ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SECTOR

CONTRATACIÓN DIRECTA

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN A LA SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE HABILIDADES DIGITALES EN PROGRAMACIÓN A FIN DE PROMOVER TALENTO HUMANO CON CAPACIDADES REQUERIDAS EN SECTOR TECNOLÓGICO DE BARRANQUILLA

I. INTRODUCCIÓN

La educación en Colombia se encuentra consagrada como un derecho fundamental y un servicio público con función social, conforme a lo establecido en el artículo 67 de la Constitución Política de 1991, el cual asigna al Estado la responsabilidad de garantizar su calidad, cobertura, acceso y permanencia. En concordancia, la Ley 115 de 1994 establece la obligación estatal de atender de manera permanente los factores que inciden en la calidad educativa, incluyendo la formación docente, la innovación, la investigación, el uso de recursos pedagógicos y la evaluación del proceso educativo.

En el ámbito territorial, el Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla reconoce la educación como un eje estratégico para la construcción de una sociedad democrática, incluyente y competitiva, posicionándola como una prioridad dentro de sus estrategias de desarrollo económico y social. Esta visión se articula con el Plan Decenal de Educación 2016–2026, el cual plantea que el reto educativo no se limita al acceso y la permanencia, sino que exige una educación de calidad orientada a la innovación, el desarrollo tecnológico, la investigación y la productividad regional, promoviendo el uso pedagógico de las tecnologías y el fortalecimiento de vocaciones en ciencia, tecnología e innovación.

En coherencia con estos lineamientos, el Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 “Barranquilla a Otro Nivel”, adoptado mediante el Acuerdo 006 de 2024, define la educación como un derecho humano fundamental y un bien público, estableciendo el componente de Educación Inclusiva, Innovadora y Sostenible. Dentro de este marco se crea el Programa “Más Educación Innovadora y de Calidad”, del cual se deriva el proyecto “Innovación y vinculación con el sector productivo”, orientado a fomentar el uso pertinente de tecnologías, la cultura de emprendimiento y la articulación efectiva entre el sistema educativo y el sector productivo.

El contexto global y local evidencia la necesidad de transformar los modelos educativos tradicionales para responder a los desafíos del siglo XXI. La rápida evolución tecnológica, la globalización del mercado laboral y los cambios en las dinámicas productivas demandan el desarrollo de habilidades asociadas a la innovación, el pensamiento crítico, la creatividad, la alfabetización digital y el emprendimiento. En este sentido, la promoción de vocaciones tempranas en Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI) se configura como un factor clave para mejorar la calidad de vida, fortalecer la empleabilidad y contribuir al desarrollo humano integral, articulando los proyectos de vida de los jóvenes con las apuestas productivas del territorio.

Barranquilla enfrenta retos estructurales en la relación educación–empleabilidad, evidenciados en una alta proporción de estudiantes en educación media próximos a tomar decisiones sobre su inserción laboral o continuidad educativa, así como en indicadores de desempleo juvenil, informalidad laboral y brechas de género. A nivel regional y nacional, las cifras del DANE muestran una situación que, si bien presenta avances, continúa reflejando la necesidad de políticas públicas focalizadas que fortalezcan la generación de capacidades laborales pertinentes y de alta demanda, especialmente en sectores estratégicos como el tecnológico.

Adicionalmente, se identifica una desconexión entre la oferta educativa y las necesidades del sector empresarial, la cual se manifiesta en altos niveles de desempleo incluso entre personas con formación profesional, y en la creciente tendencia empresarial a priorizar habilidades y competencias demostrables sobre titulaciones formales. Este escenario se acentúa en el sector de

tecnologías de la información, donde el país enfrenta una brecha significativa de talento humano calificado, particularmente en desarrollo de software.

En este contexto, el Distrito de Barranquilla ha adelantado procesos de caracterización poblacional que evidencian una demanda real y una alta aceptación por parte de jóvenes en edades de alta empleabilidad para participar en procesos de formación acelerada en tecnologías de la información, así como resultados positivos derivados de experiencias previas de articulación con el sector productivo. No obstante, para garantizar la continuidad, ampliación y sostenibilidad de estas estrategias, se hace necesario fortalecer la capacidad institucional mediante el apoyo de terceros especializados.

Por lo anterior, resulta indispensable la realización de un estudio que permita sustentar técnica, jurídica y financieramente la contratación de una persona jurídica que apoye la gestión de la Secretaría Distrital de Educación en la implementación del proyecto "Innovación y vinculación con el sector productivo". Dicho estudio debe contemplar el marco normativo vigente, los lineamientos del Plan Distrital de Desarrollo, las necesidades del territorio, la capacidad institucional existente y la experiencia previa, con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas trazadas para la vigencia 2026, la selección y acompañamiento de jóvenes beneficiarios y la consolidación de una estrategia de educación innovadora orientada a la empleabilidad, el emprendimiento y la reducción de la pobreza generacional en Barranquilla.

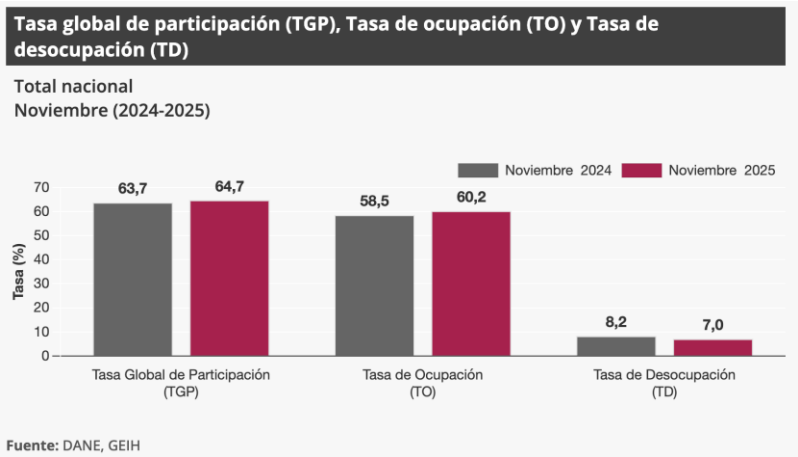
La clasificación de los bienes y servicios, objeto del Proceso de Contratación, son los siguientes:

ÍTEM	CLASIFICACIÓN UNSPSC	CLASE
1	80111600	Servicio de Personal Temporal
2	86101600	Servicios de capacitación vocacional científica.

II. ANÁLISIS DEL MERCADO

- **Empleo y Desocupación**

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%).



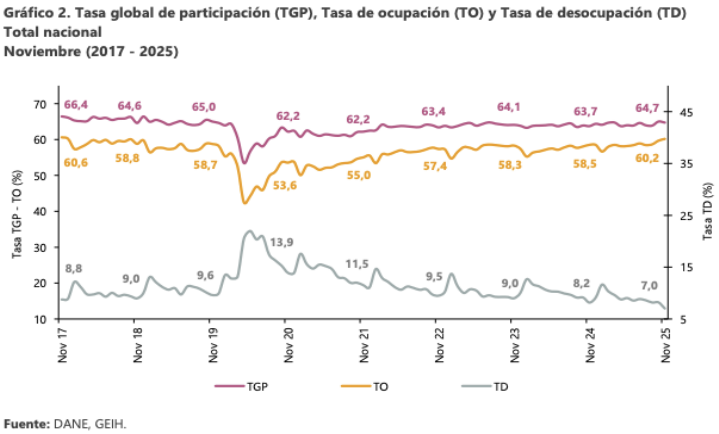
En noviembre de 2025, la tasa de desocupación en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 7,3%, mientras que en noviembre de 2024 fue 8,0%. La tasa global de participación se ubicó en 67,4% y la tasa de ocupación en 62,5%, estas tasas en el mismo mes del año anterior fueron 66,7% y 61,4%,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

- **Principales indicadores del mercado laboral**[1]

Indicadores de mercado laboral mes y trimestre móvil, total nacional y total 13 ciudades y áreas metropolitanas

Total nacional mensual

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%).

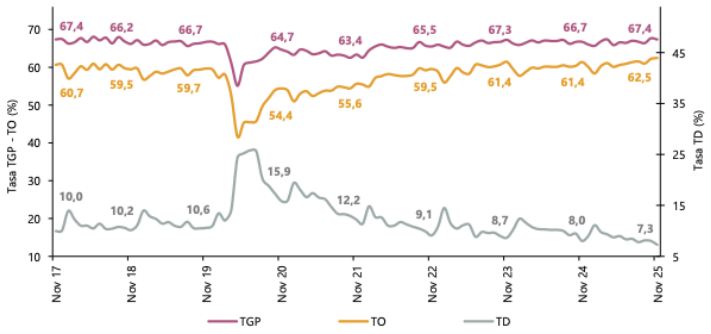


[1] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-nov2025.pdf

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)

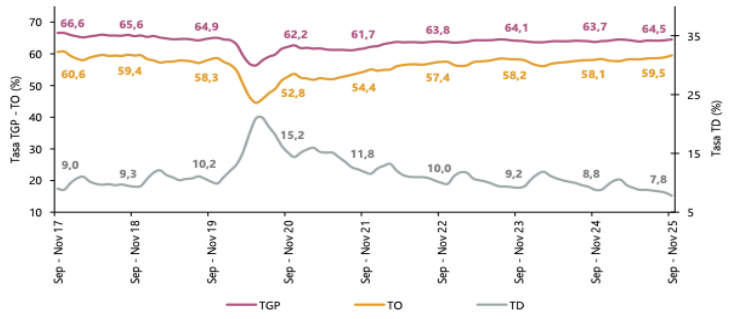


Fuente: DANE, GEIH.

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)



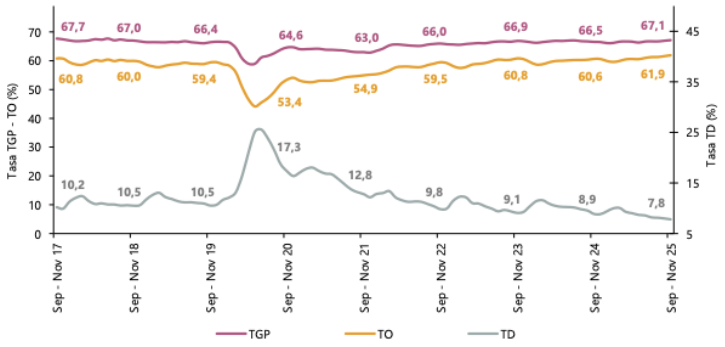
Fuente: DANE, GEIH.

Total 13 ciudades y áreas metropolitanas trimestre móvil

En el trimestre móvil septiembre - noviembre 2025, la tasa de desocupación de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 7,8%, lo que representó una disminución de 1,1 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil septiembre - noviembre 2024 (8,9%). La tasa global de participación se

ubicó en 67,1%, mientras que en el trimestre móvil septiembre - noviembre 2024 fue 66,5%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 61,9%, lo que representó un aumento de 1,3 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior (60,6%).

Gráfico 5. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas
Septiembre - noviembre (2017 - 2025)



Fuente: DANE, GEIH.

Población ocupada según rama de actividad, 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).

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

Fuente: DANE, GEIH.

Población ocupada según posición ocupacional, mes noviembre 2025

En noviembre de 2025, Obrero, empleado particular y Trabajador por cuenta propia fueron las posiciones ocupacionales que más aportaron positivamente a la variación de los ocupados en el total nacional con 2,1 puntos porcentuales cada una.

