



Santiago de Cali 28 Marzo 2025

ANÁLISIS DEL SECTOR

1. OBJETO DEL CONTRATO:

PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES REGIONAL PACÍFICO”

2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD:

La Agencia Logística de las Fuerzas Militares, Establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, de acuerdo al Capítulo II del Decreto No. 4746 del 30 de diciembre de 2005, tiene por objeto “ejecutar las actividades de apoyo logístico y abastecimiento de bienes y servicios requeridos para atender las necesidades de las Fuerzas Militares”, para el cumplimiento de su objeto y misión cuenta con una planta de personal quienes desarrollan los procesos y subprocesos conforme a las exigencias que amerita la prestación de un servicio eficaz y oportuno.

Dado lo anterior se requiere el desarrollo de actividades de integración y recreación, que genere motivación al personal, de tal manera que realicen sus labores cotidianas, en un ambiente armónico que permita un excelente trabajo en equipo, arrojando resultados positivos que redunden en el bienestar de los empleados y en la calidad de los bienes y servicios suministrados por la entidad y en cumplimiento del mismo requiere realizar diferentes actividades como programas de extensión a la familia, culturales, recreativos, de conmemoración, entre otras, por lo tanto, se hace necesario el suministro de alimentos, bebidas, transporte, a los funcionarios de la Regional Pacífico, Profesionales, Técnicos y Asistenciales que asistan a los eventos de los servicios programados, así como el alquiler de recintos adecuados y dotados de elementos necesarios para el desarrollo de las mismas cuya duración abarque el tiempo destinado para este fin.

El programa de Bienestar Social de la Regional Pacífico se enmarca dentro de la Ley 909 de 2004, que establece que todas las Entidades del Estado deben implementar este programa de acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, el cual crea el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y que enuncia en su artículo 10 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.

Por lo anterior, se hace preciso contratar estos servicios ya que la Agencia Logística Regional Pacífico no cuenta con salones adecuados y dotados con los elementos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades contempladas dentro del Plan de Bienestar y Estímulos de la Entidad, así como tampoco se cuenta con el personal suficiente e idóneo para la práctica actividades culturales y de integración para atender la logística que demanda la ejecución de las reuniones y actividades ya mencionadas.



Estrategias para la Optimización del Plan de Bienestar y Estímulos en la Agencia Logística Regional Pacífico

Para mejorar la implementación del **Plan de Bienestar y Estímulos**, es fundamental optimizar los recursos disponibles y establecer **alianzas estratégicas**. La contratación de proveedores especializados en bienestar laboral permitirá ofrecer actividades recreativas, culturales y de integración de manera más eficiente. Además, se pueden establecer convenios con universidades, centros culturales y cajas de compensación para utilizar sus instalaciones y contar con personal capacitado en la organización de eventos. Asimismo, la gestión de patrocinios con empresas privadas podría reducir costos y garantizar una mayor cobertura en la logística de las actividades.

El uso de herramientas digitales puede potenciar el alcance de las iniciativas de bienestar. La implementación de **actividades híbridas (presenciales y virtuales)** permitirá que un mayor número de funcionarios participe en programas de bienestar. A través de plataformas digitales, se pueden organizar charlas, talleres de relajación, sesiones de meditación y actividades recreativas en línea. Adicionalmente, el uso de aplicaciones móviles enfocadas en el bienestar laboral facilitará el seguimiento del estado emocional y físico de los empleados, promoviendo hábitos saludables dentro de la organización.

Para la realización de eventos presenciales, es fundamental garantizar el acceso a **espacios adecuados y bien equipados**. Dado que la Agencia Logística Regional Pacífico no cuenta con salones adecuados, la contratación de auditorios, centros de convenciones o salones de eventos con dotación completa se vuelve una necesidad clave. También se recomienda tercerizar los servicios de logística, incluyendo el montaje, la alimentación y el transporte, para asegurar una ejecución eficiente de las actividades sin sobrecargar al personal de la entidad.

El enfoque del plan debe ser **integral y personalizado**, asegurando que las actividades respondan a las necesidades e intereses de los funcionarios. La inclusión de programas familiares, actividades culturales innovadoras, experiencias al aire libre y torneos deportivos fomentará un mayor sentido de pertenencia y cohesión en el equipo de trabajo. Para garantizar que estas iniciativas tengan el impacto deseado, es importante realizar encuestas de satisfacción y medir indicadores de bienestar, como la reducción del ausentismo y el aumento en la productividad.

Finalmente, la **evaluación y mejora continua** de las estrategias implementadas permitirá optimizar los programas de bienestar. La retroalimentación de los empleados será clave para ajustar las actividades y garantizar que cumplan con su propósito de generar motivación, integración y un ambiente laboral positivo. Con estas acciones, el Plan de Bienestar y Estímulos podrá consolidarse como un pilar fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el desempeño organizacional.

3. CLASIFICACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS UNSPSC:

Grupo	Segmento	Familia	Clase	Producto	Nombre
F	93	14	15	06	Servicios de Bienestar Social
F	80	14	19	02	Reuniones y eventos
F	90	10	16	00	Servicios de banquetes y catering
F	90	10	16	01	Instalaciones para banquetes

4. ASPECTOS GENERALES:

El bienestar laboral en Cali, el Valle del Cauca y Colombia en general es un ámbito de creciente importancia, influenciado por diversos factores que impactan su evolución. A continuación, se destacan los aspectos generales y los factores clave que inciden en su desarrollo:

Aspectos Generales del Bienestar Laboral:

El bienestar laboral sigue entendiendo la promoción de condiciones de trabajo que favorezcan la salud física y mental de los empleados, y se orienta a crear ambientes seguros, equitativos y satisfactorios. En 2025, Cali y el Valle del Cauca han profundizado sus esfuerzos mediante políticas públicas y estrategias integrales que buscan dignificar el trabajo, fortalecer la equidad y ampliar la inclusión social. Por ejemplo, la Gobernación del Valle del Cauca ha reforzado y ampliado su Política Pública de Trabajo Decente y Equidad Laboral, orientada no solo a mejorar las condiciones laborales generales, sino también a integrar de manera efectiva a grupos históricamente vulnerables, tales como mujeres, personas con discapacidad y la comunidad LGBTIQ.

Factores Clave que Impactan su Evolución:

Factores Económicos:

- **Evolución de la Tasa de Desempleo y Crecimiento del Empleo:**



En 2025, Cali ha experimentado una tendencia a la baja en la tasa de desempleo, situándose entre un 10% y 10,5%. Este descenso se traduce en mayor estabilidad económica para las familias y en un entorno en el que las empresas pueden invertir con mayor confianza en el desarrollo de programas de bienestar.

- **Generación de empleo formal:**

La consolidación de empleos formales no solo implica la creación de nuevas oportunidades, sino que también mejora las condiciones contractuales, lo que facilita la implementación de beneficios sociales, seguros de salud y otros mecanismos de protección que son fundamentales para el bienestar laboral.

- **Impacto en la Inversión en Capital Humano:**

Retorno de la inversión (ROI):

Las empresas que invierten en el bienestar laboral observan una disminución en el ausentismo y una mayor retención del talento, lo cual repercute positivamente en la productividad y, a mediano plazo, en la rentabilidad.



Inversión en capacitación y salud ocupacional:

La estabilidad económica permite que las organizaciones destinen recursos en programas de formación, actualización profesional y servicios de salud preventiva, fortaleciendo la competitividad y la calidad del ambiente laboral.

Informalidad Laboral:

Persistencia y Desafíos de la Informalidad:

- **Altos porcentajes de informalidad:**

A pesar de la mejora en el empleo formal, en 2025 se estima que entre el 45% y el 47% de la población trabajadora en Cali sigue desempeñándose en el sector informal.

- **Consecuencias en la calidad del empleo:**

Los trabajadores informales carecen de contratos formales, lo que implica la ausencia de beneficios sociales, protección ante accidentes y acceso limitado a programas de bienestar. Esto genera una mayor vulnerabilidad y afecta la percepción de seguridad y estabilidad laboral.

- **Impacto en la implementación de políticas de bienestar:**

La alta tasa de informalidad dificulta la aplicación de programas estandarizados de bienestar, ya que estos suelen requerir un marco contractual y de derechos que permita su ejecución y seguimiento.

Factores Técnicos y Tecnológicos



Digitalización y Transformación Digital:

- **Herramientas de Gestión y Monitoreo:**

La adopción de plataformas digitales y sistemas de gestión de recursos humanos ha permitido a las empresas monitorizar en tiempo real indicadores de salud ocupacional, bienestar y productividad. Estas herramientas facilitan el seguimiento de programas y permiten ajustes basados en datos.

- **Teletrabajo y Modalidades Híbridas:**

El auge del teletrabajo y las modalidades híbridas han impulsado el desarrollo de infraestructuras tecnológicas que garantizan la conexión, la flexibilidad y la continuidad de los programas de bienestar, sin importar la ubicación geográfica del empleado.

- **Innovación en Salud y Formación Digital:**

La integración de telemedicina, e-learning y aplicaciones móviles para el seguimiento de la salud mental y física permite a las organizaciones ofrecer servicios personalizados, accesibles y efectivos.

- **Innovación y Sostenibilidad:**

Empresas colombianas están adoptando prácticas sostenibles e innovadoras para mejorar su competitividad. Un ejemplo destacado es "La Cortesana", una plataforma digital que conecta talleres, proveedores, fábricas y marcas textiles, promoviendo una industria más justa y eficiente.

Aspectos Regulatorios y Políticas Públicas

Legislación Laboral y Normas de Seguridad:



- **Políticas de inclusión y equidad:**

La Gobernación del Valle del Cauca, en conjunto con entidades nacionales, ha fortalecido la Política Pública de Trabajo Decente y Equidad Laboral. Esta política no solo se centra en mejorar las condiciones de trabajo generales, sino que también establece directrices claras para la inclusión de mujeres, personas con discapacidad y la comunidad LGBTIQ.

- **Normas de seguridad y salud ocupacional:**

Las reformas y actualizaciones en la legislación laboral han obligado a las empresas a implementar protocolos rigurosos para la prevención de riesgos y la promoción de ambientes saludables. Estas normas fomentan la transparencia y el cumplimiento de estándares internacionales.

Incentivos y Sanciones:



- **Beneficios fiscales:**

Se han establecido incentivos económicos para aquellas empresas que demuestran un alto compromiso con el bienestar laboral, tales como deducciones fiscales o subvenciones para programas de capacitación.

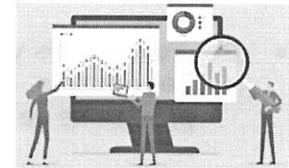


- **Sanciones por incumplimiento:**

La existencia de sanciones y multas para empresas que no cumplen con las normativas de salud y seguridad laboral refuerza la obligación de implementar políticas robustas de bienestar.

Demanda del Mercado y Oferta de Servicios Especializados

Estudios de Mercado y Necesidades Específicas:



- **Servicios especializados en bienestar:**

Los estudios de mercado indican una creciente demanda de servicios de asesoría en salud mental, ergonomía, coaching y programas de conciliación entre vida laboral y personal. Las empresas buscan proveedores que ofrezcan soluciones integrales y adaptadas a las necesidades específicas de sus empleados.

- **Dotaciones y Capacitaciones:**

Además de los servicios tradicionales, se evidencia la necesidad de dotaciones que aseguren un entorno de trabajo adecuado y seguro, así como programas de capacitación que fortalezcan las competencias técnicas y blandas de los trabajadores. Estas acciones contribuyen a mejorar la productividad y a garantizar el correcto uso de las nuevas tecnologías implementadas en las organizaciones.

- **Segmentación por sectores y generaciones:**

Las expectativas y necesidades varían según el sector industrial y la generación de los trabajadores. Por ejemplo, los millennials y la generación Z demandan soluciones digitales

y flexibles, mientras que en sectores tradicionales se priorizan medidas de seguridad y estabilidad contractual.

Competitividad y Diferenciación en el Mercado Laboral:



- **Oferta personalizada:**

La competencia en el mercado laboral incentiva a los proveedores a ofrecer servicios diferenciados, basados en análisis de datos y en la personalización de programas. Esto permite un seguimiento más preciso y la implementación de estrategias que responden a las necesidades cambiantes del entorno laboral, incluyendo la provisión de dotaciones específicas y capacitaciones adaptadas a cada segmento de la fuerza laboral.

Factores Sociales y Culturales

Cambio en la Percepción del Bienestar

- **Enfoque integral en salud física y mental:** Se reconoce la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal. Se implementan estrategias que promueven el bienestar emocional y mental del personal, con el objetivo de mejorar la productividad y reducir el agotamiento laboral.
- **Diversidad e Inclusión:** Se han desarrollado políticas internas que fomentan la igualdad de oportunidades y el respeto por las diferencias. Esto permite construir un ambiente laboral más inclusivo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y mejorando el clima organizacional.
- **Cultura Organizacional y Resiliencia:**
La transformación digital y los cambios en la dinámica laboral han impulsado la adopción de una cultura organizacional más resiliente. Se promueve la capacidad de adaptación ante los desafíos del entorno operativo y logístico de la Agencia.
- **Capacitaciones y Dotaciones:**
 - ✓ Se refuerza la importancia de la formación continua del personal mediante programas de capacitación en nuevas tecnologías y metodologías logísticas.
 - ✓ Se garantiza la dotación de recursos y herramientas necesarias para el desempeño eficiente de las funciones, mejorando la calidad del trabajo y fortaleciendo el compromiso del personal.



Aspectos Regulatorios y Legales en Bienestar Laboral en el Sector Público en 2025

En el año 2025, el bienestar laboral en el sector público en Colombia se configura como una prioridad estratégica, sustentada en un marco normativo robusto y en iniciativas integrales que abarcan la regulación, dotaciones y programas de capacitación. A continuación, se detallan los aspectos más relevantes:



Marco Normativo y Regulación

- **Legislación Actualizada:**

El sector público se rige por leyes y decretos que han evolucionado para responder a las nuevas demandas en materia de salud y seguridad laboral. Entre ellas destacan actualizaciones a la Ley 1562 de 2012 y nuevas disposiciones específicas emitidas por el Ministerio de Trabajo y entidades regulatorias, que exigen la implementación de sistemas de gestión integral de bienestar. Estas normativas no solo obligan a garantizar condiciones de seguridad, sino que también impulsan la promoción de ambientes de trabajo saludable e inclusivo, adaptados a la transformación digital y las nuevas dinámicas laborales.

