ESTUDIO DEL SECTOR ECONÓMICO Y DE COSTOS CONTRACTUAL

En cumplimiento del Art. 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, que establece el "deber de análisis de las Entidades Estatales. La Entidad Estatal debe hacer durante la etapa de planeación el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de Análisis de Riesgo. La Entidad debe dejar constancia de este análisis en los Documentos del Proceso", Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, art 5 y siguientes del Decreto 092 de 2017 y las demás que modifiquen, aclaren o sustituyan).

DATOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN	
Fecha emisión estudio	21 de febrero de 2025
Dependencia que elabora el estudio:	Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo (DDEE) Subdirección de Empleo y Formación (SEF)
Nombre del director (a) que presenta el estudio y de los miembros del equipo técnico que participaron en su elaboración:	JADER GUILLERMO ALARCÓN PLATA Director de Desarrollo Empresarial y Empleo ANA MARIA ARIAS DIAZ Subdirectora de Empleo y Formación (E)
Ítem(s) del Plan de Contratación (Art. 2.2.1.1.1.4.1. Decreto 1082 de 2015)	El servicio que se pretende contratar se encuentra contenido en el Plan Anual de Adquisiciones de la Secretaría conformidad con lo señalado en el art. 2.2.1.1.1.4.1. Del Decreto 1082 de 2015. Línea de contratación: 8163005 Información verificada por: Elías Cabello Beltrán
Objeto de la contratación:	PRESTAR SERVICIOS DE GESTIÓN DE EMPLEO PARA POBLACIONES CON MAYORES BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN MUJERES, JÓVENES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, MIGRANTES Y PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS.
Procedimiento de Contratación previsto:	**1. Licitación Pública: (X)** **2. Selección Abreviada: ( )** **2.1** Para la adquisición de bienes y servicios de características técnicas uniformes • Subasta inversa presencial o electrónica **( )** • Compra por catálogo **( )**

	● Adquisición en bolsa de productos **( )** **2.2** Menor cuantía. **( )** **3. Concurso de Méritos: ( )** **4. Contratación Directa: ( )** **4.1** Declaración de urgencia manifiesta **( )** **4.2** Convenios o contratos interadministrativos **( )** **4.3** Empréstito **( )** **4.4** Desarrollo de actividades científicas y tecnológicas **( )** **4.5** Inexistencia de pluralidad de oferentes **( )** **4.6** Arrendamiento o adquisición de bienes inmuebles **( )** **5. Mínima Cuantía: ( )** **6. Otro: ( )**
Valor:	El presupuesto máximo oficial para este proceso, correspondiente a los cuatro (4) grupos destinatarios de los servicios de gestión de empleo, asciende a un total de **SEIS MIL NOVECIENTOS DIECIOCHO MILLONES NOVECIENTOS PESOS ($ 6.918.900.000) M/CTE**

GRUPO	VALOR DEL GRUPO	PORCENTAJE DEL GRUPO
1	$1,729,725,000	25,0 %
2	$1,729,725,000	25,0 %
3	$864,862,500	12,5 %

4	$2,594,587,500	37,5 %
TOTAL	**$6,918,900,000**	**100 %**

El valor de cada uno de los grupos incluye **todos los impuestos distritales y nacionales** a los que haya lugar, destinados al pago de actividades esperadas de los servicios de la gestión de empleo.

En consecuencia, el valor de cada uno de los contratos derivados de esta contratación será determinado según el grupo o grupos adjudicados al proponente respectivo para la prestación del servicio de gestión de empleo. Así, la presente contratación podría resultar en la adjudicación de hasta cuatro contratos, correspondientes a los cuatro grupos mencionados.

La división en grupos de la presente contratación se fundamenta en el artículo 2.2.1.2.4.2.19 del Decreto 1082 de 2015, el cual insta a las entidades estatales a promover la división de procesos de contratación en lotes o segmentos para facilitar la participación de las MiPymes. Esta división atiende a criterios específicos como: i) el tipo de entregable, ii) el valor del contrato y iii) el ámbito geográfico de la entrega.

Así las cosas, al aplicar estos criterios, la división en grupos de la presente contratación busca promover la participación de las MiPymes, dinamizar la economía local y garantizar la eficiencia en la ejecución de los contratos.

ELEMENTOS DEL ESTUDIO

1. Descripción de la necesidad que la entidad pretende satisfacer con el proceso de contratación

1.1 Antecedentes e identificación de la necesidad

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, reconoce el trabajo como un derecho fundamental que goza de especial protección por parte del Estado, al tiempo que lo consagra como una obligación social. Esta doble categoría subraya la importancia del trabajo en la sociedad colombiana y la responsabilidad estatal en su promoción y protección. En línea con esto, el artículo 54 establece el deber del Estado de fomentar la inserción laboral de las personas en edad de trabajar, lo que implica un compromiso activo en la generación de oportunidades de empleo.

Es importante destacar que, según el artículo 113 de la Carta Magna, el Estado colombiano se compone de la Rama Ejecutiva del Poder Público, de la cual forman parte las alcaldías, como se establece en el artículo 115. En consecuencia, las disposiciones constitucionales que se refieren al Estado en materia laboral también son aplicables a las entidades territoriales, como la Alcaldía Mayor de Bogotá.

En el caso específico de Bogotá, el Concejo Distrital, mediante el Acuerdo 257 de 2006, creó la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) y le otorgó diversas funciones relacionadas con el fomento del empleo y el desarrollo económico. El artículo 78 de este Acuerdo establece, entre las facultades de la SDDE, la de "formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales".

Posteriormente, el Decreto Distrital 437 de 2016 definió con mayor precisión la naturaleza y funciones de la SDDE. Este decreto establece que la entidad tiene como objetivo "orientar y liderar la formulación de políticas de Desarrollo Económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital, que conlleve a la creación o revitalización de empresas, y a la generación de empleo y de nuevos ingresos para los ciudadanos en el Distrito Capital".

Dentro de las funciones que le asigna el Decreto 437 de 2016 a la SDDE, se encuentran, entre otras:

- Formular, orientar y coordinar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de desarrollo económico y social de Bogotá relacionados con el desarrollo de los sectores productivos de bienes y servicios en un marco de competitividad y de integración creciente de la actividad económica.

- Formular, orientar y coordinar políticas para el desarrollo de microempresas, famiempresas, empresas asociativas y pequeña y mediana empresa.

Adicionalmente, en el artículo 16 del mencionado decreto se describen las funciones básicas de la Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo, así:

a) Asesorar al despacho en la formulación de políticas, planes, programas y proyectos encaminados a impulsar el desarrollo empresarial y optimizar la intermediación laboral de la ciudad, en coordinación con entidades adscritas y otras entidades públicas y privadas.

b) Formular y liderar la implementación de políticas públicas, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo empresarial mediante la consolidación del ecosistema de emprendimiento de la ciudad, el fortalecimiento empresarial, la formalización, la mejora de la competencia, la intermediación de los mercados, el acceso al financiamiento, la inclusión financiera y en la ciudad.

c) Formular y liderar la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a optimizar el funcionamiento del mercado laboral, para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

d) Coordinar y articular la formulación, implementación y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos de su competencia en las instancias y con las entidades públicas y privadas del orden nacional, departamental, municipal, distrital, sectorial, intersectorial y local.

e) Mantener y establecer relaciones institucionales permanentes con el sector empresarial, gremios y gobierno nacional sobre los temas de su competencia para apoyar el desarrollo empresarial, el emprendimiento y el mejoramiento del mercado laboral en la ciudad.

f) Realizar el seguimiento de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de su competencia.

g) Las demás que le sean propias o asignadas de acuerdo con la naturaleza de la dependencia

De igual manera, en el artículo 18 del referido decreto se le asignan a la Subdirección de Empleo y Formación, entre otras, las siguientes funciones:

a. Diseñar, estructurar y promover la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo en el Distrito capital para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
b. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al fortalecimiento de la oferta de trabajo por medio de acciones encaminadas a mejorar la formación del talento humano.
c. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al incremento de la demanda de trabajo a través de acciones que permitan la articulación efectiva con las necesidades del tejido productivo de la ciudad para incrementar la inserción laboral, disminuir el desempleo friccional y apoyar la productividad de las empresas de la ciudad.
d. Gestionar y promocionar en diferentes instancias las marcas ciudad asociadas a empleo, formación para el trabajo e intermediación, para su posicionamiento y el fortalecimiento de las iniciativas de política relacionadas con el mercado laboral de la ciudad.
e. Promover la democratización de las oportunidades en la colocación laboral de las entidades del Distrito Capital a través de herramientas que permitan apoyar el acceso de toda la población a oportunidades laborales, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
f. Promover y sensibilizar sobre los derechos laborales de la población a los actores del mercado laboral de la ciudad mediante la divulgación de información que contribuya a mejorar el acceso a trabajo decente.
g. Las demás que le sean propias o asignadas de acuerdo a la naturaleza de la dependencia.

En el contexto del marco constitucional y las funciones de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) previamente descritas, se destaca la hoja de ruta establecida en el Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024-2027: "Bogotá Camina Segura". Este plan, adoptado mediante el Acuerdo Distrital 927 de 2024, contempla como objetivo estratégico "Bogotá confía en su potencial", el cual busca fortalecer el entorno productivo de la ciudad.

Dicho objetivo estratégico se traduce en acciones concretas para generar un ambiente favorable al desarrollo empresarial, el fomento de capacidades, la generación de valor, riqueza, emprendimiento y empleo. En este sentido, el programa 19 del PDD establece la meta de "Lograr 125.000 colocaciones en el mercado laboral".

Es crucial resaltar que los contratos derivados de esta licitación contribuirán al logro de dicha meta. Para ello, se realizará un seguimiento exhaustivo y se reportará el número de colocaciones efectivas, utilizando herramientas como el cruce de bases de datos disponibles (PILA, Supersubsidio, entre otras más.).

La Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo (DDEE) y la Subdirección de Empleo y Formación (SEF) tendrán un rol fundamental en este proceso de seguimiento y análisis de la información.

De igual manera, el presente proceso de contratación se alinea con el Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible, que busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Este proceso contribuye específicamente a la meta de reducir la proporción de jóvenes que no están empleados ni reciben formación, brindándoles herramientas y oportunidades para acceder a un trabajo decente y mejorar sus perspectivas de futuro.

Para dimensionar la necesidad que aborda esta contratación, es preciso analizar el panorama laboral actual. Si bien la pandemia del Covid-19 impactó fuertemente el mercado laboral colombiano, el país ha evidenciado una notable recuperación. Según datos del DANE, la tasa de desocupación nacional se ubicó en 9,5% en octubre de 2024.

El desempleo en Bogotá presenta desafíos estructurales y coyunturales que dificultan la integración equitativa de la población al mercado laboral formal. Si bien la tasa de desempleo disminuyó al 8,8% en el último trimestre de 2024, la más baja desde 2017, esta mejora no se traduce en beneficios para sectores tradicionalmente marginados. Mujeres, jóvenes y migrantes continúan enfrentando altas tasas de desempleo e informalidad.

En este contexto, el presente proceso de contratación adquiere gran relevancia al promover la generación de oportunidades de empleo y formación para este grupo poblacional, contribuyendo así al desarrollo económico y social de la ciudad y al cumplimiento del Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible.

La recuperación del mercado laboral en Bogotá no se puede entender sin considerar las acciones implementadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE). Entre 2022 y 2024, la SDDE ha desplegado una serie de programas e iniciativas para mejorar el acceso a oportunidades de empleo y reducir las brechas existentes, tanto en la demanda como en la oferta laboral.

Un ejemplo destacado es el programa "Empleo Joven", que otorgó beneficios a empresas para incentivar la contratación de jóvenes, contribuyendo así a la reactivación económica y la superación de las brechas de desempleo y pobreza en este grupo poblacional. Según el informe de gestión de la SDDE de 2023, "Empleo Joven" logró la vinculación laboral de más de 15.000 jóvenes en diferentes sectores económicos. Este programa, que se enfocó en 19 poblaciones con dificultades para acceder al mercado laboral, se consolidó con el Decreto Distrital 399 de 2022 bajo la denominación "Empleo Incluyente".

Otro programa relevante es "Impulso al Empleo", que buscó fortalecer la ruta de empleabilidad aprovechando la infraestructura y el alcance de las Cajas de Compensación Familiar de Bogotá. A través de este programa, se brindó orientación, formación y acompañamiento a personas que buscaban empleo. Datos de la SDDE indican que "Impulso al Empleo" benefició a más de 20.000 personas en 2023, facilitando su inserción en el mercado laboral.

Además de estos programas, la SDDE ha implementado otras estrategias como "Pago por Resultados", que incentiva la contratación de poblaciones vulnerables a través de un sistema de pago por desempeño. Esta iniciativa ha sido reconocida por organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como un modelo innovador para promover la inclusión laboral.