Tabla 2. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional
Total nacional
Noviembre (2024 - 2025)

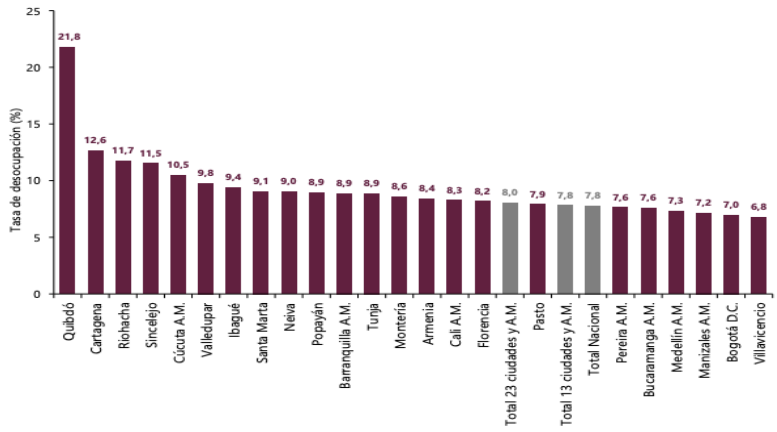
Posición ocupacional	Total nacional				
	Noviembre 2024	Noviembre 2025	Distribución % 2025	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.605**	**24.599**	**100**	**993**	
Obrero, empleado particular	10.280	10.783	43,8	503	2,1
Trabajador por cuenta propia	9.750	10.238	41,6	487	2,1
Jornalero o Peón	807	879	3,6	72	0,3
Empleado doméstico	730	786	3,2	56	0,2
Patrón o empleador	678	650	2,6	-28	-0,1
Trabajador familiar sin remuneración	419	376	1,5	-43	-0,2
Obrero, empleado del gobierno	928	881	3,6	-47	-0,2

Fuente: DANE, GEIH.

Ranking de ciudades según tasa de desocupación, trimestre móvil septiembre - noviembre 2025

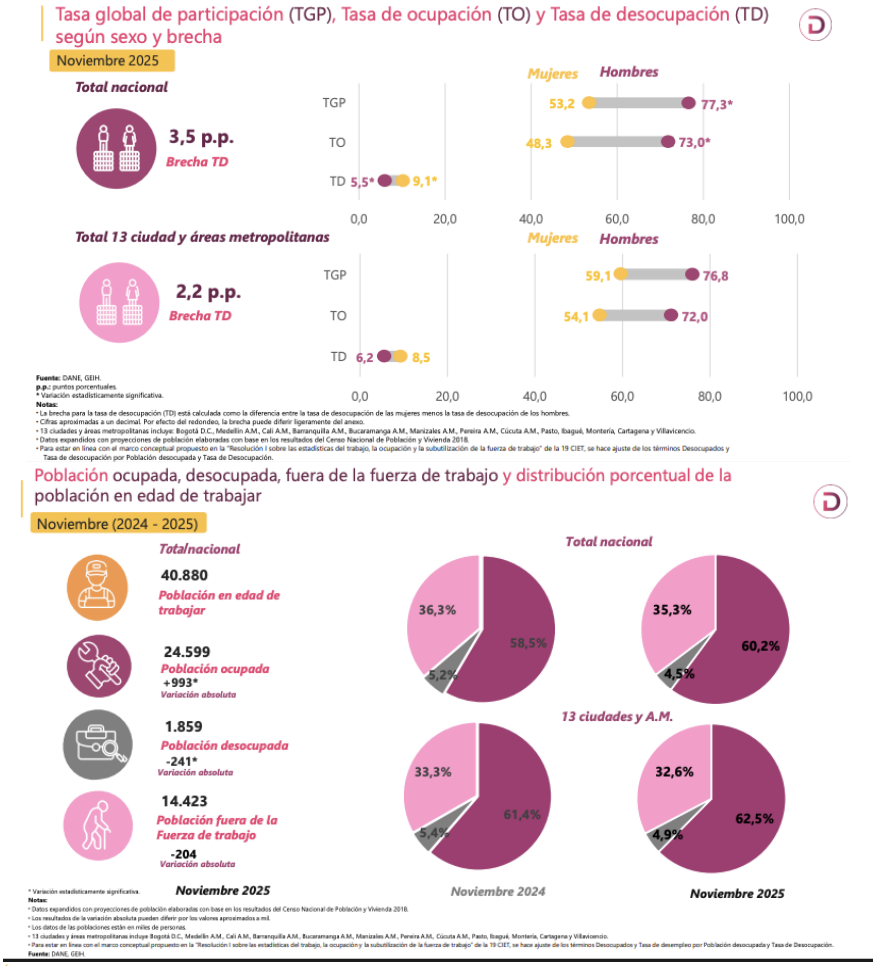
Para el trimestre móvil septiembre - noviembre 2025, de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, las que presentaron mayores tasas de desocupación fueron: Quibdó (21,8%), Cartagena (12,6%) y Riohacha (11,7%). Las ciudades con menor tasa de desocupación fueron: Manizales A.M. (7,2%), Bogotá D.C. (7,0%) y Villavicencio (6,8%).

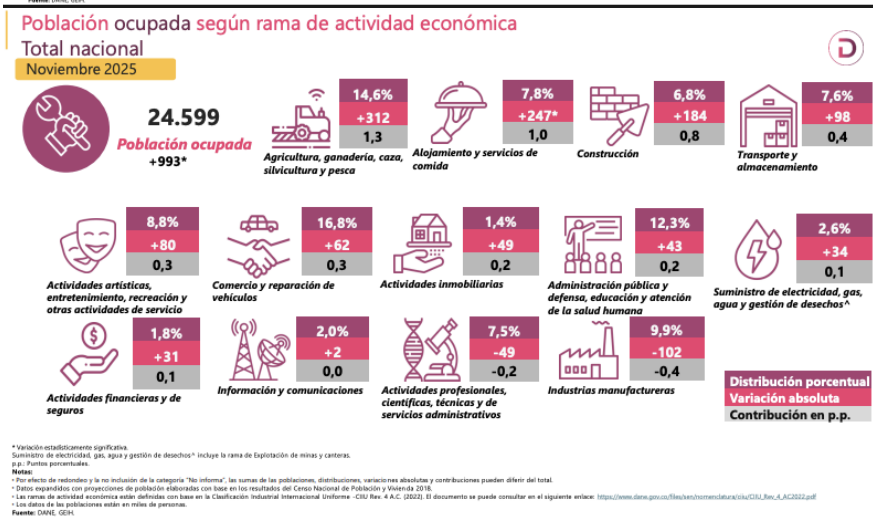
Gráfico 6. Tasa de desocupación según ciudades
Total nacional y 23 ciudades y áreas metropolitanas
Septiembre - noviembre 2025



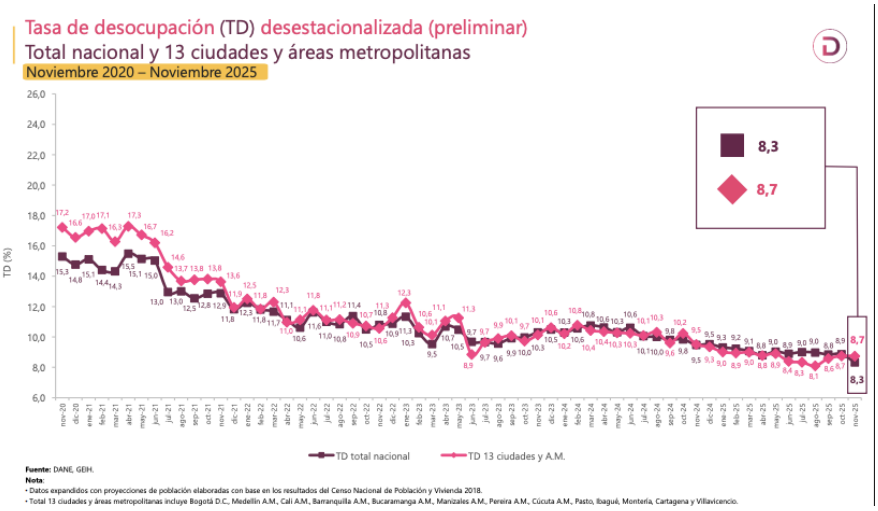
Fuente: DANE, GEIH.

PRINCIPALES RESULTADOS[2]





[2] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/pres-GEIH-nov2025.pdf



Fuente: DANE, GEIH.
Nota:
- Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.
- Total 13 ciudades y áreas metropolitanas incluye Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.

Tasa de desocupación (TD)
Total nacional, 23 ciudades y áreas metropolitanas
Septiembre - Noviembre (2024 – 2025)

Tasa de desocupación	Sep - Nov 24	Sep - Nov 25	Diferencia en p.p.
Quibdó*	26,3	21,8	-4,6
Cartagena	11,6	12,6	1,0
Riohacha*	14,0	11,7	-2,3
Sincelejo	11,9	11,5	-0,3
Cúcuta A.M.	11,1	10,5	-0,6
Valledupar*	12,6	9,8	-2,9
Ibagué	10,0	9,4	-0,6
Santa Marta	9,0	9,1	0,0
Neiva	8,6	9,0	0,4
Popayán*	11,9	8,9	-3,0
Barranquilla A.M.*	11,3	8,9	-2,4
Tunja	10,4	8,9	-1,5
Montería	9,8	8,6	-1,3
Armenia	10,1	8,4	-1,7
Cali A.M.	9,4	8,3	-1,1
Florencia*	13,2	8,2	-5,1
Total 23 ciudades y A.M.*	9,1	8,0	-1,1
Pasto*	9,5	7,9	-1,7
Total 13 ciudades y A.M.*	8,9	7,8	-1,1
Total nacional*	8,8	7,8	-1,0
Pereira A.M.*	9,5	7,6	-1,9
Bucaramanga A.M.	7,5	7,6	0,0
Medellín A.M.	7,4	7,3	-0,1
Manizales A.M.	8,5	7,2	-1,3
Bogotá D.C.*	8,5	7,0	-1,6
Villavicencio	8,4	6,8	-1,6

Fuente: DANE, GEIH.
* Variación estadísticamente significativa.
p.p.: puntos porcentuales.
Notas:
- Total 13 ciudades y áreas metropolitanas incluye Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.
- Total 23 ciudades y áreas metropolitanas incluye 13 ciudades y áreas metropolitanas más Tunja, Florencia, Popayán, Valledupar, Quibdó, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Armenia y Sincelejo.
- Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.
- Para estar en línea con el marco conceptual propuesto en la "Resolución I sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo" de la 19 CIET, se hace ajuste de los términos Desocupados y Tasa de Desempleo por Población desocupada y Tasa de Desocupación.
- Ordenado de mayor a menor por la tasa de desocupación del trimestre móvil Septiembre - Noviembre 2025.
- Los resultados de mercado laboral desagregados para las ciudades que hacen parte de la muestra de la GEIH solo incluyen la información de la cabecera municipal.
- Cifras aproximadas a un decimal. Por efecto del redondeo los totales pueden diferir ligeramente del anexo estadístico.

- **ENCUESTA MENSUAL DE SERVICIOS (EMS)[3]**

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total nacional
Octubre 2025ᵖ / octubre 2024



Fuente: DANE, EMS.

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

Evolución general de los subsectores de servicios

Variación anual de los ingresos nominales y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios (octubre 2025ᵖ / octubre 2024)

En octubre de 2025, trece de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con octubre de 2024.