- **Estándares y Certificaciones:**

Las instituciones públicas deben cumplir con estándares internacionales (por ejemplo, ISO 45001 para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo) y normativas locales que certifican la calidad de sus equipos de protección personal (EPP), infraestructuras y servicios. Estas certificaciones son clave para asegurar la confiabilidad de las dotaciones y garantizar la efectividad de los procesos de capacitación en bienestar.



Dotaciones y Recursos

- **Provisión de Dotaciones Adecuadas:**

El sector público ha incrementado la inversión en dotaciones que aseguran un ambiente de trabajo seguro y ergonómico. Esto incluye la provisión de EPP de última generación, mobiliario ergonómico, tecnologías para teletrabajo y equipos inteligentes que permiten monitorear en tiempo real las condiciones laborales. La dotación no solo abarca los insumos básicos, sino también soluciones innovadoras que apoyan la sostenibilidad y la eficiencia operativa.

- **Asignación de Recursos:**

La planificación presupuestaria en el sector público ahora contempla líneas específicas para el bienestar laboral. Estas asignaciones permiten la implementación de programas que integran mejoras en infraestructura, equipamiento tecnológico y mantenimiento continuo de las condiciones laborales óptimas.

Capacitación y Desarrollo



- **Programas de Formación Continua:**

Las entidades públicas han fortalecido sus programas de capacitación para asegurar

que el personal no solo cumpla con los requisitos normativos, sino que también desarrolle competencias en el uso de nuevas tecnologías y en la adopción de prácticas saludables. Estas capacitaciones abarcan desde cursos de seguridad y salud en el trabajo hasta formación en gestión del cambio, liderazgo y resiliencia ante la transformación digital, incluyendo temas como trabajo en equipo, salud mental y física, solución de conflictos, estrés laboral, pausas activas, gestión documental y seguridad vial.

- **Capacitación en Innovación y Sostenibilidad:**

Con el creciente enfoque en la innovación tecnológica y la sostenibilidad, se han implementado programas especializados que integran el uso de tecnologías emergentes y prácticas sostenibles en el ámbito laboral. Esto garantiza que los empleados estén preparados para enfrentar nuevos desafíos y aprovechen las herramientas digitales para mejorar la productividad y la calidad del ambiente de trabajo.

Implicaciones para la Gestión del Bienestar Laboral

- **Integración de Sistemas de Gestión:**

El sector público ha adoptado sistemas integrales que combinan la gestión de recursos humanos con la implementación de protocolos de seguridad y salud. Estas plataformas digitales permiten el monitoreo en tiempo real de indicadores clave, facilitando la toma de decisiones informadas y la adaptación rápida a cambios en el entorno laboral.

- **Fomento de una Cultura Inclusiva y Saludable:**

Las políticas de bienestar laboral en el sector público se enfocan en promover entornos inclusivos y equitativos. Se incentiva la participación activa de los empleados en programas de bienestar, y se desarrollan iniciativas que fortalecen la diversidad y la equidad en el lugar de trabajo. Esto incluye la implementación de estrategias para atender las necesidades específicas de grupos vulnerables y fomentar un ambiente de colaboración y respeto.

En 2025, el sector público en Colombia se encuentra en una fase de consolidación de prácticas de bienestar laboral, impulsado por un marco regulatorio actualizado y una inversión estratégica en dotaciones y capacitación. La integración de estos elementos garantiza que las entidades públicas no solo cumplan con las normativas vigentes, sino que también se posicionen como referentes en la promoción de entornos laborales seguros, innovadores y sostenibles. Esta sinergia entre regulación, tecnología y desarrollo humano es esencial para mejorar la productividad y la calidad de vida de los servidores públicos, y para asegurar una gestión efectiva en un entorno laboral en constante transformación.

Desafíos y Oportunidades en 2025

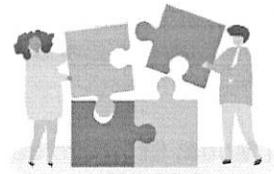
Desafíos

- **Adaptación a la Tecnología:**

La rápida evolución digital exige una actualización constante de herramientas y procesos. Esto puede generar resistencia o dificultades en la implementación, especialmente en organizaciones que requieren transformar estructuras y metodologías tradicionales.



- **Cultura Organizacional Tradicional:**
Empresas con estructuras jerárquicas y culturas arraigadas enfrentan dificultades para adoptar nuevos modelos de bienestar, que incluyen iniciativas tecnológicas, programas de capacitación y provisión de dotaciones. Esta resistencia interna puede frenar la transición hacia entornos laborales más modernos y flexibles.
- **Recursos y Capacitación Limitados:**
Muchas organizaciones no cuentan con los recursos económicos o el conocimiento necesario para desarrollar programas de bienestar efectivos. La falta de inversión en capacitación continua y en la provisión de dotaciones adecuadas limita la efectividad de estas iniciativas, afectando tanto la competitividad como la seguridad de los empleados.
- **Competencia Internacional:**
El sector se ve presionado por la creciente competencia de productos importados, especialmente de países con costos de producción más bajos. Esto obliga a las empresas locales a mejorar sus procesos y a diferenciarse para mantener su cuota de mercado.
- **Costos de Producción:**
La volatilidad en los precios de las materias primas y la dependencia de insumos importados continúan afectando la rentabilidad de las empresas, lo que requiere revisar estrategias de costos y optimizar la cadena de suministro.
- **Capacitaciones y Dotaciones Insuficientes:**
La falta de inversión en programas de capacitación y en la provisión de dotaciones adecuadas limita la capacidad de las empresas para adaptarse a las innovaciones tecnológicas y responder eficientemente a los cambios del mercado, reduciendo su competitividad.



Oportunidades

- **Innovación y Diferenciación en el Mercado:**
La adopción de soluciones tecnológicas personalizadas, junto con estrategias integrales que incluyan capacitaciones y dotaciones, representa una ventaja competitiva. Estas medidas permiten a las empresas ofrecer entornos de trabajo más eficientes y atractivos para el talento, diferenciándose en el ámbito del bienestar laboral.
- **Colaboración Público-Privada:**
Las alianzas estratégicas entre el sector público, el privado y proveedores especializados pueden ampliar significativamente el alcance y la calidad de los programas de bienestar. Esta colaboración facilita el acceso a recursos, tecnologías avanzadas y mejores prácticas en capacitación y dotación.
- **Creciente Conciencia y Demanda:**
La tendencia a valorar el bienestar en el entorno laboral continúa en aumento. Esta mayor conciencia abre un mercado en expansión para servicios especializados en asesoría, formación continua, dotación de herramientas de trabajo y desarrollo de

entornos saludables, creando oportunidades para consultores y empresas tecnológicas.

- **Mercado Interno en Crecimiento:**

El aumento en el gasto de los hogares y la creciente demanda en sectores como la moda y otros productos indican una oportunidad para fortalecer la producción nacional. Este crecimiento estimula a las empresas a invertir en capacitación especializada que impulse la innovación y la calidad de sus productos.

- **Innovación Tecnológica y Sostenibilidad:**

La adopción de tecnologías digitales y prácticas sostenibles permite mejorar la competitividad y explorar nuevos mercados. La implementación de programas robustos de dotaciones y capacitaciones no solo optimiza procesos, sino que también forma equipos más preparados para enfrentar desafíos globales.

5. ASPECTOS MACROECONÓMICOS

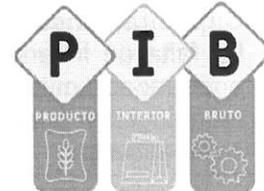
Factores Macroeconómicos Clave

a) Crecimiento Económico y Demanda del Sector

✓ **Producto interno bruto (PIB):**

- **Producto Interno Bruto (PIB):** En el primer trimestre de 2023, la industria textil y de confecciones experimentó una disminución del 15,5% en su PIB. Las áreas más afectadas fueron:

- Fabricación de productos textiles: Caída del 19,3%.
- Confección de prendas de vestir: Disminución del 7,5%.



- **Gasto en Moda:** En enero de 2024, el mercado de la moda en Colombia alcanzó un tamaño de 2,73 billones de pesos, representando un incremento del 7,8% en comparación con el mismo mes del año anterior. Este crecimiento se desglosa en:

- Aumento real: 2,56%.
- Incremento de precios: 5,13%.

- **Tasa de Crecimiento del PIB (2024):** Se estima un crecimiento económico del 3%, según el DANE, lo que genera estabilidad en la demanda interna de ropa de trabajo.

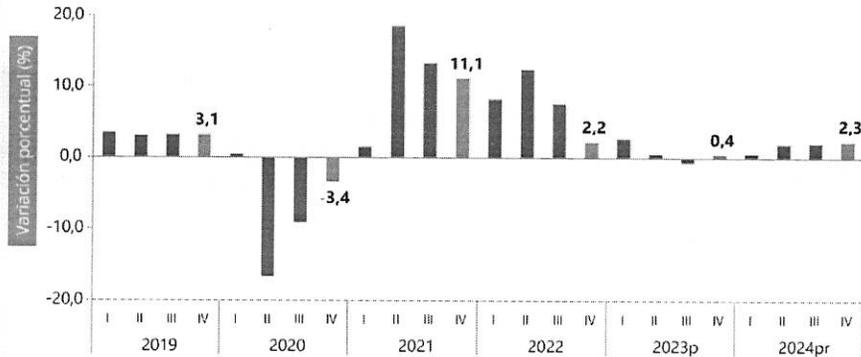
- **Relación con sectores industriales:** La recuperación de sectores clave como la construcción, salud, minería y manufactura impulsa la necesidad de textiles especializados para dotación laboral.

Información IV trimestre 2024^{pr}

El Producto Interno Bruto crece 1,7% en el año 2024^{pr} respecto al año 2023^p.

Producto Interno Bruto (PIB)

Tasas de crecimiento anual en volumen¹
2019-I / 2024^{pr} - IV



Fuente: "Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)"

b) índice de precios al consumidor (IPC)

El Índice de Precios al Consumidor (IPC) mide la variación promedio de los precios de una canasta representativa de bienes y servicios de consumo.

Inflación y Costos de Producción

- **Inflación promedio:** En 2024, la inflación cerró en un 9.2%, impactando los costos de insumos textiles como algodón, poliéster y tinturas.
- **Devaluación del peso:** La tasa de cambio oscilante (COP/USD) incrementa los precios de los insumos importados, afectando la competitividad de los productores locales frente a productos asiáticos.

Ejemplo: El algodón importado subió un 15% debido al dólar, impactando especialmente a las Pymes que dependen de insumos extranjeros.

Información febrero 2025

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Variación anual y mensual
Total nacional
2024 - 2025 (febrero)

IPC	Febrero					
	Variación mensual		Variación Año corrido		Variación Anual	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
IPC total	1,09	1,14	2,01	2,08	7,74	5,28

Fuente: DANE, IPC

- ✓ En febrero de 2025 la variación mensual del IPC fue 1,14%, la variación año corrido fue 2,08% y la anual 5,28%.
- ✓ En febrero de 2025 la variación anual del IPC fue 5,28%, es decir, 2,46 puntos porcentuales menor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 7,74%.
- ✓ El comportamiento mensual del IPC total en febrero de 2025 (1,14%) se explicó principalmente por la variación mensual de las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles y Educación. Las mayores variaciones se presentaron en las divisiones Educación (5,57%) y Transporte (1,57%).

c) Índice de precios al productor (IPP):

El **Índice de Precios al Productor (IPP)** mide la evolución de los costos de producción (materias primas, insumos, costos energéticos, etc.) que enfrentan las empresas antes de llegar al consumidor final. Para el **sector de bienestar en 2025**

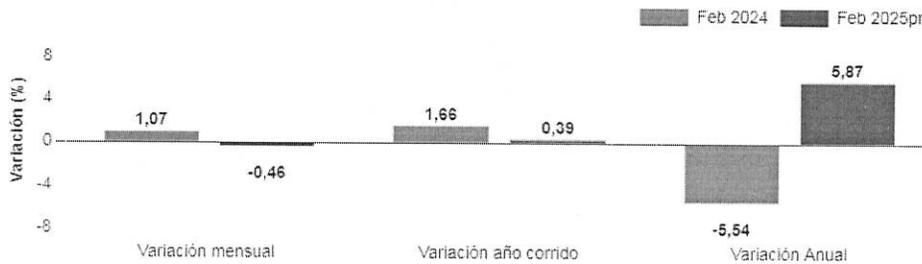
Información febrero 2025

El IPP de la producción nacional, en febrero de 2025 presentó una variación de -0,46% respecto a enero de 2025.

Índice de Precios del Productor (IPP)

Variación mensual, año corrido y anual del IPP

Febrero de 2025 (Pr*) - Febrero de 2024



Fuente: DANE – IPP

En febrero de 2025, el único sector que registró una variación inferior a la media fue Explotación de minas y canteras con -5,81%. Los sectores de Industrias manufactureras (-0,18%) y Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (2,39%) presentaron variaciones superiores a la media (-0,46%).

d) Tasa representativa del mercado (TRM)

La tasa de cambio del dólar (TRM) tiene un impacto significativo en el sector de **bienestar laboral**, especialmente en la adquisición de bienes como **dotaciones, ropa, calzado y otros insumos** que dependen de importaciones o de insumos extranjeros. A continuación, se explican los principales efectos:

1. **Costo de Insumos y Materiales:** Si la TRM es alta, como en este caso (\$4.152,76 COP/USD), el costo de importación de productos como uniformes, zapatos de seguridad y otros implementos de dotación laboral aumenta, encareciendo la provisión de estos elementos para las empresas.
2. **Inflación y Aumento en los Precios Locales:** Muchos materiales utilizados en dotaciones y elementos de bienestar (por ejemplo, telas, cuero, componentes de equipos ergonómicos) son importados o dependen de insumos internacionales. Un dólar caro puede generar inflación en estos productos, afectando el presupuesto destinado al bienestar de los empleados.
3. **Presión sobre Presupuestos Empresariales:** Las empresas que ofrecen beneficios en bienes importados o con componentes internacionales (como regalos corporativos, eventos con tecnología o catering con productos importados) pueden ver reducida su capacidad para mantener o expandir estos programas debido a mayores costos.
4. **Alternativas Locales y Sustitución de Importaciones:** Con una TRM alta, puede haber una mayor inclinación a **comprar productos nacionales**,

impulsando el mercado de dotaciones hechas en Colombia y reduciendo la dependencia de proveedores extranjeros.

