El presente estudio se realizó conforme lo estipulado en el Artículo 2.2.1.1.1.6.1. Decreto 1082 del 26 de marzo de 2015, el cual establece: *"Deber de análisis de las entidades estatales. La entidad estatal debe hacer durante la etapa de planeación el análisis de la necesidad para conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, técnica y de análisis de riesgo. La entidad estatal debe dejar constancia de este análisis en los documentos del proceso"*. Igualmente, para la elaboración del documento se utilizó como referencia la "Guía para la elaboración de Estudios del Sector 2025 V3" de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, en cumplimento de lo señalado en el literal b) artículo 2.1.4.3.2.1. del Decreto 1600 de 2024.

1. OBJETIVO DEL ANÁLISIS

El presente análisis permitirá identificar la estructura del mercado, sus dinámicas competitivas, los principales actores, las condiciones de oferta y demanda, así como los factores regulatorios y operativos relevantes. Asimismo, la información derivada del estudio constituye un insumo fundamental para el diseño y estructuración del Proceso de Contratación, al facilitar la toma de decisiones informadas orientadas a garantizar la satisfacción de la necesidad de la entidad, cumpliendo con los principios de eficiencia, eficacia, economía y transparencia, buscando promover la pluralidad de oferentes y libre competencia.

Para lograr el fin antes planteado, se hace necesario revisar las condiciones del mercado para el sector servicios, permitiendo:

- Conocer las características fundamentales de las empresas que conforman el segmento del mercado que cuenta con la capacidad de suplir la presente necesidad de contratación por parte de la SDDE.

- Determinar las variables técnicas que sirvan de base para estructurar el proceso de selección, garantizando la pluralidad de oferentes y su selección objetiva.

- Establecer los precios promedio del mercado y el presupuesto del servicio a contratar, tomando de referencia el análisis efectuado de los precios suministrados por parte del mercado.

2. NECESIDAD DE LA ENTIDAD

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) se creó mediante el Acuerdo 257 de 2006 del Concejo de Bogotá, norma que estableció las bases estructurales, organizacionales y funcionales de los organismos del Distrito Capital. En desarrollo de ese mandato, el Decreto 651 de 2025 —"Por medio del cual se expide el Decreto Único Distrital del Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo" — asignó a la Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo las siguientes funciones:

1. *Asesorar al despacho en la formulación de políticas, planes, programas y proyectos encaminados a impulsar el desarrollo empresarial y optimizar la intermediación laboral de la ciudad, en coordinación con entidades adscritas y otras entidades públicas y privadas.*
2. *Formular y liderar la implementación de políticas públicas, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo empresarial mediante la consolidación del ecosistema de emprendimiento de la ciudad, el fortalecimiento empresarial, la formalización, la mejora de la competencia, la intermediación de los mercados, el acceso al financiamiento y la inclusión financiera en la ciudad.*

3. *Formular y liderar la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a optimizar el funcionamiento del mercado laboral, para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.*
4. *Coordinar y articular la formulación, implementación y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos de su competencia en las instancias y con las entidades públicas y privadas del orden nacional, departamental, municipal, distrital, sectorial, intersectorial y local.*
5. *Mantener y establecer relaciones institucionales permanentes con el sector empresarial, los gremios y el gobierno nacional sobre los temas de su competencia, para apoyar el desarrollo empresarial, el emprendimiento y el mejoramiento del mercado laboral en la ciudad.*
6. *Realizar el seguimiento de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de su competencia.*
7. *Las demás que le sean propias o asignadas de acuerdo con la naturaleza de la dependencia.*

Aunado a lo anterior, el artículo 21 del mismo decreto asignó a la Subdirección de Empleo y Formación —dependencia directamente responsable de la ejecución del presente convenio— las siguientes funciones:

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

En ejercicio de dichas competencias, y en el marco del Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 "Bogotá Camina Segura" adoptado mediante el Acuerdo Distrital No. 927 del 7 de junio de 2024, la SDDE formuló el Proyecto de Inversión 8163 – "Fortalecimiento de la ruta integral de formación y empleo en Bogotá", registrado en el Banco de Proyectos de Inversión del Distrito. Este proyecto tiene como objetivo general fortalecer la articulación entre la oferta y la demanda laboral para colocar a las personas desocupadas del Distrito Capital, y como objetivo específico reducir las brechas de talento humano en el mercado laboral de la ciudad, con una meta —tanto plan como proyecto— de alcanzar 60.100 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas, acordes con la dinámica del mercado laboral y las necesidades de cierre de brechas de talento humano, con énfasis en la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.