Es importante destacar que los esfuerzos de la SDDE se han visto reflejados en la disminución de la tasa de desempleo en Bogotá, que alcanzó el 8,8% en diciembre de 2024, según el DANE. Sin embargo, aún persisten

desafíos en materia de empleo juvenil y brechas de género, lo que requiere la implementación de estrategias más focalizadas y la articulación con otros actores del ecosistema laboral

Por último, el programa "Pago por Resultados", implementado por la SDDE, representó una innovadora estrategia para brindar servicios de conexión y reconexión laboral a la población de Bogotá. Utilizando el mecanismo de Contrato Basado en Desempeño, este programa tuvo como objetivo atender a 51.710 personas a través de tres paquetes de servicios: básico, integral y especializado. Operando entre 2022 y el primer semestre de 2024, "Pago por Resultados" se ejecutó mediante tres licitaciones públicas y un convenio interadministrativo, con la participación de 9 operadores.

Uno de los componentes clave de este programa fue la colocación laboral, con una meta de 28.000 personas empleadas formalmente, con especial énfasis en la inclusión de mujeres. La meta para la colocación de mujeres se estableció entre 15.000 y 23.000, y se superó con un total de 29.120 mujeres colocadas, según datos del informe final del programa. Para incentivar la colocación, se incluyó en los contratos de los operadores un valor adicional por cada persona que lograra obtener un empleo formal como resultado de la atención recibida. "Pago por Resultados" no solo se enfocó en la colocación, sino que también buscó derribar las barreras que enfrentan tanto la población migrante como las empresas que buscan vincularse laboralmente. En este sentido, el programa se articuló con el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI), que reconoce las diferentes etapas que atraviesan las personas en su camino hacia la inclusión laboral

Ante el panorama de desaceleración económica y el aumento del desempleo, se hace indispensable intensificar la prestación de servicios de gestión de empleo en Bogotá. Es fundamental dar continuidad a los esfuerzos realizados por entidades públicas y privadas, muestra de ello correspondió al desarrollo del programa de Socios Talento Capital, el cual mostró resultados significativos en la inclusión laboral, llegando a la atención efectiva de 9.681 personas. A través de esta estrategia, se logró una participación destacada de mujeres, jóvenes y adultos mayores de 50 años, evidenciando su impacto positivo en la reducción de brechas laborales.

En este contexto, *Socios Talento Capital* se enfocó en la formación y conexión de talento humano con oportunidades laborales, mientras que el programa *Pago por Resultados* adoptó un esquema financiero innovador que incentivaba a los operadores a alcanzar resultados específicos en la colocación laboral. Esta combinación de estrategias asegura un uso más eficiente de los recursos públicos y privados, optimizando la oferta de empleo y fortaleciendo el mercado laboral de la ciudad.

Además, resulta importante implementar estrategias focalizadas en las poblaciones más vulnerables, como son: jóvenes entre 18 y 28 años de edad, mujeres, población migrante y personas mayores de 50 años, quienes suelen ser los más afectados por las crisis económicas. Esta iniciativa debe orientarse a reducir las barreras de acceso al empleo, ofrecer formación relevante acorde a las demandas del mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades por medio de la mitigación de barreras, garantizando así una mayor inclusión y equidad en el ámbito laboral por medio de paquetes de servicios básico y especializado.

El diseño de Socios Talento Capital responde a la necesidad crítica de abordar las barreras estructurales y del contexto que dificultan el acceso equitativo al empleo en la capital. Para lograrlo, el programa adopta un enfoque inclusivo que no solo busca la inserción laboral de estas poblaciones, sino también su permanencia y desarrollo dentro del mercado formal. Para ello, Socios Talento Capital ofrece un conjunto de servicios adaptados a las necesidades específicas de los beneficiarios como son:

- Orientación ocupacional: Permite a los participantes identificar y potenciar sus habilidades, explorar opciones de carrera y desarrollar un plan de acción para alcanzar sus metas laborales.

- Formación técnica especializada: Brinda capacitación en áreas con alta demanda laboral, respondiendo a las necesidades del mercado y mejorando la empleabilidad de los participantes.

- Intermediación laboral: Facilita la conexión entre los beneficiarios del programa y empleadores del sector privado a través de ferias de empleo, bolsas de trabajo y otras estrategias de intermediación laboral.

- Mitigación de barreras: Facilita el cierre de las brechas existentes en el mercado laboral, propiciando espacios de igualdad competitivos entre los participantes.

Con base en estos criterios, en el marco de la estrategia de atención a poblaciones vulnerables, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) adelantó la LICITACIÓN PÚBLICA No. SDDE-LP-001-2024, con el objetivo de brindar servicios de gestión de empleo a mujeres, jóvenes, migrantes y personas en proceso de reincorporación. Estos grupos, como lo evidencian los Estudios Previos del proceso, enfrentan altas tasas de desempleo (mujeres: 11.6%, jóvenes: 21.9%, migrantes: 5.5% de la fuerza laboral en Bogotá) y barreras significativas para acceder al mercado laboral. En el caso de las personas en proceso de reincorporación, se buscó mejorar la tasa de empleabilidad, que actualmente alcanza solo el 40% para quienes abandonaron grupos armados entre 2014 y 2020.

Si bien la licitación no incluye el servicio de colocación directa, la Subdirección de Empleo y Formación realiza el seguimiento a las colocaciones que se deriven de la atención adelantada en la totalidad de los grupos ofertados. Esta validación se adelanta a través de bases de datos como PILA, con el fin de verificar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo @Distrital "Bogotá Camina Segura".

Ahora bien, complementando lo anterior, del proceso de selección del programa Socios Talento Capital se suscribieron seis (6) contratos cuya fecha de terminación fue el 15 de febrero de 2025, dando lugar a la prestación de servicios distribuidos en paquetes como fueron básico y especializado como fueron: registro de hojas de vida, búsqueda de vacantes, orientación ocupacional, herramientas de clasificación (valoración de riesgo de desempleo), intermediación laboral, capacitación para la inserción laboral y mitigación de barreras. Adicionalmente, se facilitó la subcontratación de entidades especializadas para la formación de los participantes. Los criterios de elegibilidad incluyeron: ser mayor de edad, residente en Bogotá, estar desempleado y contar con permiso de trabajo (en el caso de extranjeros). La verificación de requisitos se realizó mediante la presentación de la documentación correspondiente. Concluido el programa, se logró la atención de 9.681 personas, de las cuales 4.498 tuvieron proceso de formación.

Ahora bien, en cuanto al nivel educativo de los participantes durante la vigencia 2024 y producto de la ejecución contractual referida, el programa de Socios Talento Capital benefició personas con diversos niveles educativos. Si bien la mayoría de los participantes contaban con un nivel técnico de educación, una proporción considerable contaba con estudios de secundaria e incluso universitarios. Esta diversidad educativa entre los beneficiarios del programa evidenciaba su alcance inclusivo, abriendo oportunidades de formación y empleo a personas con diferentes trayectorias académicas.

Para la vigencia 2025, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) presenta una nueva versión del Programa Socios Talento Capital, basada en la experiencia de programas como, *"Pago por Resultados"* y *"Socios*

Talento Capital" y en los logros alcanzados durante el año 2024. Este programa fortalece las estrategias de inclusión laboral, manteniendo la atención de los participantes mediante dos opciones como son: paquete de servicios básico o paquete de servicios especializado así:

- **Personas atendidas bajo paquete de servicio básico:** la población atendida por este paquete de servicios se beneficiará con servicios obligatorios de verificación de elegibilidad, VRD, orientación ocupacional, preselección, remisión y seguimiento a la remisión.

- **Personas atendidas bajo paquete de servicios especializado:** la población atendido por este paquete de servicios se beneficiará de servicios obligatorios de verificación de elegibilidad, VRD, orientación ocupacional, preselección, remisión, seguimiento a la remisión, formación en habilidades técnicas con duración de al menos 20 horas y mitigación de barreras.
  Nota: Para población remitida de la iniciativa jóvenes con oportunidades, este paquete ampliará la formación de al menos 40 horas, esta ampliación permite cumplir el criterio de formación y mitigación.

Con el fin de ampliar el acceso a los servicios de gestión de empleo y fortalecer la atención a poblaciones vulnerables en Bogotá, Talento Capital 2025 se enfoca en superar las barreras que dificultan el acceso al mercado laboral. Para ello, prioriza la atención de los siguientes grupos poblacionales, identificados con base en análisis demográficos y económicos de la ciudad:

- Mujeres: En Bogotá, la tasa de desempleo de las mujeres (11,6%) supera la de los hombres (11,2%), evidenciando la persistencia de brechas de género en el acceso al empleo. Factores como la doble carga laboral, la discriminación en procesos de selección y la concentración en sectores con mayor precariedad laboral agravan esta situación. Talento Capital busca cerrar estas brechas mediante servicios diferenciados que consideren las necesidades específicas de las mujeres, incluyendo apoyo a madres cabeza de hogar y formación en áreas con alta demanda laboral.

- Jóvenes: La tasa de desempleo juvenil en Bogotá alcanza un preocupante 21,9%, siendo aún mayor entre quienes no cuentan con experiencia laboral previa. Esta situación se asocia a la falta de acceso a redes de apoyo profesional, la carencia de habilidades laborales demandadas por el mercado y una mayor exposición a la informalidad. Talento Capital 2025 fortalecerá la formación técnica y el desarrollo de competencias blandas, con énfasis en sectores estratégicos para la economía de la ciudad.

- Personas mayores de 50 años: Este grupo se enfrenta a dificultades para mantenerse o reinsertarse en el mercado laboral, debido a la discriminación por edad, la obsolescencia de conocimientos y habilidades, y las limitaciones físicas asociadas al envejecimiento. Si bien según datos recientes de la SDDE[1] la ocupación de este grupo poblacional aumentó en 109.370 personas entre octubre de 2023 y septiembre de 2024; lo que representa 11,2 % más en comparación con el mismo periodo de tiempo entre 2022 y 2023, es necesario analizar las dinámicas que dificultan la integración de este grupo etario al mercado laboral en Bogotá. A pesar de su disposición y capacidad para trabajar, las barreras estructurales limitan sus oportunidades, lo que afecta su capacidad de lograr independencia económica. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) ha asumido el compromiso de garantizar la inclusión laboral de toda la población, con especial atención a aquellos grupos en mayor

[1] Muñoz Castillo, L. K., & Gutiérrez Poveda, G. E. (2024, 9 de diciembre). Desafíos y brechas en el mercado laboral: El panorama de las personas mayores de 50 años en Bogotá. Observatorio de Desarrollo Económico.

riesgo de vulneración, como las personas mayores de 50 años. Este esfuerzo busca promover condiciones laborales dignas y sostenibles para esta población.

- Población migrante: La población migrante en Bogotá enfrenta desafíos como altos niveles de informalidad, discriminación laboral, barreras administrativas y dificultades para acceder a la documentación laboral. Según cifras del Observatorio de Migraciones, la tasa de desempleo de la población migrante en Bogotá duplica la de la población local. Talento Capital 2025 implementará estrategias específicas para abordar estas barreras, como la orientación ocupacional adaptada, la formación en normatividad laboral colombiana y el establecimiento de alianzas con empleadores sensibilizados con la inclusión laboral de la población migrante.

Para lograr estos objetivos, la SDDE planea contratar, a través de una licitación pública, un amplio número de proveedores del Servicio Público de Empleo (SPE). Estos proveedores deberán ofrecer una gama de servicios que abarque desde intervenciones básicas hasta la mitigación de barreras de empleo, adaptándose a las necesidades específicas de cada población. Esta estrategia busca dinamizar el ecosistema de proveedores del SPE en Bogotá, incentivando la participación de aquellos con los que la SDDE no ha trabajado previamente. Además, permitirá ampliar la capacidad de la SDDE para implementar estrategias que contribuyan a la reducción de la tasa de desempleo, especialmente en las poblaciones con mayor dificultad para encontrar trabajo.

Metas plan asociadas a la contratación

En línea con este propósito, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta con el Proyecto de Inversión n.º 8163 registrado en el Banco de Proyectos de Inversión del Distrito denominado "Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C.", con las siguientes metas:

- Meta Plan: Lograr 125.000 colocaciones en el mercado laboral formal, priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.
- Meta proyecto: Lograr 17.500 colocaciones en el mercado laboral formal, priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.

- Meta Plan: Lograr 62.500 Certificación(es) en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.

- Meta Proyecto: Lograr 62.500 Certificación(es) en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.

Es importante precisar que, si bien este contrato no incluye la prestación de servicios de colocación laboral por parte de los proveedores del SPE, la Subdirección de Empleo y Formación llevará a cabo un seguimiento exhaustivo para identificar las colocaciones efectivas que se logren. Para ello, se utilizarán diferentes herramientas y bases de datos, como la Plataforma Integral de Información Laboral (PILA), a la cual se buscará tener acceso en la medida de lo posible.