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios
Total nacional
Octubre 2025ᵖ / octubre 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Ingresos nominales	Ingresos por servicios	Venta de Mercancías	Otros ingresos
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	2,7	2,6	-0,2	0,3
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	8,9	8,8	-0,0	0,1
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	9,1	8,9	0,5	-0,4
J	División 58	Actividades de edición	-9,0	-8,6	-1,9	0,6
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-6,3	-4,7	-2,8	1,2
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	2,7	3,4	0,0	-0,8
J	División 61	Telecomunicaciones	-2,7	-2,2	-0,8	0,2
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	6,4	7,0	-0,6	-0,0
LN	Sección L, División 68 Sección N, Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	6,4	7,1	-0,5	-0,2
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-5,4	-5,4	-0,0	-0,0
M	Clase 7310	Publicidad	8,0	8,2	-0,1	-0,1
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	17,0	16,9	0,0	0,1
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-8,2	-8,2	0,0	0,1
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	5,4	5,3	0,0	0,1
P	Grupo 854	Educación superior privada	9,5	8,3	0,1	1,1
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	5,1	5,2	-0,2	0,1
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	7,2	6,7	0,3	0,3
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	8,4	7,3	0,1	-1,0

Fuente: DANE, EMS.

Variación anual del personal ocupado total y contribución por tipo de contratación, según subsector de servicios (octubre 2025ᵖ / octubre 2024)

En octubre de 2025, seis de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en el personal ocupado total, en comparación con octubre de 2024.

Tabla 2. Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Total nacional
Octubre 2025ᵖ / octubre 2024

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

Fuente: DANE, EMS.

Variación anual de los salarios y contribución por tipo de contratación, según subsector de servicios (octubre 2025[p] / octubre 2024)

En octubre de 2025, todos los subsectores de servicios presentaron variación positiva en los salarios, en comparación con octubre de 2024.

Tabla 3. Variación anual de los salarios y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Total nacional
Octubre 2025[p] / octubre 2024

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

Fuente: DANE, EMS.

Variación año corrido de los ingresos nominales, personal ocupado total y salarios, según subsector de servicios (enero - octubre 2025[p]/ enero - octubre 2024)

En lo corrido de 2025, quince de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos, tres presentaron aumento en el personal ocupado total y todos los subsectores presentaron incremento en los salarios, en comparación con el mismo periodo de 2024.

Tabla 4. Variación año corrido de los ingresos nominales, personal ocupado total y salarios, según subsector de servicios
Total nacional
Enero - agosto 2025[p] / enero - agosto 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Variación (%) Año corrido		
Sección	División	Descripción	Ingresos	Personal Ocupado total*	Salarios**
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	15,4	2,9	7,5
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	11,0	-1,8	10,1
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	8,8	-0,8	10,2
J	Divsión 58	Actividades de edición	-0,3	-4,6	7,5
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-2,4	-2,5	8,5
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	5,0	-3,4	4,8
J	División 61	Telecomunicaciones	4,5	-7,6	7,1
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	9,3	-1,3	7,6
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	5,9	0,7	7,8
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	3,4	-7,3	8,6
M	Clase 7310	Publicidad	4,4	-2,8	10,5
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	12,1	-2,1	9,5
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-0,4	-3,7	8,2
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	10,3	3,2	8,4
P	Grupo 854	Educación superior privada	7,2	-1,4	7,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	3,7	-2,1	4,9
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	6,2	-0,1	6,8
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	6,1	-0,9	10,3

Fuente: DANE, EMS.

III. TÉCNICO

Para la consecución del objeto contractual "**PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN A LA SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE HABILIDADES DIGITALES EN PROGRAMACIÓN A FIN DE PROMOVER TALENTO HUMANO CON CAPACIDADES REQUERIDAS EN SECTOR TECNOLÓGICO DE BARRANQUILLA",** el futuro contratista debe ser una persona jurídica que reúna las condiciones de idoneidad para prestar el servicio requerido, acreditando tres (03) contratos que reúnan las siguientes condiciones:

Contratos cuyo objeto o alcance o actividades sean el desarrollo de talleres con población de niños, niñas, adolescentes, jóvenes. De igual forma, deberá acreditar que suscribió y ejecutó tres (03) contratos cuyos valores sumados sea igual o superior al valor del contrato que se pretende suscribir.

ALCANCE DEL OBJETO

- **Modalidad Formación**: Apoyar a la Secretaría Distrital de Educación en la estrategia de formación de hasta máximo 330 jóvenes en la modalidad de entrenamiento entre 17 y 28 años, en habilidades de programación, inglés técnico del sector TIC y habilidades socioemocionales para mejorar su calidad de vida y empleabilidad en el Distrito de Barranquilla.
- **Modalidad Acompañamiento Empleabilidad Egresados**: Realizar seguimiento, acompañamiento a la empleabilidad y aplicación de proceso para desarrollo humano, técnico y profesional a máximo 100 coders egresados formados en 2025., en la modalidad de acompañamiento para el fortalecimiento continuo.
- En resumen, el alcance del objeto contractual implica el entrenamiento de 330 jóvenes y acompañamiento de 100 jóvenes para **empleabilidad y fortalecimiento continuo**, egresados en el 2025, para un total de hasta 430 jóvenes en las 2 modalidades de vinculación señaladas.

BENEFICIARIOS

- 330 jóvenes formados en habilidades de programación, inglés técnico del sector TIC y habilidades socioemocionales
- 100 coders egresados (formados en 2025).
- En resumen, hasta 430 jóvenes beneficiados en las 2 modalidades de vinculación señaladas

OBJETIVO GENERAL

Realizar apoyo y acompañamiento en la implementación de una estrategia formativa que conlleve a mejorar los niveles de empleabilidad de un grupo de jóvenes entre los 17 y 28 años, a través del aprendizaje de herramientas tecnológicas y de innovación y la construcción de habilidades que permitan formar en desarrollo de software a jóvenes para hacerlos altamente empleables y disminuir la brecha de pobreza generacional en la ciudad a través de la educación innovadora.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar la generación de un escenario de aprendizaje intensivo en capacidades, habilidades y competencias en componentes socioemocionales de empleabilidad, inglés técnico del sector TIC y desarrollo de software como elementos móviles de empleabilidad y reducción de la pobreza en el Distrito Especial Industrial y Portuario de Barranquilla.
- Realizar apoyo y acompañamiento en los procesos de entrenamiento intensivo en lenguajes específicos de programación en un grupo de jóvenes entre 17 y 28 años del Distrito Especial Industrial y Portuario de Barranquilla.
- Apoyar la dinamización de procesos de seguimiento y mejoramiento continuo en habilidades fundamentales para la empleabilidad sostenible en los egresados, como parte integral de la comunidad de desarrolladores y el aporte al Distrito como ecosistema tecnológico y de innovación.

METODOLOGÍA

La meta fundamental es que esta estrategia se constituya como una opción de entrenamiento ágil, eficiencia en la formación y la búsqueda de alta empleabilidad con calidad de vida. Es por esto por lo que no se establece un proceso de academia tradicional o de formación tradicional.

Con esta estrategia se puede definir al Coder como un desarrollador de software en entrenamiento intensivo, cuya vinculación con el proveedor que cumpla con las condiciones, simula un contrato con naturaleza de empleabilidad, fundamentando su actuar práctico en la presencialidad, la resolución de tareas y proyectos específicos y una responsabilidad de actuación proactiva, eficiente y consistente en un contexto laboral determinado, lo que constituye que el Coder no sea un estudiante, ni tampoco un aprendiz, no es un alumno; es una persona entrenada de simulación de sujeto "*laboralmente vinculada"* con metas, planes trabajo y de seguimiento e indicadores concretos, una persona en un proceso formativo en un ambiente empresarial, con todas las condiciones de un trabajo en la industria tecnológica.



Los factores de seguimiento y evaluación del desempeño técnico, en el contexto de apoyo y acompañamiento a las estrategias de la Secretaría Distrital de Educación del Distrito de Barranquilla en el cumplimiento de sus metas e indicadores, se basa en la metodología OKR (*Objectives and Key Results* - Objetivos y resultados clave), que busca determinar cuáles son las premisas prácticas fundamentales y resultados esperados:

1. Entrenamiento de calidad con fines de alta empleabilidad
2. Buen relacionamiento humano y capacidad autocrítica
3. Reconocimiento y mejoramiento continuo del error
4. Destreza técnica con sentido humano
5. Habilidad comunicativa práctica y orientada

DISEÑO CURRICULAR - VINCULACIÓN FORMACIÓN CODER

El apoyo y acompañamiento que realice el proveedor para la implementación de la estrategia deberá establecerse en un lapso de los diez meses de intervención en entrenamiento en tres áreas constitutivas como diferenciales en el mercado laboral del siglo XXI. El modelo se ejecuta durante diez meses consecutivos de forma presencial guiada por diseño instruccional, en tres momentos base: momento de fundamentación, momento de ambientación, momento de profundización.

El momento de fundamentación establece las bases de programación, aspectos básicos para el desempeño en el mundo del desarrollo de software, así como elementos funcionales de comunicación en una segunda lengua y aspectos fundamentales de habilidades comunicacionales, relacionales y comportamentales.

El proveedor deberá dentro de la metodología utilizada, facilitar el desarrollo de laboratorios desde metodologías STEAM, sistemas de intervención comportamental y desempeño por tareas en segunda lengua, bajo sistemas didácticos activos, independientes y objetivos que permita establecer las personas más aptas en el contexto del desarrollo humano para promover una caracterización de personal en cuya intervención se deberá lograr personal de alta empleabilidad que cumple con características del aprendizaje, constitutivos y característicos del Modelo de entrenamiento y formación.

1. **Aprendizaje Contextual:** El proveedor deberá realizar apoyo y acompañamiento en el planteamiento de análisis y selección de procesos de entrenamiento fundamentados en contextos reales y dinámicas presentes en el contexto corporativo y empresarial, el proveedor deberá contar con un ecosistema de entrenamiento que simule condiciones y características de contextos de desempeño reales en el renglón económico del desarrollo de software y las empresas de base tecnológica.
2. **Aprendizaje funcional**: El proveedor deberá contar con una metodología que determine por la capacidad adaptativa del conocimiento a contextos empresariales,

buscando un sujeto competente, flexible, proactivo y adaptable a las circunstancias naturales del sector empresarial del Siglo XXI.

3. **Aprendizaje para las relaciones humanas:** El proveedor deberá contar como un ecosistema de interacción y potenciación de las capacidades humanas, por ende, se busca entrenar y formar personas cuya capacidad para construir relaciones de confianza, productivas y eficientes es fundamental, mostrándose como seres resilientes, con capacidad de escucha, liderazgo y decisión desde el humanismo contemporáneo, a fin de apoyar y realizar acompañamiento a la Secretaría Distrital de Educación en su gestión en el fomento de la innovación de proyectos educativos.
4. **Aprendizaje profundo:** Apoyar en la promoción de condiciones para que todo lo aprendido y reflexionado conlleve la aplicación conceptual y técnica a la resolución de problemas auténticos, relacionando dichas formas de afrontar situaciones a la problematización y respuestas cotidianas e históricas de cada persona.

