II a través de la plataforma de Datos Abiertos, para la prestación de servicios de bienestar en el marco de los Planes de bienestar, llevados a cabo por la Caja de Compensación Familiar CAFAM durante las últimas vigencias. A continuación, se presenta una muestra de los contratos encontrados:

ENTIDAD	CONTRATO	OBJETO	MODALIDAD DE CONTRATACION	FECHA DE FIRMA	VALOR DEL CONTRATO
ICBF REGIONAL CUNDINAMARCA	25003432023	Prestar servicios encaminados al desarrollo de actividades deportivas; recreativas; culturales; de clima y cultura organizacional establecidas en plan de bienestar social e incentivos; para los servidores públicos y sus familias en la sede de regional Cundinamarca y los catorce (14) centros zonales;	Contratación directa	06/13/2023	$ 139.553.945,00
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4524854&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true					
INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI *	24632 DE 2021	Prestación de servicios de apoyo a la Gestión para llevar a cabo los programas y proyectos Institucionales que forman parte del plan de bienestar y estímulos; capacitación; seguridad y salud en el trabajo dirigido a los funcionarios del Instituto Geográfico Agustín Codazzi; y que de acuerdo con las	Contratación directa	03/29/2021	$ 152.694.916,00
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.1873855&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true					

ENTIDAD	CONTRATO	OBJETO	MODALIDAD DE CONTRATACION	FECHA DE FIRMA	VALOR DEL CONTRATO
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	CD 731 2021	Contratar los servicios de un aliado estratégico para el desarrollo de las actividades del plan de bienestar; el cual busca el fortalecimiento de las capacidades humanas generando espacios de conocimiento; esparcimiento y estrategias que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional y riesgo	Contratación directa	09/27/2021	$ 130.000.000,00
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.2277040&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true					
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	CD 763 2022	Contratar con los servicios de aliado estratégico para el desarrollo de actividades deportivas; recreativas y culturales del plan de bienestar	Contratación directa	01/28/2022	$ 254.671.142,00
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.2764526&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true					
AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA	CPS-A-1259-2021	5-12-A-36 - Prestar los servicios para realizar las actividades; eventos y programas establecidos en el plan de bienestar social de la ANLA para el año 2021	Contratación directa	06/04/2021	$ 482.867.625,00
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.2016419&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true					
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	CD-1151-2024	42-157TH Contratar el apoyo para el desarrollo de las actividades que; en el marco de ejecución del plan de bienestar social; estímulos e incentivos; requiera el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	Contratación directa	06/14/2024	$ 294.000.000,00
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.6257635&isFromPublicArea=True&isModal=true&asPopupView=true					

6.2.3 FOMENTO A LA EJECUCIÓN DE CONTRATOS ESTATALES POR PARTE DE POBLACIÓN EN POBREZA EXTREMA

De acuerdo con el artículo 2.2.1.2.4.2.16 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 del 2021 que establece:

"ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.16. Fomento a la ejecución de contratos estatales por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional. *En los Procesos de Contratación, las Entidades Estatales indistintamente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos fomentarán en los pliegos de condiciones o documento equivalente que los contratistas destinen al cumplimiento del objeto contractual la provisión de bienes o servicios por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de*

reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, garantizando las condiciones de calidad y sin perjuicio de los Acuerdos Comerciales vigentes.

La participación de los sujetos anteriormente mencionados en la ejecución del contrato se fomentará previo análisis de su oportunidad y conveniencia en los Documentos del Proceso, teniendo en cuenta el objeto contractual y el alcance de las obligaciones.

Esta provisión se establecerá en un porcentaje que no será superior al diez por ciento (10%) ni inferior al cinco por ciento (5%) de los bienes o servicios requeridos para la ejecución del contrato, de manera que no se ponga en riesgo su cumplimiento adecuado.

Previo análisis de oportunidad y conveniencia, la Entidad Estatal incorporará esta obligación en la minuta del contrato del pliego de condiciones o documento equivalente, precisando las sanciones pecuniarias producto del incumplimiento injustificado de esta a través de las causales de multa que estime pertinentes.

El supervisor o el interventor, según el caso, realizará el seguimiento y verificará que las personas vinculadas al inicio y durante la ejecución del contrato pertenezcan a los grupos poblacionales enunciados anteriormente.