Este seguimiento permitirá contabilizar el número de personas colocadas y homologar las cifras con las nuevas metas establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027. De esta manera, se podrá evaluar el impacto de las estrategias implementadas por la SDDE en la generación de empleo y la inclusión laboral.

Cabe destacar que la PILA, desarrollada por el Servicio Público de Empleo, es una herramienta clave para el seguimiento y análisis del mercado laboral en Colombia. Según el informe "El Mercado Laboral Colombiano en Cifras" publicado por el Observatorio Laboral de la Universidad de Los Andes en 2023, la PILA ha permitido mejorar la calidad de la información sobre empleo y desempleo, facilitar la intermediación laboral y fortalecer la toma de decisiones en materia de política pública.

2. Objetivo del estudio

El presente estudio tiene como objetivo realizar un análisis de la oferta y demanda de la prestación de los servicios de gestión de empleo. Para ello se toma como base las experiencias que ha tenido la SDDE en programas similares y con ello se identifica:

1. Las características de las entidades que cuentan con la capacidad de suplir la presente necesidad de contratación por parte de la SDDE.
2. Determinar el precio promedio ponderado máximo que sirve como base para estructurar el proceso de selección, garantizando la selección objetiva del asociado.
3. Determinar las variables financieras y técnicas que sirvan de base para estructurar el proceso de selección, garantizando la pluralidad de oferentes y su selección objetiva”

3. Ficha Resumen desde la perspectiva comercial

Debido a que las necesidades técnicas en los servicios solicitados como lo son la presentación de un paquete básico y paquete especializado de la ruta de empleo mencionados detalladamente en los antecedentes del presente estudio, presenta grandes similitudes en las necesidades con varios procesos realizados por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) durante el último cuatrienio, donde varios operadores compiten en precios por modelos de subastas inversas y otras modalidades, para la elaboración técnica del presente estudio no se requirió cotizaciones de mercado, dada la disponibilidad de la información consistente y disponible. La información disponible estuvo sujeta a los criterios de actualización de precios con los resultados del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicados por el DANE.

Análisis de la situación actual

4.1. Histórico de contratación

A continuación, se presentan los procesos de carácter público mediante los cuales se ha contratado a prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo (SPE) para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo dirigidos a poblaciones de difícil colocación. Esta información permite realizar una comparación de los valores

históricos de contratos similares, proporcionando una referencia clave para el análisis y evaluación de futuras contrataciones.

Vigencia	2021 – 2022			
Número proceso	Convenio de Cooperación 103-2021			
Modalidad de Selección	Convenio de Cooperación			
Objeto	Aunar esfuerzos y recursos humanos, financieros y técnicos para la ejecución, monitoreo y evaluación de un programa de mitigación de barreras en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas de la Unidad del Servicio Público de Empleo.			
Presupuesto oficial (P.O.)	$9.703.366.768			
Número del contrato	Convenio de Cooperación 103-2021			
Contratista	Organización de Estados Iberoamericanos			
Valor total del contrato	$19.625.366.768			
Plazo de ejecución	11 meses			
Diferencia entre P.O. y valor contratado (%)	0%			
Margen mínimo de mejora (*)	No aplica			
Precio promedio mensual o unitario	Ítem	Cantidad	Unidad	Precio unitario promedio
	Mitigación de barreras	2700	Atendidos	$824.000
	Apalancamiento de costos	2700	Atendidos	$1.522.470

Fuente Secop II

Vigencia	2024
Número proceso	SPE-SP-LP-001-2024
Modalidad de Selección	LICITACIÓN
Objeto	Implementar el programa de acceso al mercado laboral formal y mitigación de barreras en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas para población víctima del conflicto armado y otras poblaciones de difícil colocación.
Presupuesto oficial (P.O.)	$ 5.005.157.411
Número del contrato	114 de 2024 115 de 2024

Contratista	Kuepa Edutech UT Me Empleo Sin Barreras			
Valor total del contrato	$ 2.320.908.142 $ 2.678.992.920, respectivamente			
Plazo de ejecución	163 días 163 días			
Diferencia entre P.O. y valor contratado (%)	0%			
Margen mínimo de mejora (*)	No aplica			
Precio promedio mensual o unitario	Ítem	Cantidad	Unidad	Precio unitario promedio
	Conexión Laboral	1800	Atendidos	458.253
	Mitigación de Barreras	3967	Atendidos	944.984

Fuente Secop II

4.2. Requerimientos (Perspectiva técnica)

Para el presente proceso de selección, la DDEE desarrolló los requerimientos técnicos mínimos, de obligatorio cumplimiento por el contratista, contemplados en el Anexo 1 que se denomina *Anexo técnico*, adjunto a los estudios previos.

Al analizar los requerimientos contemplados en las fichas técnicas de contrataciones anteriores con los actuales, se evidencian los siguientes cambios principales:

- Con respecto al proceso competitivo ESAL-001-2021 para entidades sin ánimo de lucro bajo el Decreto 092 de 2017, se amplía los potenciales proponentes a todos los privados, no solamente a las entidades sin ánimo de lucro. Además, se elimina el paquete de servicios integral y se adiciona el paquete de servicios especializado.
- Con respecto a los procesos LP-003-2022, SAMC-001-2022 y LP-001-2023 para la implementación del programa "gestión de empleo con incentivo en la colocación con énfasis en mujeres", denominado Pago por Resultados, se establece que el pago del 100% del presupuesto se realiza por la gestión de empleo y no se destina pago por la colocación.
- Respecto del proceso de Socios Talento Capital realizado en 2024, se ampliaron los documentos válidos para acreditar la residencia, pasando de un único certificado emitido por la Secretaría de Gobierno a una lista de 10 documentos aceptados. En cuanto a la formación únicamente se permitirá la formación en habilidades técnicas con una duración mínima de 20 horas, asegurando la pertinencia de la capacitación y, además, se incorporó un quinto hito de pago para agilizar el flujo del Plan Anual de Contratación (PAC) y facilitar el cumplimiento de las metas en los plazos establecidos.

5. Análisis del entorno

5.1. Análisis del mercado: (perspectiva legal comercial y técnica)

5.1.1 Aspectos generales del mercado

Teniendo en cuenta que en el proceso de selección se deben incluir prestadores autorizados del servicio público de empleo que hayan atendido a población vulnerable o prestadores que estén aliados con entidades que atienden población vulnerable y con el fin de que estos se ajusten al mercado específico del servicio a adquirir, a continuación, se analiza la experiencia específica de las empresas para proveer los servicios requeridos por la SDDE.

La Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo, a través de la Subdirección de Empleo y Formación, realizó un análisis de los potenciales proponentes que incluyó los siguientes aspectos:

El análisis del entorno lleva a verificar cómo está conformado el ecosistema de empleabilidad. Para saber quién lo integra, es conveniente remitirse a una de las normas que más impacto ha tenido en esta materia, la Ley 1636 de 2013 con la cual se creó el Mecanismo de Protección al Cesante. Señala el artículo 25 que se creará una Red de Prestadores de Servicio Público de Empleo, que integrará y conectará las acciones que en materia de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas, alianzas público-privadas; dicha red se integra, a voces de la norma citada, por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas Compensación Familiar, las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo.

Como quiera que a partir de esta misma Ley se requiere autorización de Ministerio del Trabajo para desarrollar la actividad de gestión y colocación de empleo (Art.30 de la Ley 1636 de 2013), son entonces las entidades antes señaladas, siempre y cuando cuenten con su respectiva autorización, las que conformarán legalmente el ecosistema de empleabilidad de Colombia a ese nivel de gestión y colocación.

Con este marco legal, se han consolidado dos tipos de prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo, públicos y privados. En la primera se encuentran tres categorías de prestadores públicos: (i) el SENA, (ii) los entes territoriales, donde está la Agencia Distrital de Empleo (ADE), y (iii) las Cajas de Compensación Familiar (CCF). La característica que les permite ubicarse en este tipo de prestadores de servicios de gestión y colocación es que todas operan con recursos públicos, el SENA con presupuesto general de la nación, los entes territoriales con su respectivo presupuesto, y las CCF con recursos provenientes del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), que se nutre del aporte parafiscal del 4% que para el Subsidio Familiar las empresas deben cotizar por cada empleado. Esta última fuente de recursos será importante para la estructura de esta justificación.

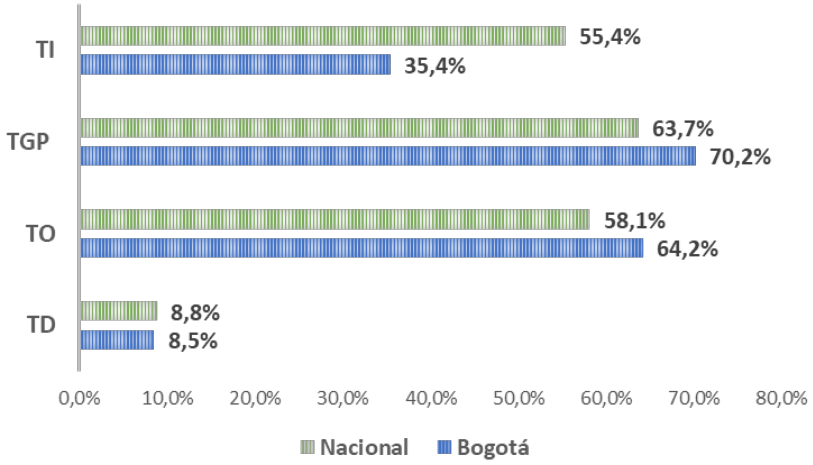
Los prestadores privados, son de dos categorías: (i) las agencias privadas con ánimo de lucro y (ii) las agencias privadas sin ánimo de lucro. A diferencia de los prestadores públicos, estos operan exclusivamente con recursos privados.

Desde el 2013, fecha en la que se expidió la ley antes señalada, el país venía recorriendo un camino en materia de gestión y colocación de empleo, donde ya se han invertido recursos importantes por los prestadores para implementar la ruta de empleo que establece la Ley en tres grandes componentes: (i) Servicios Básicos de Gestión y Colocación, (ii) Servicios Asociados, Relacionados y Adicionales de Gestión y Colocación; y (iii) Capacitación para la Reinserción Laboral. El recorrido por estos componentes ha mostrado resultados importantes en materia de gestión y colocación, con énfasis en poblaciones especiales, entre ellas mujeres y jóvenes, tal como en el “Informe al Congreso del Sector Trabajo 2019-2020” presentado por el Ministerio del Trabajo, razón por la cual se ha justificado durante estos años la creación y fortalecimiento del ecosistema público y privado de la ruta de empleabilidad en el país.

5.1.2 Aspectos económicos

Bogotá D.C. que la ciudad posee tasas de global participación (TGP) y ocupación (TO) levemente por encima del promedio nacional, al igual que una tasa de desempleo (TD) unos 0,9 puntos porcentuales más para el último trimestre de sep – nov de 2024 de acuerdo con la medición del DANE. En cuanto informalidad Bogotá presenta una tasa inferior al promedio nacional. Esto se debe a la dinámica de capital en términos de poseer una diversificada dinámica económica en múltiples sectores.

Indicadores mercado laboral de Bogotá D.C.- trimestre sep - nov 2024.



Fuente: DANE – Mercado laboral.

No obstante, en Bogotá D.C., como a nivel nacional, son algunas poblaciones las que presentan desafíos y barreras al acceso al mercado laboral y en donde se observan importantes brechas con respecto a la población general. El mercado laboral colombiano presenta barreras estructurales de ciertas poblaciones, las cuales se explican, desde una perspectiva multidimensional y el enfoque de mitigación de barreras adoptado a nivel nacional, por la Unidad del Servicio Público de Empleo.

De acuerdo con esta perspectiva, algunos factores que obstaculizan la inserción laboral, son el perfil de las/os candidatos, las características del mercado laboral local y, las prácticas de contratación de las empresas, que se han clasificado en: barreras individuales, barreras organizacionales y barreras del entorno.

Las barreras individuales suelen estar asociadas a brechas de género que afectan el acceso y la permanencia en el mercado laboral. En el caso de mujeres en condición de vulnerabilidad, con baja escolaridad, sin experiencia laboral relevante, madres cabeza de familia o con maternidad temprana, estas barreras se agravan por factores estructurales y culturales que limitan sus oportunidades. La falta de acceso a educación y formación técnica reduce sus posibilidades de optar por empleos estables y bien remunerados, confinándolas en sectores de baja

productividad o informalidad. Muchas de estas mujeres han desarrollado habilidades en el ámbito del cuidado, la limpieza o la atención a terceros, pero estas competencias no suelen ser reconocidas en el mercado laboral formal, dificultando su acceso a empleos con seguridad social y estabilidad económica. Además, la falta de redes de apoyo, la carencia de información sobre procesos de contratación y el miedo a la discriminación por su situación familiar pueden desincentivar la búsqueda activa de empleo o generar desconfianza en sus propias capacidades.

