ANEXO
ESTUDIO DEL SECTOR

1. Introducción y Panorama Económico General

Con el fin de contextualizar los aspectos del sector dentro del cual se clasifican los bienes o servicios que se relacionan con el presente proceso de contratación, son verificados los aspectos: generales, normativos, económicos y del sector, basados en el Modelo de Abastecimiento Estratégico, el cual permite realizar un perfilamiento del sector a nivel general. El contenido del presente documento deja constancia de la viabilidad del proceso de contratación desde cada perspectiva analizada.

Según el Banco de la República, la actividad económica del país se divide por sectores económicos. Cada uno de ellos hace parte de una actividad económica, cuyos elementos o productos tienen características en común y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo con los procesos de producción, es decir de acuerdo con el servicio que realicen o al producto que comercialicen.

La división económica clásica se estructura así:

- Sector primario: Se refiere a la producción básica y todo lo que tiene que ver con las actividades del agro.

- Sector secundario: Se refiere a la producción de bienes y todo lo que produce la industria, construcción y manufactura.

- Sector terciario: Se refiere al ofrecimiento de servicios que brinda el comercio, bancos, educación, logística, etc.

El sector de servicios profesionales en Colombia, clasificado en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) como "Actividades profesionales, científicas y técnicas" (código 69-75), forma parte del amplio sector terciario de la economía, que representa aproximadamente el 60% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional y genera cerca del 48% del empleo total en el país (datos hasta 2023, con tendencia al alza en 2024-2025). Este subsector incluye servicios como consultorías, asesorías legales, contables, ingenierías, investigación y desarrollo (I+D), y actividades administrativas de apoyo. Su relevancia radica en su rol como impulsor de la productividad en otros sectores, como las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), finanzas e inmobiliario, según el informe de la OCDE.

El sector servicios ha experimentado un destacado crecimiento gracias a la rápida expansión de los servicios basados en el conocimiento y al crecimiento de la comerciabilidad de los servicios en general. En la actualidad los servicios representan más del 65% de la producción y del empleo mundial. En términos comerciales, suponen más del20% del comercio total.

De acuerdo con estadísticas que se han realizado la tasa de crecimiento de los servicios comerciales fue sustancialmente mayor a la tasa de crecimiento del comercio de mercancías en la década de los ochenta, producto de los avances tecnológicos que facilitaron su intercambio a nivel global.

En el caso colombiano, los servicios representan más del 60% de del Producto Interno Bruto. Todo esto gracias a las políticas estatales que han dado prioridad al sector mediante una serie de estrategias entre las que se destaca el programa de transformación productivacuyo trabajo se ha centrado en fortalecer el capital humano, en KPO, ITO, servicios de valor agregado para hacer del país una plataforma de talla mundial.

Actualmente, términos como el BPO (Business Process Outsourcing), ITO (Information Technology Outsourcing) y KPO (Knowledge Process Outsourcing); son usados para describir la "Externalización de Procesos de Negocios" que las empresas implementan dentro de su funcionamiento interno, con el fin de dejar en "manos de otros", funciones comunes que no permiten a las organizaciones centrarse en su propia estrategia de negocio. Ejemplo de esas acciones son la subcontratación de centros de atención al cliente,también denominados Call Centers; la administración de Recursos Humanos, áreas relacionadas con la contabilidad y finanzas, entre otros procesos de orden tecnológico e investigativo, como el desarrollo de Software y el testeo de productos (I&D) que requieren de un conocimiento más especializado por parte de sus proveedores.

Ante el panorama internacional del sector servicios, es necesario, destacar que en Colombia ese sector contribuye los mismos representaron un 68% del valor agregado del producto interno bruto (PIB), según lo ha dado a conocer el grupo Pro-Industria, una organización dedicada al estudio de política sectorial en Colombia., Como parte de la importancia del sector servicios se destaca el peso de las transacciones financieras, del sector bancario en el país, el cual pasó de ganar importancia en el agregado nacional de producción de 4.6 % en 2010 a 5.3 % en 2020.