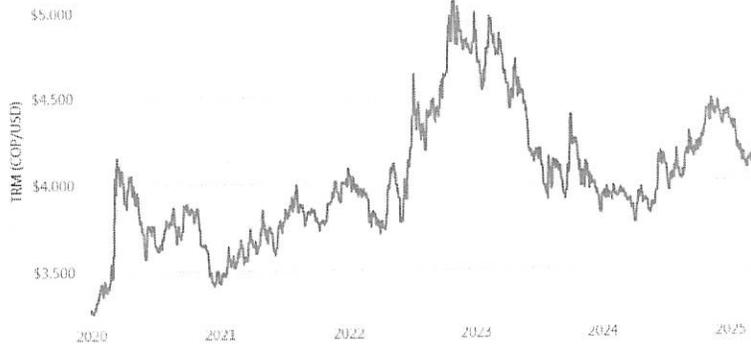
Tasa de Cambio Representativa del Mercado –TRM

Promedio ponderado por monto de las operaciones de compra y venta de dólares de los Estados Unidos de América a cambio de moneda legal colombiana, pactadas para cumplimiento en ambas monedas el mismo día de su negociación, efectuadas por los Intermediarios del mercado cambiario según reglamentación expedida por el Banco de la República.

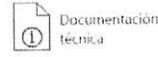
Información certificada el 11/03/2025

\$4.152,76
COP/USD
12/03/2025 12/03/2025
Vigencia desde Vigencia hasta

Proceso estadístico
Certificado DANE
NTC PE 1000:2017
19 - PE - 14



VER DATOS



<https://www.superfinanciera.gov.co/powerbi/reportes/514/482/>

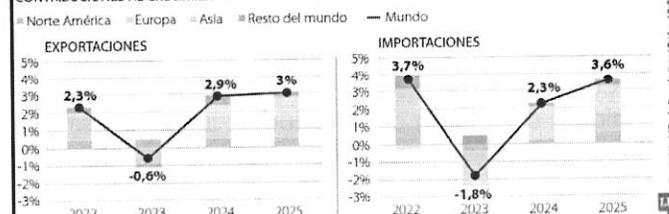
e) Comercio Exterior

- **Importaciones:** Colombia importa aproximadamente el **70%** de las materias primas textiles (principalmente de China, India y México).
- **Exportaciones:** Las exportaciones textiles crecieron un **12%** en 2024, destacándose mercados como Estados Unidos, Ecuador y Costa Rica.
- **Balanza comercial:** Déficit persistente en el sector debido al alto volumen de importaciones frente a exportaciones.

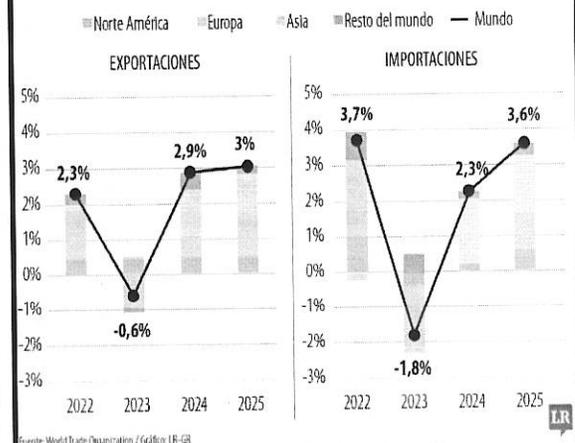
PRINCIPALES EXPORTADORES E IMPORTADORES EN EL COMERCIO MUNDIAL DE MERCANCIAS, 2023

EXPORTADORES				IMPORTADORES					
Cifras en millones				Cifras en millones					
Rango	País	Valor	Var. porcentual anual	Rango	País	Valor	Var. porcentual anual		
1	China	US\$3.380	14,2%	-5%	1	EE.UU.	US\$3.173	13,1%	-6%
2	EE.UU.	US\$2.020	8,5%	-2%	2	China	US\$2.557	10,6%	-6%
3	Alemania	US\$1.688	7,1%	1%	3	Alemania	US\$1.463	6%	-8%
4	Países Bajos	US\$935	3,9%	-3%	4	Países Bajos	US\$842	3,5%	-6%
5	Japón	US\$717	3%	-4%	5	Reino Unido	US\$791	3,3%	-4%
6	Italia	US\$677	2,8%	3%	6	Francia	US\$786	3,2%	-5%
7	Francia	US\$648	2,7%	5%	7	Japón	US\$786	3,2%	-12%
8	Corea	US\$632	2,7%	-8%	8	India	US\$673	2,8%	-7%
9	México	US\$593	2,5%	3%	9	Hong Kong	US\$654	2,7%	-2%
10	Hong Kong	US\$574	2,4%	-6%	10	Corea	US\$643	2,7%	-12%

CONTRIBUCIONES AL CRECIMIENTO DEL VOLUMEN DEL COMERCIO MUNDIAL POR REGIONES, 2022 - 2025



CONTRIBUCIONES AL CRECIMIENTO DEL VOLUMEN DEL COMERCIO MUNDIAL POR REGIONES, 2022 - 2025



<https://www.larepublica.co/globoeconomia/la-omc-preve-crecimiento-de->



3-en-exportaciones-y-3-6-en-importaciones-4009550

Datos Clave:

- Valor de las importaciones textiles (2024): **US\$1.5 mil millones.**
- Valor de las exportaciones textiles (2024): **US\$800 millones.**

ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO EXTERIOR

El sector analizado en el presente estudio se ubica dentro del sector secundario o industrial engloba a las actividades económicas que transforman las materias primas en productos elaborados.

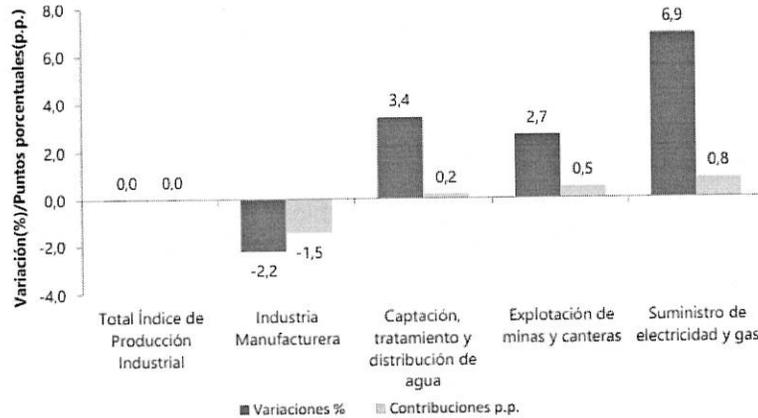
En el sector secundario en economía *“se incluyen las actividades manufactureras (ya sea en talleres o en fábricas), y por este motivo también suele denominarse “sector industrial”.* Dentro de la industria, existen también diferentes ramas, como la ligera (destinada a la producción de bienes de consumo) y la pesada (dedicada a la obtención de bienes de equipo o de capital). Otra clasificación de la industria estaría basada en la división sectorial: se podría hablar así de la industria automovilística, aeronáutica, naval, textil, etc.”

En febrero de 2024 frente a febrero de 2023, el sector de industria manufacturera presentó una variación negativa de -2,2%. En contraste, los sectores industriales que presentaron variaciones positivas fueron: captación, tratamiento y distribución de agua de 3,4%; explotación de minas y canteras de 2,7% y suministro de electricidad y gas de 6,9%.

Comercio Exterior

- **Exportaciones:** Durante los primeros cuatro meses de 2024, las exportaciones del sector textil y confecciones sumaron 266 millones de dólares, evidenciando una reducción del 5% en comparación con el mismo periodo de 2023. Los principales destinos que mostraron disminuciones en sus compras fueron:
 - Estados Unidos
 - Ecuador
 - México
 - Perú
- **Importaciones:** En el primer trimestre de 2024, las importaciones del sector alcanzaron 631,2 millones de dólares, lo que representa una disminución del 1,1% respecto al mismo periodo del año anterior.

Gráfico 3. Variación y contribución anual del Índice de Producción Industrial por sectores industriales
Total nacional
Febrero (2024 / 2023) Pr



Fuente: DANE, Índice de Producción Industrial; con información de EMMET-DANE; Gestor del Mercado del Gas en Colombia-BEC más el reporte de ocho fuentes de servicio público domiciliario de distribución y comercialización de gas natural; XM; reporte veintitrés fuentes de servicio público de acueducto; producción de carbón- DANE y la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH.
Pr: cifras proyectadas

Mercado Global

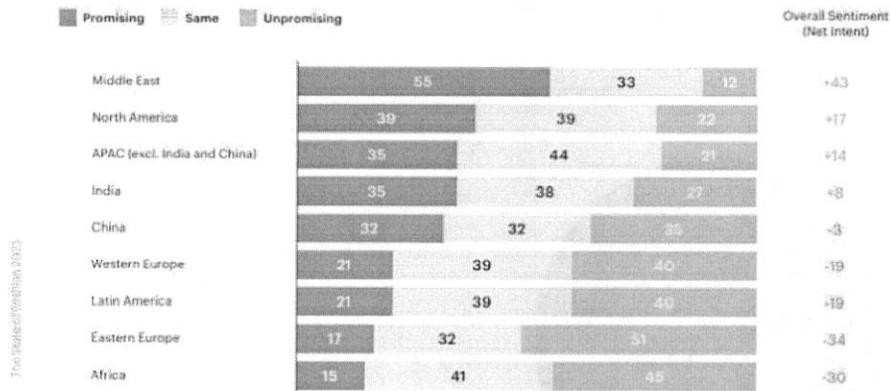
Ropa es otro término para la ropa o prendas que la gente usa para cubrir o adornar su cuerpo e incluye una amplia variedad de artículos y accesorios. Se fabrican con distintos materiales, como fibras naturales como el algodón, la seda y la lana, y materiales sintéticos como el poliéster, el nailon y el elastano. Las prendas de vestir pueden ser funcionales, protegiendo de los elementos, proporcionando calor o modestia, o pueden ser decorativas, expresando el estilo personal o la identidad cultural.

Debido al aumento del trabajo a distancia y a unos códigos de vestimenta más relajados, ha aumentado la demanda de ropa cómoda y versátil. Esto ha llevado a un aumento de los estilos athleisure y loungewear que pueden llevarse tanto en casa como en público. La pandemia del COVID-19 ha impulsado el auge del comercio en línea, haciendo que la digitalización cobre una importancia creciente en la industria de la moda. Las marcas están apostando por tecnologías de prueba virtual, experiencias de compra personalizadas y diversas herramientas digitales para optimizar la experiencia del cliente. Además, la moda se vuelve cada vez más inclusiva, con un enfoque menos rígido en cuanto al género. Muchas marcas han incorporado colecciones unisex y diseños versátiles que se adaptan a distintos tipos de cuerpo, fomentando así una mayor diversidad y accesibilidad en el sector.

El mercado de ropa está muy fragmentado y es muy diverso, con diferentes regiones y países que tienen sus propias características, tendencias y desafíos. La región Asia-Pacífico es una de las mayores y de más rápido crecimiento en el mercado mundial de la confección, impulsada por factores como una gran población, el aumento de la renta disponible y la presencia de algunos de los mayores países del mundo en la fabricación de prendas de vestir, como China, Bangladesh y Vietnam. Europa es otra región importante en el mercado mundial de la confección, con una larga historia de marcas de

moda y lujo. Del mismo modo, Norteamérica es un mercado maduro para la confección, pero sigue teniendo un tamaño de mercado y una influencia significativos.

A nivel global se espera para el 2023 según la consultoría McKinsey subidas de precios, ya que las marcas repercuten a los clientes en medio del avance de la inflación.



Source: Swift McQ Group State of Fashion 2023 Survey

Mercados por perspectivas de crecimiento esperadas en 2023 en comparación con 2022. Se espera que Medio Oriente y América del Norte sean las regiones con mayor potencial de crecimiento en 2023. (Fuente: McKinsey)

2023

Mercado en Colombia

Está conformado por los subsectores de Textiles (fabricación de telas) y de Confecciones (fabricación de prendas con valor agregado).

El sector Sistema Moda tiene una tradición de más de 100 años en Colombia, ha experimentado grandes cambios en innovación y tecnología y es hoy en día uno de los sectores más dinámicos del país y de los que más empleos genera, con cerca de 600.000.

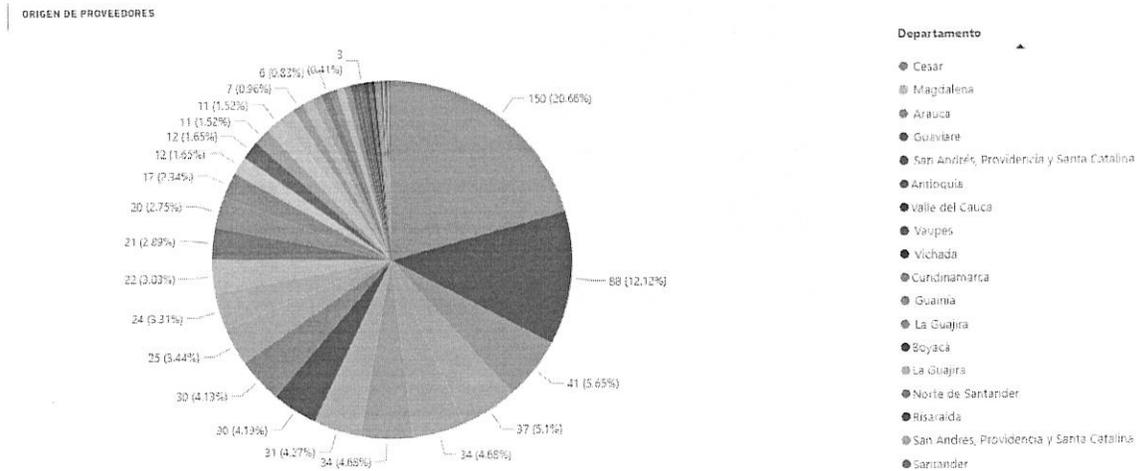
Este sector se basa en el talento humano altamente calificado, creativo y competitivo, acompañado de la apropiación de una cultura nacional hacia la productividad y la competitividad, apoyada por el Gobierno e impulsada por numerosos casos exitosos a nivel mundial.

