

ANÁLISIS DEL SECTOR

1. Introducción

El presente estudio sectorial contiene el análisis realizado por la Unidad de Proyección Normativa y Reglamentación Financiera -en adelante URF-, para adelantar el proceso de contratación, dando alcance conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, el cual establece que las Entidades Estatales deben realizar el análisis necesario para “conocer el sector relativo del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, organizacional, técnica y de análisis de Riesgo”.

2. Objeto

Prestación de servicios para contribuir al mejoramiento de la gestión y el desempeño, a través del desarrollo de actividades de formación y actualización, de acuerdo con la priorización y las necesidades identificadas por la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional.

3. Aspectos generales de la contratación

La Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF) fue creada como un organismo del orden nacional, adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y patrimonio independiente. La estructura de la Entidad se encuentra establecida en el Decreto Ley 4172 de 2011, modificado por los Decretos 1658 de 2016 y 1452 de 2024.

La URF tiene por objeto, dentro del marco de política fijado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y sin perjuicio de las atribuciones de la Junta Directiva del Banco de la República, la preparación de la normativa para el ejercicio de la facultad de reglamentación en materia cambiaria, monetaria y crediticia y de las competencias de regulación e intervención en las actividades financiera, bursátil, aseguradora y cualquiera otra relacionada con el manejo, aprovechamiento e inversión de los recursos captados del público, para su posterior expedición por el Gobierno Nacional.

Entre sus funciones se encuentran: “1. Adelantar los estudios económicos, jurídicos y los demás relacionados con las actividades a reglamentar, regular y/o intervenir en el cumplimiento de su objeto, de acuerdo a los estándares que se fijen para el efecto. 2. Preparar los proyectos normativos necesarios para el ejercicio, por parte del Gobierno nacional, de las facultades de reglamentación, regulación e intervención en el cumplimiento de su objeto. 3. Emitir conceptos sobre los proyectos normativos de otras entidades, que se sometan a su consideración. 4. Brindar apoyo técnico en la elaboración de los proyectos de ley de iniciativa gubernamental y conceptuar sobre los que se encuentren en trámite, que se relacionen con sus competencias. 5. Realizar análisis de impacto regulatorio de los proyectos normativos a proponer al Gobierno nacional, de conformidad con los estándares que se fijen para el efecto. 6. Evaluar y monitorear el impacto de las normas expedidas en los temas de su competencia.” (Artículo 4º del Decreto 4172 de 2011).

Para el cumplimiento de sus funciones, la Unidad cuenta con la siguiente estructura¹: 1. Consejo Directivo; 2. Dirección General; 3. Subdirección de Regulación Prudencial; 4. Subdirección de Desarrollo de Mercados; y 5. Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional.

De conformidad con el artículo 15 del Decreto 1658 de 2016, son funciones de la *Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional*, entre otras:

(...) ARTÍCULO 15. Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional. Serán funciones de la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, las siguientes:

(...)

3. *Asistir al Director General en la determinación de las políticas, objetivos y estrategias, relacionadas con la administración de la Entidad.*

(...)

9. *Dirigir, coordinar, controlar y evaluar las actividades relacionadas con el proceso de Gestión Humana de la Unidad.*

10. *Dirigir, coordinar, controlar y evaluar las actividades relacionadas con el Proceso de Adquisición de Bienes y Servicios de la Unidad (...)*

En ejercicio de dichas funciones y en cumplimiento de los principios constitucionales que rigen la función administrativa, las entidades estatales deben diseñar y ejecutar un Plan Institucional de Capacitación como un instrumento obligatorio de planeación y gestión del talento humano, orientado al fortalecimiento de las competencias técnicas, jurídicas, administrativas, estratégicas y transversales de sus servidores. Dicho plan permite alinear el desarrollo del capital humano con los objetivos misionales y estratégicos de la entidad, mejorar el desempeño institucional, prevenir riesgos administrativos y jurídicos, y garantizar la eficiencia, eficacia y calidad en la prestación del servicio público, contribuyendo así al cumplimiento de los fines del Estado y al fortalecimiento de la transparencia, la integridad y la mejora continua de la gestión pública.

En consecuencia, la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional a través del Proceso de Gestión Humana, elaboró el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, adoptado mediante Resolución No. 293 del 22 de diciembre de 2025, con el propósito de ejecutar actividades a largo plazo que contribuyan a que la Entidad cuente con un recurso humano con desarrollo integral, no solo idóneo y capacitado, sino con excelentes calidades personales y comportamentales.

Ahora bien, el presente estudio previo se formula de conformidad con lo previsto por el ordenamiento legal vigente y en particular atendiendo el marco normativo que se cita a continuación:

¹ De acuerdo con el artículo 7º del Decreto 4172 de 2011, modificado por el artículo 1º del Decreto 1658 de 2016.

El Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", en sus artículos 4 y 5, dispone:

(...) Artículo 4º.- Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

(...) Artículo 5º.- Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación:

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;*
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;*
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;*
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;*
- e) Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.*

(...)

(...) Artículo 6º.- Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios:

- a) Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;*
- b) Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;*
- c) Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;*
- d) Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;*

- e) *Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;*
- f) *Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.*
- g) *Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*
- h) *Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional. (sic)*
- i) *Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.*
- j) *Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo (...)*

Así mismo, los artículos 9 y 10 del citado Decreto, señalan las áreas funcionales y modalidades que deberán observarse en el desarrollo de la capacitación:

(...) Artículo 9º. Áreas. Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales: a. Misional o Técnica. Integran esta área las dependencias cuyos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad; b. De Gestión. Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

Artículo 10. Modalidades de Capacitación. La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el presente Decreto - Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad (...)

Aunado a lo anterior, el marco normativo referido impone a los funcionarios públicos en su artículo 12, obligaciones taxativas frente a la capacitación, las cuales se relacionan así:

*(...) **ARTÍCULO 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación.** El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:*

- a. *Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;*
- b. *Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;*

- c. *Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;*
- d. *Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;*
- e. *Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;*
- f. *Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad (...)*

De otra parte, el artículo 36, título VI de la Ley 909 de 2004, reglamentada parcialmente por el Decreto 1083 de 2015, establece:

(...) Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

1. *La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*
2. *Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.*
3. *Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.*

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley (...)

Por lo anterior, la URF consideró pertinente incluir en el Plan de Capacitación para la vigencia 2026, la realización de jornadas que potencien las capacidades y aptitudes de sus servidores, mediante la actualización y adquisición de conocimientos básicos para el ejercicio de sus funciones, optimizando de esta forma los recursos humanos y financieros con que cuenta, dadas las limitaciones presupuestales que afronta y la Política de Austeridad en el gasto público ordenada por el Gobierno Nacional.

Para tal efecto, resulta necesario adelantar las actuaciones administrativas, presupuestales y contractuales necesarias para contratar la prestación del servicio de capacitación, toda vez que de acuerdo con el Manual de Funciones de la Entidad, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015.

En razón a lo anterior, resulta necesaria y debidamente justificada la necesidad de contratar el servicio de capacitación en distintas áreas de conocimiento, entre las cuales se encuentran: el área jurídica, el enfoque misional, la gestión del talento humano, gestión y políticas públicas y finanzas y hacienda pública, temáticas que abordan conceptos transversales, especializados y estratégicos, los cuales son de interés e importancia para la Unidad por ser asuntos inherentes al servicio público, en especial, propios de la gestión de la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional.

Identificada la necesidad se evidencia que existen algunas empresas que prestan el servicio profesional asociado la educación para el trabajo y el desarrollo humano y, algunas de ellas están especializadas en las temáticas transversales de la función pública. Sin embargo, debido a la naturaleza propia y organización interna de la Unidad, se hace necesario que el contratista cuente con una oferta diversa de temáticas pues el número de servidores por proceso administrativo no es suficiente para garantizar cursos dirigidos con exclusividad.

La sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**, tiene por objeto la planeación, el diseño, estudio, organización, difusión, comercialización y ejecución de congresos, seminarios, talleres, encuentros, foros, teleconferencias, conferencias virtuales y presenciales, consultorías, asesorías, alianzas estratégicas, interventorías, apoyo a la gestión, convenios con organismos nacionales e internacionales en aras de desarrollar el objeto social, diagnósticos empresariales, intermediaciones, organización logística y académica de eventos de toda categoría, capacitaciones internas y externas con entidades de derecho público y privado en Colombia y en el exterior, por todos los medios lícitos y autorizados por la ley que estén disponibles, en todas las áreas administrativas y financieras, clínicas y hospitalarias y en general el sector salud, operativas, técnicas, de gestión y desarrollo, científicas y tecnológicas, tributarias, laboral, administración y gestión pública, contables, comerciales, jurídicas y las demás que sean afines con el objeto social, en todos sectores públicos y privados, en el extranjero y en Colombia, a nivel nacional, territorial, municipal y local. Dicha sociedad ha ejecutado de manera satisfactoria actividades idénticas a las requeridas por la URF, conforme se evidencia en el *Anexo: Análisis del sector*.

Ahora bien, en observancia de los principios de calidad y eficiencia, la URF considera viable adelantar un proceso de contratación directa para la realización de capacitaciones en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) mediante la suscripción de un Contrato de Prestación de Servicios con la sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**, teniendo de presente que la referida sociedad ejecuta actividades de capacitación a través de la prestación de servicios educativos con excelencia, lo que garantiza un proceso formativo con calidad, aunado a que cuenta con amplia experiencia, ajustándose así a los requerimientos de idoneidad y experiencia exigidos por la Entidad.

Resulta oportuno señalar, que el objeto a contratar corresponde a aquellos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión al ser relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, que de conformidad con lo previsto en el literal h) numeral 4, artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, podrá celebrarse bajo la modalidad de contratación directa, en armonía con lo referido en el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015, en concordancia con el numeral 3, artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

Por su parte, el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015, señala que las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa, la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando se verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas.