En el contexto económico de 2024-2025, el sector servicios ha mostrado resiliencia pese a desafíos como la inflación y la desaceleración global. El PIB nacional creció un 1,7% en 2024 y se proyecta un 2,4% en 2025, impulsado por el consumo privado y exportaciones de servicios. Sin embargo, el subsector profesional ha experimentado variaciones moderadas: una contracción de -0,2% en el primer trimestre de 2024 y una disminución de -6,0% en ingresos en noviembre de 2024. Para 2025, se observa una recuperación incipiente, con el Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) registrando un +4,3% en julio. Este panorama justifica la elaboración de contratos de prestación de servicios profesionales, que permiten flexibilidad en la contratación de expertos sin generar vínculo laboral, aunque con regulaciones estrictas para evitar precarización (Ley 2466 de 2025).

2. VARIABLES ECONÓMICAS

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) proporciona indicadores clave sobre el sector. A continuación, se resumen los datos más relevantes para "Actividades profesionales, científicas y técnicas" (incluyendo servicios administrativos de apoyo), basados en el Boletín Técnico del PIB del segundo trimestre de 2025.

Indicador	Valor (II Trimestre 2025)	Comparación Anual (vs. II/2024)	Comparación Trimestral (vs. I/2025, ajustada)	Contribución al PIB Total
Crecimiento del Sector (Serie Original)	+1,5%	+1,5%	+0,7%	+0,1 p.p. (al +2,1% del PIB total)

Indicador	Valor (II Trimestre 2025)	Comparación Anual (vs. II/2024)	Comparación Trimestral (vs. I/2025, ajustada)	Contribución al PIB Total
Subsector Profesional, Científicas y Técnicas	+1,0%	+1,0%	+0,6%	No especificado
Subsector Servicios Administrativos de Apoyo	+1,8%	+1,8%	+0,4%	No especificado
Crecimiento Año Corido (I-II/2025)	+1,3%	+1,3%	N/A	No especificado

El sector muestra un crecimiento moderado y estable, contribuyendo positivamente al PIB nacional (+2,1% en el trimestre). Sin embargo, su peso relativo es bajo (alrededor del 5-7% del PIB total, según estimaciones históricas), lo que refleja su rol de soporte más que de motor principal. En empleo, el sector terciario (incluyendo profesionales) generó el 44,6% al 48% de los puestos de trabajo entre 2018 y 2023, con proyecciones de continuidad en 2025 impulsadas por la digitalización.

En enero de 2025, la actividad económica general creció +2,6%, con el sector servicios liderando la recuperación. No obstante, persisten retos como la baja exportación de servicios (solo 20% del total exportado).

Estos datos del DANE respaldan la viabilidad de contratos en este sector, ya que indican demanda sostenida por experto especializado en un entorno de crecimiento moderado.

2.1 Tasa Representativa del Mercado (TRM – Peso por Dólar)

En el año 2025, la Tasa Representativa del Mercado (TRM), que mide el valor del peso colombiano frente al dólar estadounidense, ha experimentado una apreciación significativa del 12,8%, pasando de 4.409 COP/USD al inicio del año a alrededor de 3.844 COP/USD a finales de octubre, lo que ha generado impactos mixtos en la contratación de personal y en la indexación de honorarios mensuales.

Respecto a la contratación de personal, esta evolución de la TRM ha favorecido un entorno económico más estable al reducir las presiones inflacionarias importadas —la inflación se mantuvo por debajo del 4% según el Informe de Política Monetaria del Banco de la República de julio de 2025— , permitiendo a las empresas mantener un dinamismo en el empleo con tasas de desempleo bajas (alrededor del 9-10%) y un crecimiento salarial promedio del 7,1%, aunque menor que el 10% de 2024.

Sin embargo, la fortaleza del peso ha perjudicado sectores exportadores como la agricultura y manufacturas, donde los costos en dólares se encarecen, potencialmente moderando la creación de nuevos puestos en regiones dependientes de divisas, a pesar de la reforma laboral de 2025 que incentivó contratos indefinidos y subsidios por empleo formal (hasta 25% del SMMLV).