Panorama General del Sector Textil

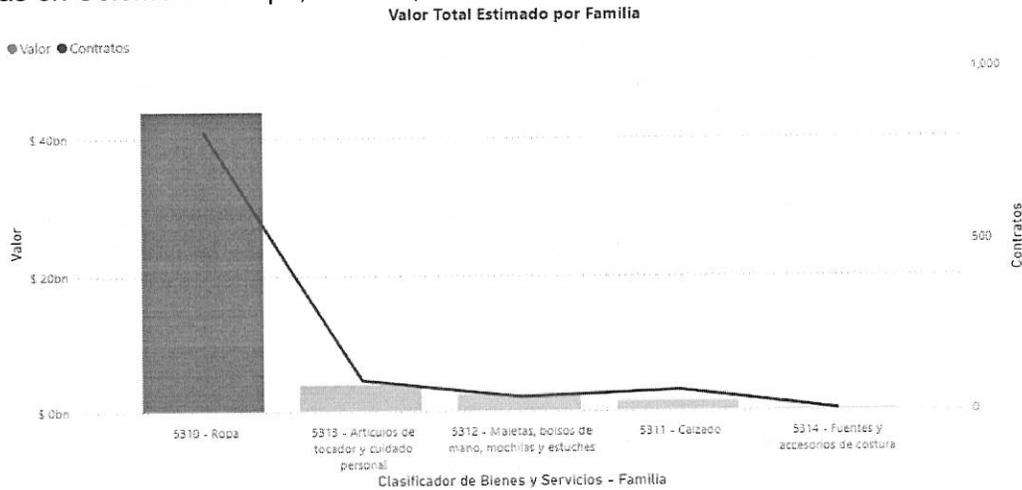
El sector textil en Colombia es un pilar clave de la economía nacional, contribuyendo significativamente al Producto Interno Bruto (PIB) manufacturero. Este sector incluye la producción de fibras, hilados, telas y prendas de vestir, siendo uno de los principales proveedores para la industria de dotación de ropa de trabajo.

- **Contribución al PIB:** Representa cerca del 8% del PIB industrial, según cifras de ProColombia.
- **Generación de empleo:** Más de 600,000 empleos directos e indirectos, muchos de los cuales están ligados a pequeñas y medianas empresas (Pymes).

La Agencia de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente alineado con las directivas presidenciales, busca una economía circular de las distintas regiones y departamentos, por lo cual analizó como se encuentran distribuidas las empresas que puedan a llegar ser posibles Proveedores para proveer por Tienda Virtual, con el fin de verificar si existe una buena presencia de empresas de las distintas zonas y que se encuentren en capacidad de satisfacer las demandas de las Entidades Compradoras, del análisis realizado se confirma lo mencionado dando a conocer el origen de los proveedores de ropa en Colombia.¹



Teniendo en cuenta los departamentos que generaron mayor presencia de proveedores se estimó según el clasificador de bienes y servicios para la familia 53 los estimados de ventas en Colombia de ropa, calzado, entre otros.



g. Comercio interno :

La Encuesta Mensual de Comercio (EMC) muestra un aumento del 7,8% en las ventas reales del comercio minorista, mientras que el personal ocupado disminuyó un 1,7% en

¹ <https://econexia.com/es/contenidos-articulo/moda/1223/Conoce-principales-tendencias-sector-textil-para-el-2023>

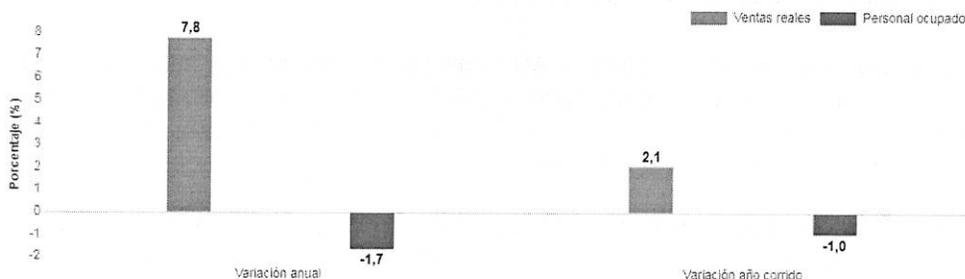
diciembre de 2024 respecto al mismo mes de 2023. Esto tiene varias implicaciones para el sector de bienestar laboral, en particular para la adquisición de dotaciones, ropa, calzado y otros insumos.

Impacto en el Sector de Bienestar y Dotaciones

- **Mayor dinamismo en el comercio, pero con menos empleo:** El crecimiento en las ventas minoristas sugiere que hay mayor consumo, lo que podría favorecer la disponibilidad de productos de dotación como uniformes y calzado laboral. Sin embargo, la caída del empleo indica que las empresas están optimizando costos y reduciendo contratación, lo que puede afectar la capacidad de inversión en programas de bienestar.
- **Posible encarecimiento de dotaciones:** Con el aumento en las ventas, la demanda de bienes como ropa y calzado podría generar incrementos en los precios. Esto impactaría el presupuesto destinado a la compra de dotaciones para los trabajadores, ya que los costos podrían ser más altos.
- **Reducción del empleo y su efecto en el bienestar:** La disminución del personal ocupado sugiere que hay menos trabajadores en el comercio, lo que podría significar mayor carga laboral para quienes permanecen empleados. Esto podría generar mayores necesidades de bienestar, como incentivos laborales, dotaciones de mejor calidad o compensaciones adicionales.
- **Oportunidades para negociar mejores precios:** Si bien las ventas están creciendo, la reducción del empleo puede llevar a que algunos proveedores busquen atraer clientes ofreciendo descuentos o mejores condiciones de compra para empresas que adquieran dotaciones en grandes volúmenes.

Encuesta Mensual de Comercio (EMC)

Variación anual y año corrido de las ventas reales y el personal ocupado
Total Nacional
Diciembre 2024



Fuente: DANE - EMC

En diciembre de 2024, las ventas reales del comercio minorista aumentaron 7,6% y el personal ocupado decreció 1,7% en relación con el mismo mes de 2023. Excluyendo el comercio de combustibles, la variación de las ventas reales del sector fue de 9,2%.

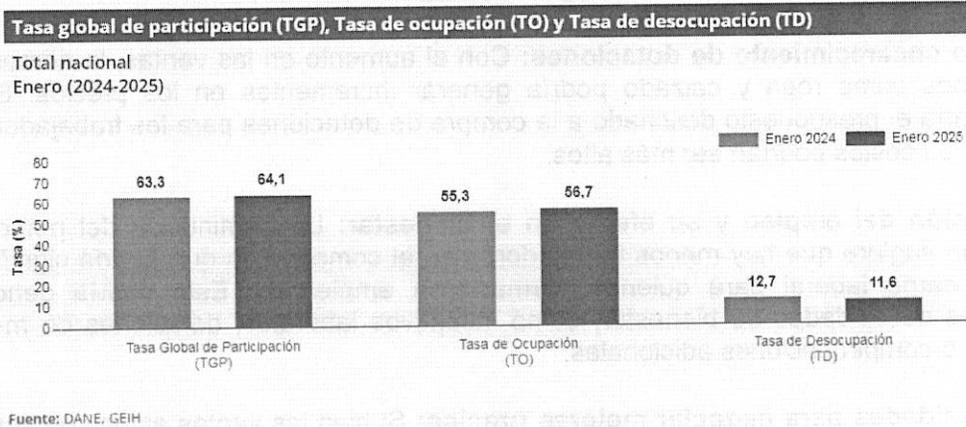
h. Desempleo

Empleo y Estructura Empresarial

- **Generación de Empleo:** El sector textil y de confecciones es un importante generador de empleo en Colombia, especialmente en micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes).

Información enero 2025

Para el mes de enero de 2025, la tasa de desocupación del total nacional fue 11,6%, lo que representó una disminución de 1,0 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2024 (12,7%). La tasa global de participación se ubicó en 64,1%, mientras que en enero de 2024 fue 63,3%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 56,7%, lo que representó un aumento de 1,4 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior (55,3%).



La gráfica muestra una **disminución en la tasa de desocupación** (del 12,7% en enero de 2024 al 11,6% en enero de 2025) y un **aumento en la tasa de ocupación** (del 55,3% al 56,7%). Esto indica que hay **más personas empleadas** y una mayor participación en el mercado laboral, lo que tiene varias implicaciones para el sector de **bienestar laboral, dotaciones, ropa y calzado**.

Impacto en el Sector de Bienestar y Dotaciones

1. **Mayor demanda de dotaciones y elementos de seguridad laboral:** Al haber más personas ocupadas, las empresas necesitarán más uniformes, calzado de seguridad y otros elementos de dotación para sus empleados, lo que puede aumentar la demanda en este mercado.
2. **Posible presión sobre los costos de dotaciones:** Si la demanda de estos productos crece, los proveedores pueden ajustar sus precios, lo que impactaría los costos para las empresas que deben proveer estos elementos a sus trabajadores.
3. **Mayor estabilidad económica favorece el consumo:** Con más personas empleadas, el consumo de bienes como ropa y calzado en general puede aumentar, impulsando el comercio y beneficiando a las empresas del sector textil y de manufactura.
4. **Necesidad de fortalecer programas de bienestar:** A medida que crece el empleo, las empresas pueden enfocarse en mejorar la calidad del trabajo y la

motivación de sus empleados a través de **programas de bienestar laboral**, como incentivos, capacitaciones y mejoras en las condiciones laborales.

i. Perspectiva de la economía mundial

La gráfica muestra las proyecciones de crecimiento del PIB real según el Fondo Monetario Internacional (FMI), con expectativas de estabilidad en el crecimiento global (**3,3% en 2025 y 2026**) y una ligera mejora en las economías emergentes y en desarrollo (**4,2% en 2025 y 4,3% en 2026**).

Impacto en el sector de bienestar (dotaciones, ropa, calzado, etc.)

- **Mayor estabilidad económica impulsa el consumo:** Un crecimiento sostenido en las economías emergentes y en desarrollo sugiere que el poder adquisitivo de los consumidores se mantendrá o crecerá ligeramente. Esto puede generar una mayor demanda en sectores como dotaciones, uniformes, ropa y calzado.
- **Posible presión sobre los costos de producción:** Si la economía crece, los precios de las materias primas y los costos laborales pueden aumentar, afectando a las empresas del sector textil y de manufactura de ropa y calzado.
- **Oportunidades de expansión para empresas del sector:** Con un crecimiento estable en las economías emergentes, las empresas pueden invertir más en el bienestar de sus empleados, aumentando la adquisición de dotaciones y ropa de trabajo. Además, puede haber incentivos para la expansión de negocios en la industria de la moda y el calzado.
- **Impacto en las exportaciones e importaciones:** Un crecimiento estable en la economía mundial y en los mercados emergentes puede beneficiar el comercio internacional. Si la producción local de ropa y calzado es competitiva, podría haber más oportunidades de exportación. Sin embargo, si la demanda interna crece, también podría aumentar la importación de productos textiles y de moda.



f) Política y Regulación

Aranceles: Los aranceles para productos textiles oscilan entre el 10% y 15%, dependiendo del país de origen. Esto protege parcialmente la producción nacional frente a la competencia internacional.

Situación Arancelaria Sector de Calzado en Colombia

El Gobierno ha decretado la prorrogación del arancel de 35% que aplica para la importación de calzado. La tarifa estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2025, es decir, una extensión de tres años.

La medida no aplicará para los productos que provengan de países con los que Colombia tiene acuerdos comerciales.

El Comité de Asuntos Aduaneros, Arancelarios y de Comercio Exterior, explicó el decreto, argumenta que esta medida es necesaria para para "impulsar el proceso de industrialización capaz de generar un aumento en la productividad, el empleo y los encadenamientos productivos que estimule la producción nacional". El sector calzado está formado en más de 90% por pymes y es gran generador de empleo.

Con esto, los pares de zapatos importados con un valor FOB inferior o igual a entre US\$6 y US\$10 -dependiendo del tipo de calzado- seguirán pagando un arancel de 35%.

A la importación de la parte superior del calzado, conocida como capellada o "empeine", también se le aplicará la tarifa cuando el precio FOB declarado sea inferior o igual a US\$5 por kilo bruto.²

ARANCELES PARA CALZADO IMPORTADO

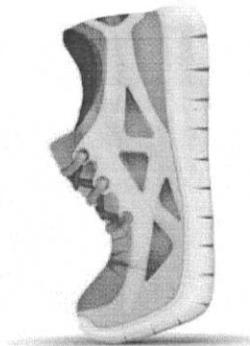
35% para calzado hasta 31 de diciembre de 2025

40% para prendas

35% para capelladas con precio FOB igual o menor a US\$5

El arancel para calzado aplicará si el precio FOB por par es menor o igual a:

- 1 US\$6 para calzado impermeable con suela y parte superior de caucho o plástico
- 2 US\$6 los demás calzados con suela y parte superior de caucho o plástico
- 3 US\$10 para calzado con suela de caucho, plástico, cuero natural o regenerado y parte superior de cuero natural
- 4 US\$6 para calzado con suela de caucho, plástico, cuero natural o regenerado y parte superior de materia textil
- 5 US\$7 para los demás calzados



Fuente: LR Gráfico: LR-DH

² <https://www.larepublica.co/empresas/gobierno-extiende-arancel-de-35-a-calzado-importado-hasta-el-31-de-diciembre-de-2025-3517978>



Normatividad laboral: Reglamentos como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) obligan a las empresas a invertir en dotaciones certificadas para sus empleados, beneficiando la industria.

Regulación Legal aplicable al proceso y al servicio

Proceso de Selección:

- Constitución Política de Colombia
- Código Civil
- Código de Comercio
- Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
- Ley 80 de 1993
- Ley 816 de 2003 (cuando aplique)
- Ley 1089 de 2006 (cuando aplique)
- Ley 1150 de 2007
- Ley 1474 de 2011 *“Estatuto Anticorrupción”*
- Ley 2115 de 2022
- Decreto 019 de 2012
- Decreto 1082 de 2015
- Decreto 142 de 2023 *“Por medio del cual se modifica y adiciona al Decreto 1082 de 2015”*
- Resolución N° 818 del 01 de Agosto del 2017 *“Mediante la cual se Adopta el Manual de contratación de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares”*
- Resolución N° 2346 del 11 de julio de 2007
- Directiva PGN N° 020 del 11 de Noviembre de 2022

Aplicable al servicio:

NTC 1990:1994 Textiles y confecciones. Fibras.

NTC 2567:1998 Textiles. Telas de tejido plano y tejido de punto.

NTC 730-2:2001 Textiles. Telas de tejido plano.

NTC 2510:2001 Textiles y confecciones. Botones de poliéster.

NTC 730-3:2001 Textiles. Telas de tejido de punto. Requisitos generales.

NTC 2089:2013 Hilos de algodón para coser.

NTC 2512:2015 Cierres de cremalleras.

NTC 2038:1995 Industria del cuero. Calzado

NORMATIVIDAD APLICABLE

Se requiere dar cumplimiento a la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y dando cumplimiento a las normas vigentes en cuanto al suministro de dotación de ley, (Ley 70 de 1988 “por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público...”).

De acuerdo a lo emanado en el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 230 dispone lo siguiente:

“ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador”

e) Innovación y Tecnología

Inversiones en automatización: Las empresas están adoptando tecnologías como corte láser y estampado digital para aumentar eficiencia y reducir costos.