Las barreras organizacionales están relacionadas con los sesgos, prejuicios o estereotipos presentes en los procesos de selección y promoción dentro de las empresas. En el caso de las mujeres en situación de vulnerabilidad, estos sesgos se acentúan, ya que muchas empresas asumen que su falta de experiencia laboral o de formación académica formal las hace menos aptas para el desempeño de ciertos roles. Adicionalmente, la percepción de que sus responsabilidades familiares pueden interferir con su desempeño laboral lleva a que sean descartadas en las primeras etapas de selección. En sectores donde predominan los empleos operativos y de baja calificación, las oportunidades de ascenso suelen estar limitadas, lo que impide la movilidad laboral y el crecimiento dentro de las empresas. Además, en algunos contextos, las mujeres que ingresan al mercado laboral por primera vez pueden enfrentar situaciones de acoso, explotación o abuso, lo que incrementa su vulnerabilidad y refuerza los obstáculos para su permanencia en el empleo.

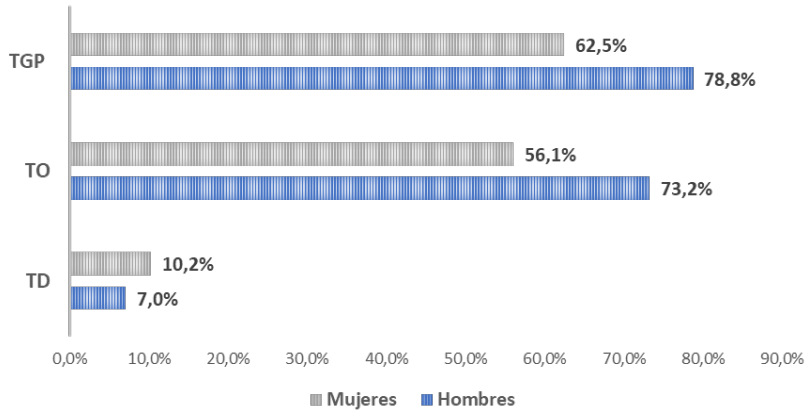
Las barreras del entorno se refieren a factores del mercado laboral local que pueden dificultar la inserción laboral de quienes buscan empleo, especialmente de las mujeres en situación de vulnerabilidad. La informalidad laboral es una de las principales problemáticas en este contexto, ya que muchas mujeres terminan desempeñando actividades económicas sin contrato formal, sin acceso a seguridad social y con bajos ingresos. La falta de infraestructura de cuidado infantil también representa un obstáculo significativo, ya que la carga del cuidado de hijos y personas dependientes recae mayoritariamente sobre ellas, reduciendo su disponibilidad para empleos con horarios rígidos o jornadas extendidas. En muchos casos, la ubicación geográfica de los centros de trabajo, combinada con la falta de transporte accesible y seguro, limita las opciones laborales de mujeres que residen en zonas periféricas o con altos índices de inseguridad. Además, la falta de acceso a servicios financieros y a programas de formación específicos para su perfil impide que puedan mejorar sus condiciones de empleabilidad y aspirar a mejores oportunidades económicas. El contexto socioeconómico también juega un papel clave en la perpetuación de estas barreras. En economías donde el empleo formal es escaso, las oportunidades laborales para las mujeres en situación de vulnerabilidad tienden a reducirse aún más, ya que los empleadores priorizan la contratación de hombres para trabajos operativos bajo la suposición de que tienen mayor disponibilidad y estabilidad. Asimismo, en entornos con políticas laborales débiles o sin incentivos para la inclusión, las empresas pueden optar por modelos de contratación precarios, donde la rotación laboral es alta y las oportunidades de desarrollo son limitadas. La falta de acompañamiento y mentoría también influye en la baja retención de mujeres en ciertos empleos, ya que muchas no cuentan con referencias laborales previas ni con experiencia en entornos estructurados de trabajo.

Para superar estas barreras, es necesario que las políticas públicas, las estrategias empresariales y las iniciativas de la sociedad civil avancen de manera coordinada, generando espacios laborales más inclusivos y sostenibles. En este sentido, se requiere una oferta de formación ajustada a las necesidades del mercado y a las condiciones particulares de estas mujeres, con programas que les permitan certificar sus habilidades y acceder a empleos formales. Las empresas, por su parte, deben adoptar medidas de flexibilización laboral que faciliten la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado, garantizando al mismo tiempo condiciones de contratación dignas y oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

El proceso de mitigación de estas barreras parte del reconocimiento de los grupos de población más excluidos. Uno de estos grupos son las mujeres quienes suelen presentar tasas de desempleo levemente mayores a las de los

hombres. En Bogotá D.C. para el último trimestre móvil de sep – nov 2024 esta diferencia fue de solo 3,2 puntos porcentuales. Las brechas también se evidencian en la tasa global de participación – TGP (que mide la población en edad de trabajar que participa activamente en el mercado laboral), en donde se observa una brecha de 16,3 puntos porcentuales (los hombres participan más que las mujeres) y en la tasa de ocupación - TO en donde la diferencia es de 17,1 puntos porcentuales.

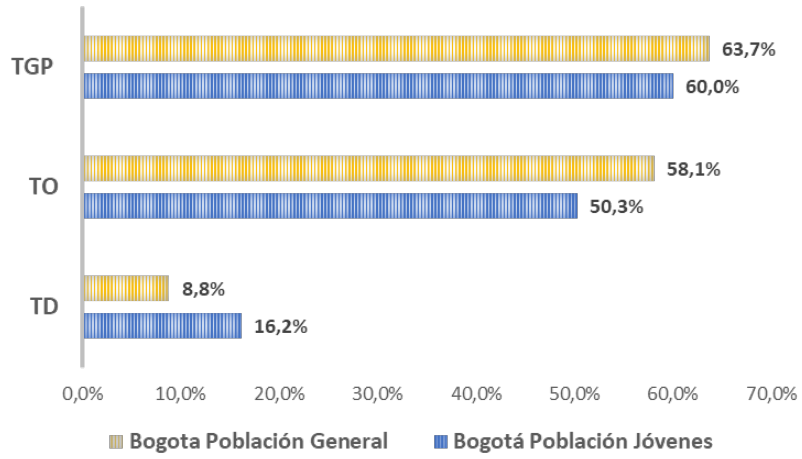
Indicadores mercado laboral por sexo de Bogotá D.C.- trimestre sep - nov 2024.



Fuente: DANE – Mercado laboral por sexo.

Otra de las poblaciones con barreras son los jóvenes. A nivel nacional y en las diferentes ciudades los jóvenes enfrentan barreras para acceder a empleos asociadas a temas de falta de experiencia y competencias. En el contexto específico de la ciudad de Bogotá, al analizar las cifras del DANE para el trimestre de septiembre – noviembre de 2024 se observan brechas en los indicadores de mercado laboral entre jóvenes y la población general. Se observa que los jóvenes tienen una menor tasa de participación presentando una brecha de 3,7 puntos porcentuales frente a la población general. La diferencia en materia de ocupación es de 7,8 puntos porcentuales a favor de la población en general y en la tasa de desempleo, la de los jóvenes supera en 7,4 puntos porcentuales la tasa general.

Indicadores mercado laboral de jóvenes en Bogotá D.C.- trimestre sep - nov 2024.



Fuente: DANE – Mercado laboral de la juventud

Por otra parte, la población migrante es otro grupo importante que presenta barreras al acceso al mercado laboral. Según cifras de Migración Colombia, para agosto de 2023 había unos 2,87 millones de personas de las cuales 605.376 residían en Bogotá D.C1. Así las cosas,1 de cada 5 venezolanos del país reside en Bogotá D.C. y representan actualmente un 7,6% del total de la población bogotana. Del total de la población migrante en el país, el 68% está regularizada y una proporción similar se encuentra en edad de trabajar. Debido a las barreras que normalmente presenta esta población, habitualmente se ocupan en actividades informales, puesto que según el DANE un 82% poseen contratos de naturaleza verbal y un 85% no se encuentran afiliados al sistema de pensiones

Atender las brechas identificadas en estas poblaciones requiere de una intervención que identifique, oriente, forme y ayude a la vinculación laboral, mitigando las diferentes barreras de acceso al mercado. Por lo anterior, se justifica la ejecución de un proyecto orientado al fortalecimiento de competencias laborales en la ciudad con orientación a poblaciones como mujeres, jóvenes, migrantes y población vulnerable en general con diferentes barreras al acceso al mercado.

5.1.4 Aspectos técnicos

Los aspectos técnicos están determinados por la Ley 1636 de 2013, que crea el Servicio Público de Empleo que regula en materia de los servicios gestión y colocación de empleo: (i) Servicios Básicos de Gestión y Colocación, (ii) Servicios Asociados, Relacionados y Adicionales de Gestión y Colocación; y (iii) Capacitación para la Reinserción Laboral.

- Aspectos legales

Los aspectos técnicos están determinados por la Ley 1636 de 2013, que crea el Servicio Público de Empleo que regula en materia de la autorización para la prestación de los servicios gestión y colocación de empleo, de manera que únicamente las entidades que han sido autorizadas por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo pueden prestar esto servicios, siguiente los parámetros establecidos por esta entidad en la reglamentación expedida.

5.2. Análisis de la Oferta

El ecosistema de prestadores autorizados del SPE en Bogotá está compuesto por un total de 58 organizaciones públicas y privadas registradas en Bogotá, algunas con varias sedes de atención.

Tabla 2. Prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo de Bogotá

Clase de prestador	Tipo de Prestador
Agencia No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR- COLSUBSIDIO
Agencia No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM
Agencia No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR
Agencia No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA - COMFACUNDI
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	ACIERTA HEADHUNTER S.A.S
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	ADECCO
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	ARISTOS CONSULTORES DE GERENCIA
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	CAMARA DE COMERCIANTES LGBT DE COLOMBIA
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	CONSEJO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	CRISTINA HERRERA TALENTI SAS
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	DGNET COLOMBIA
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	EGON ZEHNDER SAS
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	FUNDACIÓN ZONA FRANCA DE BOGOTÁ
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO AMERICANA-ÚNICA
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	IT -HUNTERS SAS
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	JDV PARTNERS S.A.S
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	LABORINTOS S.A.S
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	LATIN AMERICAN HUMAN RESOURCES
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	LEADERSEARCH SAS

Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	LEADERSHIP SAS
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	LG CONSULTORES
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	MANPOWER PROFESSIONAL LTDA
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	NATALIA GODOY CONSULTORES ORGANIZACIONALES SAS
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	TALENTOP S.A.S
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	TASA WORLDWIDE S.A.
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	TICJOB S.A.S
Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - ASENOF
Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	CORPORACIÓN EL MINUTO DE DIOS
Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	CORPORACIÓN VOLVER A LA GENTE
Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	FUNDACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO Y EL EMPRENDIMIENTO FUNINDEM
Agencia Pública de Empleo	SENA
Bolsa de empleo	ASOCIACIÓN DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
Bolsa de empleo	COLEGIO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ADMINISTRACIÓN-CESA
Bolsa de empleo	COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
Bolsa de empleo	CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR CUN
Bolsa de empleo	ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES - ECCI
Bolsa de empleo	ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERIA JULIO GARAVITO
Bolsa de empleo	FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
Bolsa de empleo	FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
Bolsa de empleo	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
Bolsa de empleo	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ
Bolsa de empleo	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE UNIMONSERRATE
Bolsa de empleo	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO HUMANO UNINPAHU
Bolsa de empleo	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ -UNIEMPRESARIAL
Bolsa de empleo	POLITECNICO GRAN COLOMBIANO

Bolsa de empleo	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
Bolsa de empleo	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
Bolsa de empleo	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
Bolsa de empleo	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
Bolsa de empleo	UNIVERSIDAD EAN
Bolsa de empleo	UNIVERSIDAD EL BOSQUE
Bolsa de empleo	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
Bolsa de empleo	UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
Bolsa de empleo	UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA
Bolsa de empleo	UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
Bolsa de empleo	UNIVERSITARIA AGUSTINIANA -UNIAGUSTINIANA

Fuente: elaboración propia

Adicionalmente, se consideraron los prestadores autorizados y las entidades que hicieron parte de los programas de Impulso al Empleo y Pago por Resultados de vigencias anteriores, que se relacionan en la siguiente tabla, donde se estipula el programa del proceso competitivo, el operador y los grupos dedicados para cada uno de ellos.