5. **Aprendizaje basado en proyectos:** El proveedor deberá apoyar el establecimiento de los fundamentos de la intervención a través del entrenamiento en dispositivos organizados procedimentalmente en proyectos. Los proyectos deberán ser fácticos, obtenidos de entidades reales y con fundamento en necesidades reales, lo que deberá aperturar además la relación del proveedor con el sector real no desde el egreso de las personas que se forma, sino desde la intervención y reconocimiento de entidades reales desde el proceso de entrenamiento y formación.
6. **Aprendizaje autónomo-metacognitivo:** El proveedor deberá realizar acompañamiento en la promoción de la reflexión del proceso particular de cada persona, para ello será fundamental generar dinámicas autónomas en el manejo del tiempo, las tareas y los objetivos, además de la reflexión autocrítica del aprendizaje, facilitando mejoras en el proceso de comprensión, la sistematización y afrontamiento de los errores de forma individual y la capacidad de autocorregirse y autorregularse, permitiendo así la autoevaluación.
7. **Aprendizaje por trabajo colaborativo:** El proveedor deberá realizar acompañamiento en la respuesta a problemáticas y demandas del contexto, estimulando la capacidad de cooperación, buscando una interdependencia positiva con procesos de evaluación individual, pero con afrontamiento grupal de los retos, permitiendo así la coevaluación.

La meta fundamental de esta estrategia deberá constituirse como una opción de entrenamiento ágil, eficiencia en la formación y la búsqueda de alta empleabilidad con calidad de vida. Es por esto que no se constituye un proceso de academia tradicional o de formación tradicional, se despliegan proyectos por cada contenido conceptual y teórico y se busca establecer el uso y apropiación de herramientas tecnológicas, de vanguardia y de uso corporativo en cada temática abordada.

El proveedor para la realización de apoyo y acompañamiento a la Secretaría Distrital de Educación deberá contar con un modelo desde su naturaleza adaptativa y evolutiva que cuente en cada área de una estructura formativa, transformadora y de entrenamiento:

- **Estructura de entrenamiento intensivo de talento técnico:** Corresponde a la parte integral del modelo que desarrolla entrenamiento técnico acelerado de alto rendimiento en desarrollo de software y elementos tecnológicos. Se fundamente en análisis de uso y desarrollo de herramientas técnicas de alto nivel, sustentados en la simulación de ambientes laborales TI con aplicaciones secuenciales en sistemáticas de proyectos bajo metodologías agiles.
- **Estructura Be-Labs para habilidades socio emocionales:** Fundamentada en ciencias del comportamiento, filosofía, teorías integrales de desarrollo humano y antropología, Be-Labs se configura como un escenario innovador donde se simulan con fines de transformación de talento situaciones que requieren adaptación, manejo de emociones y toma de decisiones en situaciones reales simuladas cuidadosamente, preparando al sujeto para su actuación en el mercado laboral.
- **Estructura Agile Task Based languaje:** Formación a la medida en ingles aplicado a procesos de metodologías agiles naturales para el desempeño en el mundo TI, garantizando procesos de interacción con clientes, usuarios y otros procesos de interacción, fundamentando a la persona para sobrellevar las demandas del mundo laboral.

El desarrollo de esta intervención presencial, se realizará por módulo, la cual tiene por finalidad abordar el contenido conceptual, generar espacio de interacción, disertación y discusión de lo abordado, plantear discusiones y aplicar ejercicios prácticos, previos al desarrollo de un proyecto integral por módulo que se desarrolló con tutoría del enseñante y apoyo y acompañamiento en tiempo real, facilitando desde una sede la presencia del aprendiz durante 7 horas diarias durante cinco días de la semana:

ETAPAS SEGUN MODALIDAD

A continuación, se explica las etapas para las 2 modalidades de intervención, recordando que:

- Modalidad Formación: Coders nuevos 2026
- Modalidad Acompañamiento: Coders egresados 2025

ETAPAS DEL PROYECTO

ETAPA	DESCRIPCIÓN	TIEMPO PROYECTADO
Alistamiento	Preparación de sede, logística, puesta en marcha del proceso y selección de beneficiarios	3 semanas (enero)
Ruta Básica	Formación inicial y nivelación	18 semanas (febrero-mayo)
Ruta Avanzada	Especialización según talento	18 semanas (junio-septiembre)
Ruta Profundización	Profundización según especialización	9 semanas (octubre-noviembre)
Evaluación	Informe final y análisis estadístico	3 semanas (diciembre)

A continuación, se detallan las etapas del proceso de formación (entrenamiento), con área (Habilidades Socioemocionales, Desarrollo Software, Segunda Lengua-ingles), modulo y duración.

Etapa	Área	Modulo *	Duración
Ruta básica (Fundamentación)	Habilidades socioemocionales (Modelo Be-Labs aplicado)	Cultura y valores	4 meses (18 Semanas)
		Proyecto de vida	
		Aplicación Laboratorio funcional	
	Desarrollo de software (Sistema de aceleración de talento)	Fundamentos de programación- Phyton	
		Frontend, JavaScript HTML y CSS	
		Bases de datos	
	Segunda lengua- Ingles (Modelo Agile TBL)	Boot up	
		Syntax and semantics	
		Debbuging communication	
		Pruebas y proyectos	
Ruta Avanzada (Ambientación y Énfasis)	Habilidades socioemocionales (Modelo Be-Labs aplicado)	Habilidades maestras	4 meses (18 Semanas)
		Habilidades para el éxito profesional	
		Inmersión al mundo laboral	
		Vida en balance	
		Aplicación Laboratorio funcional (Simultaneas al desarrollo regular de módulos)	
	Desarrollo de software (Sistema de aceleración de talento)	Tres módulos- Dependiendo del lenguaje en el que se especialice el Coder	
	Segunda lengua- Ingles (Modelo Agile TBL)	API talk	
		Agile Conversation	
		Deploy and showcase	
		Pruebas y proyectos	
Ruta de Profundización (Complementos)	Desarrollo de software (Sistema de aceleración de talento)	Dependiendo de las necesidades de la industria y la ruta de Avanzada	2 meses (9 semanas)
	Habilidades socioemocionales (Modelo Be-Labs aplicado)	Aplicación Laboratorio funcional 4-5 (Simultaneas al desarrollo regular de módulos)	
		Aplicación Laboratorio funcional (Simultaneas al	

		desarrollo regular de módulos)	
	Segunda lengua- Ingles (Modelo Agile TBL)	Procesos nivelatorios y preparatorios vida laboral	
		Assesment y proyectos	

El proveedor deberá contar con una metodología basada en proyectos, ejecutable bajo procesos de células de proyectos, que se intervienen de forma integral desde las tres áreas que componen el diseño curricular (Habilidades del ser, Programación y desarrollo de software y segunda lengua), su proceso de base cotidiano se describe desde retos y en diseños didácticos centrados en el estudiante y el aprendizaje aplicable de forma autónoma, además de centrar la evaluación en procesos metacognitivos que permitan una comprensión desde el error y la aprehensión del procedimiento utilizado en función integral del entendimiento. La metodología deberá utilizar procesos de Work Shop de expertos en intervenciones cortas que derivan en el desarrollo de talleres, proyectos y retos guiados por el docente en el ambiente de entrenamiento a modo de ecosistema de aprendizaje.

ETAPAS PARA MODALIDAD ACOMPAÑAMIENTO Y EMPLEABILIDAD EGRESADOS

Para los coders egresados de la vigencia 2025 (100 coders) con alto desempeño y empleabilidad se realizará durante 5 meses un acompañamiento de empleabilidad y fortalecimiento continuo. Orientada al Re-skilling (reentrenamiento en nuevas tecnologías o metodologías) y Up-skilling (mejoramiento y profundización de competencias existentes).

Esta modalidad se concibe como una etapa de consolidación de la empleabilidad sostenible, en la que los egresados deberán mantenerse activos a través de estrategias de actualización técnica, fortalecimiento del perfil profesional y conexión directa con empresas del sector productivo. El proveedor deberá ofrecer al egresado de la vigencia 2025 (100 egresados), un ecosistema de empleabilidad gestionado y administrado por el Staff del proveedor donde empresas del sector productivo relacionados con el sector tecnológico participan activamente.

Área de entrenamiento	Foco de Re-skilling / Up-skilling	Objetivo del acompañamiento	Modalidad y frecuencia
Desarrollo de Software	Actualización en frameworks, metodologías ágiles y cloud computing. Introducción a herramientas emergentes (IA aplicada, DevOps, testing automatizado).	Asegurar actualización técnica y adaptación a demandas de mercado.	Talleres técnicos semanales (virtuales o presenciales).
Habilidades Socioemocioanles (Soft Skills)	Desarrollo avanzado en liderazgo colaborativo, comunicación estratégica, gestión del estrés y resolución de conflictos.	Potenciar la madurez profesional, la estabilidad emocional y la adaptabilidad organizacional.	Sesiones quincenales tipo Be-Lab situacional, mentorías grupales y coaching individual.

Inglés Técnico	Consolidación del dominio comunicativo en contextos profesionales: negociación, entrevistas, reportes, presentaciones.	Alcanzar fluidez funcional en entornos laborales TI.	Laboratorios de conversación semanales con enfoque Task-Based (presencial/virtual).

IMPLEMENTACIÓN

Etapa I Alistamiento: ***Preparación de sede, logística operativa, puesta en marcha del proceso y selección de beneficiarios.*** El primer momento del proceso consistirá en disponer de los recursos humanos, técnicos, financieros y procedimentales para el desarrollo integral del proyecto, así como el proceso de selección de los 330 jóvenes que recibirán la formación durante el año 2026.

Durante esta etapa se desarrollan como actividades tácticas las siguientes:

- Desarrollo de actividades logísticas preoperativas.
- Preparación de aspectos pedagógicos y didácticos para la aplicación del modelo.
- Alineación y alistamiento del staff en sitio para la intervención conforme lo establecido en el modelo.
- Promoción y comunicación del proyecto, su estructura, características y funcionamiento a la comunidad del Distrito con el fin de seleccionar los jóvenes a intervenir en el desarrollo del programa (Población objetivo).
- Proceso de selección de aspirantes a participar del programa: pruebas lógicas, identificación sociodemográfica, entrevistas, lista de elegidos, lista de espera, validación de egreso por parte de colegio o corroboración de domicilio en la ciudad de Barranquilla.
- Firma de acuerdos, cartas de compromiso y aprobación de normas de comportamiento, reglamentos internos y criterios de corresponsabilidad para la vinculación de una población de 330 jóvenes, así como su registro.

Criterio de selección	Descripción	Tipo de criterio
Edad	Entre 17-28 años	Excluyente
Ciudad de egreso bachillerato	Solo Distrito de Barranquilla	Excluyente
Colegio de egreso bachillerato	Colegio vigilado por la secretaría Distrital de Educación	Excluyente
Arraigo	Si reside en Barranquilla, pero egreso de colegio fuera de la ciudad debe ser residente desde hace 2 años en la ciudad, desde enero 2024, mínimamente.	Excluyente
Capacidad en lógica y razonamiento	Mayor al 50% en prueba	Semi- excluyente
Características sociodemográficas	Mayor al 50% en aceptación	Semi- excluyente
Nivel de riesgo comportamental	Bajo, medio en entrevista	No excluyente

NOTA: Para validar el arraigo el aspirante presentará una declaración juramentada (firmada) a la que anexará:

- Para validar residencia: Contrato de arriendo domicilio, certificado de tradición, recibo publico domiciliario (inferior a 3 meses), SISBEN BAQ www.sisben.gov.co, Carnet o Certificado afiliación a instituciones de la ciudad, censo electoral www.registraduria.gov.co . Cualquiera de los anteriores se considera valido y suficiente.
- Para validar residencia en años: Estudios en Barranquilla (certificado o diploma), Contratos o Constancia laborales con empresas en Barranquilla, Consulta ADRES Consulta Afiliados BDUA, cita médica o similares. Cualquiera de los anteriores se considera valido y suficiente.