***PARÁGRAFO 1.** Para los efectos previstos en el presente artículo, los sujetos de especial protección constitucional son aquellas personas que debido a su particular condición física, psicológica o social merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Dentro de esta categoría se encuentran, entre otros, las víctimas del conflicto armado interno, las mujeres cabeza de familia, los adultos mayores, las personas en condición de discapacidad, así como la población de las comunidades indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palanquera, Rrom o gitanas.*

Estas circunstancias se acreditarán en las condiciones que disponga la ley o el reglamento, aplicando en lo pertinente lo definido en el artículo 2.2.1.2.4.2.17 del presente Decreto. En ausencia de una condición especial prevista en la normativa vigente, se acreditarán en los términos que defina el pliego de condiciones o documento equivalente.

***PARÁGRAFO 2.** Para efectos de los Procesos de Contratación regidos por documentos tipo, con sujeción a la potestad prevista en este artículo, la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente regulará el porcentaje de sujetos de especial protección constitucional que el contratista destinará al cumplimiento de las obligaciones, las condiciones para incorporarlos a la ejecución del contrato y las sanciones pecuniarias producto del incumplimiento injustificado de la obligación.*

De acuerdo con el Boletín de Pobreza monetaria nacional 2024[9] publicado por el DANE el 24 de julio de 2025, en 2024, la línea de pobreza a nivel nacional fue de $460.198, que equivale a un crecimiento de 5,7% respecto a la línea de 2023 ubicada en $435.375.

[9] Tomado de: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PM/bol-PM-2024.pdf

Ilustración 10. Pobreza monetaria nacional 2024 - Índice de pobreza monetaria (2012-2024)



Línea de pobreza monetaria extrema

En 2024, la línea de pobreza extrema nivel nacional fue de $227.220, que equivale a un crecimiento de 3,83% respecto a la línea de 2023 ubicada en $218.846. De acuerdo con lo anterior, si un hogar está compuesto por 4 personas, será clasificado como pobre extremo si el ingreso total del hogar está por debajo de $908.880. Si la familia vive en las cabeceras este valor es de $969.556; si vive en los centros poblados y rural disperso es de $704.616; si vive en las trece ciudades y áreas metropolitanas es de $1.027.688 y si vive en otras cabeceras es de $890.924.

Tabla 2. Comportamiento de la línea de pobreza extrema (pesos corrientes). Total nacional y grandes dominios. Años 2023 a 2024

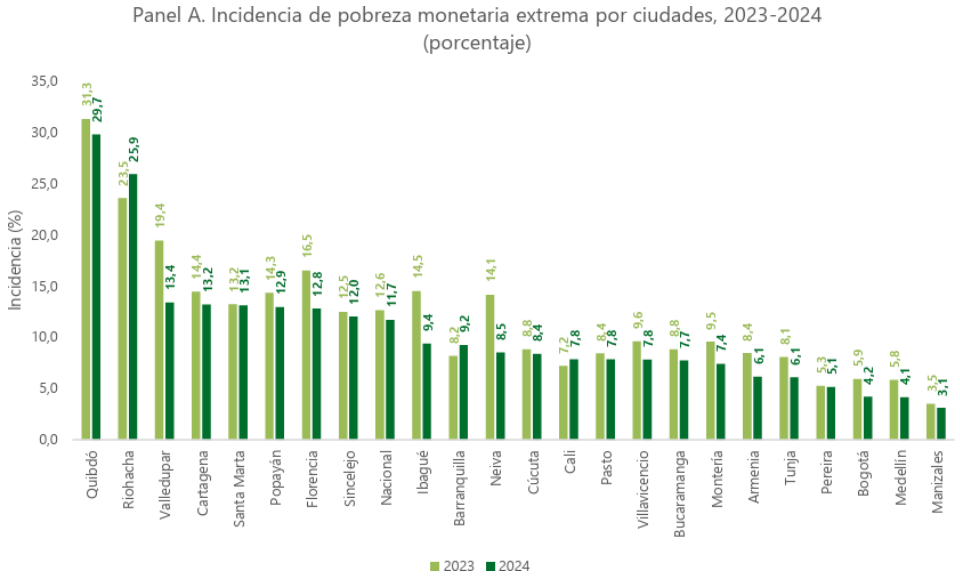
Dominio	2023	2024	Crecimiento Nominal (%)
Nacional	218.846	227.220	3,83
Cabeceras	234.425	242.389	3,40
Centros poblados y rural disperso	166.677	176.154	5,69
13 ciudades y A.M.	247.143	256.922	3,96
Otras cabeceras[6]	217.163	222.730	2,56

Fuente: DANE - líneas base ENPH 2016-2017, actualizadas con el deflactor especial de las líneas de pobreza.