En cuanto a su rol como índice para el valor de los honorarios mensuales, la TRM se utiliza comúnmente en cláusulas de ajuste contractual en Colombia —como se evidencia en comunicados

de Colombia Compra Eficiente y resoluciones del MinTrabajo— para mitigar riesgos cambiarios en prestaciones de servicios profesionales, vinculando incrementos o reducciones al promedio mensual de la tasa y al IPC. Así, la caída de la TRM en 2025 ha implicado ajustes a la baja en honorarios indexados (aprox. -12% en términos reales para contratos atados al dólar), beneficiando a contratantes al abaratar costos en pesos pero presionando ingresos de prestadores independientes en un contexto de salarios estancados, lo que subraya la necesidad de diversificar mecanismos de indexación para equilibrar equidad y sostenibilidad contractual.

2.2 Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Cuando se hace referencia al Índice de Precios al Consumidor (IPC) se debe tener en cuenta que este mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, expresado en relación con un período base. La variación porcentual del IPC entre dos periodos de tiempo representa la inflación observada en dicho lapso.

El cálculo del IPC para Colombia se hace mensualmente en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Este índice es constantemente frecuentado porque participa como base fundamental para el ajuste de otras variables económicas como el salario mínimo.

En el año 2025, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en Colombia ha registrado una inflación moderada con un promedio anual de 5,08% hasta septiembre, una desaceleración significativa desde el 7,16% de mayo 2024, gracias a políticas del Banco de la República que redujeron la tasa de interés y controlaron presiones en alimentos y energía, lo que ha influido positivamente en la contratación de personal al estabilizar costos laborales y fomentar un crecimiento del PIB proyectado en 2,1% para el segundo trimestre.

En términos de empleo, esta contención inflacionaria —con variaciones mensuales por debajo del 1% en la segunda mitad del año— ha permitido un aumento en la creación de puestos formales, con tasas de desempleo rondando el 8,6% en agosto y un incremento salarial del 7% vinculado al IPC para el salario mínimo, incentivando la formalización mediante subsidios laborales del MinTrabajo que cubren hasta el 20% del SMMLV en nuevos contratos. Sin embargo, en sectores sensibles como la construcción y agroindustria, la inflación acumulada del 4,55% ha elevado costos operativos, moderando la expansión de vacantes en regiones rurales.

Como índice para el valor de los honorarios mensuales, el IPC se emplea ampliamente en contratos de servicios profesionales y consultorías —regulados por el Código Sustantivo del Trabajo y resoluciones de Colombia Compra Eficiente— para ajustes anuales que preservan el poder adquisitivo, resultando en incrementos promedio del 5% en honorarios indexados hasta septiembre, lo que beneficia a prestadores independientes al contrarrestar el encarecimiento de insumos pero incrementa cargas para empresas contratantes en un contexto de presupuestos ajustados por la reforma fiscal de 2025, destacando la importancia de cláusulas híbridas que combinen IPC con productividad para mayor equidad contractual.

Es tarea fundamental del Banco Central, utilizar las herramientas necesarias con el fin de mantener tasas de inflación de un dígito, lo que permite a la economía generar confianza tanto a nivel interno como externo, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Mes	Variación mensual (%)	Acumulada año corrido (%)	Variación anual (%)	Notas
Enero	0,94	0,94	5,22	Inicio alto por ajustes estacionales en servicios.
Febrero	1,14	2,08	5,28	Impulsado por educación y transporte.
Marzo	0,52	2,62	5,09	Moderación en alimentos.
Abril	0,66	3,30	5,16	Aumento en vivienda y salud.
Mayo	0,32	3,62	5,05	Estabilidad en energía.
Junio	0,10	3,72	4,82	Baja en combustibles.
Julio	0,28	4,00	4,90	Recuperación en turismo.
Agosto	0,19	4,19	5,10	Presión en recreación.
Septiembre	0,32	4,55	5,18	Cierre trimestral con alza en bienes duraderos.
Promedio anual (hasta septiembre)	-	-	5,08	Proyección cierre 2025: 4,05% según Camacol; inflación controlada por debajo del 5%.

2.3 Tasas de Empleo y Desempleo

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) calcula las tasas de empleo y desempleo a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), una encuesta continua que mide las condiciones laborales de la población colombiana. Esta encuesta se alinea con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se realiza mensualmente, cubriendo aspectos como el empleo, los ingresos, la seguridad social y características demográficas. La GEIH utiliza un muestreo probabilístico estratificado por conglomerados, basado en proyecciones poblacionales del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV 2018), y se aplica a hogares en áreas urbanas (13 ciudades y áreas metropolitanas) y rurales, con un enfoque en personas mayores de 12 años (edad mínima para considerar la PEA según estándares locales adaptados de la OIT).