Tabla 3. Contratistas de los programas Impulso al Empleo, Pago por Resultados y Socios Talento Capital

Programa	Proceso competitivo	Operador	Lotes adjudicados
Impulso al empleo	ESAL-001-2021	CAFAM	2
Impulso al empleo	ESAL-001-2021	COMPENSAR	1
Impulso al empleo	ESAL-001-2021	COLSUBSIDIO	3
Pago por resultados	LP-003-2022	CORPORACIÓN ORGANIZACIÓN EL MINUTO DE DIOS	6
Pago por resultados	LP-003-2022	UT EMPLEO 4.0	5
Pago por resultados	SAMC-001-2022	UT GESTIÓN DE EMPLEO CGC	1 y 2
Pago por resultados	SAMC-001-2022	UT GT, SINÚ Y CESAR	3, 4, 5, 6, 7 y 8
Pago por resultados	LP-001-2023	UT MINUTO DE DIOS	1
Pago por resultados	LP-001-2023	UT ME EMPLEO 2.1	2 y 5
Pago por resultados	LP-001-2023	UNIÓN GESTIÓN TEMPORAL EMPLEO CGC	3
Pago por resultados	LP-001-2023	KUEPA EDUTECH	4

Socios talento Capital	LP-001-2024- 803 2024	COMPENSAR	1
Socios talento Capital	LP-001-2024- 841 2024	UT GESTIONANDO DE EMPLEO	6
Socios talento Capital	LP-001-2024- 864 2024	UT EMPLEO INCLUYENTE	2 y 3
Socios talento Capital	LP-001-2024 865 2024	UT ME EMPLEO BOGOTÁ	4 y 7
Socios talento Capital	LP-001-2024 892 2024	UT EMPLEATE 2024	8
Socios talento Capital	LP-001-2024 1038 2024	UT BOGOTA EMPLEO 2024	5

Fuente: elaboración propia

Para aquellos operadores que eran uniones temporales se presenta la siguiente tabla dónde se identifican aquellas entidades aliadas que conforman cada Unión Temporal, como se presenta en la siguiente tabla:.

Tabla 4. Entidades que conforman las uniones temporales

NOMBRE DEL OPERADOR	EMPRESAS QUE FORMAN LA UT
UNIÓN TEMPORAL EMPLEO 4.0	BD GUIDANCE SAS
	EDUCACIÓN FUTURO LTDA
	FUNDACIÓN COLOMBIA INCLUYENTE*
	GENTE ESTRATEGICA CENTRO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO SAS
CORPORACIÓN ORGANIZACIÓN EL MINUTO DE DIOS	CORPORACIÓN ORGANIZACIÓN EL MINUTO DE DIOS*
UT GT, SINÚ Y CESAR	GENERACIÓN DE TALENTOS S.A.S.
	FUNDACIÓN ACADEMIA SINÚ*
	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
UNIÓN TEMPORAL GESTIÓN EMPLEO CGC	CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A.S
	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA*
	GRUPO IS COLOMBIA SAS
UNIÓN TEMPORAL EMPLEO 2.1	BD GUIDANCE SAS
	EDUCACIÓN FUTURO LTDA
	FUNDACIÓN COLOMBIA INCLUYENTE*
	GENTE ESTRATEGICA CENTRO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO SAS
KUEPA	KUEPA EDUTECH*
	CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A.S

UNIÓN TEMPORAL GESTIÓN EMPLEO CGC 2023	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA*
	GRUPO IS COLOMBIA SAS
MINUTO DE DIOS	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS*
	CORPORACION ORGANIZACIÓN EL MINUTO DE DIOS*
	CORPORACION UNION TEMPORAL INDUSTRIAL MINUTO DE DIOS*
COMPENSAR- 803 2024	COMPENSAR
UT GESTIONANDO DE EMPLEO-841 2024	Ceinte Consultoría Estratégica integral S.A.S
	Grupo Tapir S.A.S
	Universidad Cooperativa de Colombia
UT EMPLEO INCLUYENTE- 864 2024	Fundación Colombia Incluyente
	Manpower Profesional Ltda
	Gente Estratégica Centro de Formación para el Trabajo S.A.S
UT ME EMPLEO BOGOTÁ-865 2024	BD Guidance SAS
	Corporación Educativa Instituto Metropolitano de Educación - Ime
UT EMPLEATE 2024-892 2024	Educación Futuro SAS
	Universidad Piloto de Colombia
	Dokuma. Creatividad & Tecnología SAS
UT BOGOTÁ EMPLEO 2024-1038 2024	Generación de Talentos SAS
	Fundación Academia Sinú
	Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá*

Fuente: elaboración propia
Nota: las entidades con * corresponden a prestadores autorizados del SPE

5.3. Análisis del consumidor (análisis de la demanda)

En cumplimiento de la **Circular 10 de 2014** de la **Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente**, la cual permite el uso de información histórica de procesos de contratación anteriores para estructurar nuevos estudios de mercado, se realiza el presente análisis con base en los antecedentes de programas de empleo ejecutados por la **Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE)**.

Para este análisis, se han tomado como referencia los contratos suscritos en el marco de iniciativas como **Impulso al Empleo, Pago por Resultados y Talento Capital**, dado que comparten características, objetivos y condiciones similares con el programa en construcción. Esta metodología garantiza una **planeación contractual eficiente**, optimizando recursos y asegurando la **continuidad de las estrategias de empleo** en la ciudad.

Con el fin de mantener una **comparación equitativa y consistente**, el estudio se centra en los servicios incluidos en los **paquetes básico y especializado**, ya que estos representan la estructura esencial de atención a buscadores

de empleo. Esta selección permite realizar un análisis histórico entre los distintos programas de empleo objeto del presente estudio.

El análisis de estos paquetes evidencia una alineación estructural y de contenido en los servicios ofrecidos a lo largo de los diferentes programas. Entre estos servicios se incluyen:

- Socialización y convocatoria
- Gestión de candidatos
- Verificación de elegibilidad y registro
- Orientación ocupacional y formación en habilidades
- Mitigación de barreras
- Preselección de candidatos
- Seguimiento y verificación de atención

Aunque estos servicios puedan presentarse con diferentes denominaciones contractuales, su **objetivo y alcance** se mantienen constantes, permitiendo una **comparación precisa** y una evaluación integral de los resultados obtenidos en cada periodo.

A continuación, se presentan tablas comparativas de los diferentes programas y detallando los servicios prestados:

Servicios del paquete Básico:

Paquete básico	ESAL-001-2021 (Impulso al empleo	LP-003-2022 (Pago por resultados	SAMC-001-2022 (Pago por resultados	LP-001-2023 (Pago por resultados	LP-001-2024 (Socios talento Capital
Socialización y convocatoria	✅	✅	✅	✅	✅
Verificación de elegibilidad (inscripción)	✅	✅	✅	✅	✅
Registro	✅	✅	✅	✅	✅
VRD	❌	❌	❌	❌	✅
Orientación a potenciales empleadores	✅	✅	✅	✅	✅
Preselección y remisión	✅	✅	✅	✅	✅
Seguimiento a la remisión	✅	✅	✅	✅	✅
Verificación de atención	❌	✅	✅	✅	✅

Servicios del paquete Especializado:

Paquete especializado	LP-003-2022 Pago por resultados	SAMC-001-2022 (Pago por resultados	LP-001-2023 (Pago por resultados	LP-001-2024 (Socios talento Capital
Socialización y convocatoria	✅	✅	✅	✅
Gestión de candidatos	✅	✅	✅	✅
Verificación de elegibilidad (inscripción)	✅	✅	✅	✅
Registro	✅	✅	✅	✅
Orientación ocupacional	✅	✅	✅	✅
VRD	❌	❌	❌	✅
Orientación a potenciales empleadores	✅	✅	✅	✅
Formación en habilidades blandas y técnicas	✅	✅	✅	✅
Servicios de mitigación de barreras	✅	✅	✅	✅
Preselección y remisión	✅	✅	✅	✅
Seguimiento a la remisión	✅	✅	✅	✅
Verificación de atención	✅	✅	✅	✅

De tal forma, los servicios presentados en los contratos celebrados con la SDDE que se relacionan a continuación permite establecer los valores ofertados durante la vigencia 2021 a 2024, a continuación se presentan:

Vigencia	2021
Número proceso	ESAL-0021-2021
Modalidad de Selección	Proceso competitivo para entidades sin ánimo de lucro -bajo el Decreto 092 de 2017
Objeto	Aunar esfuerzos para propender por satisfacer la necesidad de trabajo de las personas que están buscando empleo en Bogotá D.C., utilizando la capacidad instalada de las Agencias de Empleo idóneas con jurisdicción en esta ciudad, para la gestión de su vinculación con empresas que requieran ese trabajo, en el marco de la Estrategia para la Mitigación y Reactivación Económica
Presupuesto oficial (P.O.)	$18.803.486.415
Número del contrato	612 de 2021 613 de 2021 614 de 2021
Contratista	CCF Compensar CCF Cafam CCF Colsubsidio, respectivamente
Valor total del contrato	$6.205.150.517 6.599.730.517 $6.017.115.653 $6.581.220.245, respectivamente
Plazo de ejecución	14 meses y 12 días 14 meses y 12 días 22 meses y 6 días

Diferencia entre P.O. y valor contratado (%)	0%			
Margen mínimo de mejora (*)	No aplica			
Precio promedio mensual o unitario	Ítem	Cantidad	Unidad	Precio unitario promedio
	Paquete básico	36.482	Atendidos	$ 106.310
	Paquete integral	11.162	Atendidos	$ 1.298.741

Vigencia	2022			
Número proceso	LP-003-2022			
Modalidad de Selección	Licitación pública			
Objeto	Prestar los servicios para la implementación del programa denominado "gestión de empleo con incentivo en la colocación con énfasis en mujeres", que busca fomentar además de la gestión de empleo, la vinculación laboral efectiva con el fin de alcanzar lo señalado en la Estrategia para la Mitigación y Reactivación Económica a cargo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.			
Presupuesto oficial (P.O.)	$30.000.000.000			
Número del contrato	478 de 2022 479 de 2022			
Contratista	Corporación Organización El Minuto de Dios UT Empleo 4.0, respectivamente			
Valor total del contrato	$2.100.000.000 $3.600.000.000, respectivamente			
Plazo de ejecución	9 meses			
Diferencia entre P.O. y valor contratado (%)	81%			
Margen mínimo de mejora (*)	No aplica			
Precio promedio mensual o unitario	Ítem	Cantidad	Unidad	Precio unitario promedio
	Paquete básico	3.731	Atendidos	$437.516
	Paquete integral	1.462	Atendidos	$874.003
	Paquete especializado	1.550	Atendidos	$1.172.574

Vigencia	2022

Número proceso	SAMC-001-2022
Modalidad de Selección	Selección abreviada de menor cuantía
Objeto	Prestar los servicios para la implementación del programa denominado "gestión de empleo con incentivo en la colocación con énfasis en mujeres", que busca fomentar además de la gestión de empleo, la vinculación laboral efectiva con el fin de alcanzar lo señalado en la Estrategia para la Mitigación y Reactivación Económica a cargo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
Presupuesto oficial (P.O.)	$24.700.000.000
Número del contrato	759 de 2022 760 de 2022
Contratista	UT Gestión empleo CGC UT GT, Sinú y Cesar, respectivamente
Valor total del contrato	$9.112.500.000 $15.187.500.000 respectivamente
Plazo de ejecución	9 meses
Diferencia entre P.O. y valor contratado (%)	0%
Margen mínimo de mejora (*)	No aplica

Precio promedio mensual o unitario

Ítem	Cantidad	Unidad	Precio unitario promedio
Paquete básico	22.262	Atendidos	$282.000
Paquete integral	2.688	Atendidos	$1.515.000
Paquete especializado	9399	Atendidos	$1.657.500

Vigencia	2023
Número proceso	LP-001-2023
Modalidad de Selección	Selección abreviada de menor cuantía
Objeto	Prestar los servicios para la implementación del programa denominado "gestión de empleo con incentivo en la colocación con énfasis en mujeres", que busca fomentar además de la gestión de empleo, la vinculación laboral efectiva con el fin de alcanzar lo señalado en la Estrategia para la Mitigación y Reactivación Económica a cargo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
Presupuesto oficial (P.O.)	$9.375.511.461
Número del contrato	626- 2023 625- 2023 628- 2023 627- 2023

Contratista	UT Me Empleo 2.1 UT Minuto de Dios KUEPA EDUTECH S.A.S UT Gestión de Empleo CGC, respectivamente
Valor total del contrato	$3.562.694.355 $ 2.250.122.751 $1.687.592.063 181.885.576 $1.875.102.292, respectivamente
Plazo de ejecución	9 meses
Diferencia entre P.O. y valor contratado (%)	0%
Margen mínimo de mejora (*)	No aplica

Precio promedio mensual o unitario	Ítem	Cantidad	Unidad	Precio unitario promedio
	Paquete básico	5776	Atendidos	$ 324.162
	Paquete integral	1321	Atendidos	$1.152.500
	Paquete especializado	3042	Atendidos	$1.635.375

Vigencia	2024
Número proceso	LP-001-2024
Modalidad de Selección	Licitación pública
Objeto	PRESTAR SERVICIOS DE GESTIÓN DE EMPLEO PARA POBLACIONES CON MAYORES BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL, CON ÉNFASIS EN MUJERES, JÓVENES VULNERABLES, MIGRANTES Y PERSONAS EN PROCESO DE REINCORPORACIÓN.
Presupuesto oficial (P.O.)	$ 7.004.771.668
Número del contrato	803 2024 841 2024 864 2024 865 2024 892 2024 1038 2024
Contratista	Compensar UT Gestionando Empleo UT Empleo Incluyente UT Me Empleo Bogotá UT Empleate 2024 UT Bogotá Empleo
Valor total del contrato	$ 897.323.838 $ 795.196.650

	$ 1.728.250.000 $ 1.607.100.000 $ 755.101.200 $ 1.221.800.000			
Plazo de ejecución	3 Y 15 días			
Diferencia entre P.O. y valor contratado (%)	0%			
Margen mínimo de mejora (*)	No aplica			
Precio promedio mensual o unitario	Ítem	Cantidad	Unidad	Precio unitario promedio
	Paquete básico	5.183	Atendidos	$279.085
	Paquete especializado	4.498	Atendidos	$1.655.2741

5.4. Análisis Financiero del nicho de mercado (Perspectiva financiera y organizacional)

5.4.1 Capacidad Financiera.

Teniendo en cuenta que en el proceso de selección se deben incluir criterios de verificación financiera, y con el fin de que estos se ajusten al mercado específico del servicio a adquirir, a continuación, se analizan los índices financieros de empresas del sector.