El proyecto se inscribe en el Objetivo Estratégico No. 3 del Plan Distrital de Desarrollo: "Bogotá Confía en su Potencial" y en el Programa 19: "Desarrollo empresarial, productividad y empleo", que hace énfasis en la necesidad de fortalecer la formación y capacitación de la fuerza laboral para enfrentar los desafíos de un mercado globalizado. En coherencia con este enfoque, el presente convenio busca aumentar el capital humano de la ciudad mediante la formación en inglés para sectores económicos que demandan el dominio de una segunda lengua como condición de empleabilidad, contribuyendo así a la productividad y al crecimiento económico de Bogotá.

Así mismo lograr la inclusión laboral formal orientada a promover la contratación de personas mayores de edad en condición de pobreza y pobreza extrema clasificadas en los grupos A y B del SISBEN, mediante transferencias incentivos monetarios entregadas a empleadores que acrediten la vinculación y permanencia laboral verificada a través del sistema de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

Esta apuesta es, además, plenamente consistente con los compromisos de la Agenda 2030. El objetivo estratégico "Bogotá Confía en su Potencial" favorece el cumplimiento de los ODS 4, 8 y 9; el presente convenio responde específicamente a las siguientes metas:

Tabla 1. Convenio y aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS	META ODS	JUSTIFICACIÓN DE IMPACTO
ODS 4 – Educación de calidad	Meta 4.4. Aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias pertinentes, incluyendo técnicas y profesionales, para el empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.	El convenio desarrolla competencias lingüísticas clave que son requeridas por los sectores priorizados. Estas habilidades mejoran la empleabilidad y permiten acceder a trabajos dignos con mejores condiciones.
	Meta 4.5. Eliminar las disparidades de género y asegurar el acceso equitativo a todos los niveles de enseñanza para las personas vulnerables.	Ofrecer formación gratuita en inglés a adultos en situación de vulnerabilidad (mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, etc.) contribuye a cerrar brechas y garantizar oportunidades de aprendizaje equitativas.
ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen el empleo productivo, el trabajo decente, el emprendimiento y la formalización de microempresas y PYMES.	La formación en bilingüismo mejora la empleabilidad de las personas al permitirles acceder a trabajos en los sectores priorizados para el presente convenio. Esto impulsa el desarrollo de empleos más productivos y fomenta el emprendimiento con proyección global.

ODS	META ODS	JUSTIFICACIÓN DE IMPACTO
	Meta 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para mujeres y hombres, incluidos jóvenes y personas con discapacidad.	Ofrecer formación en inglés a poblaciones diversas (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad) reduce barreras de acceso al empleo de calidad y promueve la equidad salarial en cargos que exigen dominio de otro idioma.
	Meta 8.6. Reducir considerablemente la proporción de jóvenes sin empleo y sin acceso a la educación ni a la formación.	Al ofrecer capacitación en inglés con fines laborales, el proyecto da a los jóvenes herramientas concretas para integrarse al mercado laboral, especialmente en sectores con alta demanda como los priorizados en el presente convenio.
ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Meta 9.1.Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, con especial atención al acceso asequible para todos.	La formación en bilingüismo fortalece el capital humano necesario para operar y mantener infraestructura moderna (como centros de atención al cliente, empresas tecnológicas, entre otros), promoviendo un desarrollo más equitativo y funcional.
	Meta 9.2. Promover una industrialización inclusiva y sostenible, y aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al PIB.	Un trabajador bilingüe tiene mayores oportunidades de emplearse en sectores industriales conectados con mercados internacionales, lo que permite a la industria local ser más competitiva y exportadora.

Fuente: Subdirección de Empleo y Formación

Así, este proyecto se encuentra encaminado al cumplimiento de las siguientes metas plan, y metas proyecto:

Tabla 2. Metas plan y metas proyecto.