Materiales especializados: Se observa un crecimiento en el uso de textiles técnicos, como tejidos antibacteriales, resistentes al fuego y transpirables, que satisfacen la demanda de ropa de trabajo industrial.

Innovación y Tecnología en el Mercado de Dotaciones (2025)



La evolución del mercado de dotaciones en Colombia ha estado marcada por la implementación de innovación y tecnología, lo que ha permitido mejorar la eficiencia en los procesos de fabricación y ofrecer productos con mayores estándares de calidad. Las empresas del sector han incrementado sus inversiones en automatización, incorporando tecnologías avanzadas como corte láser, estampado digital y bordados computarizados, optimizando la producción y reduciendo costos operativos.

Uno de los avances más significativos es la incorporación de materiales especializados en la confección de uniformes y ropa de trabajo. Actualmente, hay un aumento en la demanda de textiles técnicos, como telas **antibacterianas**, resistentes al fuego y transpirables, que brindan mayor comodidad y seguridad a los trabajadores en sectores como la salud, la construcción y la manufactura.

Además, la sostenibilidad se ha convertido en un factor clave en la innovación del sector. Empresas están desarrollando ropa de trabajo con materiales reciclados y biodegradables, contribuyendo a la reducción del impacto ambiental. En este sentido, el uso de tintes ecológicos y procesos de fabricación con menor consumo de agua y energía está ganando terreno dentro del mercado.

Otro aspecto relevante es el crecimiento de plataformas **e-commerce** y **soluciones digitales** para la compra de dotaciones. Se ha observado un aumento del **12%** en ventas **online**, con empresas optando por catálogos virtuales y procesos de personalización digital que agilizan la adquisición de uniformes. Además, la implementación de **RFID**

(identificación por radiofrecuencia) y etiquetas inteligentes facilita el seguimiento de inventarios y la gestión eficiente de las dotaciones dentro de las empresas.

La adopción de **ropa de trabajo inteligente** también está en auge, con prendas que incorporan sensores para monitorear la temperatura corporal, la exposición a sustancias peligrosas y otros factores ambientales, lo que mejora la seguridad en entornos laborales de alto riesgo.

La innovación y la tecnología están transformando el sector de dotaciones, generando mayor eficiencia en la producción, optimizando costos y ofreciendo productos que responden a las necesidades actuales de seguridad, sostenibilidad y digitalización.



6. Aspectos Particulares del Proceso de Contratación en el Sector Público en 2025

En el año 2025, el proceso de contratación en el sector público se ha fortalecido mediante la integración de criterios que buscan promover el bienestar laboral y garantizar la eficiencia, transparencia y sostenibilidad en la ejecución de contratos. Estos procesos se adaptan a un entorno regulatorio riguroso y a las exigencias del mercado, y se orientan a la contratación de bienes y servicios que contribuyan a la mejora continua de las condiciones laborales.

Consideraciones Generales en la Contratación

Las entidades públicas, al momento de contratar bienes o servicios, deben considerar aspectos que aseguren el cumplimiento de normativas de salud ocupacional, seguridad y sostenibilidad, además de evaluar la experiencia y capacidad técnica de los proveedores. En este sentido, se da especial relevancia a la inclusión de programas de capacitación y a la provisión de dotaciones, elementos esenciales para el bienestar laboral de los trabajadores.

Aspectos Específicos del Sector y el Bien a Contratar

Dentro del proceso de contratación, se hace énfasis en los siguientes aspectos particulares:



1. Agremiaciones y Representatividad

Colaboración con Asociaciones Profesionales:

Las entidades públicas deben considerar la participación activa de agremiaciones y asociaciones profesionales que agrupan a proveedores y especialistas en el área de bienestar laboral. Estas organizaciones actúan como interlocutoras y garantes de la calidad y conformidad de los productos y servicios ofertados.

Criterios de Selección Basados en Estándares y Certificaciones:

Los bienes y servicios relacionados con la seguridad, la salud ocupacional y el bienestar deben contar con certificaciones internacionales (ISO, ANSI, entre otras) y cumplir con los estándares definidos por organismos reguladores. La participación de agremiaciones en estos procesos asegura que se adopten mejores prácticas y se mantenga la calidad en los equipos y servicios contratados.

2. Evaluación Integral del Proveedor

Experiencia y Capacidad Técnica:

Se valoran aspectos como la experiencia en el suministro de soluciones que promuevan el bienestar laboral, así como la capacidad para implementar programas de capacitación y dotaciones que garanticen un entorno seguro y saludable para los empleados del sector público.

Innovación y Sostenibilidad:

Se otorga preferencia a proveedores que demuestren la adopción de tecnologías avanzadas y prácticas sostenibles, ya que estos elementos son cruciales para mantener altos estándares de bienestar y eficiencia en el sector público.

3. Transparencia y Cumplimiento Regulatorio

Adherencia a Normativas Vigentes:

El proceso de contratación debe cumplir con las normativas y disposiciones legales vigentes, incluyendo aquellas relacionadas con la salud ocupacional y la seguridad laboral. Esto implica que las propuestas presentadas deben alinearse con las políticas de bienestar laboral definidas a nivel nacional y sectorial.

Seguimiento y Auditoría:

Se implementan mecanismos de seguimiento y auditoría para asegurar el correcto uso de los recursos contratados y verificar que las dotaciones y programas de capacitación se implementen de manera efectiva y transparente.

En 2025, el proceso de contratación en el sector público colombiano ha evolucionado para integrar de manera efectiva aspectos que promueven el bienestar laboral. Las federaciones desempeñan un papel fundamental en este ámbito, actuando como intermediarias y garantes de la calidad en la adquisición de bienes y servicios destinados a mejorar las condiciones laborales.

Participación de Federaciones en el Proceso de Contratación:

Asesoramiento Especializado: Federaciones como la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP) brindan asesoría técnica a las entidades públicas, asegurando



que las contrataciones relacionadas con el bienestar laboral cumplan con los estándares de calidad y normativas vigentes.

Defensa de Régimen Laboral: Organizaciones como la Federación Médica Colombiana participan activamente en la defensa y reconocimiento de regímenes laborales especiales, garantizando que las condiciones de trabajo en el sector salud sean óptimas y se reflejen en los procesos de contratación.

Aspectos Clave en el Proceso de Contratación:

Cumplimiento Normativo: Las federaciones aseguran que los bienes y servicios contratados cumplan con las regulaciones nacionales e internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros y saludables.

Capacitación Continua: Se enfatiza la importancia de la formación y actualización del personal en temas de bienestar laboral. Planes como el "Plan de Estímulos 2025" destacan la relevancia de la capacitación para el desarrollo integral de los empleados públicos.

Transparencia y Eficiencia: Herramientas como el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOPI II) facilitan procesos de contratación más transparentes y eficientes, permitiendo una mejor gestión de los recursos destinados al bienestar laboral.

Comportamiento Específico del Sector

En 2025, el proceso de contratación en el sector público colombiano se ha adaptado para incorporar aspectos que promueven el bienestar laboral, considerando las particularidades y comportamientos específicos de cada sector. A continuación, se destacan algunos puntos clave:

1. Adaptación a las Necesidades Sectoriales:

Cada sector presenta características únicas que influyen en sus necesidades de bienestar laboral. Por ejemplo, el sector salud requiere equipos de protección especializados y programas de manejo del estrés, mientras que el sector educativo puede enfocarse en la formación continua y el equilibrio entre vida laboral y personal. Las contrataciones deben reflejar estas especificidades para ser efectivas.

2. Cumplimiento de Normativas Específicas:

Además de las regulaciones generales, cada sector puede estar sujeto a normativas particulares que impactan el bienestar laboral. Por ejemplo, el sector de la construcción debe cumplir con estrictas normas de seguridad industrial, lo que implica la adquisición de equipos y formación especializada.

3. Participación de Entidades Especializadas:

La colaboración con federaciones y asociaciones sectoriales es fundamental. Estas entidades aportan conocimiento especializado y garantizan que las contrataciones se alineen con las mejores prácticas y estándares del sector.

4. Transparencia y Prevención de Irregularidades:

La transparencia en los procesos de contratación es esencial para evitar prácticas corruptas que puedan afectar el bienestar laboral. Por ejemplo, en el Hospital General de



Medellín, se identificaron irregularidades en la contratación que impactaron negativamente en las condiciones laborales

5. Innovación y Mejora Continua:

La incorporación de nuevas tecnologías y metodologías en el proceso de contratación puede mejorar las condiciones laborales. Por ejemplo, la implementación de plataformas digitales para la gestión de recursos humanos puede optimizar procesos y mejorar la satisfacción laboral.

Al considerar el comportamiento específico de cada sector en los procesos de contratación, las entidades públicas pueden implementar estrategias más efectivas para promover el bienestar laboral, garantizando ambientes de trabajo seguros, saludables y productivos.

Estadísticas Generales del Sector

En 2025, el bienestar laboral en el sector público colombiano se ve influenciado por diversos factores, incluyendo las estadísticas generales del sector. Al considerar los aspectos particulares del proceso de contratación, es esencial tener en cuenta las siguientes estadísticas relevantes:

1. Crecimiento Económico:

Según el Banco de la República, se estima que la actividad económica creció un 1,8% en 2024 y continuará acelerándose para alcanzar un crecimiento del 2,6% en 2025 y del 3,4% en 2026. Este crecimiento económico puede influir en la disponibilidad de recursos para inversiones en bienestar laboral en el sector público.

2. Presupuesto para Bienestar Laboral:

Entidades como la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) han desarrollado planes nacionales de bienestar integral para 2025, dirigidos a servidores públicos en diversas modalidades de contratación. Estos planes buscan promover el desarrollo personal, profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

3. Reformas Laborales:

En marzo de 2023, se presentó una propuesta de reforma laboral que incluía cambios en la jornada nocturna y remuneraciones por trabajo en días festivos y dominicales. Aunque esta reforma enfrentó obstáculos en el Congreso, refleja un esfuerzo por mejorar las condiciones laborales en el sector público.

4. Educación y Capacitación:

El ICETEX, entidad encargada de promover el acceso a la educación superior, ha enfrentado desafíos presupuestarios en 2025, con un recorte del 37% en su presupuesto. Esta situación podría afectar a aproximadamente 332.000 estudiantes, impactando la formación y capacitación de futuros servidores públicos.

5. Políticas de Bienestar:

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación ha elaborado el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, respondiendo a las necesidades del contexto laboral y los retos derivados de cambios organizacionales y políticos. Este plan busca mejorar el bienestar de los empleados públicos mediante diversas estrategias.



Al integrar estas estadísticas en el proceso de contratación, las entidades públicas pueden diseñar estrategias más efectivas para promover el bienestar laboral, garantizando ambientes de trabajo seguros, saludables y productivos.

Aspectos Específicos del Proceso de Contratación

En 2025, el bienestar laboral en el sector público colombiano se encuentra influenciado por diversos aspectos específicos del proceso de contratación. Al considerar estos factores, es esencial abordar los siguientes puntos:

1. Reformas Laborales y su Impacto en la Contratación:

Las propuestas de reforma laboral del gobierno de Gustavo Petro, que buscan mejorar las condiciones laborales incrementando pagos por recargos nocturnos, trabajo en festivos y dominicales, así como aumentar la licencia de paternidad y regular el trabajo en plataformas digitales, enfrentan obstáculos en el Congreso. La mayoría de los senadores de la Comisión Séptima han firmado una ponencia para archivar el proyecto, lo que implica que ocho de los 14 congresistas votarán en contra.

2. Transparencia y Lucha contra la Corrupción:

La corrupción ha afectado reformas clave en el sector público, evidenciando la necesidad de fortalecer los mecanismos de control en los procesos de contratación. Por ejemplo, la reforma al sistema de salud de los maestros colombianos ha fracasado debido a la corrupción, con funcionarios de la Fiduprevisora acusados de beneficiar contratos fraudulentos y retrasar pagos legítimos.

3. Planes de Bienestar Social e Incentivos:

Entidades públicas han desarrollado planes de bienestar social e incentivos para mejorar la calidad de vida laboral de sus servidores. Por ejemplo, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación ha elaborado el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, que responde a las necesidades del contexto laboral y los retos derivados de cambios organizacionales y políticos.

4. Clima Laboral y Normativas Vigentes:

La Cámara de Representantes ha publicado el informe "Clima Laboral 2025-2026", que aborda aspectos relacionados con el bienestar laboral y la organización en las entidades del Estado. Este documento destaca la importancia de la formalización de la contratación, las condiciones de trabajo y la seguridad social en el sector público.

5. Participación Ciudadana en las Reformas:

Ante el rechazo de algunas reformas en el Congreso, el presidente Gustavo Petro ha anunciado una consulta popular para decidir sobre las reformas de la salud y la laboral, buscando involucrar a la ciudadanía en decisiones que afectan directamente al bienestar laboral en el sector público.

Al integrar estos aspectos específicos en el proceso de contratación, las entidades públicas pueden diseñar estrategias más efectivas para promover el bienestar laboral, garantizando ambientes de trabajo seguros, saludables y productivos.

Aspectos Particulares del Proceso de Contratación en el Sector Público en 2025

En el marco del **bienestar laboral en el sector público**, el proceso de contratación debe considerar aspectos específicos que impactan la adquisición de bienes y servicios. En 2025, la regulación ha fortalecido la participación de federaciones y agremiaciones, con el



objetivo de garantizar condiciones equitativas, transparencia y el cumplimiento de normativas laborales y de seguridad en el trabajo.

Impacto de las Agremiaciones y Federaciones en el Proceso de Contratación

Representación y Regulación del Sector:

Las agremiaciones y federaciones desempeñan un papel clave en la defensa de los derechos laborales, asegurando que los contratos cumplan con estándares mínimos de bienestar.

Estas organizaciones facilitan la estandarización de condiciones de contratación, evitando precarización laboral y garantizando salarios justos.

Garantía de Condiciones Laborales Adecuadas:

A través de acuerdos con entidades públicas, las federaciones promueven la inclusión de cláusulas que favorecen el bienestar de los trabajadores, como seguridad social, capacitación y dotaciones adecuadas.

Supervisan que las empresas contratistas cumplan con los requerimientos de bienestar laboral exigidos en la normativa vigente.

Transparencia y Competitividad en el Mercado Público:

La participación de agremiaciones en los procesos de contratación permite establecer criterios claros para la evaluación de proveedores, evitando prácticas desleales o monopolios.

Se fomenta la inclusión de proveedores nacionales, fortaleciendo el mercado local y promoviendo condiciones de trabajo dignas.

Capacitación y Profesionalización del Personal:

Las federaciones impulsan programas de formación para que los trabajadores del sector público y privado cumplan con los estándares de calidad exigidos en las contrataciones.