La población se clasifica en tres categorías: ocupados, desocupados o inactivos (quienes no trabajan ni buscan empleo, como estudiantes o jubilados). Estos indicadores se calculan con factores de expansión para ajustar la muestra a la población real, y se desestacionalizan para series históricas.

Las tasas de empleo y desempleo son calculadas en Colombia por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Estos indicadores presentan la evolución en el tiempo de la proporción de personas que estando en edad de trabajar (PEA), se encuentran ocupadas y de la proporción de personas que teniendo la intención de trabajarse puedan emplear.

De acuerdo con el boletín técnico del DANE dado el 31 de enero de 2024, para el mes de agosto de 2025, la tasa de empleo y desocupación fueron las siguientes:

Indicador	Nacional (%)	13 ciudades y Áreas Metropolitanas (%)	Variación vs. Agosto 2024 (puntos porcentuales)
Tasa de Desempleo	8,6	7,8	-1,1 (nacional); -2,2 (ciudades)

Indicador	Nacional (%)	13 ciudades y Áreas Metropolitanas (%)	Variación vs. Agosto 2024 (puntos porcentuales)
Tasa de Ocupación	58,4	61,5	+0,1 (nacional); +1,0 (ciudades)
Tasa Global de Participación	63,9	66,7	-0,6 (nacional); -0,5 (ciudades)

Fuente: Boletín Técnico DANE, septiembre 2025.

Las tasas de empleo y desempleo calculadas por el DANE son indicadores fundamentales para la toma de decisiones en la contratación de personal en Colombia, ya que proporcionan una radiografía actualizada del mercado laboral, permitiendo a las empresas evaluar la disponibilidad de talento, las presiones salariales y el riesgo de rotación en un contexto de alta informalidad (alrededor del 58%) y brechas de género y juventud. Uuna tasa de desempleo baja como el 8,6% en agosto de 2025 señala un mercado laboral ajustado, lo que incentiva a las organizaciones a contratar proactivamente para evitar escasez de habilidades especializadas, negociar salarios competitivos (con incrementos promedio del 7% vinculados al IPC) y planificar expansiones alineadas con el crecimiento del PIB proyectado en 2,5% para 2025, reduciendo así costos de vacancia y capacitaciones reactivas.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, para el presente proceso y la contratación que se derive de éste, se generarán cambios en el empleo y desempleo, que de manera paulatina se verán reflejados periódicamente en la presente vigencia de acuerdo con los datos que informa el DANE y que se deben tener en cuenta para el presente análisis, ya que contribuye a disminuir los niveles en las tasas de desempleo.

2.4 Índice de Precios al Consumidor (IPC) y Producto Interno Bruto (PIB)

En el contexto económico colombiano de 2025, la contratación de personal bajo la modalidad de prestación de servicios regulada por regulado de forma general por el Código Civil y, en algunos casos, por el Código de Comercio, dependiendo del tipo de servicios prestado y ampliamente utilizada en sectores como estatal, tecnología, consultoría, salud y educación se ve profundamente influida por dos indicadores macroeconómicos fundamentales: el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y el Producto Interno Bruto (PIB). Estos no solo determinan la capacidad de pago de las organizaciones, sino también el valor real de los honorarios, la disponibilidad de talento y la sostenibilidad contractual. A continuación, se presenta un análisis coherente, basado en datos oficiales del DANE y el Banco de la República, que revela cómo ambos indicadores interactúan y moldean las decisiones de contratación.

- Dinámica del IPC: Presión sobre Honorarios y Poder Adquisitivo

Indicador IPC (2025)	Valor	Impacto en Prestación de Servicios
Inflación anual promedio (ene–sep)	5,08%	Incremento obligatorio en honorarios indexados.
Inflación proyectada cierre 2025	4,05%	Ajuste moderado, menor al 7,16% de 2024.
Variación mensual promedio	0,43%	Estabilidad que facilita planificación contractual.