En ese sentido y con respecto a la naturaleza de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión y la posibilidad de contratarlos directamente, el Consejo de Estado, Sección III, Radicado 41719 de fecha 2 de diciembre de 2013 señaló:

(...) 93.- Se puede afirmar, sin lugar a mayor dubitación, que la realidad material de las expresiones legales "...para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión..." engloba necesariamente una misma sustancia jurídica: la del contrato de prestación de servicios definido en el artículo 32 No 3 de la ley 80 de 1993 y que no es otro que aquel que tiene por objeto apoyar la gestión de la entidad requirente en relación con su funcionamiento o el desarrollo de actividades relacionadas con la administración de la misma, [2] que en esencia no implican en manera alguna el ejercicio de funciones públicas administrativas [3].

94.- En realidad se trata de contratos a través de los cuales, de una u otra manera, se fortalece la gestión administrativa y el funcionamiento de las entidades públicas, dando el soporte o el acompañamiento necesario y requerido para el cumplimiento de sus propósitos y finalidades cuando estas por sí solas, y a través de sus medios y mecanismos ordinarios, no los pueden satisfacer; o la complejidad de las actividades administrativas o del funcionamiento de la entidad pública son de características tan especiales, o de una complejidad tal, que reclaman conocimientos especializados que no se pueden obtener por los medios y mecanismos normales que la ley le concede a las entidades estatales.

95.- El contrato de prestación de servicios resulta ser ante todo un contrato vital para la gestión y el funcionamiento de las entidades estatales porque suple las deficiencias de estas. (...)

125.- Al respecto recuérdese, tal como se explicó en párrafos anteriores, que los contratos de "prestación de servicios profesionales" corresponden a todos aquellos cuyo objeto esté determinado materialmente por el desarrollo de actividades identificables e intangibles que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran, bien sea acompañándolas, apoyándolas o soportándolas, al igual que a desarrollar estas mismas actividades en aras de proporcionar, aportar, apuntalar, reforzar la gestión administrativa o su funcionamiento con conocimientos especializados, siempre y cuando dichos objetos estén encomendados a personas catalogadas de acuerdo con el ordenamiento jurídico como profesionales (...)

Por lo expuesto, la URF encuentra necesario y justificado celebrar un Contrato de Prestación de Servicios con la sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**

Finalmente debe indicarse, que el objeto a contratar se encuentra previsto en el Plan de Adquisiciones de la Entidad, para la presente vigencia 2026.

3.1. Clasificador del servicio

El objeto se encuentra clasificado en el Clasificador de Bienes y Servicios de las Naciones Unidas, Versión UNSPSC V14_0801, de conformidad con la siguiente tabla:

CLASIFICACIÓN UNSPSC		
SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
86000000 Servicios Educativos y de Formación	86100000 Formación Profesional	86101700 Servicios de capacitación vocacional no científica

3.2. Entorno económico e identificación del sector

A continuación, se realiza un estudio del contexto sectorial, estableciendo los requisitos técnicos y analizando los aspectos generales de mercado, técnicos y legales del proceso de selección.

El objeto de la contratación a adelantar se encuentra en el sector de servicios, o sector terciario, el cual agrupa a los servicios de la sociedad. Es el sector económico que engloba todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población. La actividad terciaria consiste en la prestación de servicios a personas o empresas, sin obtener o transformar productos², contribuyendo a la formación del ingreso nacional y del producto nacional; se considera que dirige, organiza y facilita la actividad productiva de los otros sectores (sector primario y sector secundario).

El sector terciario o sector de servicios de los sectores económicos el cual incluye (...) *todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno, etc (...)*

En Colombia, las actividades de servicios representan una parte sustancial del tejido productivo del país, tanto en número de unidades económicas como en participación del Producto Interno Bruto (PIB). Según datos de unidades económicas en zonas urbanas, el sector servicios concentra el 32,3 % de las unidades económicas, solo por detrás del sector comercio, lo que demuestra su importancia estructural dentro de la economía nacional. Dentro de esta clasificación, el subsector "Educación" incluye actividades relevantes para servicios de capacitación y formación profesional.

² Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2015). Sectores económicos. Recuperado de: <https://www.banrep.gov.co/es/banco/bienes-servicios-contratados/sc-2015>

El DANE clasifica las actividades económicas bajo la CIIU Rev. 4 Adaptada para Colombia, donde las actividades de educación formal, incluida la “Formación para el trabajo” o servicios educativos no formales, se encuentran en la Sección P (Educación), y las actividades profesionales especializadas bajo la Sección M (Actividades profesionales, científicas y técnicas) ³

El mercado colombiano para servicios de educación continua y capacitación profesional muestra algunas tendencias clave que ayudan a comprender su comportamiento en el sector:

Demanda creciente de competencias especializadas

La rápida transformación del mercado laboral y la necesidad de competencias en áreas técnicas, jurídicas y estratégicas han impulsado el crecimiento de la educación continua y programas de capacitación. Esto se traduce en una demanda creciente de servicios que puedan mejorar la competitividad de las instituciones privadas y públicas, y a la vez responder a brechas de formación identificadas en la población activa y directiva.

Crecimiento del mercado de certificaciones y educación ejecutiva

El mercado de certificados profesionales en Colombia, que abarca cursos, diplomados y capacitaciones, tiene una proyección fuerte con una estimación de ingresos cercana a USD 30,9 millones en 2025, con una tasa de crecimiento compuesta anual positiva proyectada de cerca del 5,8% entre 2025 y 2029. Esto refleja un dinamismo sostenido en la oferta y la aceptación de programas de formación avanzada por parte de trabajadores y empleadores.

Auge de plataformas de aprendizaje digital

La expansión del aprendizaje en línea está transformando cómo se consumen los servicios de capacitación. En Colombia, el aumento en el acceso a internet, con tasas alrededor del 70% de la población conectada, ha ampliado las oportunidades para que proveedores de capacitación ofrezcan programas híbridos o totalmente virtuales, reduciendo barreras geográficas y generando nuevos nichos de mercado.

Inversión empresarial en desarrollo de talento

Estudios de mercado del sector estiman que las empresas, incluidas entidades públicas con presupuesto para desarrollo institucional, están destinando recursos crecientes a capacitación y desarrollo profesional, con proyecciones de inversión que pueden alcanzar alrededor de USD 1.2 billion en programas de entrenamiento y formación de personal en determinados horizontes de tiempo. Esto indica que el sector no sólo atiende a individuos, sino también a organizaciones que buscan responder a los desafíos competitivos y operativos mediante la formación de su capital humano.

³ Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las actividades económicas (2022)
https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2022.pdf

Componentes del mercado y segmentación

El sector de la capacitación profesional se caracteriza por:

- **Oferta heterogénea:** La provisión de servicios incluye universidades y centros de educación continua, consultoras especializadas, asociaciones profesionales, formadores independientes y plataformas digitales. Esta diversidad fomenta competencia, pero también exige altos estándares de calidad y diferenciación metodológica.
- **Competencia por valor agregado:** Dado que muchos servicios de capacitación pueden parecer similares en contenido, la capacidad de un oferente para proporcionar metodologías innovadoras, pertinencia sectorial y resultados medibles se vuelve un factor diferencial en la competencia del mercado.
- **Servicios personalizados y modulares:** La creciente necesidad de formación adaptada a contextos institucionales específicos implica que los proveedores con capacidad de diseñar soluciones a la medida —como cursos para servidores públicos con problemas concretos— tienen ventajas competitivas.

Contribución del sector al entorno económico colombiano

Aunque no es uno de los sectores de mayor peso en el Producto Interno Bruto (PIB) comparado con manufactura o comercio, los servicios de capacitación hacen parte de las actividades vinculadas con servicios profesionales y técnicos, un componente del sector de servicios que ha mostrado resiliencia y pertinencia en el crecimiento económico general del país. Por ejemplo, la expansión de la economía colombiana en actividades de servicios públicos, administración y comercio ha estimulado sectores que requieren personal con mejores competencias técnicas y administrativas, incentivando así la demanda de capacitación profesional.

En términos laborales, la formación continua es un factor que incide positivamente en la empleabilidad y productividad, dado que permite a los trabajadores actualizarse y a las organizaciones ajustar sus prácticas a los cambios tecnológicos, regulatorios y de gestión pública.

Riesgos y barreras económicas relevantes para el sector

Al analizar el sector económico también es importante identificar las barreras que pueden influir en la dinámica de mercado para los servicios de capacitación:

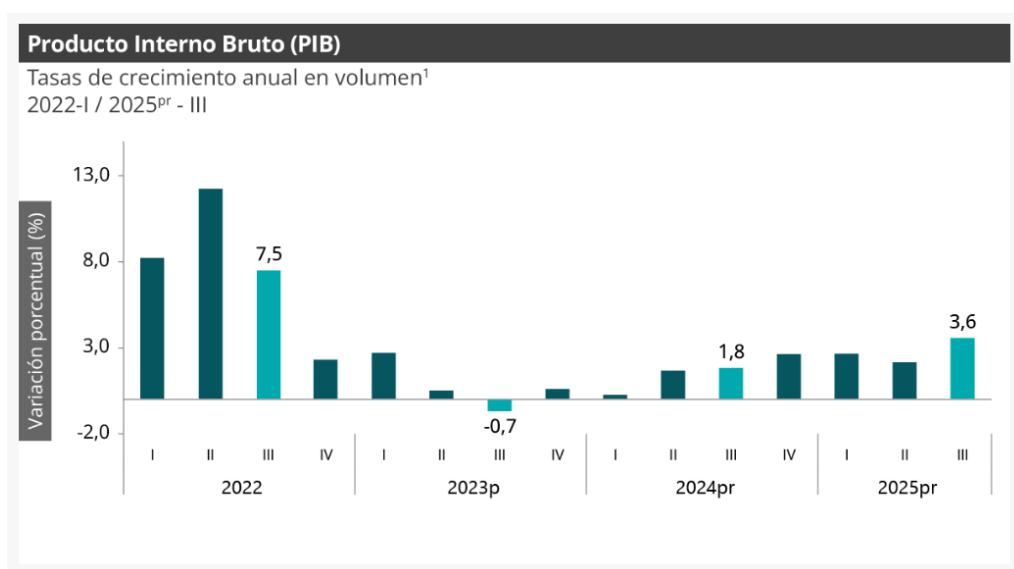
- **Competencia y saturación del mercado:** El aumento de proveedores, especialmente en modalidad virtual, intensifica la competencia y puede presionar precios, afectando la rentabilidad de servicios de alta calidad.
- **Disparidad en el acceso a la formación:** Aunque la penetración de internet y la digitalización ofrecen oportunidades, la brecha en acceso tecnológico en zonas rurales o desfavorecidas puede limitar la cobertura de programas formativos.
- **Percepción del valor de capacitación:** A pesar de la evidencia sobre los beneficios de la capacitación, algunas organizaciones aún no priorizan inversiones en formación continua, lo cual puede frenar la demanda en ciertos segmentos.