Se incentiva la actualización constante en normativas de seguridad y salud en el trabajo, asegurando que los contratistas ofrezcan condiciones óptimas para los empleados.

Supervisión y Evaluación del Cumplimiento Contractual:

Agremiaciones y federaciones realizan auditorías y veedurías sobre la ejecución de contratos, asegurando que se respeten los derechos laborales.

Su intervención permite reducir riesgos de incumplimiento y sanciones, mejorando la calidad de los servicios y productos contratados.

Impacto de las Agremiaciones y Federaciones en el Proceso de Contratación

Impacto de las Agremiaciones y Federaciones en el Proceso de Contratación en el Sector Público en 2025

En 2025, la influencia de las **agremiaciones y federaciones** en los procesos de contratación del sector público ha generado impactos significativos en la gestión del bienestar laboral. Su participación ha permitido la optimización de condiciones laborales, la profesionalización del sector y una mayor transparencia en los procesos de selección y contratación de proveedores y trabajadores.



Impactos Generados por las Agremiaciones y Federaciones

Mejora en las Condiciones Laborales:

La intervención de agremiaciones ha impulsado contratos más equitativos, garantizando que los trabajadores del sector público accedan a salarios justos, seguridad social y beneficios adicionales.

Se ha fortalecido la implementación de programas de **seguridad y salud en el trabajo**, asegurando entornos laborales seguros y con dotaciones adecuadas.

Aumento de la Transparencia y la Competitividad en los Procesos de Contratación:

La supervisión de federaciones ha reducido la corrupción y el favoritismo en la adjudicación de contratos públicos.

Se han establecido criterios de selección más claros y equitativos, permitiendo que empresas con mejores estándares de bienestar laboral tengan mayores oportunidades de ser contratadas.

Fortalecimiento de la Capacitación y la Profesionalización:

Gracias a la gestión de las agremiaciones, se ha incrementado la formación especializada de los trabajadores, elevando la calidad de los servicios prestados en el sector público.

Se ha promovido la actualización constante en normativas laborales, garantizando que los empleados y contratistas cumplan con los estándares exigidos.

Impacto Positivo en la Economía y la Generación de Empleo:

La influencia de federaciones ha permitido el fortalecimiento del mercado laboral formal, reduciendo la precarización y el empleo informal en el sector público.

Se ha favorecido la contratación de proveedores nacionales que cumplen con estándares de bienestar laboral, impulsando el crecimiento económico y la sostenibilidad del empleo.

Supervisión y Evaluación Eficiente de Contratos:

Las agremiaciones han implementado mecanismos de control que aseguran el cumplimiento de las obligaciones contractuales en términos de bienestar laboral.

Se han reducido los riesgos de incumplimiento, evitando sanciones y mejorando la ejecución de los contratos públicos.

7. ANÁLISIS DEL SECTOR PARA MYPIMES

Análisis del Sector de las MiPymes en Colombia, 2025

Importancia Económica:

Las MiPymes constituyen más del 99% de las empresas en Colombia, generan aproximadamente el 79% del empleo y aportan cerca del 40% al Producto Interno Bruto (PIB).

Tasa de Creación y Supervivencia:

En 2024, se registraron 297.475 nuevas empresas, lo que representa una disminución del 2,8% en comparación con 2023. Las personas naturales disminuyeron su participación en un 5,5%, mientras que las sociedades aumentaron un 5,2%.

**Desafíos Actuales:**

Las MiPymes enfrentan desafíos como la baja productividad, dificultades para acceder a financiamiento y tecnología avanzada, y obstáculos en la formalización administrativa.

Objetivos de la Ley 2069 de 2020 y su Relación con las MiPymes

La **Ley 2069 de 2020**, conocida como la "Ley de Emprendimiento", tiene como objetivo establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.

Relación con las MiPymes en el Sector Público y la ALFM:

Simplificación de Trámites: La ley busca racionalizar y simplificar procesos, trámites y tarifas, facilitando la formalización y operación de las MiPymes.

Acceso a Financiamiento: Se implementan medidas para mejorar el acceso al crédito y otros instrumentos financieros, esenciales para el crecimiento y sostenibilidad de las MiPymes.

Participación en Compras Públicas: La ley establece mecanismos para que las MiPymes accedan a las compras del Estado, ampliando sus oportunidades de negocio y contribuyendo al desarrollo regional.

Rol de la ALFM: La Agencia Logística de las Fuerzas Militares ha implementado políticas para fortalecer la participación de las MiPymes en sus procesos de contratación, alineándose con los objetivos de la Ley 2069 de 2020.

Fortalezas de las MiPymes en el Sector de Bienestar Laboral:**Adaptabilidad y Flexibilidad:**

Las MiPymes suelen ser más ágiles en la implementación de políticas de bienestar laboral, permitiendo una adaptación rápida a las necesidades específicas de sus empleados.

Relaciones Laborales Cercanas:

La estructura más reducida de las MiPymes facilita una comunicación directa y efectiva entre empleadores y empleados, promoviendo un ambiente laboral más saludable.

Innovación en Prácticas Laborales:

La necesidad de destacarse en el mercado impulsa a las MiPymes a innovar en sus políticas de bienestar, adoptando prácticas modernas que mejoran la satisfacción y productividad de sus trabajadores.

Oportunidades para las MiPymes en el Sector de Bienestar Laboral:**Acceso a Programas Gubernamentales:**

El gobierno colombiano ha implementado programas que apoyan la internacionalización y certificación de MiPymes, brindando oportunidades para mejorar sus prácticas laborales y competitividad.



Participación en Contrataciones Públicas:

La ALFM ha abierto convocatorias exclusivas para MiPymes, permitiéndoles participar en procesos de contratación que antes eran menos accesibles.

Transformación Digital:

La adopción de tecnologías digitales ofrece a las MiPymes la oportunidad de mejorar sus procesos internos, incluyendo la gestión del bienestar laboral, lo que puede conducir a ambientes de trabajo más eficientes y satisfactorios.

Relación con la Agencia Logística de las Fuerzas Militares (ALFM):

La ALFM, al cumplir 20 años de servicio en 2025, ha reconocido la importancia de las MiPymes en la economía nacional y ha implementado políticas para fortalecer su participación en procesos de contratación. Esto no solo amplía las oportunidades de negocio para las MiPymes, sino que también promueve prácticas de bienestar laboral al exigir estándares de calidad y condiciones laborales justas en sus contratos.

En 2025, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) en Colombia enfrentan desafíos significativos en el ámbito del bienestar laboral, especialmente en su interacción con el sector público y entidades como la Agencia Logística de las Fuerzas Militares (ALFM). A continuación, se detallan los principales retos y consideraciones:

Desafíos para las MiPymes en el Sector de Bienestar Laboral:

Formalización Empresarial:

A pesar de su importancia económica, muchas MiPymes operan en la informalidad, lo que limita su acceso a beneficios laborales y programas de bienestar. La formalización es esencial para garantizar derechos laborales y mejorar la calidad de vida de los empleados.

Digitalización y Tecnología:

La adopción de tecnologías digitales es crucial para mejorar la eficiencia y competitividad de las MiPymes. Sin embargo, la falta de recursos y capacitación dificulta esta transición, afectando la implementación de prácticas de bienestar laboral modernas.

Acceso a Financiamiento:

Las restricciones financieras impiden que las MiPymes inviertan en programas de bienestar laboral, como seguros de salud, capacitación y beneficios adicionales, lo que puede afectar la retención y satisfacción de los empleados.

Competitividad y Mercado:

La globalización y la competencia requieren que las MiPymes innoven y mejoren continuamente. Sin embargo, la falta de recursos puede limitar su capacidad para implementar prácticas de bienestar laboral que atraigan y retengan talento.

Relación con el Sector Público y la ALFM:

Contratación Pública:

La ALFM, al cumplir 20 años de servicio en 2025, ha liderado contratos significativos en el sector público, con un monto de \$416.362.061.488 pesos. Sin embargo, las MiPymes a menudo enfrentan dificultades para acceder a estos contratos debido a requisitos complejos y competencia con grandes empresas.



Programas de Apoyo:

La ALFM ha implementado iniciativas para apoyar a las MiPymes, como el desarrollo de huertas saludables en colaboración con personal de catering, promoviendo prácticas sostenibles y bienestar laboral.

Propuestas de Apoyo y Áreas de Fortalecimiento para las MiPymes en el Sector Público y la ALFM

1. Acceso a Contratación Pública y Simplificación de Procesos

- Implementar plataformas digitales especializadas que faciliten la inscripción y participación de las MiPymes en procesos de contratación con la ALFM.
- Reducir la carga burocrática mediante requisitos más accesibles sin comprometer la calidad y seguridad en las adquisiciones públicas.
- Establecer cuotas mínimas en licitaciones para la participación de MiPymes en bienes y servicios relacionados con bienestar laboral.

2. Financiamiento y Apoyo Económico

- Crear líneas de crédito especializadas para MiPymes que prestan servicios en bienestar laboral, con tasas de interés preferenciales y periodos de gracia extendidos.
- Fortalecer programas de incentivos fiscales y subsidios para empresas que inviertan en formación, dotaciones y estrategias de bienestar laboral.
- Establecer fondos de inversión público-privados que faciliten la modernización tecnológica de las MiPymes.

3. Innovación y Digitalización

- Desarrollar programas de capacitación en transformación digital para mejorar la competitividad de las MiPymes en el sector de bienestar laboral.
- Implementar herramientas tecnológicas como inteligencia artificial y analítica de datos para optimizar procesos de selección y contratación en la ALFM.
- Promover el uso de plataformas electrónicas para el seguimiento de contratos y la entrega de servicios de bienestar.
- Digitalización de procesos administrativos y operativos para mejorar la eficiencia en la prestación de servicios de bienestar laboral.
- Implementación de plataformas de gestión y trazabilidad de contratos para optimizar la relación con la ALFM y entidades públicas.
- Desarrollo de soluciones tecnológicas, como software de bienestar laboral, que integren inteligencia artificial y análisis de datos.

4. Formación y Capacitación Empresarial

- Diseñar programas de formación en gestión empresarial y cumplimiento normativo específico para las MiPymes que buscan trabajar con el sector público.
- Ofrecer cursos gratuitos en alianza con universidades y centros de formación sobre bienestar laboral, seguridad ocupacional y normativas vigentes.



- Incentivar la certificación de MiPymes en estándares internacionales de calidad y seguridad laboral para facilitar su acceso a contratos con entidades gubernamentales.

5. Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial

- Fomentar la implementación de prácticas sostenibles en los servicios y productos ofrecidos por las MiPymes en bienestar laboral.
- Establecer criterios ambientales en la contratación pública para incentivar la adopción de materiales ecológicos en dotaciones y equipamiento laboral.
- Apoyar la integración de MiPymes en proyectos de impacto social dentro de las Fuerzas Militares, como huertas comunitarias y programas de inclusión laboral.
- Estrategias de Competitividad y Sostenibilidad para las MiPymes en el Sector Público y la Agencia Logística de las Fuerzas Militares (ALFM), 2025

2. Sostenibilidad y Responsabilidad Ambiental

- Adopción de materiales ecológicos y biodegradables en la fabricación de dotaciones y equipos de protección laboral.
- Reducción de la huella de carbono mediante la optimización de cadenas de suministro y logística sostenible.
- Implementación de programas de reciclaje y reutilización en la producción y distribución de bienes y servicios.

3. Mejora en la Gestión Empresarial y Cumplimiento Normativo

- Capacitación continua en normativas de contratación pública y estándares de calidad para aumentar la competitividad de las MiPymes.
- Certificación en sistemas de gestión ambiental, seguridad laboral y calidad para mejorar la confianza en los procesos de contratación pública.
- Fortalecimiento de alianzas con organismos gubernamentales y académicos para actualizar conocimientos y mejores prácticas.

4. Acceso a Financiamiento y Apoyo Institucional

- Creación de líneas de crédito preferenciales para MiPymes que implementen proyectos sostenibles y tecnológicos en bienestar laboral.
- Promoción de incentivos fiscales y subsidios para empresas que adopten estándares ambientales y de seguridad en el trabajo.
- Desarrollo de fondos de inversión público-privados para impulsar la modernización de las MiPymes en el sector.

5. Estrategias de Diferenciación y Expansión

- Desarrollo de modelos de negocio especializados en bienestar laboral para las Fuerzas Militares, con soluciones innovadoras y adaptadas a sus necesidades.
- Implementación de estrategias de marca que destaquen el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial.



- Ampliación de mercados a través de la diversificación de productos y servicios en sectores relacionados, como salud ocupacional y ergonomía laboral.

Aspectos Regulatorios y Fiscales para las MiPymes en el Sector Público y la Agencia Logística de las Fuerzas Militares (ALFM), 2025

Marco Regulatorio en Contratación Pública

- **Ley 80 de 1993 y sus actualizaciones:** Rige la contratación estatal en Colombia y establece los principios de transparencia, economía y responsabilidad en los procesos de adquisición de bienes y servicios.
- **Decreto 1082 de 2015:** Regula el sistema de compras públicas y procedimientos de contratación con entidades estatales, incluyendo la ALFM.
- **Preferencia por MiPymes:** En 2025, el gobierno sigue implementando políticas que priorizan la participación de las MiPymes en procesos de contratación pública, promoviendo la descentralización económica.
- **Normas de Bienestar Laboral:** Reglamentaciones específicas para la dotación, capacitación y seguridad en el trabajo, en cumplimiento con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Fiscalidad y Beneficios Tributarios

- **Régimen Simple de Tributación (RST):** Facilita el cumplimiento fiscal para MiPymes al integrar impuestos en una sola declaración, reduciendo cargas administrativas.
- **Exenciones fiscales y deducciones:** Empresas que invierten en bienestar laboral y sostenibilidad pueden acceder a incentivos tributarios, como la deducción de gastos en capacitación y compra de equipos de seguridad.
- **IVA Diferencial:** Posibles tarifas reducidas para insumos y servicios relacionados con la seguridad y bienestar en el sector público.
- **Incentivos para la Formalización:** Programas estatales que ofrecen alivios fiscales a MiPymes que regularicen su situación laboral y contractual con empleados.