En documento se deberá relacionar la información para calcular los indicadores financieros de referencia, se detallarán las cuentas del Balance y del Flujo de Caja requeridas para calcular los indicadores financieros establecidos en los numerales 3. “Capacidad Financiera” y 4. “Capacidad Organizacional”, del Artículo 2.2.1.1.1.5.3 del Decreto 1082 de 2015.

A continuación, se presentan las definiciones de los indicadores financieros requeridos por el Decreto 1082 de 2015:

- ✓ **Capacidad Financiera:** los siguientes indicadores miden la fortaleza financiera del interesado: Índice de Liquidez: El índice de liquidez (IDL, activo corriente/pasivo corriente), permite establecer la capacidad de la empresa para cumplir con sus obligaciones a corto plazo, sin necesidad de comprometer la propiedad, planta y equipo.
- ✓ **Nivel de endeudamiento:** El nivel de endeudamiento (NDE, Pasivo total/Activo total) indica el grado de apalancamiento de la compañía o la participación de los acreedores sobre los activos de la compañía.
- ✓ **Razón de Cobertura de Intereses:** “Calcula la capacidad de la empresa para efectuar los pagos contractuales de intereses.”[2]

[2] Disponible en internet: http://www.gerencie.com/clasificacion-de-los-metodos-de-analisis-financiero.html

- ✓ **Capacidad Organizacional:** los siguientes indicadores miden el rendimiento de las inversiones y la eficiencia en el uso de activos del interesado.
- ✓ **Rentabilidad del Patrimonio:** La rentabilidad del patrimonio (ROE = Utilidad Operacional/Patrimonio), "permite identificar la rentabilidad que le ofrece a los socios o accionistas el capital que han invertido en la empresa, sin tomar en cuenta la diferencia que existe entre este indicador y la rentabilidad financiera, para conocer cuál es el impacto de los gastos financieros e impuestos de la rentabilidad de los accionistas."[3]
- ✓ **Rentabilidad del activo:** La rentabilidad del activo (ROA = Utilidad Operacional/Activo Total), "se considera como una medida de la capacidad de los activos de una empresa para generar valor con independencia, es un indicador para juzgar la eficiencia en la Gestión Empresarial, pues es precisamente el comportamiento de los activos con independencia de su financiación, el que determina con carácter general que una empresa sea o no rentable en términos económicos."[4]

Para la determinación de los indicadores financieros para el proceso cuyo objeto es "PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GESTIÓN DE EMPLEO PARA POBLACIONES CON BARRERAS SIGNIFICATIVAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL, CON ENFOQUE EN MUJERES, JÓVENES VULNERABLES, MIGRANTES Y PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS.", se tiene en cuenta Los códigos UNSPSC asociados en la licitación y se homologan a los códigos CIIU de los siguientes sectores económicos, a los cuales según las bases de datos de la Cámara de Comercio de Bogotá, que compila la información financiera que registran las empresas que solicitan el Registro Único de Proponentes (RUP), arrojó como resultado un total 13.557 empresas, las cuales se muestran a continuación:

CÓDIGO CIIU	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD DE EMPRESAS ANALIZADAS
0161	Actividades de apoyo a la agricultura	855
0210	Silvicultura y otras actividades forestales	221
0240	Servicios de apoyo a la silvicultura	50
7490	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p.	7131
7810	Actividades de agencias de gestión y colocación de empleo	299
7820	Actividades de empresas de servicios temporales	447
7830	Otras actividades de provisión de talento humano	1014

[3] Disponible en internet: http://www.slideshare.net/Solfin/tablas-frmulas-y-conceptos-financieros.

[4] Disponible en internet: http://descuadrando.com/Rentabilidad_econ%C3%B3mica.

8413	Regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social	95
8530	Establecimientos que combinan diferentes niveles de educación	428
8541	Educación técnica profesional	98
8543	Educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas	66
8544	Educación de universidades	136
8559	Otros tipos de educación n.c.p.	1670
8560	Actividades de apoyo a la educación	1.047
TOTAL EMPRESAS ANALIZADAS		**13.557**

La base de datos para realizar el análisis financiero de las empresas relacionadas por la actividad económica, proviene directamente de la Cámara de Comercio de Bogotá, la cual permite proyectar los resultados financieros y determinar los valores de los indicadores de capacidad financiera y organizacional que solicitamos para diferentes procesos de contratación que adelanta la entidad, para cumplimiento de la misionalidad.

El resultado financiero de las empresas por sectores clasificados, está representado en las gráficas de la compilación de información, las cuales se pueden consultar en el documento adjunto RESULTADOS FINANCIEROS ESTUDIO DEL SECTOR PROCESO LICITACIÓN SOCIOS TALENTO CAPITAL 2025 en el link: https://docs.google.com/document/d/1hiQOsC2jQZGSTuq1ySD2UJi3KVXGYr7o/edit.

Como resultado de los indicadores financieros por sectores que reposan en el documentos mencionado anteriormente, se presenta el resultado estimado para cada uno indicadores financieros requeridos por el Decreto 1082 de 2015, que serán sujetos para la evaluación de la capacidad financiera de la presente licitación:

INDICADORES FINANCIEROS	
INDICADOR	**VALOR**
ÍNDICE DE LIQUIDEZ	Mayor o igual a 2,00
ÍNDICE DE ENDEUDAMIENTO	Menor o igual a 50%

RAZÓN DE COBERTURA DE INTERESES	Mayor o igual a 1
INDICADORES DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	
INDICADOR	**VALOR**
RENTABILIDAD DEL PATRIMONIO	Mayor o igual a 8%
RENTABILIDAD DEL ACTIVO	Mayor o igual a 8%

[i] Disponible en internet: http://www.gerencie.com/clasificacion-de-los-metodos-de-analisis-financiero.html

[ii] Disponible en internet: http://www.slideshare.net/Solfin/tablas-frmulas-y-conceptos-financieros.

[iii] Disponible en internet: http://descuadrando.com/Rentabilidad_econ%C3%B3mica.

5.5. Análisis de las condiciones del mercado (factores internos y externos – DOFA)

Tabla 5. Matriz DOFA

INTERNAS DEL PROCESO	**Debilidades**		**Fortalezas**	
	1.	Demoras en la estructuración del proceso de licitación pública.	1	Capacidad técnica de la SEF para guiar la implementación del programa por parte de los operadores
	2.	Insuficiente divulgación del programa a los potenciales proponentes, de manera que no se adjudique la totalidad del presupuesto.	2	Alta capacidad de la SDDE para ejercer un proceso de supervisión acorde con las condiciones técnicas específicas del programa

	3.		3	
EXTERNAS DEL MERCADO	**Oportunidades**		**Amenazas**	
	1.	Experiencia de los prestadores del servicio público de empleo para la operación de programas de empleo.	1.	Los requisitos habilitantes pueden hacer poco atractivo el proceso para la población y desincentivar su participación en el mismo.
	2	El programa puede motivar sinergias entre actores públicos y privados que faciliten la ejecución del programa.	2.	Las poblaciones objetivo del programa no se interesan en la vinculación laboral y no se puede ejecutar el programa.
	3.	Las empresas pueden motivarse por participar en el programa debido a que pueden obtener el talento humano que necesitan.	3.	Los operadores no consideran que el incentivo sea suficiente para promover la colocación laboral.

Fuente: elaboración propia

5.6. Complejidad del mercado (número de proveedores que PUEDEN abastecer a la SDDE)

Para la ejecución de este programa se estableció un número de 58 posibles oferentes, según información remitida por la UAESPE, que corresponde a aquellos prestadores autorizados que hacen parte del SPE que operan en la ciudad de Bogotá, conforme a lo expuesto en la tabla No. 2 del presente documento.

Adicionalmente, dado que no todos los prestadores de servicios especializados para población vulnerable están formalmente autorizados por el SPE, se llevó a cabo una búsqueda en la web de programas de empleo en Bogotá dirigidos a esta población. El objetivo fue identificar aquellas entidades que, aunque no cuenten con la autorización del SPE, tienen experiencia comprobada en la implementación de programas para población vulnerable, ofreciendo servicios complementarios a la gestión y colocación de empleo. Estas entidades podrían convertirse en aliadas estratégicas de los prestadores autorizados, permitiéndoles cumplir con este requisito habilitante.

A continuación, se presentan las entidades que se identificaron relevantes para el estudio:

Tabla 4. Entidades que prestan servicios especializados.

Entidades
FUNDACIÓN MICHIN
CORPORACION SISMA MUJER
COOMEVA
FUNDACIÓN PROCREAR
FUNDACIÓN CAJA SOCIAL
FUNDACIÓN BANCAMÍA
FUNDACIÓN SODEXO

Fuente: elaboración propia

6. Análisis de costos y/o precios de mercado

6.1. Direccionadores de costo

Los direccionadores de costos se componen de los servicios incluidos en el esquema de intervención y que a su vez corresponden a los componentes generales técnicos del programa.

6.1.1 Paquetes de servicios del esquema de intervención

El esquema de intervención diseñado contempla el desarrollo de dos paquetes de servicios para alcanzar las metas y objetivos de gestión de empleo del presente contrato. Es necesario tener en cuenta que el contratista debe ofrecer los dos paquetes en el marco de la prestación de servicios de gestión de empleo, pero un participante únicamente podrá pasar por la intervención de uno de los paquetes de servicios. A continuación, se describen cada uno de los paquetes.

6.1.2 Paquete de servicios Básico

Este paquete está conformado por **servicios estándares de reconexión laboral**, que está diseñado para atender a la población con menores barreras de inclusión laboral para quienes, en general, los servicios básicos son suficientes para facilitar su colocación, y por lo tanto que no requieren de servicios de formación ni de servicios complementarios para la superación de brechas.

La tabla a continuación detalla los servicios comprendidos en este paquete, así como el alcance de dichos servicios que serán ofrecidos en cada uno de ellos. Asimismo, se establece la intervención mínima requerida que un participante debe recibir para que la intervención sea elegible para cualquier tipo de pago dentro del marco del contrato.