Producto Interno Bruto (PIB)

El Producto Interno Bruto (PIB) es la medida de la actividad económica de un país y es una herramienta vital para identificar y evaluar su salud económica y mide el valor de mercado de todos los bienes y servicios finales producidos en un país durante un período específico. Incluye el valor de la producción producida por las empresas, los ingresos que reciben los trabajadores y la cantidad gastada por los consumidores.

El PIB se puede expresar de tres maneras: 1) el enfoque de la producción, que mide la producción por industria; 2) el enfoque de los ingresos, que mide los ingresos obtenidos por las personas y las empresas; y 3) el enfoque del gasto, que mide la cantidad total gastada en bienes y servicios finales.

En el tercer trimestre de 2025^{pr}, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 3,6% respecto al mismo periodo de 2024^{p4r}.



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

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

⁴ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica>

En lo corrido del año 2025^{pr}, respecto al mismo periodo del año anterior, el Producto Interno Bruto presenta un crecimiento de 2,8%. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 5,1% (contribuye 1,0 puntos porcentuales a la variación anual).
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 4,4% (contribuye 0,7 puntos porcentuales a la variación anual).
- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca crece 4,1% (contribuye 0,4 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 1,2%. Cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 3,4%.
- Actividades financieras y de seguros crece 2,3%.
- Industrias manufactureras crece 1,5%.

PIB desde el enfoque de la producción⁵

En el tercer trimestre de 2025^{pr}, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 3,6% respecto al mismo periodo de 2024^{pr} (ver tabla 1). Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 8,0% (contribuye 1,3 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 5,6% (contribuye 1,2 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 4,1% (contribuye 0,5 puntos porcentuales a la variación anual). En lo corrido del año 2025^{pr}, respecto al mismo periodo del año anterior, el Producto Interno Bruto presenta un crecimiento de 2,8%.

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

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

⁵ <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-IIItrim2025.pdf>

servicios sociales crece 4,4% (contribuye 0,7 puntos porcentuales a la variación anual).

- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca crece 4,1% (contribuye 0,4 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 1,2%. Cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 3,4%.
- Actividades financieras y de seguros crece 2,3%.
- Industrias manufactureras crece 1,5%.

Tabla 1. Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen¹
Tercer trimestre 2025^{Pr}

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2025 ^{Pr} -III / 2024 ^{Pr} -III	2025 ^{Pr} / 2024 ^{Pr}	2025 ^{Pr} -III / 2025 ^{Pr} -II
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,4	4,1	1,0
Explotación de minas y canteras	-5,7	-7,2	0,8
Industrias manufactureras	4,1	2,1	1,5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado ²	2,3	0,7	0,7
Construcción	-1,5	-2,7	1,1
Comercio al por mayor y al por menor ³	5,6	5,1	0,2
Información y comunicaciones	1,9	1,8	0,4
Actividades financieras y de seguros	4,3	3,5	2,3
Actividades inmobiliarias	2,1	2,0	0,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas ⁴	1,1	1,3	-0,1
Administración pública, defensa, educación y salud ⁵	8,0	4,4	3,4
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios ⁵	5,7	9,4	1,0
Valor agregado bruto	3,6	2,8	1,3
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,7	2,5	0,9
Producto Interno Bruto	3,6	2,8	1,2

Índice de Precios al Consumidor -IPC

El índice de precios al consumidor (IPC) es un indicador que sirve para medir la evolución de los precios de los bienes y servicios más representativos del gasto de consumo de los hogares en Colombia y nos aporta información para calcular el costo de vida en el país. Las variaciones positivas de este índice corresponden a la inflación al consumidor, mientras que la variación negativa se conoce como deflación. Es el aumento del nivel general de precios de los bienes y servicios a lo largo del tiempo. Reduce el poder adquisitivo de la moneda⁶.

⁶ [Índice de precios al consumidor \(IPC\) | Banco de la República](#)

Información diciembre 2025

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

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

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

Fuente: DANE, IPC

En el mes de diciembre de 2025, el IPC registró una variación de 5,10% en comparación con diciembre de 2024. En el último año, las divisiones Restaurantes y hoteles (7,91%), Educación (7,36%), Salud (7,20%), Bebidas alcohólicas y tabaco (6,37%) y; por último, Transporte (5,35%) se ubicaron por encima del promedio nacional (5,10%).

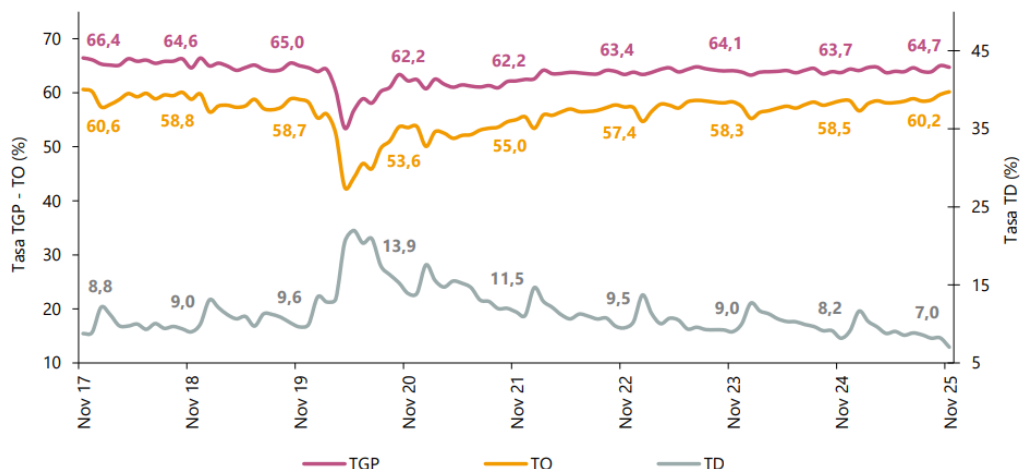
Entre tanto, las divisiones Alimentos y bebidas no alcohólicas (5,07%), Bienes y servicios diversos (4,97%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (4,76%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (3,31%), Prendas de vestir y calzado (2,12%), Recreación y cultura (1,85%) y; por último, Información y comunicación (1,22%) se ubicaron por debajo del promedio nacional.

Los mayores aportes a la variación anual se registraron en las divisiones de: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles, Alimentos y bebidas no alcohólicas, Restaurantes y hoteles, Transporte y Educación, las cuales en conjunto contribuyeron con 4,32 puntos porcentuales al acumulado anual de dicha variación.

Mercado laboral (empleo y desempleo en Colombia)

Para el mes de noviembre de 2025, la tasa de desocupación del total nacional fue 7,0%, lo que representó una disminución de 1,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2024 (8,2%). La tasa global de participación se ubicó en 64,7%, lo que significó un aumento de 1,0 puntos porcentuales frente a noviembre de 2024 (63,7%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 60,2%, lo que representó un aumento de 1,6 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior (58,5%).

**Gráfico 2. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Noviembre (2017 - 2025)**



Fuente: DANE, GEIH.

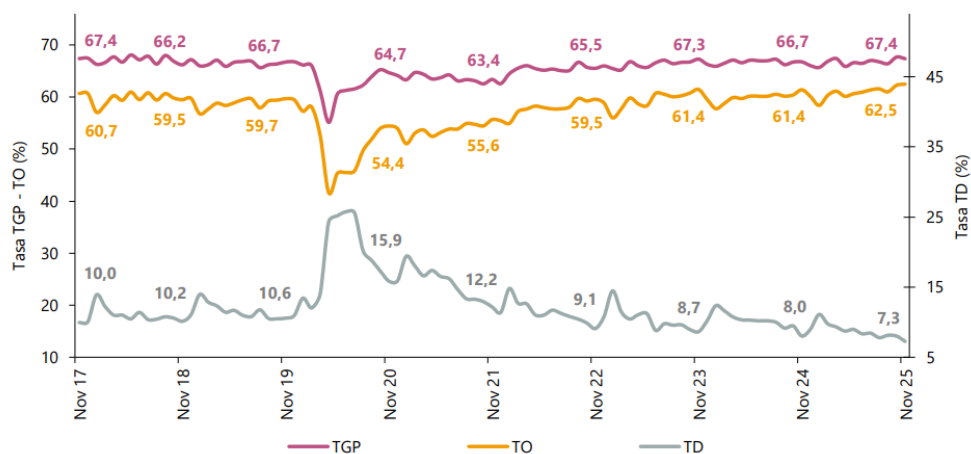
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Nota: cifras aproximadas a un decimal.