Durante la etapa de alistamiento se validará de forma activa con la Secretaría Distrital de Educación, la documentación para generar la vinculación efectiva.

ETAPA II RUTA BÁSICA DE ENTRENAMIENTO

La ruta básica de entrenamiento constituye un espacio de conocimiento y desarrollo de destrezas fundamentales para el futuro desempeño de un Desarrollador de Software Junior, estableciendo un sistema de relacionamiento activo entre conceptos y teorías elementales para el desarrollo y la industria TI, con metodologías agiles de trabajo y ambientación en células de trabajo dinámicas, activas y productivas, permitiendo una transformación del aprendizaje del coder en un sujeto activo de su desarrollo de capacidades y no como un oyente pasivo conforme lo establecen metodologías tradicionales de enseñanza.

Esta etapa se constituye en el escenario de ambientación metacognitiva del coder y futuro desarrollador de Software, el proceso de fundamentación se desarrolla durante cuatro meses de los 10 totales correspondiente a un 40% del total del proceso, el cual transita por espacios de aprendizaje y transformación en las tres áreas que constituyen el diseño curricular con el siguiente contenido:

- **Habilidades Socioemocionales:** Tres módulos (Cultura, Valores y proyecto de vida)
- **Desarrollo de software:** Cuatro módulos (fundamentos de programación, Frontend, JavaScript y Bases de datos).
- **Ingles técnico del sector TIC:** Tres módulos (Boot up, Syntax and semantic, Debbuging communication).

Sumado al funcionamiento de las tres áreas curriculares se desarrollarán cinco actividades de Bienestar y desarrollo integral centrándose en temas como aprendizaje consciente, rol de la mujer en el mundo del desarrollo y prevención del suicidio).

ETAPA III RUTA AVANZADA DE ENTRENAMIENTO

La ruta avanzada entrenamiento constituye un espacio de afianzamiento, aplicación y construcción de juicios críticos donde las dinámicas de trabajo y simulación de un ambiente laboral en la industria

TI plantea retos, proyectos reales o simulados y metodologías de trabajo reales y dinámicas, en el contexto del aprendizaje de lenguajes y tecnológicas especificas en Frontend o Backend,

Esta etapa se constituye en el escenario de maduración metacognitiva del coder y futuro desarrollador de Software, el proceso de especialización de lenguaje se desarrolla durante cuatro meses de los 10 totales correspondiente el 40% del total del proceso, el cual transita por espacios de aprendizaje y transformación en las tres áreas que constituyen el diseño curricular con el siguiente contenido:

- **Habilidades socioemocionales:** Cuatro módulos (Habilidades maestras, habilidades para el éxito profesional, inmersión al mundo laboral y vida en balance)
- **Desarrollo de software:** Dos módulos (Dependiendo del lenguaje en el que se especialice el Coder)
- **Ingles técnico del sector TIC:** Tres módulos (API talk, Agile Conversation, Deploy and showcase)

Sumado al funcionamiento de las tres áreas curriculares se desarrollarán cuatro actividades de Bienestar y desarrollo integral centrándose en temas como yoga y alivio del estrés, Acoso laboral e interculturalidad.

ETAPA IV RUTA DE PROFUNDIZACIÓN

Durante la ruta de profundización el coder se expone a herramientas y tecnologías que profundizan lo ya aprendido, presenta su assessment (valoración) de empleabilidad y se diagnostica como empleable o no empleable, en esta etapa se desarrollan las siguientes actividades:

- Procesos de profundización en herramientas en desarrollo de software.
- Procesos de nivelación en inglés y seis clubes de conversación.
- Actividades de bienestar y cultura complementarios a la formación ya alcanzada.
- Simulación de entrevista laboral y revisión definitiva de hoja de vida.

ETAPA V EVALUACIÓN Y RESULTADOS DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

La etapa de evaluación constituye la revisión de todo el proceso, la preparación de los resultados y acciones de mejora propios del proceso de aprendizaje y la disposición de diagnósticos sobre cada Coder, sirviendo de insumo para proceso de empleabilidad posterior al egreso. De acuerdo con la metodología del proveedor se brindará acompañamiento y orientación ocupacional.

ENTREGABLES POR ETAPAS

Etapa	Actividades	Entregables
I Alistamiento: Preparación de sede, logística, puesta en marcha del proceso y selección de beneficiarios	Proceso de preparación del ecosistema de entrenamiento y los aspectos, académicos, formales y nivelatorios de la población sujeto del programa de entrenamiento. Selección de los 330 jóvenes objeto del programa y validación de egreso de colegio distrital o domicilio corroborado en el Distrito.	**Informe Alistamiento** que contiene, Descripción General de Actividades, Relación Talento Humano contratado, evidencia fotográfica, matrícula 330 jóvenes coders, inducción y cronograma. Hojas de vida y soportes Staff. Informe de proceso de selección de beneficiarios: pruebas lógicas, identificación sociodemográfica, entrevistas, lista de elegidos, lista de espera, validación de egreso por parte de colegio o corroboración de domicilio en la ciudad de Barranquilla. Lista de 330 jóvenes elegidos y al menos 100 en lista de espera. Informe proceso de nivelación e inducción de los 330 jóvenes con evidencia fotográfica. Actas de alineación metodológica y preparación del Staff de intervención de Coders.
II Ruta básica de entrenamiento	Ejecución del proceso curricular de fundamentación y desarrollo de habilidades, capacidades y competencias durante los primeros cuatro meses del programa, permitiendo el desarrollo de fundamentación en habilidades del ser, aspectos básicos de comunicación en ingles aplicado al sector TI, fundamentos de programación, elementos	**Informe Ruta Básica** que contiene: Seguimiento a jóvenes Coder a través de la plataforma Moodle (Coder Activos, Seguimiento y Asistencia), reporte de evaluaciones de desempeño, análisis de deserción y permanencia, informe avances por áreas y módulos y anexo fotográfico.

	básicos de fronted, JavaScript básico y bases de datos.	
III Ruta avanzada de entrenamiento	Ejecución del proceso curricular de interiorización de habilidades, capacidades y competencias hasta el logro de un perfil de Desarrollador de Software Junior, con nivel aceptable de comunicación en inglés y habilidades socioemocionales consistentes con las demandas del mercado laboral de la industria TI.	**Informe Ruta Avanzada** que contiene: Seguimiento a jovenes Coder a través de la plataforma Moodle (Coder Activos, Seguimiento y Asistencia), reporte de evaluaciones de desempeño, análisis de deserción y permanencia, informe avances por áreas y módulos, anexo fotográfico.
IV Ruta de profundización	Ejecución del proceso curricular de perfeccionamiento de las habilidades en las tres áreas de cara a la obtención de un perfil más integral	**Informe Ruta Profundización** que contiene: Seguimiento a jovenes Coder a través de la plataforma Moodle (Coder Activos, Seguimiento y Asistencia), reporte de evaluaciones de desempeño, análisis de deserción y permanencia, informe avances por áreas y módulos, anexo fotográfico.
V Evaluación y resultados del proceso de aprendizaje	Revisión integral del proceso, análisis estadístico, cualitativo y cuantitativo del desarrollo de los 10 meses de intervención, entrenamiento y formación, aplicación Be-Labs y hojas de desarrollo de coders empleables.	**Informe Ruta Evaluación** que contiene: Informe de evaluación del proceso de formación en los aspectos de desempeño, aprendizaje, deserción y permanencia. Informa acompañamiento ocupacional bajo metodología, evidencia fotográfica, lista de coders empleables con descripción de capacidades y diagnósticos de capacidad.

IMPLEMENTACIÓN DEL ACOMPAÑAMIENTO EMPLEABILIDAD EGRESADOS

El apoyo al proceso de egreso supone en sí misma, una sola etapa donde la persona que culmino un proceso de formación y entrenamiento vigencia 2025, es asistido en posibilidades de empleabilidad

y se generan una serie de intervenciones sistemáticas, que buscan fortalecer los perfiles y hacerlos más atractivos para el mercado laboral de industria tecnológica. Se propone con fundamento en los solicitado y revisado por agentes de la industria.

Dicho proceso se ejecutará a través de un cronograma de actividades durante 5 meses especificados de la siguiente forma.

Mes	Área principal	Actividad	Modalidad	Resultado esperado
1	Habilidades Socioemocionales	Evaluación de perfil profesional. Identificación de brechas y metas individuales. Taller Simulación de liderazgo ágil en equipos híbridos.	Presencial	Plan personal de empleabilidad. Evidencia de toma de decisiones colaborativas.
	Software	Taller técnico de actualización en frameworks modernos (React, Nod e.js o Django).	Virtual	Sprint corto de actualización.
	Inglés Técnico	Laboratorio de conversación: “Tech Interview Simulation” (entrevista en inglés).	Virtual	Evaluación oral funcional y retroalimentación.
2	Software	Sprint de micro proyecto en cloud (AWS, Azure o Firebase). Taller técnico: automatización de pruebas y control de versiones (Git, Jest).	Virtual	MVP Repositorio funcional actualizado.
	Inglés Técnico	Taller de “Pitching Projects in English”.	Presencial	Simulación Presentación de proyecto ante validadores externos.
	Habilidades Socioemocionales	Mentoría colectiva: Gestión del tiempo y resiliencia profesional.	Virtual	Bitácora de autogestión y hábitos.
3	Inglés Técnico	Role-play: negociación con cliente extranjero (Task-Based).	Virtual	Evaluación de desempeño comunicativo.
	Habilidades Socioemocionales	Taller Regulación emocional y toma de decisiones bajo presión.	Presencial	Informe de resiliencia y liderazgo adaptativo.
	Software	Laboratorio de integración continua y DevOps básico.	Virtual	Configuración en GitHub Actions o similar.
	Inglés Técnico	Taller: “Writing Technical Reports and Documentation”.	Virtual	Documento técnico bilingüe.
4	Habilidades Socioemocionales	Mentoría de construcción de marca personal y networking digital. Mentoría de Resolución de conflictos y comunicación asertiva.	Virtual	Perfil actualizado en LinkedIn y portafolio digital. Evidencia de coevaluación de desempeño.
	Software	Workshop: Inteligencia Artificial aplicada a proyectos especificos.	Presencial	Implementación de modelo simple

	Inglés Técnico	Club de conversación “Advanced Tech Topics”.	Virtual	Mejora en fluidez y comprensión auditiva.
5	Software	Retos de programación colaborativa: Hackathon	Presencial	Producto mínimo viable (MVP).
	Inglés Técnico	“Job Interview Marathon”: entrevistas con empresas aliadas.	Presencial	Evaluaciones de desempeño comunicativo.
	Habilidades Socioemocionales	Mentoría de cierre: Balance emocional y plan de carrera.	Virtual	Employee journey map

RESULTADOS ESPERADOS

MODALIDAD-ETAPA	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR	METODO DE MEDICIÓN
Formación - Alistamiento	Alistamiento realizado	Informe de Alistamiento	Documento Compilatorio
Formación - Alistamiento	Listado Matriculados	Número de coders matriculados	Listado en formato XLSX
Formaciones - Etapas II, III y IV	Asistencia de los coders (80%)	Porcentaje de Asistencia	Plataforma Moodle
Formaciones - Etapas II, III y IV	Rendimiento académico (65%)	Porcentaje de rendimiento académico	Plataforma Moodle
Formaciones - Etapas II, III y IV	Aplicación herramienta Be-Labs, (3 aplicaciones durante formación del coder)	Informe Resultados por proceso	Plataforma Moodle
Formación - Etapa IV	Permanencia de Coders, (60%)	Porcentaje coders terminan formación	Plataforma Moodle - Activos
Formación – Etapa V	Coders con perfil altamente empleable, 50%	Porcentaje Coder altamente empleable	Listado en formato XLSX
Acompañamiento	Coder con acompañamiento en formación y empleabilidad (100 coders)	Numero de coders que culmina	Plataforma Moodle - Activos