Proyecto de Inversión	Meta Plan	Meta Proyecto	Magnitud programada vigencias 2026 y 2027	Magnitud a impactar con el presente convenio	Porcentaje de ejecución	Justificación de impacto en la meta
8163 – Fortalecimiento de la ruta integral de formación y	Lograr 60.100 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencia	Lograr 60.100 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencia	16.494 certificaciones	3.523 vigencia 2026 certificaciones	21% sobre la Magnitud	Lograr 7.942 certificaciones a través de cursos de formación corta para el trabajo

Proyecto de Inversión	Meta Plan	Meta Proyecto	Magnitud programada vigencias 2026 y 2027	Magnitud a impactar con el presente convenio	Porcentaje de ejecución	Justificación de impacto en la meta
empleo en Bogotá	en habilidades Laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.	en habilidades Laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años[1]	en formación para el trabajo.[2]	de formación en inglés. 4.419 vigencia 2027 certificaciones de formación en inglés. Total: 7.942 certificaciones para las vigencias 2026 y 2027	programada para el 2026[3] 27% sobre la Magnitud programada para el 2027.[4]	en bilingüismo para los sectores priorizados en esta segunda lengua (Turismo y gastronomía, BPO, TIC y audiovisuales)

Fuente: Creación propia, Subdirección de Empleo y Formación.

La entidad en cumplimiento de sus objetivos misionales y de las metas del Plan de Desarrollo Distrital, requiere mitigar las barreras estructurales que limitan la inserción laboral de los ciudadanos en sectores económicos de alto valor agregado que requieren de competencias en bilingüismo. El tejido empresarial de Bogotá, especialmente en áreas de BPO, gastronomía y turismo, TIC y audiovisuales. presenta una demanda creciente de talento humano con competencias bilingües que la oferta laboral actual no cubre en su totalidad.

En primer lugar, el programa de Empleo Local que es una iniciativa orientada a promover la inclusión laboral formal de personas que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema, identificadas mediante los grupos SISBEN A y B. Su propósito central es reducir las barreras que enfrentan tanto los trabajadores vulnerables como los empleadores al momento de establecer un vínculo laboral formal, actuando como un puente económico que facilita la inserción al mercado de trabajo formal

[1] Corresponde a la meta del cuatrienio según el Plan Distrital de Desarrollo.

[2] Corresponde a la meta anualizada de conformidad con el presupuesto asignado a la Subdirección de Empleo y Formación, en concordancia con la meta cuatrienio.

[3] El 79% restante corresponde a los demás programas de formación con los que cuenta la Subdirección de Empleo y Formación.

[4] El 72% restante corresponde a los demás programas de formación con los que cuenta la Subdirección de Empleo y Formación.

Las cifras de mercado laboral y vulnerabilidad socioeconómica en Bogotá evidencian que una proporción significativa de la población en edad de trabajar enfrenta barreras estructurales para acceder al empleo formal. A octubre de 2025, cerca de 834 mil personas clasificadas en los grupos A y B del SISBEN se encontraban en edad de trabajar, equivalentes al 29,1% de la población económicamente activa potencial del Distrito. Esta situación refleja la persistencia de condiciones de pobreza y pobreza extrema que limitan las oportunidades de inserción laboral y justifican la implementación de instrumentos focalizados de inclusión productiva. En este contexto, el desempleo y la baja vinculación al mercado formal afectan de manera desproporcionada a personas con mayores condiciones de vulnerabilidad socioeconómica, quienes enfrentan restricciones asociadas a formación, experiencia laboral, acceso a redes de empleo y costos de búsqueda de trabajo.