Total 13 ciudades y áreas metropolitanas mensual

En noviembre de 2025, la tasa de desocupación en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 7,3%, mientras que en noviembre de 2024 fue 8,0%. La tasa global de participación se ubicó en 67,4% y la tasa de ocupación en 62,5%, estas tasas en el mismo mes del año anterior fueron 66,7% y 61,4%, respectivamente.

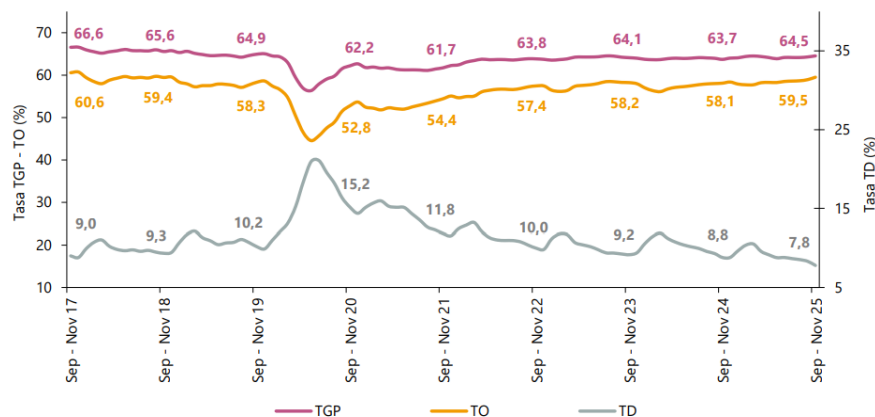
**Gráfico 3. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas
Noviembre (2017 - 2025)**



Total nacional trimestre móvil

En el total nacional, la tasa de desocupación del trimestre móvil septiembre - noviembre 2025 fue 7,8%, lo que representó una disminución de 1,0 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil septiembre - noviembre 2024 (8,8%). La tasa global de participación se ubicó en 64,5%, lo que significó un aumento de 0,8 puntos porcentuales frente al mismo periodo de 2024 (63,7%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 59,5%, lo que representó un aumento de 1,4 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil septiembre - noviembre 2024 (58,1%).

Gráfico 4. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Septiembre - noviembre (2017 - 2025)



Población ocupada según rama de actividad⁷, mes noviembre 2025

En el mes de noviembre de 2025, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 24.599 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (1,3 puntos porcentuales); Alojamiento y servicios de comida (1,0 puntos porcentuales) y Construcción (0,8 puntos porcentuales).

⁷ https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciu/CIIU_Rev_4_AC2022.pdf

Tabla 1. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad

Total nacional
Noviembre (2024 - 2025)

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

Salario mínimo

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el salario mínimo (SM) es (...) *la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países (...)*⁸

El aumento del salario mínimo no es una decisión unilateral. Es el producto de un acuerdo alcanzado entre los representantes del Gobierno Nacional, los empleadores y los trabajadores. Durante estas discusiones, se analizan los factores mencionados y se busca alcanzar un consenso. En caso de no llegar a una resolución, el Gobierno emite el decreto oficial, que entra en vigor el 1 de enero de cada año. Ese fue el caso que se presentó para este año, pues en las negociaciones no se pudo llegar a un acuerdo final, y fue el presidente de la República quien estableció mediante el Decreto 1469 del 29 de diciembre de 2025, el salario mínimo mensual legal vigente para el año 2026, en la suma de \$1.750.905 M/L.

El incremento está determinado por diversos criterios, con el objetivo de balancear las necesidades de los trabajadores y la capacidad de los empleadores:

- ✓ **Inflación:** es el principal criterio para considerar, ya que el ajuste del SMLV tiene como objetivo salvaguardar el poder adquisitivo de los trabajadores frente al incremento generalizado de los precios en la economía. Por esta razón, el aumento debe siempre superar la inflación, asegurando así que los

⁸ [Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia | Portal de Investigaciones Económicas](#)

colombianos dispongan de ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y mantener su capacidad de compra.

- ✓ **Economía:** el desempeño macroeconómico, incluyendo indicadores como el PIB, es considerado para asegurar que el aumento sea sostenible para las empresas.
- ✓ **Productividad:** la productividad empresarial y laboral también influye en el incremento, recompensando mayores niveles de eficiencia y desempeño.
- ✓ **Mercado laboral:** factores como las tasas de empleo y las condiciones laborales generales se evalúan para garantizar un equilibrio en el mercado.

Los servicios requeridos por la URF requieren un gran componente de talento humano, capacitación, servicios de seguridad y salud en el trabajo y muchas de las actividades de bienestar, por lo tanto, sufren un gran impacto con el incremento del salario mínimo ya que, también se incrementan las prestaciones sociales (primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, aportes a la seguridad social y pensiones, aportes parafiscales).

Tasa Representativa del Mercado TRM⁹

La Tasa de Cambio Representativa del Mercado–TRM– es el promedio ponderado por monto de las operaciones de compra y venta de dólares de los Estados Unidos de América a cambio de moneda legal colombiana, pactadas para cumplimiento en ambas monedas el mismo día de su negociación, efectuadas por los Intermediarios del Mercado Cambiario dentro del horario que establezca el Banco de la República mediante reglamentación general.

Para el cálculo de la TRM se deberán excluir las operaciones de derivados, así como las operaciones efectuadas por los Intermediarios del Mercado Cambiario con entidades diferentes de las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia y de la Nación - Ministerio de Hacienda y Crédito Público. La TRM es calculada diariamente y certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia con base en la información disponible y la reglamentación expedida por el Banco de la República.

La Superintendencia Financiera de Colombia tiene la obligación de calcular y certificar la TRM y divulgarla al mercado y al público en general, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 de la Resolución Externa No. 1 de 2018, expedida por la Junta Directiva del Banco de la República, la metodología establecida por el Banco de la República mediante Circular Reglamentaria DODM – 146, el artículo 11.2.1.4.15 del Decreto 2555 de 2010 y la Resolución No.0416 de 2006 de la Superintendencia Financiera de Colombia.

⁹ <https://www.superfinanciera.gov.co/publicaciones/60819/informes-y-cifras/cifras/establecimientos-de-credito/informacion-periodicadiariata-sa-de-cambio-representativa-del-mercado-trm-60819/>

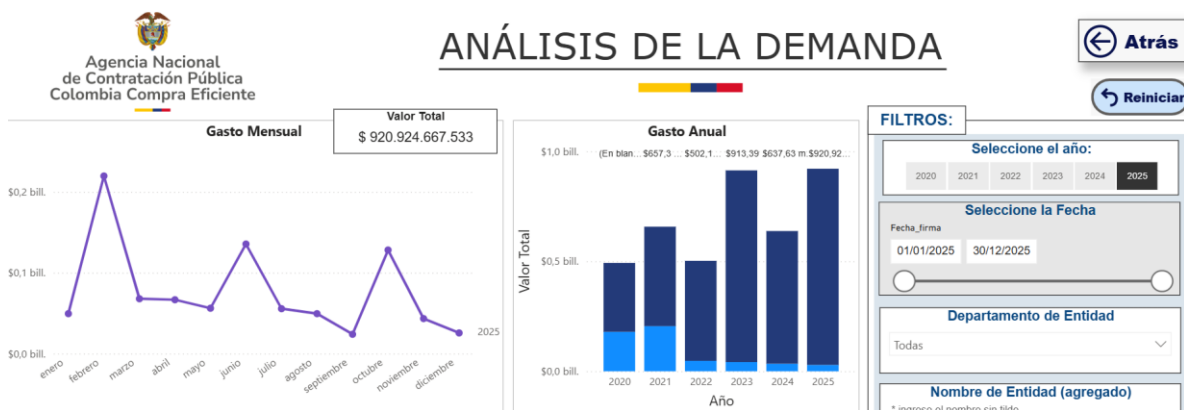
Proceso estadístico
Certificado - DANE

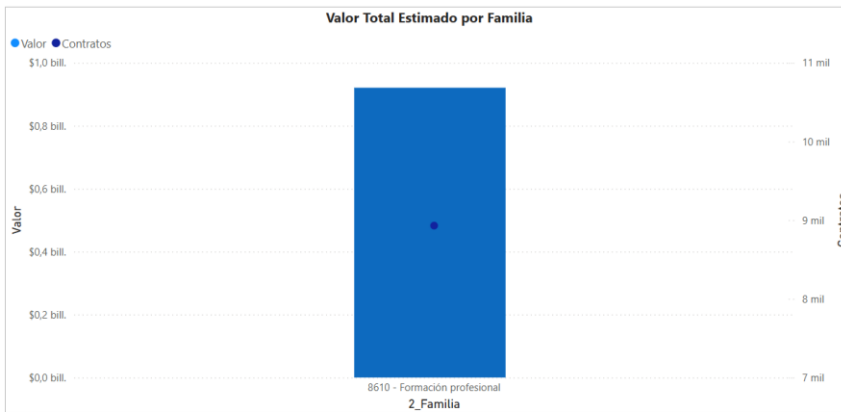
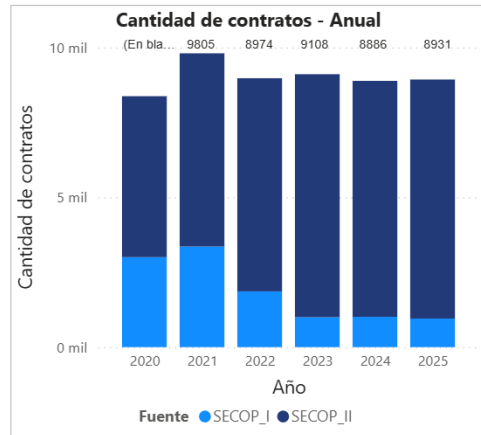
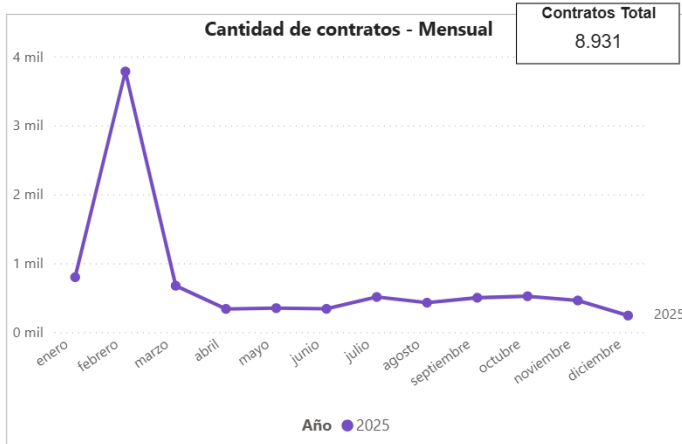
NTC PE 1000: 2020
25 – PE – E102 – OE220