Incidencia de la pobreza monetaria extrema por ciudades

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) permite desagregar la información de pobreza monetaria extrema para 23 ciudades capitales. En 2024, las ciudades que experimentaron mayor aumento en su incidencia de la pobreza monetaria extrema fue Riohacha, donde pasó de 23,5% a 25,9% y Barranquilla, donde aumentó de 8,2% a 9,2%. Contrariamente, las ciudades que sobresalieron por la reducción de la pobreza monetaria extrema fueron Valledupar, donde cayó de 19,4% a 13,4% y Neiva donde decreció de 14,1% a 8,5%.

Ilustración 11. Incidencia de la pobreza monetaria extrema (porcentaje). Total nacional y 23 ciudades capitales. Años 2023 a 2024



En 2024, la brecha de la pobreza monetaria extrema para el total nacional alcanzó un valor de 4,5%, mientras que en 2023 la brecha de la pobreza fue 4,9%. En 2024, el dominio de cabeceras registró un valor de 3,4% y en centros poblados y rural disperso de 8,4%. Durante 2023 estas tasas fueron 3,8% y 8,5%, respectivamente.

La Escuela Superior de Administración Pública -ESAP considera que no es procedente incluir en el presente proceso la referida disposición, teniendo en cuenta el objeto contractual, el alcance de las obligaciones contractuales y las especificaciones técnicas requeridas para la prestación de los servicios del Plan de Bienestar. Por lo anterior, no es posible establecer dentro de las obligaciones contractuales, la de vincular a personas en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional.

6.2.4 CRITERIOS AMBIENTALES Y SOCIALES

Para la contratación de servicios para realizar las actividades al plan de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la escuela superior de administración pública - vigencia 2026, se deberán incorporar criterios ambientales y sociales que promuevan la sostenibilidad, la equidad y la responsabilidad social. Dichos criterios deberán asegurar que el proceso de contratación:

1. Fomente la sostenibilidad ambiental, considerando la reducción del consumo de recursos no renovables, la minimización de impactos negativos sobre el medio ambiente y la aplicación de prácticas de economía circular, tales como la reducción, reutilización, reciclaje y recuperación de materiales.
2. Evalúe el ciclo de vida de los servicios contratados, teniendo en cuenta costos directos e indirectos, eficiencia energética, consumo de recursos, mantenimiento y disposición final, asegurando que las decisiones de contratación generen beneficios sostenibles a largo plazo.
3. Promueva la inclusión social y la equidad de género, favoreciendo la participación de proveedores que implementen políticas de inclusión, fomenten la equidad y consideren a poblaciones vulnerables en sus procesos y servicios.

4. Garantice responsabilidad social corporativa de los proveedores, evaluando su compromiso con prácticas socialmente responsables, respeto por los derechos laborales y contribución al desarrollo equitativo de la comunidad.