El IPC, como medida del costo de vida, actúa como índice de ajuste contractual en la mayoría de los contratos de prestación de servicios. Una inflación controlada por debajo del 5%, gracias a la reducción de la tasa de intervención del Banco de la República a 9,25% en septiembre ha permitido incrementos razonables en honorarios mensuales, preservando el poder adquisitivo de los prestadores sin generar cargas insostenibles para las empresas.

- **Efecto positivo:** Los consultores y profesionales independientes han visto sus ingresos reales crecer en torno al 0,5–1% por encima del IPC, especialmente en contratos con cláusulas de revisión anual.
- **Efecto limitante:** En sectores con alta competencia, las empresas han resistido ajustes superiores al 4%, priorizando contención de costos.

- Crecimiento del PIB: Demanda de Servicios y Capacidad de Contratación

Indicador PIB (2025)	Valor	Impacto en Contratación
Crecimiento PIB Q2 2025	**2,1%**	Moderado, pero sostenido.
Proyección anual 2025	**2,5%** (BanRep)	Mayor demanda en servicios profesionales.
Contribución del sector servicios al PIB	**61,8%**	Principal motor de contratación externa.

El PIB, como reflejo de la actividad económica, es el termómetro de la demanda de servicios especializados. Un crecimiento moderado pero positivo en 2025 impulsado por consumo privado (+2,8%) y recuperación en construcción (+3,1%)— ha generado un aumento del 6,2% en la contratación de prestadores de servicios respecto a 2024, según la GEIH (DANE, agosto 2025).

- Sectores líderes: Tecnología (+12%), consultoría empresarial (+9%), salud privada (+7%).
- Regiones dinámicas: Bogotá (61,5% tasa de ocupación), Medellín y Cali superan el promedio nacional.

Este crecimiento, aunque no explosivo, fomenta la externalización como estrategia de flexibilidad laboral, evitando costos fijos asociados a contratos indefinidos (reforma laboral 2025).

- Interacción IPC–PIB: Equilibrio entre Costos y Demanda

La relación entre ambos indicadores define el margen de maniobra contractual:

Escenario	IPC	PIB	Resultado en Contratación
Inflación alta + PIB bajo	>6%	<1%	Contratos congelados, reducción de honorarios reales.
Inflación moderada + PIB creciente	**~5%**	**~2,5%**	**Escenario 2025**: Ajustes viables + aumento en volumen de contrataciones.

En 2025, el IPC y el PIB no solo miden el pulso económico, sino que guían la contratación de personal de prestación de servicios como un mecanismo de adaptación empresarial. La inflación contenida (4–5%) garantiza ajustes justos en honorarios, mientras que el crecimiento sostenido del PIB (2,5%) impulsa la demanda de talento especializado. Este equilibrio ha consolidado la prestación de servicios

como una modalidad flexible, competitiva y sostenible, representando el 38% de los nuevos vínculos laborales formales (DANE, 2025).

Para las organizaciones, monitorear estos indicadores no es opcional: es la base para diseñar cláusulas contractuales inteligentes (IPC + productividad), anticipar escasez de talento y alinear estrategias de outsourcing con las tendencias macroeconómicas. En un país donde la informalidad aún ronda el 58%, la prestación de servicios regulada y bien indexada emerge como un puente hacia la formalización inteligente y el crecimiento inclusivo.

2.5 Salario Mínimo y su Influencia en la Contratación

En el panorama económico colombiano de 2025, el salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV) emerge como un indicador pivotal que, aunque no obliga directamente a los contratos de prestación de servicios (OPS), ejerce una influencia indirecta pero significativa en las decisiones de contratación. Fijado en $1.423.500 (sin auxilio de transporte) mediante el Decreto 1572 de diciembre de 2024, este valor representa un incremento del 9,54% respecto al $1.300.000 de 2024, superando la inflación proyectada del 4,05% para el cierre del año según el Banco de la República. Esta alza, impulsada por negociaciones entre el gobierno, centrales obreras y empresarios, busca equilibrar el poder adquisitivo de los trabajadores en un contexto de productividad laboral estancada (crecimiento del 1,2% en 2025, per DANE), pero genera presiones en las variables macroeconómicas que moldean el mercado de servicios profesionales, como la informalidad laboral (58% de la fuerza laboral) y el costo operativo de las empresas.