TCRM: Indicador diario	Unidad	Valor	Vigencia
TRM	COP	3,700.05	17/Ene/2026 - 20/Ene/2026

4. Análisis de la demanda

De acuerdo con la herramienta de Abastecimiento Estratégico diseñada por la Agencia Nacional Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, el comportamiento de la demanda durante la vigencia 2025, para el código UNSPSC 861017- *Servicios de capacitación vocacional no científica*, fue el siguiente:





Seleccione una categoría:
(Segmento / Familia / Clase)

Buscar

- 861016 - Servicios de capacitación voca...
- 861017 - Servicios de capacitación voca...
- 861018 - Entrenamiento en servicio y de...
- 8611 - Sistemas educativos alternativos
- 8612 - Instituciones educativas
- 8613 - Servicios educativos especializados
- 8614 - Instalaciones educativas

Valor contratado:

\$0 - \$186.336.071.000

Modalidad de selección

Competitiva Enajenación
Directa Especial

Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2025			Total		
	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8610 - Formación profesional	8931	\$920.924.667.533	100,00%	8931	\$920.924.667.533	100,00%
Total	8931	\$920.924.667.533	100,00%	8931	\$920.924.667.533	100,00%

Proveedor seleccionado

Nombre de Proveedor

Buscar

Seleccionar todo

ANGÉLICA CADENA

ASOSEVNEKUN

Valor Total Estimado para el Proveedor

\$920,92 mil M

Número de Contratos del Proveedor

8931

Origen del Proveedor

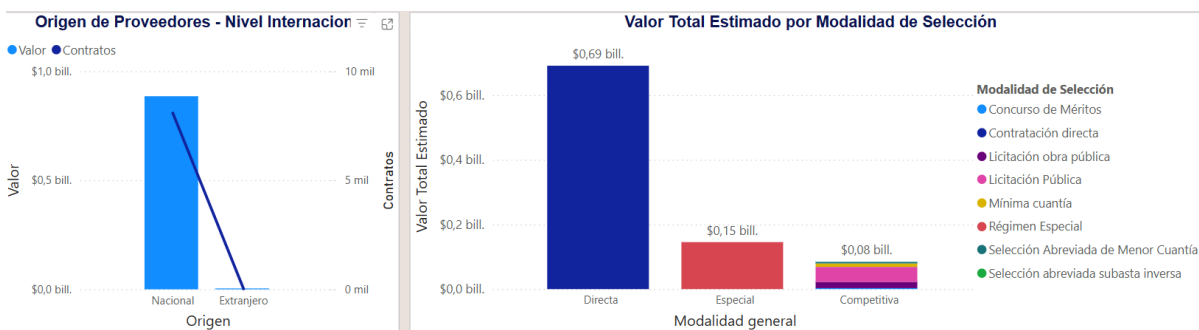
No identificado

Valor Total Estimado por Proveedores

Proveedores	Valor Total Estimado
INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO	~\$45 mil M
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	~\$40 mil M
CORPORACION HOSPITAL INFANTIL CONCEJO DE MEDE...	~\$35 mil M
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO	~\$30 mil M
JAIRO ENRIQUE ROJAS BELEÑO	~\$25 mil M
BRITISH COUNCIL	~\$20 mil M
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	~\$15 mil M
AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR LA...	~\$10 mil M
corsinco	~\$5 mil M
ALIANZA PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL AL...	~\$5 mil M
IGLESIA CRISTIAN JEHOVA EDIFICA	~\$5 mil M
FUNDACIÓN AVE FÉNIX	~\$5 mil M

Número de Contratos por Proveedores

Proveedores	Número de Contratos
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	~22
CORPORACION ENLACES	~18
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	~17
INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CER...	~16
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	~15
UNIMINUTO	~14
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	~13
DAVID RICARDO MEZA CHAVES	~12
MÓNICA PAOLA QUINTERO JIMÉNEZ	~11
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	~10
AREVALO MARTÍNEZ ESTEBAN DAVID	~9
CORPORACION ANTIOQUIA PROGRESA	~8



Histórico de adquisición del servicio de otras entidades estatales

A través de verificaciones realizadas en la página web de consulta Colombia Compra Eficiente¹⁰ se evidencian como antecedentes históricos de entidades estatales que han contratado objetos similares al del presente proceso:

REFERENCIA	ENTIDAD	OBJETO	VALOR	PLAZO
CAR-CPS-0908-2025 https://community.secop.gov.co/public/tendering/opportunitydetail/index?noticeuid=co1.ntc.7482968&isfrompublicarea=true&ismodal=true&spopupview=true	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA - CAR	PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA - CAR, PARA ASESORAR Y ACOMPAÑAR TEMAS FINANCIEROS Y ECONÓMICOS.	\$270.375.000	166 DÍAS
CPS 2024 796 https://community.secop.gov.co/public/tendering/opportunitydetail/index?noticeuid=co1.ntc.7019637&isfrompublicarea=true&ismodal=true&spopupview=true	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA BRINDAR CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN EL DIPLOMADO EN "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ.	\$72.500.000	131 DÍAS
ENV-23-09-0782-23 https://community.secop.gov.co/public/tendering/opportunitydetail/index?noticeuid=co1.ntc.4135120&isfrompublicarea=true&ismodal=true&spopupview=true	MUNICIPIO DE ENVIGADO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE CAPACITACIONES DIRIGIDAS A LOS FUNCIONARIOS DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO, ENCAMINADAS AL FORTALECIMIENTO DE SUS COMPETENCIAS LABORALES.	\$45.000.000	265 DIAS
CPS 018-2022 https://community.secop.gov.co/public/tendering/opportunitydetail/index?noticeuid=co1.ntc.3600161&isfrompublicarea=true&ismodal=true&spopupview=true	CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL HUILA	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES OFERTADOS A EFECTOS DE LLEVAR A CABO LAS CAPACITACIONES REQUERIDAS POR LA CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL HUILA, EN MARCO DEL PRIMER CONGRESO NACIONAL DE CONTROL	\$47.500.000	30 DIAS

¹⁰ <https://www.datos.gov.co/Gastos-Gubernamentales/SECOP-II-Contratos-Electr-nicos/ibjy-vk9h/data>



		FISCAL DIRIGIDO A FUNCIONARIOS Y SUJETOS DE ESTE ÓRGANO DE CONTROL, EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
09-2021 https://community.secop.gov.co/public/tendering/opportunitydetail/index?noticeuid=co1.ntc.2106636&isfrompublicarea=true&ismodal=true&spopupview=true	CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE CASANARE	REALIZACIÓN DE JORNADAS DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDAS A SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD Y DEL NIVEL DEPARTAMENTAL, MUNICIPAL, ORGANISMOS DE CONTROL, VEEDURÍAS CIUDADANAS DE LOS DIECINUEVE (19) MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE.	\$65.000.000	150 DÍAS
20121123983110393068 https://www.contratos.gov.co/consultas/detalleproceso.do?numconstancia=20-12-11239831	CALDAS - CONTRALORÍA GENERAL DE MANIZALES	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA VIGENCIA 2020 PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE MANIZALES, DANDO CUMPLIMIENTO A LA LEY 1416 DE 2010, CONFORME A LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DESCRITAS.	\$58.780.000	73 DÍAS

A partir de la información disponible en la herramienta de Abastecimiento Estratégico de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, para el código *UNSPSC 861017 – Servicios de capacitación vocacional no científica*, así como de la revisión de antecedentes contractuales celebrados por entidades estatales en vigencias recientes, se evidencia que la demanda de servicios de capacitación dirigidos a entidades públicas es permanente y estructural, derivada de obligaciones legales, funcionales y estratégicas asociadas a la gestión del talento humano en el sector público. Dicha demanda no responde a necesidades coyunturales, sino a un requerimiento continuo de actualización normativa, fortalecimiento de competencias técnicas, jurídicas, administrativas y transversales, en un contexto de cambios regulatorios constantes y mayores exigencias en materia de eficiencia, transparencia y calidad del servicio público.

El análisis de antecedentes contractuales evidencia que los plazos de ejecución oscilan entre periodos cortos y medianos, con contratos que se desarrollan en términos de entre 3 y 15 días, hasta procesos de capacitación más amplios con plazos de ejecución entre 30 y 180 días, dependiendo del alcance del objeto contractual, la intensidad horaria de las jornadas y el esquema de ejecución adoptado (presencial, virtual o mixto). Esta variabilidad demuestra que la demanda del sector no responde a esquemas rígidos, sino a plazos flexibles, definidos en función de las necesidades específicas de cada entidad y de la programación institucional.