7. ANALISIS DE PRECIOS

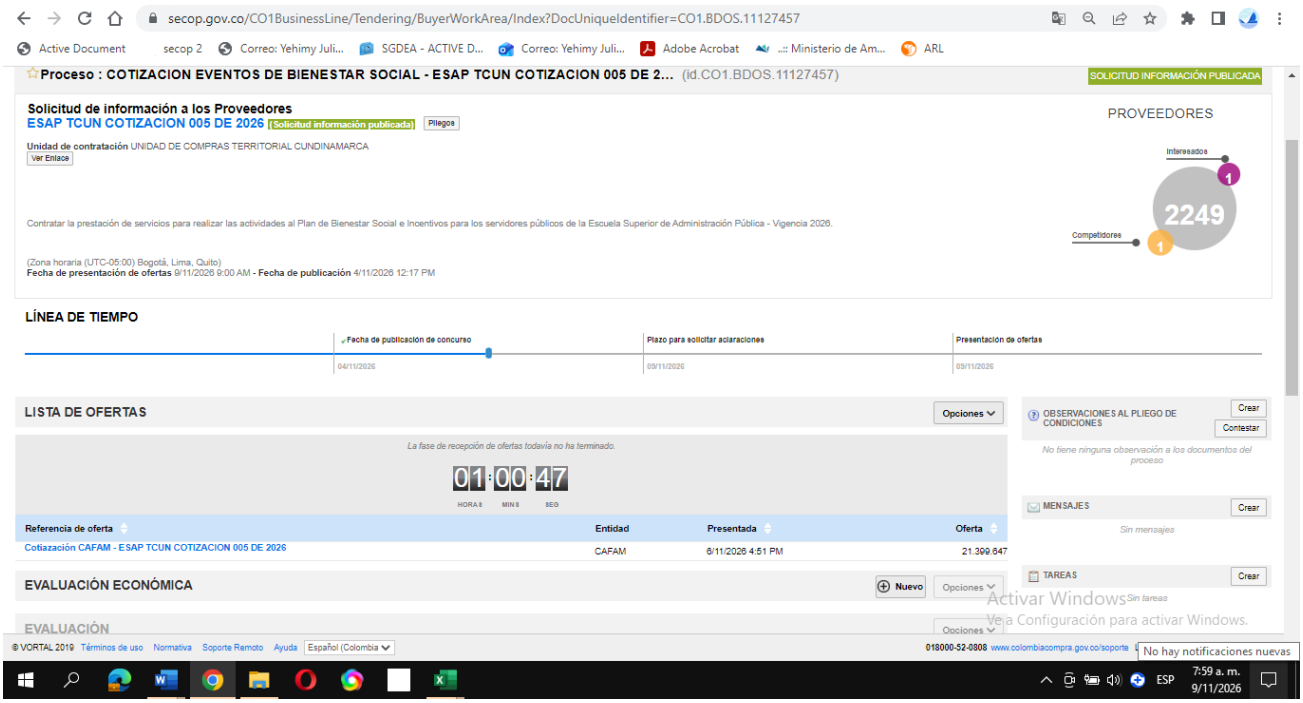
Para el análisis del valor estimado de precios, Colombia Compra Eficiente en su Guía para la Elaboración de los Estudios del Sector, incorporó técnicas de análisis de información que permiten a la Entidad Estatal analizar sus adquisiciones de bienes y servicios. Esto en cuanto a valores, cantidad adecuada según la frecuencia de uso del bien y/o servicio y demás datos importantes para determinar de manera objetiva la satisfacción de la necesidad. Con base a las cotizaciones recibidas se determinarán los siguientes datos estadísticos los cuales son aptos para lograr un estudio de mercado efectivo para el proceso contractual.

7.1 RECEPCIÓN DE COTIZACIONES

En atención a las disposiciones contenidas en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 2195 de 2022, y a las circulares emitidas por Colombia Compra Eficiente que regulan la obligatoriedad y uso gradual del SECOP II, y en concordancia con el Decreto 1600 de 2024 el cual, en su Artículo 2.1.4.3.2.1. *Prevención de corrupción en la contratación pública* indica que:

"*c) **Fortalecer los análisis de mercado para la fijación objetiva de precios.** En la elaboración del análisis de mercado para fijar los precios, deberán realizarse estudios públicos y abiertos, que permitan un análisis comparativo de los precios de referencia para alcanzar valores de mercado favorables y mayor eficiencia en el gasto. En esa medida, y con el fin de mitigar sobrecostos, en la definición de presupuestos a partir de cotizaciones no se podrán realizar consultas cerradas ni direccionadas a grupos reducidos de empresas y se verificará la ausencia de inhabilidades e incompatibilidades de las empresas que coticen. En todo caso, en los documentos del proceso debe quedar constancia del proceso que permitió la determinación del precio, el mecanismo seleccionado para fijarlo y la justificación de esa elección.*" (Subrayado fuera del texto)

La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP realizó la publicación de la Solicitud de Información a Proveedores - ESAP-Cotización-005-2026 el cual estuvo vigente entre el 4 y el 9 de noviembre de 2026, por medio del cual se recibió 1 cotización por parte de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.



1 Sobre único

1.1	VALOR TOTAL DE LA COTIZACION IVA INCLUIDO		Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal					
								Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal
								21.399.647,00
	Ref. Artículo	Código UNSPSC	Descripción	Cantidad	Unidad	Precio unitario estimado	Precio unitario	Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal
	1	93141500	Contratar la prestación de servicios para realizar las actividades al Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Escuela Superior de Administración Pública - Vigencia 2026.	1,00	UN		21.399.647,00	21.399.647,00
1.2	CARGAR FORMATO DE COTIZACION		Esta pregunta requiere anexar documentos (CARGAR FORMATO DE COTIZACION)					
	This question requires you to upload a document. Please do it in the 'Envelopes' step, by attaching your file, in the 'Evidences' section, to the question 'CARGAR FORMATO DE COTIZACION'.							