Tabla 2. Descripción de servicios incluidos en el paquete básico

Servicio	Descripción	Mínimo
Verificación de elegibilidad	Se seleccionan los participantes según los criterios de elegibilidad. El resultado de este servicio es la inscripción de participantes	Obligatorio
Registro (plataforma autorizada para el prestador)	Se realiza el ingreso a la plataforma autorizada para el prestador, en donde se determina si es necesario el registro o actualización de los datos, los cuales deben ser diligenciados en su totalidad.	Según necesidad
Orientación ocupacional	Se realiza la orientación para la identificación de competencias, intereses y necesidades para construir su perfil, brindar información sobre el mercado laboral y asesorar la búsqueda de empleo	Obligatorio
Valoración de riesgo de desempleo -VRD	Herramienta definida para la identificación del grado de riesgo de desempleo del participante, determinando las posibles barreras y bajo qué paquete de servicio se atenderá al participante.	Obligatorio
Gestión empresarial y búsqueda de candidatos	Se realiza el registro de vacantes y puestos de trabajo nuevos o existentes en la plataforma autorizada por el SPE. Además, se identifican los candidatos acordes al perfil requerido.	Según necesidad
Preselección y remisión	Se lleva a cabo un proceso de preselección y remisión de los candidatos a las vacantes laborales identificadas.	Obligatorio

Seguimiento a la remisión	Se lleva a cabo un proceso de seguimiento de los atendidos del programa remitidos a vacantes laborales.	Obligatorio
Verificación de la atención	Se lleva a cabo un proceso de verificación de la atención prestada a los atendidos por el programa.	Obligatorio

Fuente: elaboración propia

6.1.3 Paquete de servicios especializado

Este paquete está diseñado para atender a una población con **brechas de inclusión laboral** y que necesitan de servicios de empleo más allá de la intermediación para su posterior colocación. La intervención requiere de flexibilidad para poder personalizar los servicios a las necesidades puntuales de la población. Por esto, incluye elementos como la orientación ocupacional, la formación en habilidades duras, servicios especializados y acompañamiento a los participantes y a las empresas.

A continuación, se presenta la estructura del modelo de intervención del paquete especializado, así como el alcance de los servicios que serán ofrecidos. Además de ello, se establece la intervención mínima que un participante debe recibir para que la intervención se considere válida para cualquier tipo de pago dentro de la prestación de servicios de gestión de empleo.

Es importante señalar que, previo a la atención de otras poblaciones, el operador del Grupo 4 deberá establecer contacto inicial con los jóvenes remitidos del programa "Jóvenes con Oportunidades" que figuren en el listado proporcionado por la SDDE. Se realizarán al menos tres intentos de contacto individualizados con cada joven, documentando detalladamente las evidencias de cada intento (por ejemplo, registros de llamadas, correos electrónicos, visitas, etc.).

En caso de no lograr establecer contacto con alguno de los jóvenes remitidos, el operador podrá realizar convocatorias públicas a través de los medios que considere más efectivos para alcanzar a la población objetivo (por ejemplo, redes sociales, emisoras locales, carteles, etc.).

Tabla 3. Descripción de servicios incluidos en el paquete de servicios especializados

Servicio	Descripción	Mínimo
Socialización y convocatoria	A partir de los listados de potenciales beneficiarios, la población será convocada a través de diversos medios, informando que se trata de un programa de la SDDE. Se socializará el alcance del proyecto y se invitará a los interesados a participar.	Según necesidad

	Para el grupo 4, antes de atender a otras poblaciones, el operador contactará inicialmente a los jóvenes remitidos del programa 'Jóvenes con Oportunidades' que figuren en el listado suministrado por la SDDE. Se realizarán al menos tres intentos de contacto, aportando las evidencias correspondientes. En caso de no poder contactarlos, se podrán realizar convocatorias por los medios que se consideren pertinentes.		
Verificación de elegibilidad	Se seleccionan los participantes según los criterios de elegibilidad. El resultado de este servicio es la inscripción de participantes	Obligatorio	
Registro (plataforma autorizada para el prestador)	Se realiza el ingreso a la plataforma autorizada para el prestador, en donde se determina si es necesario el registro o actualización de los datos, los cuales deben ser diligenciados en su totalidad.	Según necesidad	
Gestión empresarial y búsqueda de candidatos	Se realiza el registro de vacantes y puestos de trabajo nuevos o existentes en la plataforma autorizada por el SPE. Además, se identifican los candidatos acordes al perfil requerido.	Según necesidad	
Orientación ocupacional	Se realiza la orientación a los participantes, para establecer sus competencias, intereses y necesidades para construir su perfil, brindar información sobre el mercado laboral y asesorar la búsqueda de empleo.	Obligatorio	
Valoración de riesgo de desempleo - VRD	Herramienta definida para la identificación del grado de riesgo de desempleo del participante, determinando las posibles barreras y bajo qué paquete de servicio se atenderá al participante	Obligatorio	
Orientación a potenciales empleadores	Se realiza la orientación a los potenciales empleadores para registrar las vacantes a los que se remiten los participantes	Según necesidad	
Formación en habilidades técnicas con un	Según el perfil del participante, este paso se enfoca en fortalecer sus competencias por medio de formación en habilidades técnicas, la cual debe ser de mínimo 20	Obligatorio	

mínimo de 20 horas y si hacen parte de 'Jóvenes con Oportunidades' debe ser de 40 horas	horas. La definición de las temáticas de los cursos debe ser aprobada por el equipo de formación de la SEF y basarse en estudios internos sobre las necesidades del sector productivo. Aquellos participantes que provengan del programa 'Jóvenes con Oportunidades' recibirán una formación de 40 horas.	
Servicios de mitigación de barreras	Se brindarán servicios orientados a cerrar brechas y facilitar la inserción laboral, de acuerdo con lo establecido en la legislación del Servicio Público de Empleo. No obstante, los participantes del grupo 4 que hayan sido remitidos del programa 'Jóvenes con Oportunidades' no podrán acceder a estos servicios, dado que ya han recibido apoyo y mitigación a través de dicho programa."	Obligatorio
Preselección y remisión	Se lleva a cabo un proceso de preselección y remisión de los candidatos a las vacantes laborales identificadas.	Obligatorio
Seguimiento a la remisión	Se lleva a cabo un proceso de seguimiento de los atendidos del programa remitidos a vacantes laborales.	Obligatorio
Verificación de la atención	Se lleva a cabo un proceso de verificación de la atención prestada a los atendidos por el programa.	Obligatorio

Fuente: elaboración propia

Con el propósito de complementar la prestación de los servicios de gestión de empleo ofrecidos por los contratistas, la SDDE establecerá mecanismos para que las personas que accedan a través de la Agencia Distrital de Empleo y necesiten servicios especializados sean atendidas mediante este mecanismo, siempre y cuando cumplan con los criterios de elegibilidad.

De igual manera, quienes cuenten con título profesional no podrán ser atendidos por el paquete especializado, en dicho paquete se podrán atender hasta técnicos y tecnólogos. Por el paquete básico si se pueden atender a quienes cuenten con título profesional,
A manera de resumen, en la siguiente tabla se presenta el esquema de intervención de los dos paquetes ofrecidos por el contratista para la prestación de servicios de gestión de empleo:

Tabla 4. Resumen del esquema de intervención de los dos paquetes de servicios

SERVICIO	PAQUETE BÁSICO	PAQUETE ESPECIALIZADO
Socialización y convocatoria	Según necesidad	Según necesidad
Verificación de elegibilidad	Obligatorio	Obligatorio
Registro o actualización en sistema de información	Según necesidad	Según necesidad
Valoración de riesgo de desempleo - VRD	Obligatorio	Obligatorio
Orientación ocupacional	Obligatorio	Obligatorio
Orientación a potenciales empleadores	Según necesidad	Según necesidad
Formación en habilidades técnicas con un mínimo de 20 horas y si hacen parte de “Jóvenes con Oportunidades” debe ser de 40 horas	No se requiere	Obligatorio
Servicio de mitigación de barreras	No se requiere	Obligatorio
Preselección	Obligatorio	Obligatorio
Seguimiento a la remisión	Obligatorio	Obligatorio
Verificación de atención	Obligatorio	Obligatorio

Fuente: elaboración propia

6.2 Precios promedio del mercado

6.2.1 Precio del mercado para el paquete básico

De acuerdo con los servicios contenidos en cada paquete, y con el fin de calcular el costo del paquete de servicios básicos, se tomó el valor de cada uno de los operadores de los programas de Impulso al Empleo, Pago por Resultados y Socios Talento Capital, desarrollados en diferentes programas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), durante los periodos de 2021, 2022, 2023 y 2024 (Relacionado en el apartado 5.3 del presente estudio).

Para realizar un comparativo a precios constantes de 2025, se realizó indexación de los costos de los diferentes periodos con la información del incremento de precios anual por medio del IPC correspondiente.

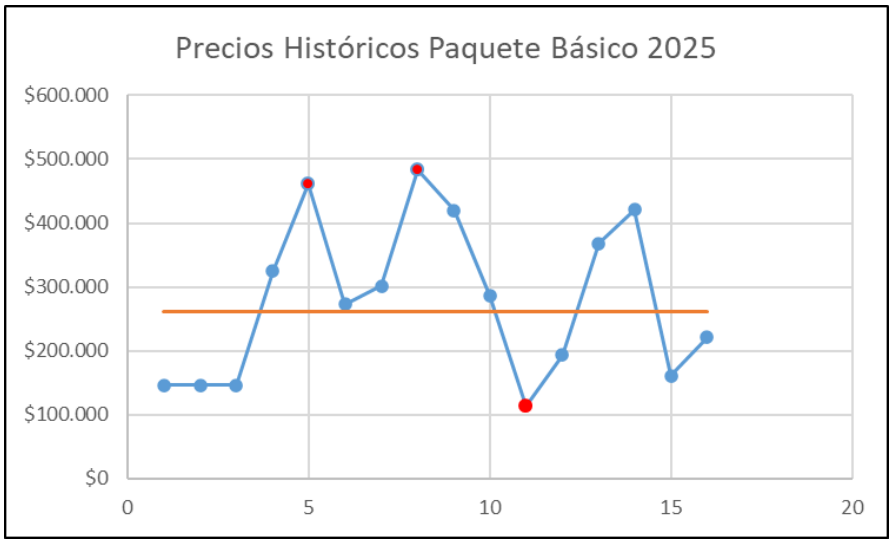
DATOS ESTADÍSTICOS				
Año	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
IPC	5,62%	13,12%	9,28%	5,20%
Fuente: DANE				

A continuación, se presenta el resultado de los precios para el servicio básico, con la cantidad de personas atendidas para diferentes programas, con este resultado se procedió a la actualización de precios al año 2025.

Proceso competitivo	Operador	Lotes adjudicados	Precio básico 2021 - 2022	Precio básico 2023	Precio básico 2024	Atendidos	Precios Ajustado 2025
ESAL-001-2021	CAFAM	2	$ 106.310		$ 131.418	10.079	$146.021
ESAL-001-2021	COMPENSAR	1	$ 106.310		$ 131.418	6.962	$146.021
ESAL-001-2021	COLSUBSIDIO	3	$ 106.310		$ 131.418	19.441	$146.021
LP-003-2022	CORPORACIÓN ORGANIZACIÓN EL MINUTO DE DIOS	6	$ 250.000		$ 309.044	675	$325.114
SAMC-001-2022	UT GESTIÓN DE EMPLEO CGC	1 y 2	$ 354.000		$ 437.606	7.695	$460.362
SAMC-001-2022	UT GT, SINÚ Y CESAR	3, 4, 5, 6, 7 y 8	$ 210.000		$ 259.597	14.567	$273.096
LP-001-2023	UT MINUTO DE DIOS	1		$ 262.500	$ 286.860	811	$301.777
LP-001-2023	UT ME EMPLEO 2.1	2 y 5		$ 420.000	$ 458.976	2.211	$482.843
LP-001-2023	UNIÓN GESTIÓN TEMPORAL EMPLEO CGC	3		$ 365.000	$ 398.872	1.463	$419.613
LP-001-2023	KUEPA EDUTECH	4		$ 249.151	$ 272.272	1.288	$286.430
LP-001-2024	803 -2024Compensar	1			108.268	111	$113.898
LP-001-2024	841 -20242024Union Temporal Gestionando Empleo	6			183.650	637	$193.200
LP-001-2024	864.2024Union Temporal Empleo Incluyente	2 y 3			350.000	1469	$368.200
LP-001-2024	865-2024 Unión Temporal Me Empleo Bogotá	4 y 7			400.000	1476	$420.800
LP-001-2024	892-2024 Unión Temporal Empleate 2024	8			153.090	680	$161.051

LP-001-2024	1038 2024--Unión Tempoal Bogotá Empleo	5			210.000	810	$220.920

Fuente: elaboración propia



Fuente: Elaboración propia.

Para obtener un precio de referencia para el presente objeto contractual del servicio del paquete básico, se realizaron los cálculos del promedio simple y un promedio acotado.

Media Aritmética	$279.085
Media Acotada (10% confianza)	**$262.174**

El resultado de la media acotada, se realizó un análisis de datos atípicos de las referencias relacionados en el cuadro anterior (16 referencias), De conformidad con la metodología estadística de medidas de dispersión, establecidas de *GUÍA DE ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE SECTOR - GEES* de Colombia. Las valores extremos sujetos a exclusión en el análisis se determinaron, identificando los valores superiores e inferiores a los percentiles 1 ($146.021) y percentil 9 ($440.581), con lo cual se garantiza unos costos con valores cercanos a la media aritmética.

Por lo anterior expuesto, los valores resaltados en rojo, tanto en el cuadro como en la gráfica fueron retirados del cálculo del costo promedio.