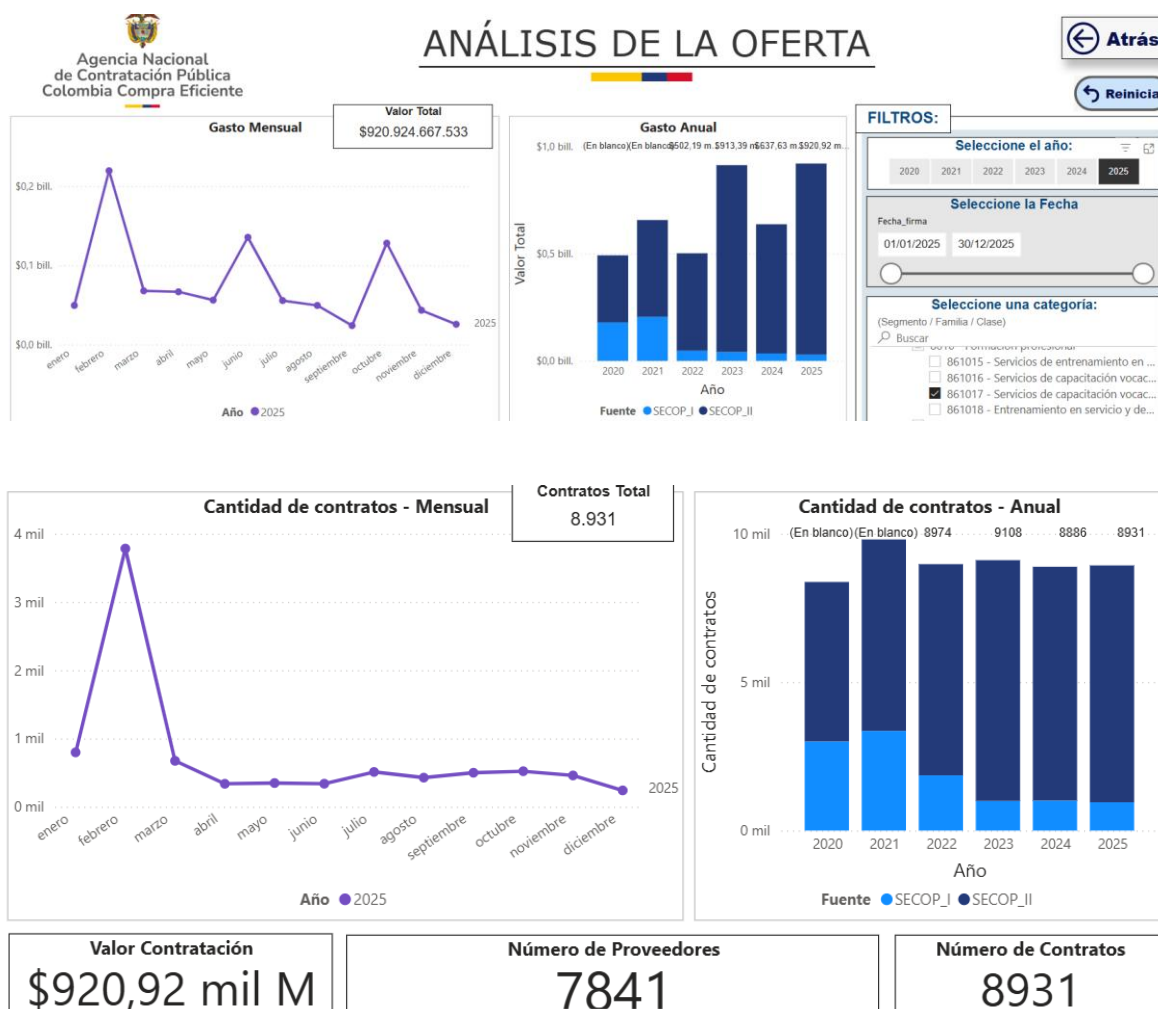
Para la URF, la demanda del servicio se encuentra plenamente justificada en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, el cual prevé la ejecución de actividades formativas de manera gradual y programada durante la vigencia contractual, atendiendo criterios de priorización definidos por la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional. Este esquema permite ajustar los días efectivos de ejecución al número de participantes y a los requerimientos logísticos de cada actividad,

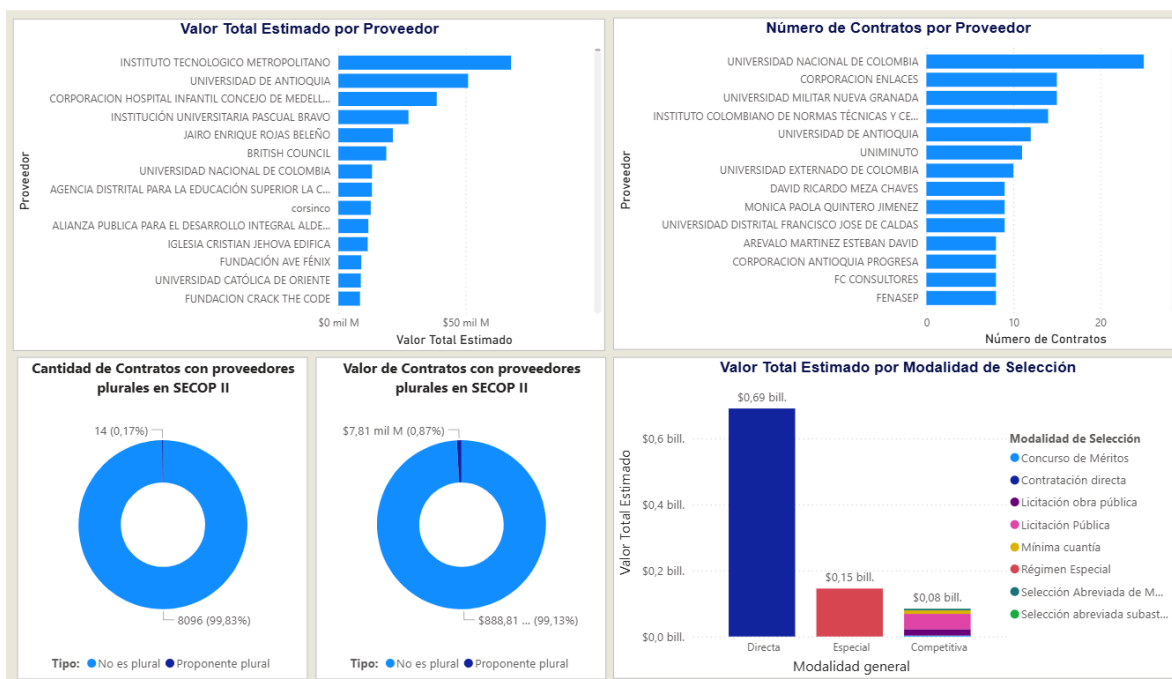
mediante monto agotable, lo cual contribuye a la prevención de riesgos operativos, financieros y de planeación.

En consecuencia, se concluye que la demanda del sector y la necesidad institucional de la URF se caracterizan por requerir plazos de ejecución flexibles, coherentes con la naturaleza del servicio de capacitación, lo cual valida la pertinencia, necesidad y oportunidad del proceso contractual desde la perspectiva del análisis de la demanda, en armonía con los principios de planeación, eficiencia, economía y gestión adecuada de los riesgos contractuales.

5. Estudio de la oferta

De acuerdo con la herramienta de Abastecimiento Estratégico diseñada por la Agencia Nacional Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, el comportamiento de la oferta durante la vigencia 2025, para el código UNSPSC 861017- *Servicios de capacitación vocacional no científica*, fue el siguiente:





Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2025			Total		
	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8610 - Formación profesional	8931	\$920.924.667.533	100,00%	8931	\$920.924.667.533	100,00%
Total	8931	\$920.924.667.533	100,00%	8931	\$920.924.667.533	100,00%

El estudio de la oferta del servicio se fundamenta en la información suministrada por la herramienta de Abastecimiento Estratégico de Colombia Compra Eficiente para el código UNSPSC 861017 – *Servicios de capacitación vocacional no científica*, así como en el análisis cualitativo del mercado de proveedores que operan en el sector de capacitación y formación dirigida a entidades públicas.

Del análisis integral de la oferta disponible en el mercado de servicios de capacitación para entidades públicas se concluye que, si bien existe una pluralidad de proveedores, no todos cuentan con el nivel de especialización, experiencia específica y capacidad técnica requeridos para atender de manera adecuada las necesidades particulares de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF. En este contexto, la decisión de contratar con un proveedor determinado no se fundamenta en la inexistencia de oferta, sino en la verificación objetiva de la idoneidad, conforme a los principios que rigen la contratación estatal.

De acuerdo con la información verificada en el Portal Anticorrupción de Colombia – PACO, el proveedor seleccionado acredita la ejecución satisfactoria, continua y reiterada de contratos con objeto similar, orientados a la prestación de servicios de capacitación dirigidos a entidades del sector público, con contenidos técnicos, jurídicos, administrativos y estratégicos ajustados a funciones misionales y a marcos normativos específicos. Esta trayectoria contractual no solo demuestra experiencia formal, sino un conocimiento probado de las dinámicas operativas, regulatorias y funcionales propias

de la administración pública, aspecto diferenciador frente a otros oferentes del mercado.

Asimismo, a partir de la información disponible, se evidencia un alto grado de especialización, con programas dirigidos a públicos técnicos y profesionales, metodologías estructuradas y contenidos alineados con procesos institucionales. Esta especialización constituye un factor determinante de mitigación de riesgos, en la medida en que reduce la probabilidad de incumplimientos derivados de desconocimiento técnico o normativo, deficiencias metodológicas o inadecuada planeación de las actividades de capacitación.