Cumplimiento de Estándares y Auditorías

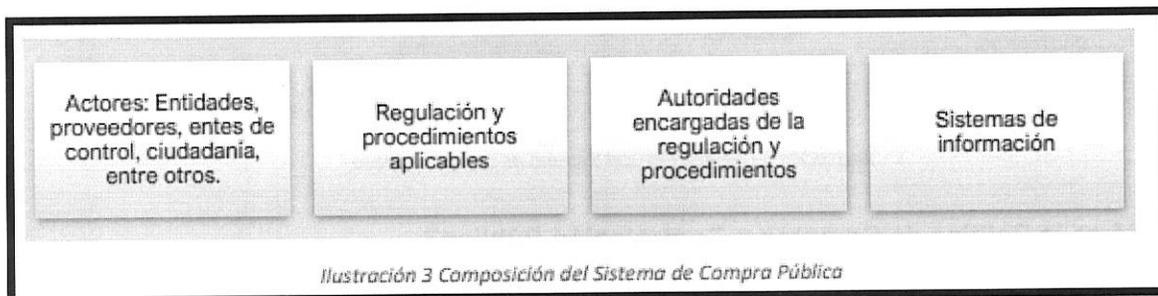
- **Certificación de calidad:** Obligatoria para ciertos bienes y servicios en bienestar laboral, garantizando que los productos cumplen con normas nacionales e internacionales (ISO, ICONTEC, OSHA).
- **Auditorías y supervisión:** La ALFM y otras entidades públicas exigen reportes periódicos para garantizar el cumplimiento de los contratos y normativas vigentes.
- **Registro Único de Proponentes (RUP):** Requisito indispensable para participar en licitaciones públicas, asegurando la idoneidad de las empresas proveedoras.

4. Control y Sanciones

- **Supervisión de la Contraloría y Procuraduría:** Entidades encargadas de vigilar el correcto uso de los recursos públicos en la contratación de MiPymes.
- **Multas y sanciones:** En caso de incumplimiento de obligaciones fiscales, normativas de contratación o estándares de bienestar laboral, las empresas

pueden enfrentar sanciones económicas y prohibiciones para contratar con el Estado.

8. MODELO DE ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO



¿Qué es la compra pública?

La **compra pública** es el proceso mediante el cual las entidades estatales adquieren bienes, servicios o ejecutan obras a través de contratación, con el fin de satisfacer las necesidades del Estado y garantizar el bienestar de los trabajadores.

En **2025**, el sector de **bienestar laboral** y la **Agencia Logística de las Fuerzas Militares** dependen de la compra pública para adquirir elementos clave como:

- **Equipos de Protección Personal (EPP)** para la seguridad laboral.
- **Dotaciones y uniformes** para el personal administrativo y operativo.
- **Servicios de salud ocupacional y bienestar** para mejorar las condiciones laborales en el sector público y militar.
- **Infraestructura segura** para mejorar las condiciones en el entorno de trabajo.

En Colombia, la compra pública está regulada por la **Ley 80 de 1993**, garantizando transparencia, eficiencia y libre concurrencia en los procesos de adquisición.

¿Qué es el Sistema de Compra Pública?

El Sistema de Compra Pública es el conjunto de herramientas y normativas que regulan la adquisición de bienes y servicios en el sector público. Su principal objetivo es garantizar que las compras sean eficientes, transparentes y competitivas.

Elementos clave del Sistema de Compra Pública en 2025:

- **SECOP II (Sistema Electrónico de Contratación Pública):** Plataforma digital que permite a las entidades del sector público gestionar sus compras con transparencia y trazabilidad.
- **Instrumentos de agregación de demanda:** Permiten a varias entidades públicas unir sus necesidades de compra para obtener mejores condiciones de calidad y precio.
- **Colombia Compra Eficiente:** Organismo rector del sistema, encargado de establecer lineamientos y supervisar su cumplimiento.
- En el contexto del bienestar laboral y la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, el Sistema de Compra Pública **facilita la adquisición** de material de seguridad, equipos médicos, seguros de salud y programas de capacitación en prevención de riesgos laborales.

El Sistema de Compra Pública está compuesto por:

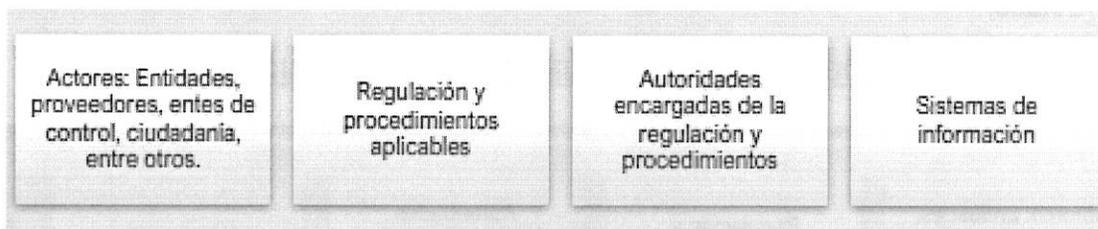


Ilustración 3 Composición del Sistema de Compra Pública

¿Qué es la Política de Compras y Contratación Pública?

La **Política de Compras y Contratación Pública** es el conjunto de estrategias que buscan optimizar la gestión de compras en el sector público, asegurando eficiencia, sostenibilidad y transparencia.

En 2025, esta política prioriza:

- La **sostenibilidad** en la compra de bienes y servicios, promoviendo proveedores responsables.
- La **eficiencia en costos**, asegurando que las adquisiciones se realicen con el mejor costo-beneficio.
- La **digitalización de procesos**, mediante herramientas como **SECOP II**, para hacer la contratación más rápida y segura.
- El **cumplimiento normativo**, especialmente en temas de **seguridad y salud ocupacional**, garantizando que los trabajadores del sector público y las Fuerzas Militares cuenten con condiciones laborales adecuadas.

La aplicación de esta política en el **bienestar laboral** se traduce en la adquisición eficiente de:

- Programas de **prevención de riesgos laborales y salud ocupacional**.
- Infraestructura y adecuaciones para espacios de trabajo seguros.
- Materiales y herramientas que cumplan con los estándares de calidad y seguridad.

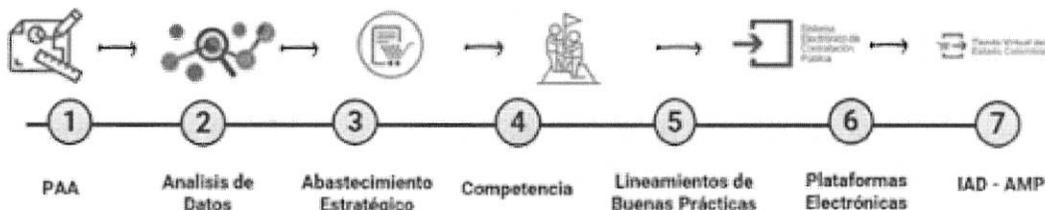


Ilustración 4 Ecosistema de Compra Pública en Colombia

¿Qué es y qué hace la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente?



Colombia Compra Eficiente es la entidad encargada de regular, supervisar y optimizar las compras públicas en Colombia. Su función principal es garantizar que el gasto público se realice de manera transparente, eficiente y equitativa.

En el ámbito del bienestar laboral y la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, Colombia Compra Eficiente:

- Diseña estrategias para mejorar la adquisición de **EPP, dotaciones y servicios de salud ocupacional**.
- Supervisa que las contrataciones cumplan con las normas de **seguridad y prevención de riesgos laborales**.
- Promueve la **competitividad entre proveedores**, garantizando mejores condiciones en precio y calidad para las entidades del Estado.
- Implementa herramientas tecnológicas como **SECOP II** para facilitar procesos de contratación ágiles y seguros.
- Su rol es fundamental para que las **instituciones públicas y las Fuerzas Militares** adquieran los bienes y servicios necesarios para proteger y mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.

Las principales funciones de la agencia son:



Ilustración 5 Funciones de la Agencia Nacional de Contratación Pública

5. ¿Qué es el Abastecimiento Estratégico?

El **Abastecimiento Estratégico** es un enfoque avanzado en la gestión de compras que busca **optimizar la adquisición de bienes y servicios** a través de una planificación integral y orientada a resultados.

En el sector de **bienestar laboral y la Agencia Logística de las Fuerzas Militares en 2025**, el abastecimiento estratégico permite:

- Garantizar que los trabajadores cuenten con **EPP de alta calidad** para su protección.
- Implementar **compras colaborativas** para optimizar costos.
- Asegurar que los proveedores cumplan con **estándares internacionales en calidad y sostenibilidad**.

Este modelo también mejora la eficiencia en la compra de:

- Servicios de bienestar integral, como programas de salud mental, ergonomía y prevención de riesgos.
- Infraestructura segura, asegurando ambientes laborales adecuados y normativos.



- Capacitación y formación en seguridad laboral, para reducir accidentes y mejorar la cultura organizacional.

El abastecimiento estratégico busca responder de manera metodológica y con visión estratégica a las siguientes preguntas:

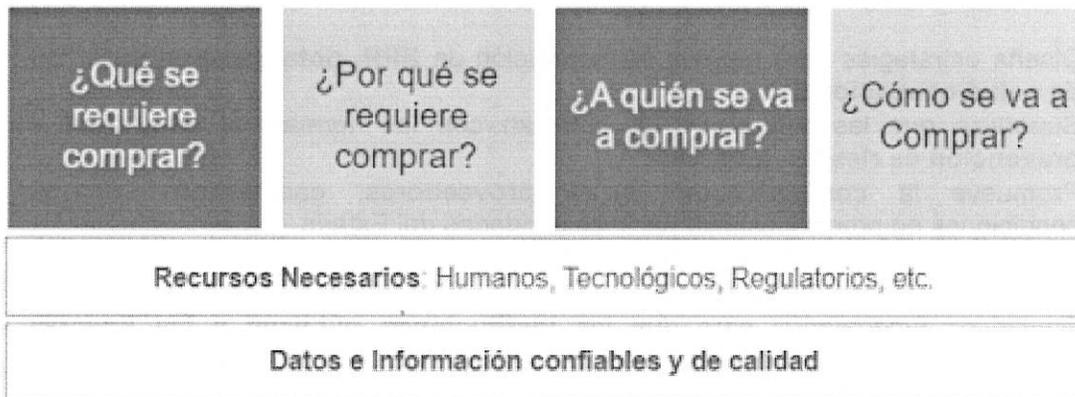


Ilustración 6 preguntas para la metodología y visión estratégica

Alineación de las Fases del Abastecimiento Estratégico con la Compra Pública

El abastecimiento estratégico se estructura en **tres fases principales**, alineadas con la compra pública para garantizar su eficacia:

Fase de Planificación

- Evaluación de las **necesidades laborales** del sector público y la **Agencia Logística de las Fuerzas Militares**.
- Identificación de los **EPP, infraestructura y servicios de bienestar** requeridos.
- Desarrollo de **estrategias de adquisición** basadas en agregación de demanda para reducir costos y mejorar la calidad.

Fase de Adquisición

- Selección de proveedores mediante **licitaciones públicas en SECOP II**.
- Evaluación de ofertas basadas en **criterios de calidad, precio y sostenibilidad**.
- Contratación de bienes y servicios alineados con las necesidades del **bienestar laboral y la seguridad ocupacional**.

Fase de Implementación

- Distribución y entrega de los bienes adquiridos, asegurando su correcta utilización.
- Monitoreo del impacto de los programas de bienestar y seguridad en el trabajo.
- Evaluación de desempeño de los proveedores y ajuste de estrategias para futuras compras.



Planeación	Selección	Contratación	Ejecución
<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de Necesidades • Plan Anual de Adquisiciones (PAA) • Estudios Previos • Estudios del Sector y del Mercado • Borradores Pliego 	<ul style="list-style-type: none"> • Acto de apertura / pliegos definitivos • Presentación de ofertas • Verificación de requisitos y evaluación de factores • Adjudicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración de contrato. • Cumplimiento de requisitos de ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución del contrato • Supervisión • Modificaciones • Pagos • Incumplimientos • Liquidación.

Ilustración 7 Proceso de compra pública y abastecimiento estratégico

9. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

La demanda en el mercado de dotación está impulsada principalmente por sectores industriales, comerciales y de servicios que requieren uniformes o ropa de trabajo especializada.

Entre los principales consumidores están:

- Sector salud: Clínicas, hospitales y laboratorios (batas, uniformes médicos).
- Sector construcción: Empresas constructoras y contratistas (cascos, overoles, botas industriales).
- Sector manufacturero: Plantas de producción, ensambladoras (ropa resistente al fuego, guantes, gafas).
- Sector servicios: Hotelería, restaurantes, logística (uniformes, calzado cómodo).
- Sector público: Dotación para personal de seguridad, policías, militares y empleados administrativos.

Estadísticas del Mercado de Dotación

1. **Mercado Potencial en Colombia:**
 - La industria de dotación mueve aproximadamente \$3,000 millones de pesos al año, con un crecimiento anual proyectado del 6%.
 - Los sectores de construcción y salud representan el 40% del mercado total.
2. **Preferencias de Compra:**
 - Canales de compra: El 60% de las empresas compra a través de licitaciones o contratistas, y el 30% directamente con fabricantes.
 - Frecuencia: El 70% de las empresas renueva dotaciones cada 6 a 12 meses.
3. **Distribución Geográfica de la Demanda:**
 - Bogotá y Antioquia concentran el 50% de la demanda nacional.
 - Regiones como Valle del Cauca y Atlántico tienen un crecimiento significativo debido a su actividad industrial.



10. ANÁLISIS DE LA OFERTA

Caracterización de los Proveedores:

El mercado de dotación de ropa de trabajo en Colombia está compuesto por diversos actores, con una amplia gama de productos y servicios. Los principales oferentes incluyen:

a) Fabricantes Nacionales:

- Empresas colombianas producen uniformes y ropa de trabajo adaptada a las condiciones laborales y climáticas locales.
- **Ventajas:**
 - Personalización de productos (uniformes con logotipos y colores corporativos).
 - Rapidez en la entrega debido a la cercanía geográfica.
- **Ejemplo:** Fabricantes en Bogotá, Medellín y Cali se especializan en textiles técnicos, como ropa ignífuga o impermeable.

b) Importadores y Distribuidores:

- Importan ropa de trabajo de países como China, India y México, generalmente en grandes volúmenes.
- **Ventajas:**
 - Precios competitivos, aunque a menudo a costa de menor personalización.
 - Acceso a tecnologías avanzadas en textiles.
- **Ejemplo:** Empresas distribuidoras en la zona franca de Bogotá o Barranquilla.

c) Talleres Locales:

- Talleres pequeños que producen uniformes para empresas locales, con énfasis en el mercado de Pymes.
- **Ventajas:**
 - Altamente flexibles y adaptados a pedidos pequeños.
 - Relación directa con los clientes.