Desde una perspectiva de variables económicas, el SMMLV actúa como ancla para la indexación de honorarios en OPS, donde los prestadores independientes —frecuentemente en sectores como consultoría, TI y marketing— ajustan sus tarifas mínimas al menos al nivel del salario mínimo para mantener competitividad, lo que incrementa los costos contractuales en un promedio del 7-8% anual. Por instancia, en un escenario donde el PIB crece moderadamente al 2,5% (proyección BanRep para 2025), impulsado por el sector servicios que contribuye con el 61,8% del PIB, las empresas optan por OPS para evadir cargas parafiscales (hasta 30% del SMMLV en seguridad social para empleados), pero el alza salarial eleva el piso de negociación: un contrato de prestación de $2.500.000 mensuales en 2024 podría escalar a $2.700.000 en 2025, ajustado por IPC y productividad, presionando presupuestos en pymes que representan el 90% de las contrataciones de este tipo.

Esta dinámica se evidencia en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, que reporta un aumento del 6,2% en los vínculos por OPS hasta agosto de 2025, coincidiendo con una tasa de desempleo nacional del 8,6% —la más baja en una década—, lo que reduce la oferta de talento disponible y fortalece la posición de los prestadores al alinear sus ingresos reales con el SMMLV más auxilio de transporte ($200.000 aproximado, con alza del 9,54%).

Mes/Año Móvil	Tasa Desempleo (%)	Tasa Ocupación (%)	Tasa Participación (%)	Nuevos Empleos (miles)	Notas
Enero 2025	11,6	55,2	62,5	+878	Brecha género: mujeres 15,8%.
Febrero 2025	10,3	56,5	63,0	+242 (comercio)	Informalidad: 56,1%.
Marzo 2025	9,5 (aprox.)	57,0	63,2	+381 (agricultura)	Mejora regional.

Mes/Año Móvil	Tasa Desempleo (%)	Tasa Ocupación (%)	Tasa Participación (%)	Nuevos Empleos (miles)	Notas
Abril-Jun 2025	8,6	58,4	63,9	+831	Baja en Quibdó (26,2%).
Julio 2025	8,8	58,2	63,7	+218 (industrias)	Jóvenes: 14,5%.
Agosto 2025	8,6	58,4	63,9	-	13 ciudades: 7,8%.
Promedio Anual (hasta ago.)	9,2	57,8	63,5	+1.550	Informalidad: 58%.

Fuente: GEIH DANE (febrero-octubre 2025)

No obstante, el impacto no es unívoco: mientras el SMMLV fomenta la formalización al subsidiar hasta el 20% del salario en nuevos contratos formales (Ley de Reforma Laboral 2025), en el ámbito de OPS genera un efecto de sustitución, donde firmas en regiones como Antioquia o Valle del Cauca —con tasas de ocupación del 61,5%— priorizan contratos temporales para mitigar el riesgo de reclasificación judicial (multas hasta 5.000 SMMLV). Variables como la elasticidad empleo-salario (estimada en -0,3 por el Banco de la República, indicando que un 10% de alza reduce empleo formal en 3%) ilustran esta tensión: en 2025, el incremento ha moderado la creación de puestos indefinidos en un 2,1%, pero ha expandido OPS en un 12% en tecnología y salud, sectores con brecha de habilidades que el SENA cubre con capacitaciones indexadas al 1,5 SMMLV. Adicionalmente, la correlación con el índice de precios al consumidor (IPC, 5,08% acumulado hasta septiembre) asegura que el SMMLV preserve el poder adquisitivo —creciendo un 4,5% real desde 2022—, pero en un entorno de deuda pública al 60% del PIB, incentiva a las entidades estatales a recortar OPS en $3,2 billones, como revelan cifras del MinTrabajo, optando por alianzas público-privadas más eficientes.

En síntesis, el salario mínimo de 2025 no solo redefine el umbral ético y económico de la contratación por prestación de servicios, sino que interconecta variables como inflación, PIB y desempleo en un ecosistema donde la flexibilidad laboral choca con la equidad. Para empresas, implica estrategias de cláusulas híbridas (SMMLV + KPI de productividad) que equilibren costos (aumento promedio del 9% en nómina variable) y retención de talento; para prestadores, representa una oportunidad de ingresos estables en un mercado con informalidad decreciente (de 60% en 2024). Monitorear estas dinámicas —a través de boletines del DANE y proyecciones del BanRep— es clave para una contratación resiliente, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la recuperación post-reforma, proyectando un empleo formal en servicios al 65% para 2026 si se mantiene el crecimiento económico sostenido.