De acuerdo con la consistencia del estudio después de seguir este análisis es de $262.174 por atendido en el paquete básico, el cual sirve como referencia para determinar un precio promedio, el cual se encuentra explicado

en el apartado 6.2.3 del presente estudio y servirá para determinar un límite para la licitación del presente objeto contractual.

6.2.2 Precio promedio del mercado para el paquete especializado

Con el fin de calcular el costo del paquete de servicios especializado se tomó el valor de cada uno de los operadores de los programas de Impulso al Empleo, Pago por Resultados y Socios Talento Capital, desarrollados en diferentes procesos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), durante los periodos de 2022, 2023 y 2024 (Relacionado en el apartado 5.3 del presente estudio).

Para realizar un comparativo a precios constantes de 2025, se realizó indexación de los costos de los diferentes periodos con la información del incremento de precios anual por medio del IPC correspondiente.

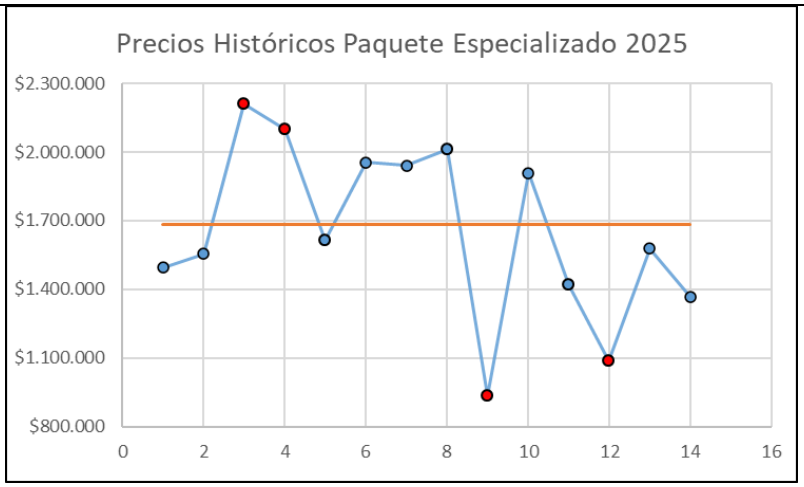
DATOS ESTADÍSTICOS				
Año	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
IPC	5,62%	13,12%	9,28%	5,20%
Fuente: DANE				

A continuación se presenta el resultado de los precios para el servicio de especializados, con la cantidad de personas atendidas para diferentes programas, con este resultado se procedió a la actualización de precios al año 2025.

Programa	Proceso competitivo	Operador	Lotes adjudicados	Precio especializado 2022	Precio especializado 2023	Precio especializado 2024	Atendidos	Precios Ajustado 202
Pago por resultados	LP-003-2022	CORPORACIÓN ORGANIZACIÓN EL MINUTO DE DIOS	6	$ 1.150.000			564	1.495.525
Pago por resultados	LP-003-2022	UT EMPLEO 4.0	5	$ 1.195.148			976	1.554.238
Pago por resultados	SAMC-001-2022	UT GESTIÓN DE EMPLEO CGC	1 y 2	$ 1.700.000			2.637	$2.210.776
Pago por resultados	SAMC-001-2022	UT GT, SINÚ Y CESAR	3, 4, 5, 6, 7 y 8	$ 1.615.000			4.927	$ 2.100.23
Pago por resultados	LP-001-2023	UT MINUTO DE DIOS	1		$ 1.403.000		695	$1.612.925

Pago por resultados	LP-001-2023	UT ME EMPLEO 2.1	2 y 5		$ 1.700.000		1.105	$1.954.364
Pago por resultados	LP-001-2023	UT EMPLEABILIDAD CGC	3		$ 1.688.500		645	$1.941.143
Pago por resultados	LP-001-2023	KUEPA EDUTECH	4		$ 1.750.000		594	$2.011.845
SOCIOS TALENTO CAPITAL	LP-001-2024	803 2024 Compensar	1			887.970	997	$934.144
SOCIOS TALENTO CAPITAL	LP-001-2024	841 - 20242024Union Temporal Gestionando Empleo	6			1.813.400	374	$1.907.697
SOCIOS TALENTO CAPITAL	LP-001-2024	864.2024Union Temporal Empleo Incluyente	2 y 3			1.349.000	900	$1.419.148
SOCIOS TALENTO CAPITAL	LP-001-2024	865-2024 Unión Temporal Me Empleo Bogotá	4 y 7			1032500	984	$1.086.190
SOCIOS TALENTO CAPITAL	LP-001-2024	892-2024 Unión Temporal Empleate 2024	8			1.500.000	434	$1.578.000
SOCIOS TALENTO CAPITAL	LP-001-2024	1038 2024-- Unión TempoRal Bogotá Empleo	5			1.300.000	809	$1.367.600

Fuente: elaboración propia



Fuente: Elaboración propia.

Para obtener un precio de referencia para el presente objeto contractual del servicio del paquete especializado, se realizaron los cálculos del promedio simple y un promedio acotado.

Media Aritmética	$1.655.274
Media Acotada (10% confianza)	**$1.684.249**

El resultado de la media acotada, se realizó un análisis de datos atípicos de las referencias relacionados en el cuadro anterior (14 referencias), De conformidad con la metodología estadística de medidas de dispersión, establecidas de *GUÍA DE ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE SECTOR - GEES* de Colombia. Las valores extremos sujetos a exclusión en el análisis se determinaron, identificando los valores superiores e inferiores a los percentiles 1 ($1.170.613) y percentil 9, ($2.073.719) con lo cual se garantiza unos costos con valores cercanos a la media aritmética.

Por lo anterior expuesto, los valores resaltados en rojo, tanto en el cuadro como en la gráfica fueron retirados del cálculo del costo promedio.

De acuerdo con la consistencia del estudio después de seguir este análisis es de $ 1.684.249 por atendido en el paquete especializado, el cual sirve como referencia para determinar un precio promedio, el cual se encuentra explicado en el apartado 6.2.3 del presente estudio y servirá para determinar un límite para la licitación del presente objeto contractual.

6.2.3 Precio promedio ponderado

Los proponentes deberán ofertar los precios individuales para cada uno de los servicios solicitados para la atención de los paquetes, básico y especializado. Con base en estos, y de acuerdo a las cantidades destinadas para atender los paquetes, se establecerá un precio promedio ponderado de intervención, teniendo en cuenta que el **mínimo de atendidos por el paquete especializado debe corresponder al 40%.** El total de porcentaje de población a atender por los dos paquetes debe sumar el 100% y es obligatorio que se presten los dos paquetes de servicios.

Con las anteriores variables, el proponente estimará un precio ponderado el grupo o los grupos a los que se postule, que será con el cual competirán ante el resto de proponentes para efectos del componente económico de la presente licitación. La combinación de los precios por parque y los porcentajes de atendidos por paquete ofertados, no podrán superar un precio promedio ponderado máximo de **$831.004 pesos.**

Este precio se determina multiplicando el porcentaje de atendidos por el paquete básico y por el paquete especializado con los precios promedio de cada paquete de servicios, obteniendo así el precio promedio ponderado máximo: ($262.174 * 60%) + ($1.684.249 * 40%) = $831.004 pesos.

La metodología para determinar el número de atendidos dependerá del valor del grupo o grupos a los cuales se presenta el oferente y el precio promedio ponderado resultante de los precios ofertados por paquete y el porcentaje de población a atender por paquete.

La metodología para determinar el número de atendidos dependerá del valor del grupo o grupos a los cuales se presenta el oferente y el precio promedio ponderado resultante de los precios ofertados por paquete y el porcentaje de población a atender por paquete.

A continuación, se relaciona la estructura del formato Precio Eficiencia - Ponderado.

NOTA 1: Recuerde que, de acuerdo con los estudios previos: (i) el precio promedio ponderado máximo de referencia corresponde a **$831.004 COP**; (ii) A2 y B2 deben sumar 100%, donde B2 debe corresponder como mínimo al 40% de atendidos (paquete especializado).

NOTA 2: Los precios ofertados deberán incluir todos los impuestos, costos y gastos en los que deba incurrir el asociado para la correcta ejecución del convenio.

NOTA 3: Los servicios que incluye cada paquete se encuentran definidos en la Sección 2.3.2.1. de los estudios previos.

G: grupo al que se presenta: ([No]). (diligenciar)
$[Valor en números del grupo al cual se esta presentando] (diligenciar)
[Valor en letras del grupo al cual se esta presentando] (diligenciar)

Paquete de servicios básico	
A1: Precio ofertado por servicios de este paquete (COP):	**A2:** Porcentaje de población a atender de este paquete:
$ (valor unitario por atendido) (diligenciar)	**% (porcentaje)** (diligenciar)
Paquete de servicios especializado	
B1: Precio ofertado por servicios de este paquete (COP):	º
$ (valor unitario por atendido) (diligenciar)	**% (porcentaje)** (diligenciar)

P: Precio promedio ponderado ofertado [(A1*A2)+(B1*B2)]:	**$ (valor final de aplicar la fórmula descrita en la letra P):** _____ (diligenciar)

T: Total de atendidos [G (valor del grupo) / P (precio promedio ponderado)]: _____
Nota: en caso de dar decimales, se aproxima al número entero menor
A: Atendidos por paquete de servicios básico [T (total atendidos) * A2 (porcentaje)]: _____
B: Atendidos por paquete de servicios especializado [T (total atendidos) * B2 (porcentaje)]: _____
Nota: La sumatoria de A+B (número de atendidos), debe ser igual a T

El valor ofertado es de (P*T) (en número) _____

6.3 Conclusiones

1) Con un precio promedio de las atenciones básicas y especializadas $831.004 establecido por medio de estudio del sector el cual fue basado en operaciones y rutas de empleo similares, el valor total de la presente licitación es de $6.918.900.000. Se debe señalar que el objeto de la licitación y las unidades de medida son en personas, motivo por el cual el resultado de dividir el presupuesto por el precio promedio de las atenciones debe ser en números enteros y no puede superar el valor máximo. Basados en el valor de la licitación y del precio promedio, se tienen 8.325,9 atenciones, las cuales se aproxima a 8.325 atenciones como número entero menor.

2) Se establece como meta de la presente licitación aportará al menos 3.329 certificaciones en formación (producto del 40% de las atenciones esperadas, atendidos bajo paquete especializado) y 3.746 colocaciones indirectas, la cual da cumplimiento a la meta con una efectividad 45% de atenciones vs colocaciones, la cual ha sido observada (mediante validación en PILA) en la implementación de programas de empleo desarrollados por la SEF entre los años 2021 y 2024. La meta de certificaciones en formación y colocaciones de esta licitación hacen parte integral de la planeación y estimaciones realizadas por la SEF en el marco de los diversos programas y convenios que se desarrollarán en esta vigencia y las siguientes, las cuales darán cumplimiento a las metas del PDD.

3) El uso de información histórica de contratos ejecutados en las vigencias de 2021 a 2024, en el marco de los programas: (i) Impulso al Empleo, (ii) Pago por Resultado y (iii) Talento Capital, como referencia para el presente estudio de mercado permite garantizar un análisis riguroso y fundamentado en experiencias previas de la SDDE en la ejecución de programas de empleo, los cuales obedecen a las dinámicas propias de esta Secretaria, por lo cual, no existe este tipo de contrataciones en otras entidades que permita comparar dichos precios.

   Es así, que la comparación entre los paquetes básico y especializado objeto de contratación, junto con la alineación estructural y de servicios en los diferentes programas, asegura la coherencia en la evaluación y optimización de recursos. De esta manera, se refuerza la continuidad y efectividad de las estrategias implementadas, promoviendo una contratación más eficiente y ajustada a las necesidades y realidades del mercado laboral.

4) Al final la adjudicación de la licitación para cada uno de los grupos obedecerá a las características y resultados de la oferta económica presentada y que cumplen, de acuerdo a las condiciones contenidas en el Formato de precio de Eficiencia y anteriormente relacionadas.

7. Anexos

Formatos precio de eficiencia de los siguientes procesos:

a. ESAL-002-2021 SDDE

b. LP-003-2022 SDDE

c. SAMC-001-2022 SDDE

d. LP-001-2023 SDDE

e. LP 001 -2024 SDDE

Anexo 3 - Soportes Estudios del Sector

Firma de quien aprueba el documento.	ALARCON PLATA JADER GUILLERMO Firmado digitalmente por ALARCON PLATA JADER GUILLERMO Fecha: 2025.03.21 15:17:47 -05'00' **JADER GUILLERMO ALARCÓN PLATA** Director de Desarrollo Empresarial y Empleo
	ana maría arias díaz **ANA MARIA ARIAS DÍAZ** Subdirectora de Empleo y Formación (E)