Adicionalmente, la experiencia acreditada refleja un enfoque preventivo de riesgos en la ejecución contractual, evidenciado en la adecuada planeación de las actividades, el cumplimiento de los plazos pactados, la flexibilidad en la programación y la correcta articulación de los contenidos con las necesidades institucionales de las entidades contratantes. Estos elementos contribuyen a la prevención de riesgos operativos, administrativos y financieros, tales como retrasos en la ejecución, baja calidad del servicio o uso ineficiente de los recursos públicos.

En consecuencia, el análisis sectorial permite concluir que la sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**, reúne condiciones objetivas y verificables de idoneidad, representadas en su experiencia específica, especialización temática y trayectoria contractual acreditada. Estas condiciones justifican de manera razonable y proporcional su selección frente a otros oferentes, al garantizar la calidad del servicio, la eficiencia en la ejecución contractual y la adecuada gestión de los riesgos inherentes al proceso, en armonía con los principios de planeación, economía, responsabilidad y eficiencia que rigen la contratación estatal.

A partir de lo anterior se evidencia un mercado activo y competitivo, pero con diferenciadores claros en términos de especialización y capacidad técnica. Bajo este análisis, se concluye que la sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**, cuenta con las condiciones necesarias para ejecutar el objeto contractual en los términos requeridos por la URF, asegurando calidad, eficiencia y alineación con los objetivos institucionales, lo cual respalda la decisión de adelantar el proceso bajo la modalidad de contratación directa.

6. Fomento a la ejecución de contratos estatales por parte de población en Pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o Reincorporación y sujetos de especial protección constitucional

Teniendo en cuenta el artículo 2.2.1.2.4.2.16 del Decreto 1860 de 2021, la entidad debe incluir condiciones respecto a la exigencia de la inclusión de personas con características descritas en el artículo para la ejecución del contrato, para ello se considera lo siguiente:

(...) Artículo 2.2.1.2.4.2.16. Fomento a la ejecución de contratos estatales por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional. En los Procesos de Contratación, las Entidades Estatales indistintamente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos

constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos fomentarán en los pliegos de condiciones o documento equivalente que los contratistas destinen al cumplimiento del objeto contractual la provisión de bienes o servicios por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, garantizando las condiciones de calidad y sin perjuicio de los Acuerdos Comerciales vigentes.

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

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

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

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

Parágrafo 1. Para los efectos previstos en el presente artículo, los sujetos de especial protección constitucional son aquellas personas que debido a su particular condición física, psicológica o social merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Dentro de esta categoría se encuentran, entre otros, las víctimas del conflicto armado interno, las mujeres cabeza de familia, los adultos mayores, las personas en condición de discapacidad, así como la población de las comunidades indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palanquera, Rrom o gitanas. Estas circunstancias se acreditarán en las condiciones que disponga la ley o el reglamento, aplicando en lo pertinente lo definido en el artículo 2.2. 1.2.4.2. 17 del presente Decreto. En ausencia de una condición especial prevista en la normativa vigente, se acreditarán en los términos que defina el pliego de condiciones o documento equivalente (...)

A partir de lo anterior, se evidencia que el artículo 2.2.1.2.4.2.16 del Decreto 1860 de 2021 regula aspectos asociados a la estructuración y evaluación de procesos adelantados bajo modalidades de selección competitivas, particularmente aquellas en las que existe concurrencia de oferentes y se requiere la aplicación de reglas objetivas de comparación, ponderación y asignación de puntajes para la selección del contratista. En este sentido, su ámbito de aplicación se circunscribe a procedimientos en los que la Entidad Estatal debe adelantar un ejercicio de evaluación comparativa entre varias ofertas, en atención a los principios de selección objetiva y pluralidad de oferentes.

No obstante, el contrato objeto del presente análisis se adelanta bajo la modalidad de selección de contratación directa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015, y sus decretos reglamentarios, modalidad que se caracteriza por la inexistencia de competencia entre oferentes y por la escogencia del contratista, previa verificación de la idoneidad, la experiencia específica y la capacidad para ejecutar el objeto contractual.

En consecuencia, al no tratarse de un proceso de selección con pluralidad de propuestas, ni de un procedimiento que requiera la aplicación de criterios de evaluación comparativa, no resulta exigible la aplicación del artículo 2.2.1.2.4.2.16 del Decreto 1860 de 2021, en tanto sus disposiciones no se ajustan a la naturaleza jurídica, ni procedimental de la contratación directa. En este escenario, la URF efectuó su análisis en la justificación de la modalidad, la necesidad del servicio, la idoneidad del contratista y la razonabilidad económica del contrato, sin que sea procedente aplicar reglas propias de procesos competitivos.

Lo anterior, sin que la inaplicabilidad de la citada disposición constituya una flexibilización de los principios de la contratación estatal, sino una aplicación armónica y coherente del marco normativo vigente, respetando la naturaleza de la modalidad de selección del contratista, garantizando los principios de planeación, eficiencia, economía y responsabilidad en la gestión de los recursos públicos.

7. Presupuesto

La Ley 1150 de 2007, en el artículo 2, establece las cinco (5) modalidades de selección para la escogencia del contratista y fija las reglas de cada una de ellas: licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos, mínima cuantía y contratación directa. Por su parte, la exposición de motivos de la Ley 1150 de 2007, señala las razones por las cuales se establecieron las modalidades de selección, pues

(...) A ese respecto es claro que las experiencias exitosas a nivel internacional demuestran que el criterio de distinción que debe gobernar un esquema contractual eficiente es el de modular las modalidades de selección en razón a las características del objeto (...)

Estas modalidades de selección se pueden dividir en i) competitivas y ii) no competitivas. Sobre el particular, la Guía de competencia en las compras públicas¹¹ de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente -, señala que:

(...) la competencia, entendida como rivalidad efectiva entre empresas de un mismo mercado, incentiva la reducción de precios, el aumento de la calidad, la lucha contra la corrupción y la innovación por parte del sector privado (...)

Por tanto, modalidades como la licitación pública y el concurso de méritos son modalidades de selección competitivas o abiertas a competencia, pues en ellas tiene lugar la participación de varios proponentes en una fase pública de presentación de ofertas. Esto permite que todas las personas interesadas concurren al proceso en

¹¹ Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, Guía de Competencia en las Compras Públicas. https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2024/08/cce_guia_competencia_0.pdf

igualdad de condiciones y compitan en el mismo. En contraste, la modalidad de selección de contratación directa es una modalidad no competitiva, es decir, que no es abierta al público para que los proponentes presenten sus ofertas. En esta modalidad la entidad estatal determina, de forma directa y no pública, la persona que puede participar y que será seleccionada.

Lo expuesto se complementa con lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia C-713 de 2009, la cual estudió la constitucionalidad de los artículos 2 – parcial– y 5 –parcial– de la Ley 1150 de 2007. En esa decisión judicial se desarrollaron los principios de libre concurrencia y selección objetiva en la contratación pública, como expresiones del derecho a la igualdad de oportunidades para quienes tengan interés en participar en la contratación estatal. La materialización de esos principios pretende que no exista discriminación y que las entidades no impongan limitaciones a través de reglas que impidan la concurrencia para obtener mejores condiciones de contratación. Sin embargo, se admiten excepciones que busquen condiciones del contratista que sean favorables a los intereses del Estado y aseguren la transparencia del procedimiento como las inhabilidades e incompatibilidades¹².

Así las cosas, la contratación directa es una excepción al principio de libre concurrencia y competencia, que se aplica en los procesos de contratación, para que cualquier persona interesada en satisfacer la necesidad de una entidad pueda presentar una oferta. Por ello, es de aplicación restrictiva, esto es, solo procede por las causales señaladas taxativamente en el numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007. En tal sentido, su aplicación no puede efectuarse por fuera del contenido normativo citado, ni operar más allá de lo que la misma norma dispone, dentro del contexto del ordenamiento jurídico de la contratación estatal.

Igualmente, esta excepción al deber de procurar la pluralidad de ofertas es considerada por el Consejo de Estado como un método que permite satisfacer la selección objetiva. De esta manera, aunque en la contratación directa no es necesaria la comparación de ofertas, no desconoce lo previsto en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007. Por ello, la jurisprudencia explica que:

(...) se ha aceptado que la selección objetiva fundada en el ofrecimiento más favorable no depende únicamente del cotejo entre ofertas sino también de métodos que, aun prescindiendo de dicha comparación, garanticen que la respectiva escogencia se ajuste a los criterios legales de selección objetiva, a los precios o condiciones del mercado y a los estudios y deducciones de la entidad o de los organismos consultores o asesores designados para ello (...)

De este modo, en la contratación directa no es necesario que la entidad reciba más de una oferta, pues la contratación se realiza con quien la entidad escoja libremente, bajo criterios que permitan adoptar una decisión objetiva en procura del cumplimiento de las necesidades de la administración. Esta contratación puede estar fundada en que el proponente es único, o en que el legislador privilegió algunos objetos contractuales u oferentes para contratarlos de manera directa, teniendo en cuenta las causales expresamente señaladas en la ley.

¹² Corte Constitucional. Sentencia C-713 del 7 de octubre de 2009. M.P. María Victoria Calle Correa.

De conformidad con los actuales requerimientos de la Entidad y con el Portafolio de servicios de la sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**¹³, el valor del contrato por suscribir se establece en la suma de **QUINCE MILLONES DE PESOS (\$15.000.000,00) M/CTE**, excluido IVA¹⁴, suma que comprende la totalidad de costos directos e indirectos, gravámenes y la totalidad de erogaciones en que deba incurrir el contratista para la debida ejecución contractual.