7.2 ANÁLISIS COMPARATIVO

Para el evento de cotización ESAP-Cotización-005-2026, se recibió una única cotización presentada por CAFAM – Caja de Compensación Familiar. Dado que, para garantizar un ejercicio de análisis objetivo y razonable de precios se requiere contar con al menos dos referencias comparables, y con el fin de dar cumplimiento a los principios de planeación, economía y transparencia, se recurrió como referencia a los valores correspondientes al proceso ejecutado durante la vigencia 2025, utilizando dichos precios históricos como base para el análisis comparativo.

Es importante precisar que, en la vigencia anterior, los valores fueron cotizados y ejecutados de manera global, sin discriminación de precios unitarios por cada una de las actividades programadas, a diferencia de la vigencia actual, en la cual los valores se presentan de forma individualizada. En consecuencia, el comparativo se realiza tomando como referencia el valor total ejecutado en 2025, el cual fue actualizado aplicando el Índice de Precios al Consumidor (IPC) correspondiente al 5,10%, con el propósito de reflejar condiciones económicas equivalentes y asegurar la razonabilidad del análisis.

Valor ejecutado vigencia 2025	$	$20.657.665,00
Valor actualizado con IPC	$	21.701.205,92
Cotización 2026	$	21.399.647,00
Variación porcentual	21,53%	

En la tabla anterior se evidencia que entre el valor del contrato del 2025 y el valor cotizado para la vigencia 2026 existe una variación porcentual del 21,53%, dicha variación es inferior al incremento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para la vigencia correspondiente, el cual se ubicó en el 23%, constituyéndose este último en una variable determinante para la estructuración de costos en procesos asociados a la ejecución de planes de bienestar. Lo anterior obedece a que este tipo de contratos demanda, de manera directa, la disponibilidad de recurso humano para la planeación, coordinación y ejecución de las actividades contempladas.

En este contexto, el comportamiento de la cotización para la vigencia 2026 se considera razonable y acorde con las condiciones del mercado, en la medida en que el incremento observado se mantiene por debajo del crecimiento del SMMLV, principal componente de los costos laborales. En consecuencia, se concluye que el aumento reflejado en la cotización se encuentra técnicamente justificado, sin evidenciar incrementos desproporcionados frente a las variables económicas que inciden de manera directa en la ejecución contractual.

7.3 VALOR ESTIMADO

La ESAP determinó un Presupuesto Oficial Estimado de hasta **VEINTE UN MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS M/CTE ($ 21.399.647),** incluido el Impuesto al Valor Agregado (IVA), y demás impuestos, tasas, contribuciones, gravámenes y todos los costos directos o indirectos para la total ejecución del contrato.

8. CONCLUSIONES

- La implementación exitosa del Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la ESAP refleja un sólido compromiso con el mejoramiento del bienestar laboral, lo que potencialmente aumentará la productividad y la satisfacción en el trabajo, contribuyendo así al desarrollo económico y social del país.

- La diversidad y dinamismo del sector de servicios en Colombia ofrecen una amplia gama de oportunidades para la implementación de programas de bienestar en instituciones como la ESAP, lo que sugiere un entorno propicio para la expansión y mejora continua de los servicios de bienestar.

- El clima laboral es fundamental para el bienestar y el rendimiento de los servidores, así como para el éxito general de una organización. Un clima laboral positivo, caracterizado por la confianza, el apoyo, la comunicación abierta y el respeto mutuo, puede conducir a una mayor satisfacción laboral, mejor rendimiento, menor rotación de personal y una cultura organizacional más sólida. Por otro lado, un clima laboral negativo puede resultar en estrés, desmotivación, conflicto interno y disminución del rendimiento. Por lo tanto, es crucial que la ESAP se esfuerce por crear y mantener un entorno de trabajo que promueva la salud, el bienestar y el éxito tanto individual como organizacional.

- Considerando lo anterior, la propuesta presentada el 6 de noviembre de 2026 por CAFAM para la prestación de servicios de actividades de bienestar social, incentivos y clima laboral para los servidores públicos de la entidad es legal y adecuada, ya que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente.

- La ESAP determinó un Presupuesto Oficial Estimado de hasta **VEINTE UN MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS M/CTE ($ 21.399.647)**, incluido el Impuesto al Valor Agregado (IVA), y demás impuestos, tasas, contribuciones, gravámenes y todos los costos directos o indirectos para la total ejecución del contrato.

Estudio de sector y mercado elaborado por: Betty Paola Marín Rivas-Coordinadora Administrativa y financiera