3. Precios Comparados en Contratos de Prestación de Servicios Profesionales

Los precios para contratos de prestación de servicios profesionales se rigen por tablas de referencia oficiales, establecidas por entidades públicas para garantizar transparencia y equidad (Ley 80 de 1993 y Decreto 1082 de 2015).

Estas tablas fijan honorarios máximos mensuales según nivel académico, experiencia y complejidad, y sirven como forma de comparación para el sector privado. El valor mínimo general para un contrato en 2025 está ligado al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) de $1.423.500 COP más auxilio de transporte ($200.000 COP), pero para profesionales inicia en torno a $2.000.000 COP mensuales, ajustado por idoneidad.

Los honorarios mensuales propuestos para el presente contrato se determinan de manera objetiva, transparente y conforme atendiendo a los principios de planeación, economía y responsabilidad establecidos en la Ley 80 de 1993, así como se comparan las tablas de honorarios vigentes para el año 2025 de las Entidades Públicas, que sirven como referente al estudio de mercado. El cálculo se basa en la selección del valor máximo permitido en la tabla de honorarios correspondiente al perfil del contratista, considerando tres variables fundamentales: nivel educativo, experiencia laboral acreditada y especialización técnica o posgrado afín al objeto del contrato. Esta metodología garantiza que la remuneración sea proporcional a la capacidad, idoneidad y complejidad del servicio, evitando tanto la sub-remuneración como el sobrecosto injustificado.

3.1. Contratación en Entidades Públicas

La contratación pública en Colombia es un mecanismo fundamental para el cumplimiento de las funciones estatales, regulado por principios constitucionales como la eficiencia, la economía y la transparencia (artículos 209 y 267 de la Constitución Política). En este sentido, los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, representan una modalidad común para atender necesidades temporales o especializadas en las entidades públicas.

El valor de los honorarios mensuales de este tipo de contrato no puede superar la remuneración total mensual del jefe de la entidad (sin incluir factores prestacionales como primas o cesantías). Excepcionalmente, para servicios altamente calificados (alta especialidad, complejidad y detalle), pueden exceder este límite, pero no más del valor total del jefe incluyendo prestaciones y contribuciones a seguridad social (parágrafo 3 del artículo 2.8.4.4.6 del Decreto 1082 de 2015).

Para la definición del valor de los honorarios mensuales cada entidad define su tabla, pero siguen criterios comunes: nivel de gestión (asistencial, técnico, profesional, asesor, directivo), experiencia (años requeridos) y equivalencias (títulos adicionales o experiencia por año). A continuación, ejemplos representativos de tablas para 2025 (expresados en SMLMV; multiplicar por $1.423.500 para valor en pesos). Estos son rangos típicos; varían por entidad.

Nivel/Categoría	Descripción	Experiencia Mínima	Honorarios Mensuales (SMLMV)	Valor Aproximado (COP)	Entidad
Asistencial/Apoyo Básico	Actividades operativas de soporte (ej. asistencia administrativa)	0-2 años	1.0 - 2.0	$1.423.500 - $2.847.000	CPAE, IDPAC
Técnico/Profesional Junior	Soporte especializado inicial (ej. gestión de procesos)	2-5 años	2.0 - 4.0	$2.847.000 - $5.694.000	ANI, IGAC
Profesional	Servicios intelectuales (ej. análisis, diseño de políticas)	5-8 años	4.0 - 6.0	$5.694.000 - $8.541.000	DNP, Defensoría del Pueblo

Nivel/Categoría	Descripción	Experiencia Mínima	Honorarios Mensuales (SMLMV)	Valor Aproximado (COP)	Entidad
Asesor	Asesorías expertas (ej. jurídica, técnica avanzada)	8-10 años	6.0 - 9.0	$8.541.000 - $12.811.500	DAPRE, ANSV
Directivo/Alto Calificado	Liderazgo o alta complejidad (excepcional)	10+ años	9.0 - 12.0 (hasta remuneración del jefe)	$12.811.500 - $17.082.000+	ANI, SENA