EQUIPO DE TRABAJO

El presente proyecto refiere recursos humanos cuya participación interdisciplinaria permite una determinación de características y prácticas en los jóvenes Barranquilleros en ámbitos técnicos, tecnológicos, sociales, humanísticos y gerenciales, por ello la participación de los siguientes perfiles es fundamental para el logro de los objetivos propuestos, comprendiendo la posibilidad de adecuación o gestión del talento que sea necesario desde los aspectos tácticos para el logro de los objetivos propuestos:

Perfil	Cantidad	Experiencia	Rol
Profesional en ciencias administrativas, económicas o afines	1	con mínimo 5 años de experiencia en puesta en marcha de operaciones corporativas TI, gestión de personal y gestión financiera	**Coordinador administrativo**
Ingeniero de sistemas, ingeniero de Software o afines	1	con mínimo 5 años de experiencia en proyectos de desarrollo y mínimo 3 años de experiencia en liderazgo de equipos.	**Líder de producción**
Ingeniero de sistemas, ingeniero de Software o afines	1	con mínimo 5 años de experiencia en proyectos de desarrollo y mínimo 3 años de experiencia en liderazgo de equipos.	**Líder Tech**
Profesional en educación, ciencias sociales o afines	1	con mínimo 5 años de experiencia en la enseñanza de la lengua y coordinación de equipos de formación en bilingüismo.	**Líder Ingles**
Psicólogo, trabajador social, profesional en Desarrollo familiar o afines	1	con mínimo 3 años de experiencia en intervención formativa y/o caracterización sociodemográfica, gestión de proyectos sociales o de intervención comunitaria	**Coordinación habilidades socio-emocionales**
Profesional en ciencias humanas, sociales o administrativas, con posgrado en Educación, humanidades o afines	1	con mínimo 5 años de gerencia educativa y diseño curricular y mínimo 3 años de experiencia en liderazgo de equipos	**Director científico**
Profesional en Mercadeo, Marketing, Administración, ingeniería o afines	1	con experiencia de mínimo 2 años en gestión de marca	**Coordinadora de mercadeo**
Profesionales en ingeniería de sistemas, ingeniería de software o afines	6	con mínimo 5 de experiencia en desarrollo de software y mínimo 1 año de experiencia en	**Team Leaders Desarrollo de software**

		entrenamiento técnico en desarrollo de software	
Psicólogo, trabajador social, profesional en Desarrollo familiar o afines	2	con mínimo 1 año de experiencia en intervención formativa y/o caracterización sociodemográfica, gestión de proyectos sociales o de intervención comunitaria.	**Team Leaders Habilidades socioemocionales**
Psicólogo	1	con mínimo 2 año de experiencia en intervención formativa y/o caracterización sociodemográfica, gestión de proyectos sociales o de intervención comunitaria.	**Analista comportamental**
Licenciado, profesionales en lenguas o profesionales con trayectoria en enseñanza de la lengua.	3	Mínimo un año en enseñanza formar o técnica del inglés como lengua extranjera	**Team Leaders inglés**
Profesionales de cualquier área del conocimiento	2	con experiencia en colocación de talento, principalmente en industria TI	**Asesores comerciales**
Técnico en electrónica, sistemas o afines	1	con mínimo 2 años de experiencia de gestión de infraestructura tecnológica.	**Profesional soporte infraestructura**

Nota 1: El proveedor deberá presentar las hojas de vida del equipo de trabajo con sus soportes durante los cinco (05) días hábiles siguientes a la suscripción del acta de inicio del contrato a suscribir.

Nota 2: En todo caso el proveedor deberá presentar 1 hoja de vida por cada uno de los perfiles y roles a realizar, Un profesional no podrá ejercer 2 roles simultáneamente.

OBLIGACIONES GENERALES

1. Efectuar el cargue de los documentos contractuales a su cargo, en la plataforma SECOP II.
2. Asumir los gastos y riesgos que implica el desarrollo del contrato bajo su propia responsabilidad.
3. Cumplir con lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, articulo 2.2.4.6.28. en lo relacionado con el personal a emplear.
4. Guardar absoluta reserva en relación con toda la información que maneje con ocasión de las actividades contempladas en la propuesta técnica.
5. Realizar seguimiento y control de los asuntos y actividades que le sean asignadas.
6. Cumplir con el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión, Riesgos Laborales) y Parafiscales, durante la ejecución del contrato, lo cual se deberá acreditar mediante certificación a la fecha expedida por el Revisor Fiscal o el Representante Legal, según sea el caso.

7. Mantener actualizados todos sus documentos en el Distrito, especialmente el RUT. En caso de algún cambio en su situación tributaria deberá presentar un nuevo RUT al área de cuentas de la Secretaría General y/o a la Oficina de Contabilidad de la Secretaría de Hacienda.
8. Indicar al momento de presentar la propuesta si es o no responsable del IVA.
9. Atender las instrucciones lineamientos que durante el desarrollo del contrato sean impartidas por la supervisión y corregir de forma inmediata cualquier falla o error que se cometa. Igualmente Informar oportunamente por escrito al supervisor del contrato sobre los inconvenientes que afecten el desarrollo de este.
10. Cumplir con el objeto del contrato de acuerdo con todas y cada una de las obligaciones establecidas en el mismo, así como las actividades específicas del estudio previo, haciendo seguimiento permanente a la ejecución del contrato.
11. Participar activamente en las reuniones programadas por la supervisión sean presenciales o virtuales, en los cuales deberá aportar los respectivos informes de avance técnico y acoger las sugerencias, recomendaciones que se presenten y aprueben durante el mismo.
12. Entregar con cada informe de gestión un anexo con los insumos, datos e información requeridos para el desarrollo de estrategias de comunicación y divulgación a la comunidad de las actividades ejecutadas en el contrato.
13. Prestar los servicios en los términos y condiciones establecidos y formulados en el presente estudio, en la propuesta y los requeridos por el Distrito.
14. Cumplir de buena fe y a cabalidad con el objeto del contrato.
15. Constituir las pólizas pactadas en el contrato en el plazo máximo de tres (03) días hábiles siguientes a la suscripción del documento contractual, so pena que se ejecuten las multas y sanciones estipuladas en el contrato, y/o clausula penal conforme a lo establecido en el Decreto N°0513 de agosto 4 de 2014. En caso de cualquier modificación y/o actualización el contratista deberá informar de manera inmediata al supervisor el cargue de las mismas en la plataforma SECOP II.
16. Poner a disposición del Distrito de Barranquilla el equipo de profesionales y técnicos y/o auxiliares, con la idoneidad necesaria para la ejecución integral del contrato.
17. El contratista deberá cancelar las estampillas distritales que se generen con la suscripción del contrato, en el término de diez (10) días contados a partir de su suscripción, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Tributario Distrital.
18. Los informes a que se refiere la cláusula de forma de pago del contrato, deberán ser presentados al supervisor, aun cuando el contratista decida no realizar el cobro respectivo. Lo anterior, teniendo en cuenta que estos informes reflejan el avance en la ejecución contractual, por lo tanto, deberán ser considerados independientes al cobro. En dichos informes se deberá presentar el estado de ejecución, avance y terminación del contrato sobre el cual se ejerce la interventoría o supervisión.

OBLIGACIONES ESPECIFICAS

1. Cumplir con lo establecido en las especificaciones técnicas del objeto contractual del presente estudio. Las evidencias del cumplimiento de esta obligación serán de acuerdo lo señalado en el presente estudio teniendo en cuenta el periodo correspondiente, cumpliendo con cada uno de los entregables establecidos en las "especificaciones del objeto contractual".
2. Garantizar la disponibilidad de condiciones administrativas, operativas, logísticas, técnicas, para el cumplimiento de las obligaciones que se requieran para el adecuado desarrollo de las actividades.
3. Construir un archivo digital de todos los soportes de la ejecución del contrato para conservarlo durante el periodo de ejecución del contrato, de fácil manejo y organizado con toda la documentación inherente a la ejecución de este.
4. La información relacionada producto de la ejecución del contrato debe estar a disposición del supervisor, siempre que sea requerida y exclusivamente para efectos del cumplimiento del contrato y al finalizar la ejecución deberá ser entregada a la entidad.
5. Cumplir con las políticas de seguridad, los procedimientos y políticas para el manejo de la información.
6. La propiedad de los resultados, informes y documentos que surjan del desarrollo del contrato es exclusiva propiedad del DISTRITO ESPECIAL INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA, quien podrá utilizarlos indefinidamente, difundirlos y divulgarlos cuando lo estime necesario sin contraprestación alguna a favor del CONTRATISTA.
7. El contratista podrá conservar una copia de los resultados, informes y documentos producidos, sin que pueda reproducirlos, difundirlos o entregarlos a terceras personas sin autorización de EL DISTRITO ESPECIAL INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA, EL CONTRATISTA deberá contar con un registro fotográfico digital de todas las actividades desarrolladas y ponerlas a disposición del DISTRITO DE BARRANQUILLA, cuando sean requeridos.
8. EL CONTRATISTA deberá contar con un registro fotográfico digital de todas las actividades desarrolladas y ponerlas a disposición del DISTRITO DE BARRANQUILLA, cuando sean requeridos.
9. Entregar el cronograma de actividades o Plan Operativo de Actividades (POA), a los 10 días hábiles contados a partir de la suscripción del acta de inicio, el cual deberá cumplir con los siguientes presupuestos:
    - **a)** Deberá ser elaborado con la participación del supervisor del contrato, el técnico designado de la Oficina de Calidad Educativa, el representante legal del proveedor, el técnico designado por el proveedor. Deberá estar suscrito por el representante legal del proveedor, el técnico designado por parte del proveedor, el supervisor del contrato y el técnico designado por parte de la Oficina de Calidad Educativa de la Secretaría Distrital de Educación.
    - **b)** El cronograma de actividades podrá ser ajustado de acuerdo con las circunstancias de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta las condiciones

presentadas durante la ejecución de la propuesta, este ajuste deberá estar motivado y aprobado por las partes mediante acta de reunión técnica.

c) El cronograma de actividades o Plan Operativo de Actividades (POA) deberá estar aprobado por la supervisión a fin de ser ejecutado.

10. El contratista deberá entregar tramitada la matriz de seguimiento de ejecución contractual, los cinco (5) primeros días hábiles del mes siguiente a la ejecución, de acuerdo al instructivo, ésta matriz de seguimiento forma parte integral del informe de ejecución, esta deberá contener las evidencias que correspondan al periodo de su diligenciamiento que den muestra del cumplimiento de las obligaciones que le apliquen, de acuerdo a los lineamientos que sean impartidos por el supervisor, esta matriz deberá estar revisada por el supervisor y el equipo de profesionales de apoyo a la supervisión con su respectivo visto bueno, en todo caso la matriz deberá estar aprobado por el supervisor del contrato, a fin de ser cargado en la SECOP II. Nota: Está deberá contener para cada obligación las evidencias de acuerdo con el ANEXO B y ANEXO C. del presente estudio. Nota: Para el caso del numeral 1 de las obligaciones especificas o técnicas, el proveedor deberá entregar como evidencias para el cumplimiento de esta obligación (numeral 1 obligaciones especificas o técnica), los entregables señalados en anexo (VER ANEXO C).