Dicho valor se estableció hasta por el total de la disponibilidad presupuestal asignada para la presente vigencia, y se ejecutará a monto agotable, a partir de los valores unitarios establecidos de acuerdo con el programa de formación seleccionado por la Entidad. La programación y desarrollo de las actividades responderá a las prioridades estratégicas, técnicas y operativas que determine la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, ajustando la inversión al número de participantes y a los requerimientos logísticos específicos de cada programa de formación, a partir de criterios de eficiencia, racionalidad del gasto e impacto de las acciones de formación.

Ahora bien, resulta oportuno resaltar que, a efectos de determinar los criterios para la selección de la oferta más favorable, el Consejo de Estado, refiriéndose a la Ley 1150 de 2007, indicó que la misma:

(...) modificó de manera fuerte la contratación directa, y actuó de la siguiente forma: tomó las 13 causales que existían y las dividió en dos grupos: i) uno lo continuó llamando contratación directa, y ii) otro lo denominó selección abreviada.

Pero el legislador no se limitó a reorganizar y agrupar las causales existentes, porque creo otras. Algunas nuevas las incorporó a la lista de la contratación directa y otras las de selección abreviada. Es así como la sumatoria de las causales de ambas modalidades ascienden a 19, nueve en cada modalidad.

La razón por la que el legislador obró así es bastante clara: Buscó ordenar las modalidades de selección empezando por su nombre, pero sobre todo para homogeneizar las causales que las contenían- cuando este era el caso, de allí que se denominaran conforme su finalidad y propósito.

Por esto llamó contratación directa a aquella forma de escoger al contratista donde no es necesario que la administración tenga dos o más ofertas, toda vez que es la (única manera de entender que de verdad la contratación es directa. Si se necesitaran varias propuestas, la modalidad no sería esta ya que con la expresión contratación directa debe dar la idea de que la contratación se realiza con quién la entidad escoja libremente, de no ser así, no sería directa (...))
Subrayado y negrita fuera del texto.

En consecuencia, no se requieren varias ofertas tratándose de la selección de contratistas, a través de la modalidad de contratación directa.

¹³ Portafolio de servicios que forma parte integral del proceso de selección.

¹⁴ Ley 30 de 1992, artículo 92

En razón a lo anterior, se verificó la idoneidad del futuro contratista, representada en la ejecución satisfactoria de proyectos con objeto similar al requerido por la Entidad, conforme consta en el Reporte generado a través del Portal Anticorrupción de Colombia (PACO), que centraliza datos de contratación pública para analizar y detectar riesgos de corrupción, permitiendo a los usuarios; incluyendo autoridades y ciudadanos, consultar información detallada sobre contratos, entidades y contratistas para verificar historial, sanciones y demás información relevante.

A partir de lo expuesto, se evidencia que la sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**, cuenta con una trayectoria sólida, continua y especializada en la prestación de servicios de capacitación y acompañamiento técnico a entidades públicas, orientados al fortalecimiento de capacidades institucionales en ámbitos misionales, estratégicos y transversales. La experiencia acreditada demuestra no solo la ejecución reiterada de contratos de naturaleza similar, sino también la adecuada comprensión de las dinámicas propias del sector público, los marcos normativos aplicables y las necesidades específicas de las entidades estatales en materia de formación del talento humano.

En particular, los contratos ejecutados reflejan un alto grado de especialidad, dirigidos a públicos técnicos y profesionales, con contenidos ajustados a funciones misionales, normativas sectoriales y procesos institucionales críticos. Esta especialización constituye un factor determinante para la mitigación de riesgos asociados a la contratación, en la medida en que reduce la probabilidad de incumplimientos derivados de desconocimiento técnico, metodológico o normativo, y asegura la pertinencia y calidad de los servicios contratados.

Asimismo, la ejecución de contratos con objeto similar al requerido por la URF aporta un enfoque preventivo de riesgos, evidenciado en la adecuada planeación de las actividades contractuales, la estructuración de metodologías de capacitación ajustadas a las necesidades institucionales y la ejecución de los contratos dentro de los plazos y condiciones pactadas. Este enfoque contribuye a la prevención de riesgos operativos, administrativos y financieros, tales como retrasos en la ejecución, deficiencias en la calidad del servicio o ineficiencia en el uso de los recursos públicos. En este sentido, la trayectoria contractual acreditada constituye un elemento objetivo de análisis que respalda la idoneidad técnica de la sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**, fortalece la confianza institucional en su capacidad de ejecución y se alinea con los principios de planeación, responsabilidad, eficiencia y economía que rigen la contratación estatal.

Ahora bien, teniendo de presente que la modalidad de contratación directa es de naturaleza excepcional y restrictiva, y no exime a la entidad contratante en el cumplimiento de los principios que rigen sus actuaciones contractuales, se verificó la información financiera del **F&C CONSULTORES S.A.S.**, reflejada en su Registro Único de Proponentes, conforme se muestra a continuación:



INFORMACION FINANCIERA

QUE EN RELACIÓN A SU INFORMACIÓN FINANCIERA EL PROPONENTE REPORTÓ:

FECHA DE CORTE DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA:	31/12/2024
ACTIVO CORRIENTE:	\$2.050.633.355,00
ACTIVO TOTAL:	\$2.680.348.802,00
PASIVO CORRIENTE:	\$754.602.632,00
PASIVO TOTAL:	\$785.306.724,00
PATRIMONIO:	\$1.895.042.078,00
UTILIDAD/PERDIDA OPERACIONAL:	\$151.684.162,00
GASTOS DE INTERESES:	\$17.912.508,00

ESTA INFORMACION FUE OBJETO DE VERIFICACIÓN DOCUMENTAL POR PARTE DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ.

CERTIFICA: CAPACIDAD FINANCIERA

QUE EN RELACIÓN A LOS INDICADORES DE LA CAPACIDAD FINANCIERA EL PROPONENTE REPORTÓ CON CORTE A 31/12/2024:

INDICE DE LIQUIDEZ:	2,71
INDICE DE ENDEUDAMIENTO:	0,29
RAZON DE COBERTURA DE INTERESES:	8,46

CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

QUE EN RELACIÓN A LOS INDICADORES DE LA CAPACIDAD ORGANIZACIONAL EL PROPONENTE REPORTÓ CON CORTE A 31/12/2024:

RENTABILIDAD DEL PATRIMONIO:	0,08
RENTABILIDAD DEL ACTIVO:	0,05

ESTA INFORMACIÓN FUE OBJETO DE VERIFICACIÓN DOCUMENTAL POR PARTE DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ.

Del análisis de la anterior información se evidencia que la sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**, cuenta con una estructura financiera sólida y ampliamente suficiente para respaldar la ejecución del contrato que requiere la URF, establecido en la suma de **QUINCE MILLONES DE PESOS (\$15.000.000,00) M/CTE**, excluido IVA¹⁵, suma que comprende la totalidad de costos directos e indirectos, gravámenes y la totalidad de erogaciones en que deba incurrir el contratista para la debida ejecución contractual, sin que dicho compromiso afecte su liquidez o capacidad operativa.

El activo corriente, por valor de \$2.050.633.355, frente a un pasivo corriente de \$754.602.632, genera un índice de liquidez de 2,71 % lo que demuestra que el proveedor dispone de liquidez suficiente para atender obligaciones de corto plazo. En este contexto, el valor del contrato representa menos del 1 % del activo corriente, lo cual evidencia una exposición financiera mínima y un riesgo prácticamente nulo de iliquidez durante la ejecución contractual.

¹⁵ Ley 30 de 1992, artículo 92

Por su parte, el índice de endeudamiento de 0,29% confirma una baja dependencia de recursos de terceros, con una estructura patrimonial robusta que soporta la operación. Esta condición minimiza el riesgo de incumplimiento derivado de obligaciones financieras preexistentes y garantiza estabilidad durante la ejecución del contrato, máxime cuando el valor contractual resulta marginal frente al volumen total de activos y patrimonio del proveedor.

La razón de cobertura de intereses de 8,46% evidencia que la utilidad operacional cubre ampliamente los gastos financieros, lo cual indica que el proveedor puede atender sus compromisos financieros sin comprometer la ejecución de contratos de bajo y mediano valor. En consecuencia, la ejecución de un contrato por **QUINCE MILLONES DE PESOS (\$15.000.000,00) M/CTE**, no genera afectaciones financieras, ni la sostenibilidad de la operación.

Desde la perspectiva de la capacidad organizacional, los indicadores de rentabilidad del patrimonio (0,08) y rentabilidad del activo (0,05) reflejan una operación rentable y estable. Estos niveles de rentabilidad son consistentes con empresas prestadoras de servicios profesionales especializados y resultan suficientes para garantizar la adecuada ejecución de un contrato de valor reducido, sin requerir inversiones adicionales ni asumir riesgos financieros significativos.

En consecuencia, se concluye que la sociedad **F&C CONSULTORES S.A.S.**, cuenta con la solidez financiera y capacidad organizacional que mitiga cualquier riesgo que pueda afectar la debida ejecución contractual, concluyéndose que cumple con las conductas económicas generales para el desarrollo del objeto del contrato, así, la URF, en observancia de los principios de transparencia, economía y responsabilidad conforme los postulados que rigen la función administrativa, a partir de los soportes documentales allegados, evidenció la idoneidad del contratista y el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Entidad para la adecuada ejecución contractual.

No obstante, con el fin de asegurar y adoptar medidas de mitigación de riesgos, se requirieron garantías contractuales, conforme consta en el documento de estudios previos (cumplimiento del contrato y calidad del servicio) en observancia de los principios de transparencia, economía y responsabilidad y bajo criterios de proporcionalidad del riesgo y protección de los recursos públicos, en ejercicio de buenas prácticas de la contratación estatal.

El presente análisis fue desarrollado y realizado por la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, en Bogotá D.C., a los diecinueve (19) días del mes de enero de 2026.



KEVIN STEVEN CORREA FAJARDO
Líder Proceso de Gestión Humana