3.2. Oferta en contratos con Entidades Públicas

La dinámica de la oferta en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con entidades públicas en Colombia se caracteriza por una combinación de fuentes formales e informales que determinan quiénes participan y cómo se accede a estas oportunidades, la cual se presenta así:

Fuente	% de Contratistas	Observaciones
Bolsa de Empleo Público (SIGEP)	42%	Base de datos oficial de Función Pública
Redes de Contacto Interno	31%	Recomendaciones de funcionarios
Búsqueda Directa en LinkedIn / Portales	18%	Entidades proactivas
Convocatorias Internas (No Públicas)	9%	Publicadas solo en intranet

La dinámica de la oferta combina un sistema formal (SIGEP) con prácticas informales (redes y convocatorias internas), generando una estructura desbalanceada: abundante en cantidad, pero concentrada geográfica y relacionalmente. La transición hacia una oferta más abierta, digital y competitiva requiere que las entidades pasen de esperar candidatos a buscarlos activamente en mercados amplios, regionales y especializados, utilizando herramientas tecnológicas y estrategias de inclusión.

Los perfiles más demandados en 2025 se agrupan en áreas jurídicas, tecnológicas y de gestión estratégica, con un auge notable en especializaciones digitales debido a la implementación de la Agenda Digital Nacional y la Ley de Transformación Digital

4. Valor del Contrato y Elección como Mejor Opción

El valor total del contrato se determina en función del perfil del futuro contratista, considerando su propuesta técnica y económica, así como sus antecedentes académicos y laborales, de modo que resulte razonable y proporcional. Esta opción representa, además, la mejor alternativa para la entidad, al garantizar una combinación óptima de calidad técnica, control presupuestal riguroso y

cumplimiento normativo pleno, en un contexto sectorial caracterizado por una recuperación moderada y una alta competencia por el talento especializado.

Se consultó la plataforma SECOP II con el propósito de identificar los procesos relacionados con el objeto del presente estudio, en donde se ejecutaron procesos similares, tal como se detalla a continuación:

AÑO	ENTIDAD	OBJETO	PLAZO DE EJECUCIÓN	VALOR TOTAL	VALOR MENSUAL
333 DE 2024	AGENCIA DE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA DE MEDELLÍN - SAPIENCIA	Prestación de servicios profesionales de forma temporal como Asesor II para apoyar el seguimiento y evaluación del Plan Indicativo, el Plan de Acción Alcaldía, el Plan de Acción Institucional y el Plan Estratégico de Sapiencia y acompañar las actividades de planeación, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos estratégicos de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín Sapiencia.	179 días	$60.097.800	$10.072.257
HSRC-335-2024	E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE CÁQUEZA	Prestar servicios profesionales para coordinar la planificación, organización, dirección, ejecución, evaluación, control y mejoramiento del sistema de gestión de calidad de los procesos de la ese hospital san Rafael de Cáqueza y centros de salud adscritos.	Cinco (5) meses	$ 24.000.000	$4.800.000

AÑO	ENTIDAD	OBJETO	PLAZO DE EJECUCIÓN	VALOR TOTAL	VALOR MENSUAL
CMS_11_CD_2024	Contraloría Municipal de Sabaneta	Prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión para documentar y dar estructura al sistema de gestión de calidad de la Contraloría Municipal de Sabaneta.	Tres (3) meses	$15.129.450	$5.043.150

Teniendo en cuenta el Análisis del Sector, desde el punto de vista económico del sector, el valor del contrato se define inicialmente por la clasificación del perfil según el nivel de gestión (asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo) y aplicando equivalencias por formación académica (título profesional +1 SMLMV, especialización +1.5, maestría +2, doctorado +3) y experiencia laboral (+0.2 SMLMV por año, hasta 10 años), utilizando como base el SMLMV de 2025 ($1.423.500).

Finalmente, se incorporan el IVA (19%) y costos indirectos (máximo 10%) si aplica, registrando todo el proceso en los estudios previos para cumplir con los principios de transparencia, economía y proporcionalidad exigidos por la Ley 80 de 1993 y la normativa de Colombia Compra Eficiente vigente en 2025.