11. Presentar las actas de reunión, debidamente suscritas por los asistentes y las observaciones, novedades y tareas, que se hayan sucedido, las cuales formarán parte integral de los documentos del contrato y de la supervisión;

12. Atender y responder las observaciones o aclaraciones que solicite el supervisor del contrato durante los tres (3) días hábiles siguientes al requerimiento;

13. Entregar con cada informe de supervisión un anexo con los insumos, datos e información requeridos para el desarrollo de estrategias de comunicación y divulgación a la comunidad de las actividades ejecutadas en el contrato.

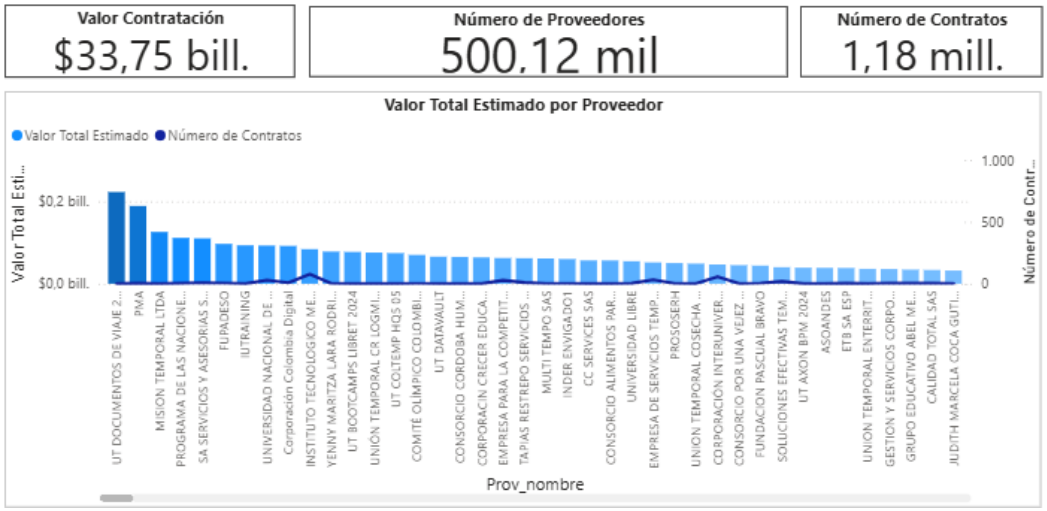
14. Entrega de las hojas de vida del equipo de trabajo de acuerdo con el perfil requerido en el estudio previo, con sus respectivos soportes de estudios y experiencia, el cual deberá estar revisado y aprobado por el supervisor, además, el contratista deberá garantizar que se mantengan estos perfiles durante la ejecución del contrato, para lo cual el contratista deberá presentar las hojas de vida del equipo vigente, con sus respectivos soportes. Para el caso de algún remplazo, el contratista deberá evidenciar que este cumpla con el mismo perfil que quedó establecido en el estudio previo.

Nota 1: Para el diligenciamiento de la matriz de seguimiento del objeto contractual, el contratista deberá presentar como evidencia del cumplimiento de cada obligación, cargar en el drive suministrado por la Secretaría Distrital de Educación, las evidencias señaladas en el cuadro de evidencias de las obligaciones contractuales, VER ANEXO B.

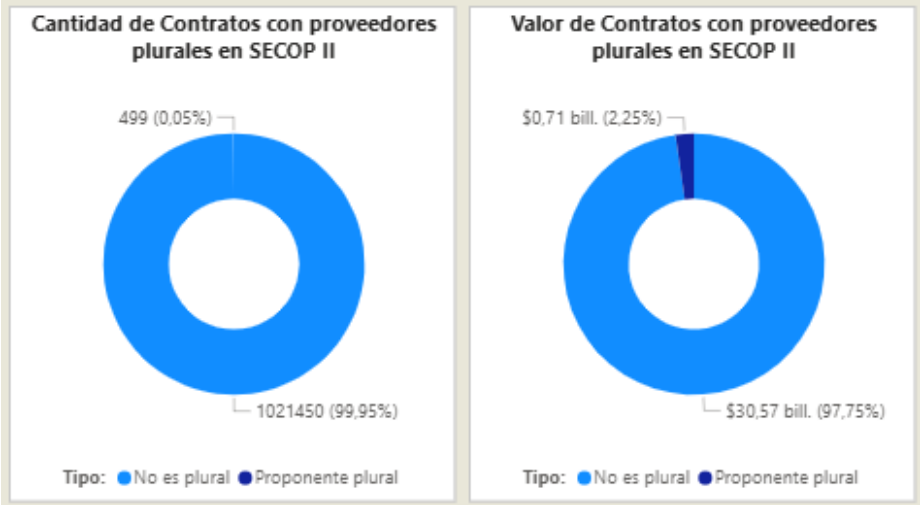
Nota 2: Como evidencias del numeral 1 de las obligaciones especificas o técnicas, el contratista deberá cargar las evidencias por Fase, de acuerdo con lo señalado en el ANEXO C.

IV. ESTUDIO DE LA OFERTA[4]

De acuerdo con la información obtenida en la consulta realizada en el modelo de abastecimiento estratégico; Análisis de la Oferta y Demanda de Colombia Compra Eficiente, frente a la búsqueda de empresas del sector cuyo objeto se vincula a los códigos del presente estudio, se puede evidenciar que en el año 2024 y 2025, se suscribieron a nivel nacional 1,18 millones contratos por valor de $33,75 billones, donde participaron 500,12 mil proveedores, los cuales se relacionan a continuación:

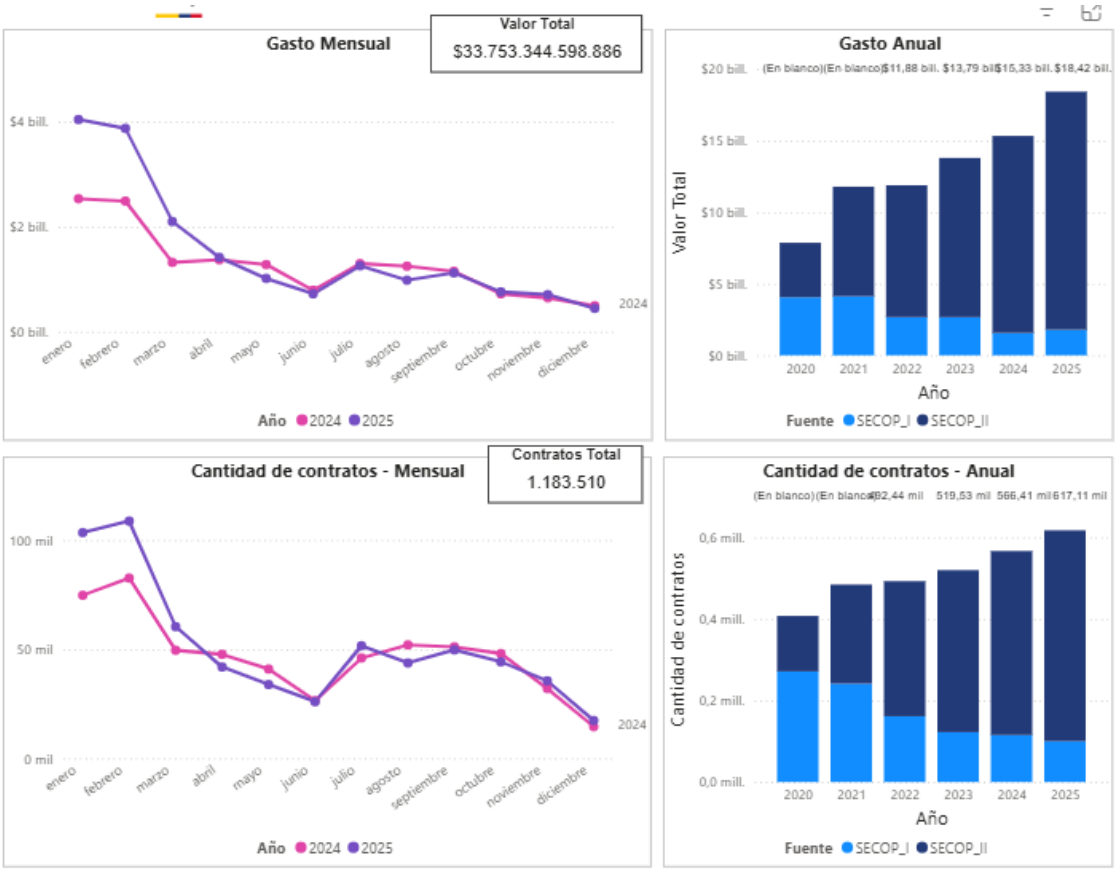


Es importante observar las gráficas a continuación, donde se evidencia que los contratos con objetos relacionados al expuesto en el presente estudio corresponden a proveedores no plurales con una participación del 99,95% (1.021.450 contratos). Así mismo, se relaciona el valor aproximado de los contratos ejecutados por proveedores no plurales:

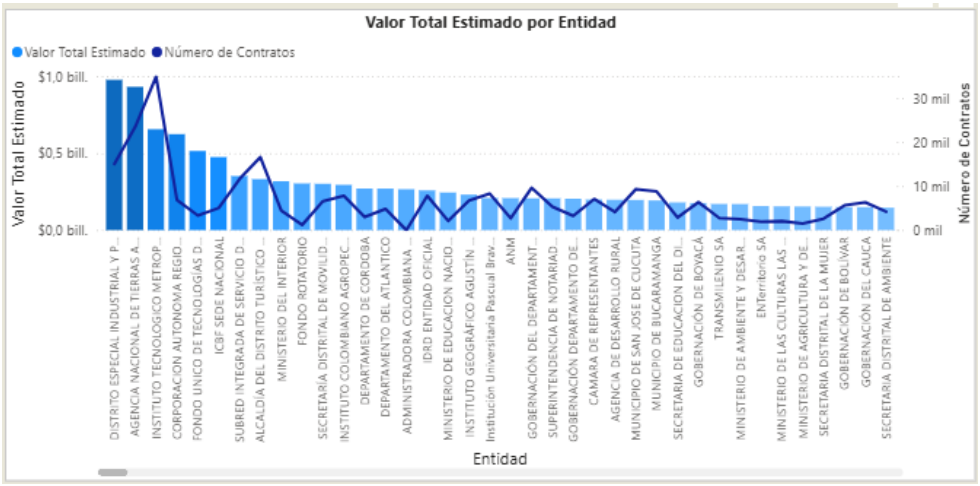


De forma general, en las siguientes gráficas se establece la comparación de la cantidad de contratos y el gasto mensual de la entidad de la vigencia 2025 comparado con la vigencia 2024:

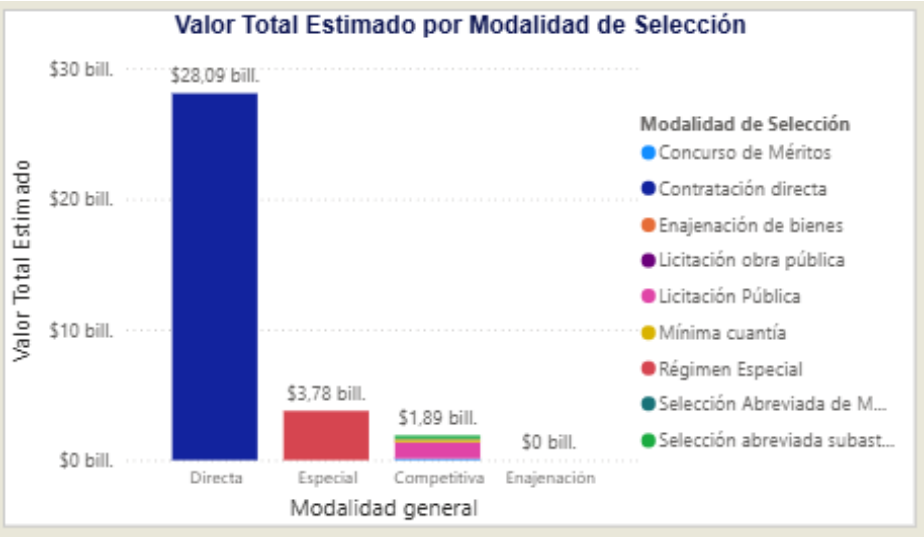
[4] https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOTk0MWM1MjMtYzhkOS00NDUwLThmOTEtMmRmMTQxNTEyYTczIiwidCI6IjdiMDkwNDFlLTI0NTEtNDlkMC04Y2IxLTc5ZDVlM2Q4YzFiZSIsImMiOjR9



El valor total estimado por entidad, como resultado de contrataciones similares cuyos códigos clasificadores de naciones unidas están relacionados con los descritos en el presente estudio se describe en gráfica a continuación:



En el mismo sentido, teniendo en cuenta los códigos de naciones unidas relacionados en el presente estudio y habiendo consultado el histórico de contratación en la plataforma SECOP II, la Modalidad de Contratación para este tipo de procesos (contratación directa) registra un valor de $28,09 billones. aproximadamente:



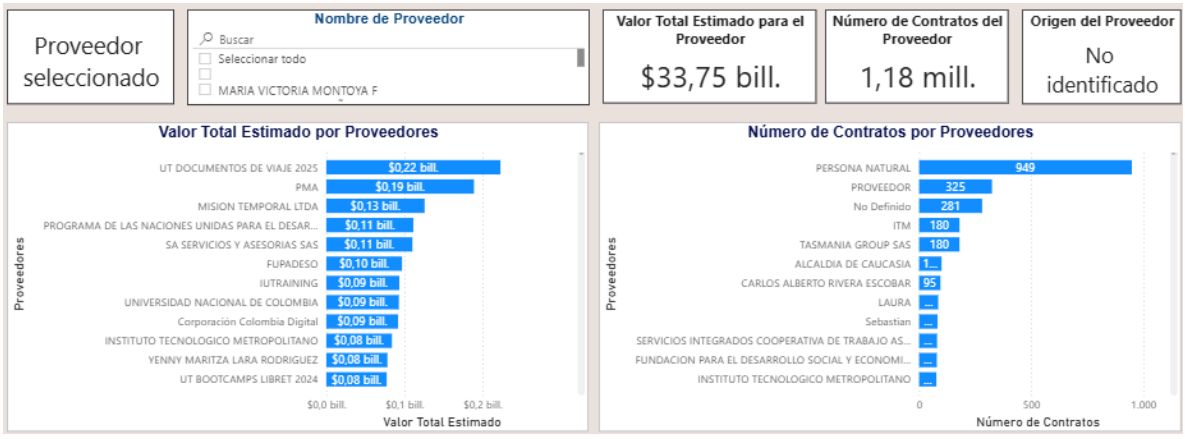
V. ESTUDIO DE LA DEMANDA[5]

Con la aplicación de la Herramienta para el Análisis de la Demanda, del Modelo de Abastecimiento Estratégico de la Agencia Nacional de Contratación Pública de Colombia Compra Eficiente, donde se consultaron los contratos celebrados con cargo al código de clasificación correspondiente al presente estudio:

- *80111600: Servicios de personal temporal*
- *86101600: Servicios de capacitación vocacional científica.*

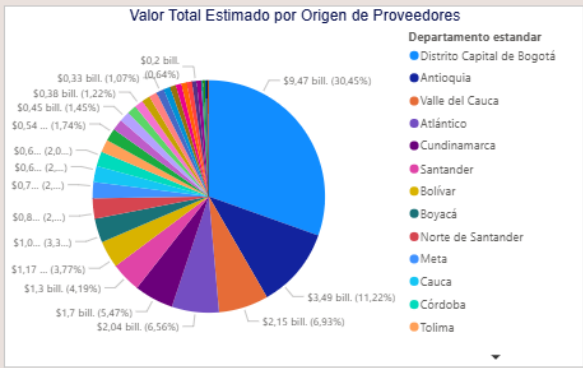
De la consulta realizada se obtienen las siguientes conclusiones:

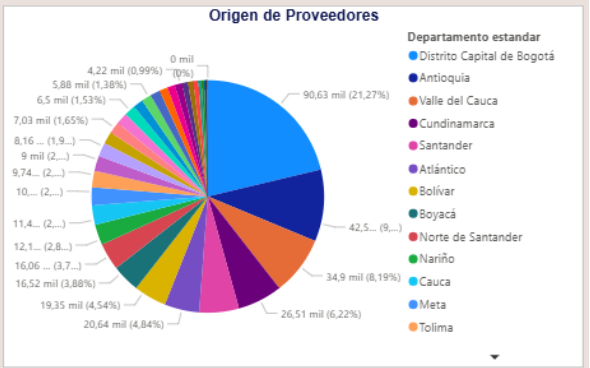
En la vigencia 2024 y 2025, se suscribieron a nivel nacional alrededor de 1,18 millones contratos y se estima que el valor de estos fue de $33,75 billones de pesos aproximadamente:



[5] https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOTNjY2MyZmUtZWE1My00NmY4LWJiMDctNjE4NTA0OTFkZGQyIiwidCI6IjdiMDkwNDFlLTI0NTEtNDlkMC04Y2IxLTc5ZDVlM2Q4YzFiZSIsImMiOjR9

Además, se puede apreciar que el origen de los proveedores fue un 21,27% del Distrito Capital de Bogotá con un valor total aproximado de $9,47 billones de pesos.





Con respecto a él origen de proveedores, si son de origen nacional o internacional, se observa que 1.020.966 contratos son de origen nacional, mientras que 680 son de origen extranjero:

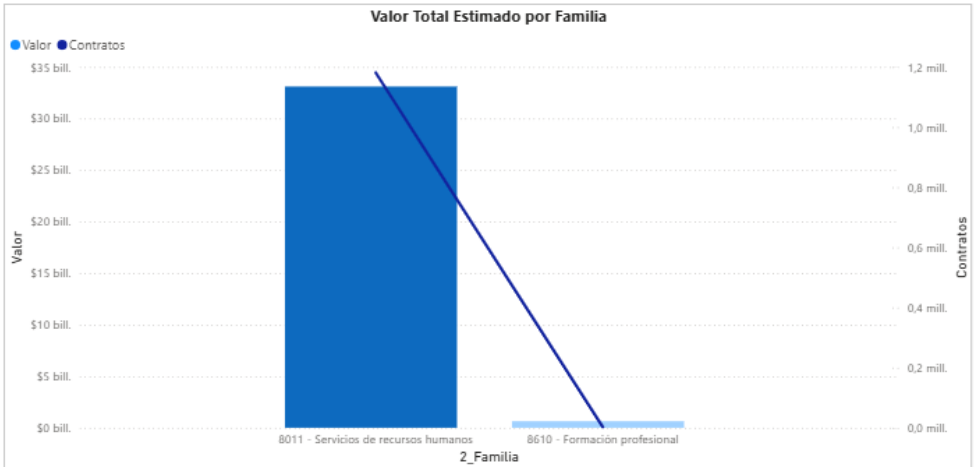


Comportamiento Contratación por bienes de UNSPSC

En cuanto al Código de Clasificación UNSPSC descrito en el presente estudio, se observa que la clasificación de bienes 8011 mantiene la mayor cobertura con un 98,11%, mientras que la clasificación de bienes 8614 registra una cobertura de 1,89%, como se observa a continuación:

Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2024			2025			Total		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
⊞ 8011 - Servicios de recursos humanos	565328	$14.929.198.607.379	44,23%	616014	$18.186.691.368.471	53,88%	1181342	$33.115.889.975.850	98,11%
⊞ 8610 - Formación profesional	1077	$400.860.098.194	1,19%	1091	$236.594.524.842	0,70%	2168	$637.454.623.036	1,89%
Total	566405	$15.330.058.705.573	45,42%	617105	$18.423.285.893.313	54,58%	1183510	$33.753.344.598.886	100,00%



HISTORICO

A continuación, se presenta información correspondiente a contratos con objetos similares al presente análisis ejecutados en el Distrito de Barranquilla:

AÑO	NÚMERO DE PROCESO	TIPO DE PROCESO	ENTIDAD	OBJETO	PLAZO	CUANTÍA
2025	CD-05-2025-1861	CONTRATACION DIRECTA	DISTRITO ESPECIAL INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN A LA SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA APENDIZAJE DE HABILIDADES DIGITALES EN PROGRAMACIÓN A FIN DE PROMOVER TALENTO HUMANO CON CAPACIDADES REQUERIDAS EN SECTOR TECNOLÓGICO DE BARRANQUILLA.	294 DIAS	$ 2.523.450.000
2024	CD-05-2024-6918	CONTRATACION DIRECTA	DISTRITO ESPECIAL INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL, EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES NECESARIAS PARA CONSOLIDAR LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA QUE CONLLEVE A MEJORAR LOS NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES, A TRAVÉS DEL APREDIZAJE DE HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	33 DIAS	$ 476.000.000

VI. ANALISIS ECONÓMICO

El valor del Contrato Electrónico corresponde a la suma de: **CUATRO MIL MILLONES DE PESOS ($4.000.000.000)** M/L, Incluido el IVA y todos los tributos que se generen con ocasión a la celebración, ejecución y liquidación del contrato, los cuales se discriminan de la siguiente manera: el valor total del servicio corresponde a la suma de: **TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA Y UN MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS ($3.361.344.538)** M/L; y el impuesto al valor agregado IVA correspondiente al diecinueve por ciento (19%) la suma de : **SEISCIENTOS TREINTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS SINCUENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS PESOS ($638.655.462)** M/L.

Nota: Este servicio no se encuentra en las exclusiones estipuladas en el artículo 476 del Estatuto Tributario, por consiguiente, se encuentra gravado con el Impuesto al Valor Agregado (IVA).

El futuro contrato tendrá un plazo de ejecución hasta el 18 de diciembre de 2026, contados a partir de la suscripción del acta de inicio, una vez se cumplan los requisitos de perfeccionamiento y ejecución dispuestos en el artículo 41 de la ley 80 de 1993.

La modalidad implantada para el presente proceso es el de CONTRATACIÓN DIRECTA, conforme a lo señalado en el Decreto 1082 de 2015 artículo 2.2.1.2.1.4.9., SUBSECCIÓN 4.: ***Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales.*** "Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita[6]."

"Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales".

Para constancia se firma en enero de 2026.

María A. Botero C.

MARÍA ALEJANDRA BOTERO CÁRDENAS
Asesora Externa
Secretaría General del Distrito

[6] Decreto 1082 de 2015 Sector Administrativo de Planeación Nacional - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co) https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653