Productos y Servicios Ofrecidos

Los productos de dotación varían según el sector al que se dirigen y las necesidades específicas. Los principales incluyen:

a) Ropa de Trabajo

- Uniformes estándar: Camisas, pantalones, chaquetas.
- Ropa técnica: Prendas ignífugas, resistentes a químicos, antiperforantes.
- Equipos especializados: Overoles, trajes impermeables, batas médicas.



b) Calzado Industrial

- Botas con punta de acero, resistentes a impactos, y calzado antideslizante.

c) Equipos de Protección Personal (EPP)

- Cascos, guantes, gafas, tapabocas y protectores auditivos.

d) Servicios Asociados

- Personalización (bordado o estampado de logotipos).
- Servicios postventa (reparación o reposición).
- Alquiler de ropa de trabajo (modelo menos común pero emergente).

Capacidad Productiva y Competitividad

a) Capacidad Productiva

- Los grandes fabricantes tienen capacidad para manejar pedidos masivos de empresas multinacionales o licitaciones públicas.
- Talleres más pequeños suelen enfocarse en pedidos personalizados y de menor volumen.

b) Competitividad

- Fortalezas de los productores nacionales:
 - Conocimiento del mercado local y normativas laborales.
 - Posibilidad de ofrecer plazos de entrega más cortos.
- Debilidades:
 - Altos costos de producción frente a importaciones de bajo costo.
 - Dependencia de insumos importados (algodón, poliéster, tintes).

Factores que Impactan la Oferta

a) Costo de Producción

- Incremento en el precio de insumos importados debido a la devaluación del peso frente al dólar.
- Ejemplo: Entre 2023 y 2024, el costo del algodón importado aumentó un 15%, impactando los márgenes de los productores locales.

b) Regulaciones Gubernamentales

- Políticas arancelarias para proteger a los productores nacionales frente a las importaciones (aranceles del 10%-15% para productos textiles).
- Incentivos gubernamentales para modernización de maquinaria en el sector.

c) Innovación y Tecnología

- Creciente adopción de tecnologías como:
 - Telas con propiedades antibacteriales.
 - Sistemas de diseño asistido por computadora (CAD) para personalización.
 - Estampados digitales.

d) Tendencias en Sostenibilidad

- Demanda de productos elaborados con materiales reciclados o procesos de baja huella ambiental.
- Ejemplo: Empresas que producen uniformes a partir de botellas PET recicladas.

Estructura de Precios

- Fabricantes Nacionales: Ofrecen precios ligeramente más altos debido a mayores costos de producción, pero con valor agregado en personalización y plazos de entrega.
- Importaciones: Los productos importados suelen ser más económicos, pero con limitaciones en adaptación a normativas locales o personalización.
- Talleres Locales: Competitivos en pedidos pequeños, pero con limitaciones de escalabilidad.

Estadísticas de la Oferta

- Empresas en el sector: En Colombia, el sector textil cuenta con más de 10,000 empresas registradas, de las cuales un 65% son Pymes enfocadas en confecciones y dotación.
- Distribución geográfica de la producción:
 - Bogotá (35%): Enfocada en uniformes de oficina y ropa técnica.
 - Antioquia (25%): Especializada en ropa industrial y moda.
 - Valle del Cauca (20%): Producción mixta con énfasis en textiles.

Proyección de la Oferta

a) Crecimiento Potencial

- Incremento esperado del 5%-7% anual en la capacidad de oferta, impulsado por:
 - Modernización de maquinaria.
 - Incentivos gubernamentales.
 - Expansión en exportaciones hacia países vecinos.

b) Diversificación

- Los productores nacionales están diversificando su oferta hacia ropa más técnica y sostenible para competir con importaciones.

11. ESTUDIO DE MERCADO

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto N°1082 de 2015, el cual exige que durante la etapa de planeación contractual, la Entidad debe efectuar un análisis para conocer el sector relativo al objeto contractual desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo, y de acuerdo a Directrices por Colombia Compra Eficiente, se realiza el análisis del sector de acuerdo al documento adjunto al presente estudio y documentos previos.



Económico: Se empleó la modalidad de solicitud de cotizaciones, comunicándoles a las empresas la información básica del contrato a suscribir.

Técnico: En las solicitudes de cotizaciones se les informó a las Empresas cotizantes las especificaciones técnicas de los Servicios a adquirir a fin de que los proponentes tengan claro que puedan cumplir con las mismas

De acuerdo al análisis del sector del presente proceso, el comité estableció la necesidad real de los elementos de Dotación de acuerdo a la labor de cada funcionario y se proyectan las cantidades a suministrar, toda vez que de acuerdo a la normatividad existente a cada funcionario que tiene derecho a dotación se le asignara 1 par de zapatos cada 3 meses y un vestido de labor completo cada 3 meses, estas cantidades son por el año.

Para realizar el estudio de mercado, se analizó los precios registrados en el mercado de los bienes a contratar, aplicando el procedimiento de:

Solicitud de cotizaciones:

Atendiendo lo establecido en el Manual de Contratación de la Entidad, se remitió a los comerciantes que prestan los servicios del objeto de contratación, la información básica del contrato a suscribir, con el fin de que se proyectara el valor del bien correspondiente bajo las mismas condiciones. A partir del valor ponderado de los servicios a contratar la Entidad fija el valor total promedio a partir del cual los interesados elaboraran y presentaran su propuesta económica.

Se solicitó a presentar cotización mediante la plataforma SECOP II, a 4 empresas prestadoras del servicio requerido, sin que ninguna haya enviado cotizaciones; no obstante, mediante correo electrónico se envió solicitud a diferentes empresas, así:

Procesos Contratos Proveedores Proceso SECOP Menú **II B** Buscar

UTC -5 11:37:56 AGENCIA LOGÍSTICA

Proceso : **Actividades de Bienestar - TH03-2025 Bienestar** (Id.CO1.BDOS.7680612) **EN ANALISIS**

Solicitud de información a los Proveedores TH03-2025 Bienestar **EN ANALISIS** **Progres** **PROVEEDORES**

Unidad de contratación REGIONAL PACIFICO **Ver Enlace**

297

"PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR ESTABLECIDAS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES REGIONAL PACÍFICO EN LA BIENIA 2025"

Zona horaria: (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito
Fecha de presentación de ofertas: 27/03/2025 12:00 PM - Fecha de publicación: 27/02/2025 3:51 PM

LÍNEA DE TIEMPO

Fecha de publicación de concurso: 27/02/2025 | Plazo para solicitar cotizaciones: 27/02/2025 | Presentación de ofertas: 27/02/2025

LISTA DE OFERTAS **Opciones** **Observaciones al Pliego de Condiciones** **Contratar**



Cotizaciones que fueron presentadas mediante correo electrónico:

Empresa: FUNDACIÓN NUEVA COLOMBIA

Correo: Calendario Personas Tareas

Elementos enviados

Re: Solicitud de cotización

Para: Leidy Rodríguez

Re: Solicitud de cotización - AGENCIA LOGÍSTICA-INV (230 KB)

Buenas noches

Adjunto me permito enviar cotización de acuerdo a lo requerido.

Gracias

PAOLA BUITRAGO R.

El lun, 24 feb 2025 a las 4:06 p.m., Leidy Rodríguez (leidy.rodriguez@agencialogistica.gov.co) escribió:

Buenas tardes

Me permito nuevamente enviar solicitud de cotización de las siguientes actividades (Archivo adjunto en Excel) para el desarrollo y ejecución del plan de Bienestar de la Entidad vigencia 2025

Haga clic en una foto para ver actualizaciones de redes sociales y mensajes de correo electrónico

FUNDACIÓN EMPRESARIAL NUEVA COLOMBIA

FECHA: Domingo 08 de febrero de 2025

CLIENTE: AGENCIA LOGÍSTICA - REGIONAL PACIFICO

LUGAR: CALI

CONTRATANTE: PAOLA BUITRAGO R

INGENIERO DE LA COTIZACIÓN: 90 DAS

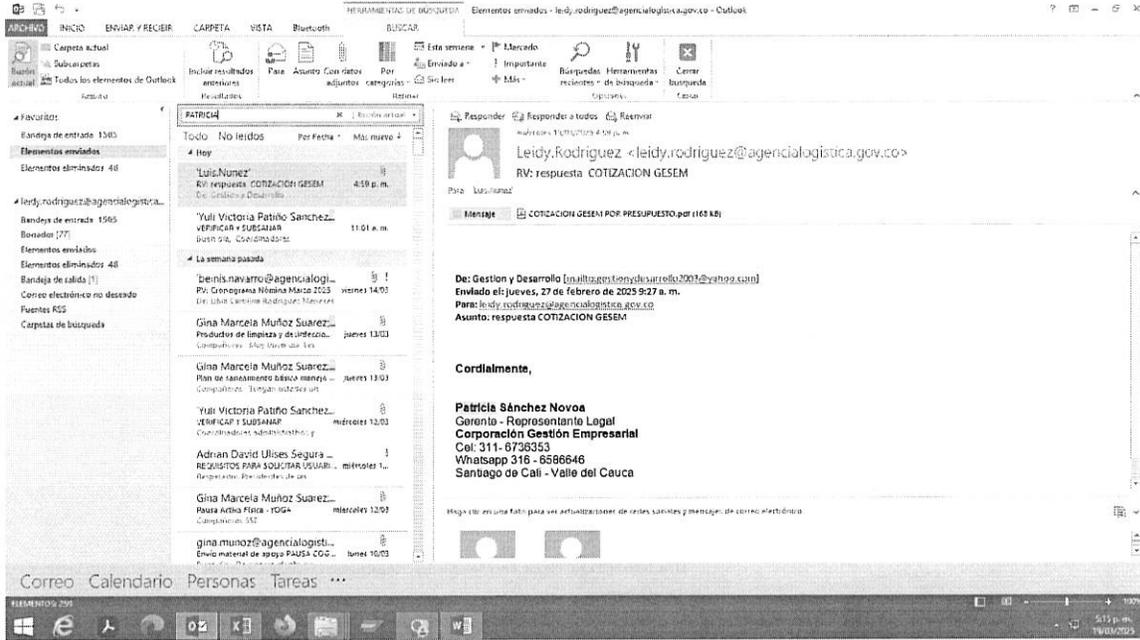
CONTACTO: 3227254902

E-MAIL: fundacionnuevacolombia@gmail.com

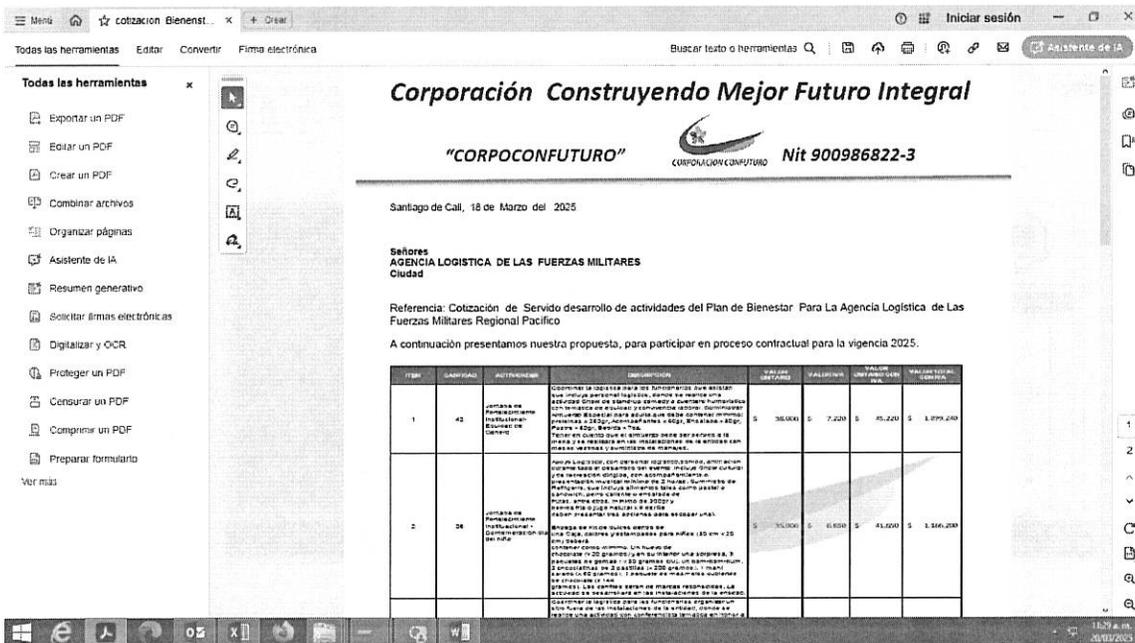
ITEM	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE TOTAL
1	42	Atención de Fundamentos Informativos - Escuelas de Niños	PERSONA-DIA	1.400.000	58.800.000	1.500	2.399.000
2	28	Atención de Fundamentos Informativos - Comunidades de Niños	PERSONA-DIA	1.500.000	42.000.000	1.500	1.522.000



Empresa: Corporación Gestión Empresarial



Empresa: CORPORACIÓN CONSTRUYENDO MEJOR FUTURO INTEGRAL





Consolidación de cotizaciones y determinación del precio promedio

El estudio de mercado se realizó de la siguiente manera: Ver cuadro en Excel anexo

“PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES REGIONAL PACÍFICO EN LA VIGENCIA 2025”

NOTA 1: El valor total ofertado no debe superar el valor total promedio establecido por cada ítem.

Las variables estudiadas para la solicitud de cotizaciones son:

Se realizó la ponderación del valor total de los bienes, concluyendo que:

1. Se verificó que las empresas están cotizando los mismos requisitos técnicos.
 1. Se verificó que las tres cotizaciones son del mes de enero del 2025.
 2. Se verificó que los bienes tengan el IVA del 19%
- a. **Análisis de Recursos:** Es importante que las empresas que se presenten, garanticen la capacidad técnica y de personal capacitado para el servicio especificado.
 - b. **Experiencia de la Empresa:** Las empresas deben contar con experiencia evidencia en establecimiento en el mercado y en contratos adelantados y perfeccionados a satisfacción por el mismo objeto.
 - c. **Empresas Consultadas que Aportaron Cotización:** las cotizaciones que se relacionan a continuación fueron allegadas mediante correo electrónico:

NOMBRE	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
FUNDACIÓN EMPRESARIAL NUEVO COLOMBIA	CARRERA 52CBIS # 9ª OESTE- 82 CALI VALLE	3207264902
CORPORACIÓN CONSTRUYENDO MEJOR FUTURO INTEGRAL	CALLE 10 # 15-38 Florida Valle	3107582910
CORPORACIÓN EMPRESARIAL GESTION	CALLE 44 # 28 F 57 CALI VALLE	3116736353

COMITÉ ECONOMICO ESTRUCTURADOR

Elaboro. Leidy Yohana Rodríguez Calzada
PD Talento Humano

Aprobó: Aurora Mosquera
TASD Presupuesto