Adicionalmente, el análisis del mercado laboral bogotano evidencia una importante falla de coordinación entre la ubicación de la población vulnerable y los espacios donde se concentra la generación de empleo formal. Según registros de la Cámara de Comercio de Bogotá, al cierre de 2025 la ciudad y la región contaban con 493.825 empresas activas, de las cuales el 99,3% correspondían a micro, pequeñas y medianas empresas, reflejando una estructura productiva amplia y con capacidad potencial de generación de empleo. Sin embargo, la información de la Agencia Distrital de Empleo muestra que sólo una fracción reducida de estas empresas participa activamente en los mecanismos de intermediación laboral, concentrando la oferta de vacantes y puestos de trabajo en un número limitado de organizaciones y sectores económicos. Esta situación genera barreras adicionales para la población en condición de pobreza, particularmente aquella clasificada en los grupos A y B del SISBEN, dificultando la conexión efectiva entre la oferta y la demanda laboral. En consecuencia, resulta pertinente fortalecer estrategias de intermediación laboral, incentivos a la contratación y mecanismos de reducción de barreras de acceso al empleo formal, con el fin de mejorar la inclusión laboral, ampliar la participación empresarial y aprovechar de manera más eficiente la capacidad de generación de empleo existente en Bogotá..

El programa tiene un enfoque territorial que prioriza la contratación por parte de empresas ubicadas en las localidades con mayor concentración de actividad económica y vacantes disponibles, al tiempo que favorece la vinculación de personas residentes en las localidades con mayor población en condición de vulnerabilidad. De esta manera, el beneficio no sólo busca formalizar el empleo, sino también reducir las brechas territoriales de acceso al trabajo dentro de la ciudad.

Por otra parte, el programa YES BOGOTÁ surge como una respuesta estratégica con el propósito de mejorar las competencias de la fuerza laboral mediante la oferta de programas de formación técnica, tecnológica y de habilidades transversales que respondan a las demandas del sector productivo

Esta brecha de formación se manifiesta en tres planos interrelacionados:

- En primer lugar, en el plano de las competencias lingüísticas, una proporción significativa de jóvenes y personas buscadoras de empleo se ubica en niveles básicos de dominio del idioma (A2 o inferiores), insuficientes para desempeñarse de forma autónoma en los cargos que exigen al menos un nivel B1–B2 o incluso C1.

- En segundo lugar, en el plano de la pertinencia sectorial, buena parte de la oferta tradicional de cursos de inglés no incorpora contenidos, terminología ni situaciones de uso propias de sectores como BPO, TIC, gastronomía y turismo o audiovisual, lo que limita la transferencia directa de la formación al puesto de trabajo.

- En tercer lugar, en el plano de la empleabilidad, muchos procesos formativos en inglés no articulan de manera

explícita el desarrollo de habilidades blandas —servicio al cliente, comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de situaciones problemáticas— ni mecanismos que faciliten la transición efectiva hacia vacantes bilingües.

De acuerdo con el informe de dominio de ingles - Education First, en su informe de 2024[5], Colombia se ubicó en un nivel de dominio «bajo», ocupando el puesto 77 de 113 países y el 14 de 20 en América Latina. Aunque ha habido mejoras marginales en los últimos años, este resultado subraya la necesidad de intensificar los esfuerzos para alcanzar un nivel más competitivo a nivel regional y global. La puntuación promedio de Colombia fue de 485 puntos, por debajo del promedio de América Latina (502 puntos) y el promedio global (502 puntos).

Gráfica No. - Ranking 2025



Fuente: https://www.ef.com/assetscdn/WIBIwq6RdJvcD9bc8RMd/cefcom-epi-site/reports/2025/ef-epi-2025-english.pdf

Por otra parte, la Distribución por habilidades: se centra en las siguientes cifras; Lectura: 509 → Fortaleza relativa, por encima del promedio nacional, Escritura: 465 → Nivel bajo, con dificultades en producción escrita, Hablar: 470 → Una de las debilidades más marcadas; la expresión oral sigue siendo el gran reto, Escucha: 457 → Rezago frente a lectura, problemas para comprender inglés hablado.

En 2026, la demanda de talento bilingüe en Bogotá se concentra en sectores donde la interacción con mercados internacionales, el uso intensivo de tecnologías digitales y la prestación de servicios sofisticados hacen del inglés el idioma de operación cotidiana. Estas áreas no solo requieren dominio lingüístico general, sino competencias específicas en comunicación de servicio, terminología técnica y habilidades blandas asociadas a la atención y la resolución de problemas en tiempo real.

[5] ef-epi-2025-english.pdf

En este contexto, el dominio del inglés ha dejado de ser una ventaja competitiva para convertirse en un requisito habilitante para la inserción, permanencia y movilidad en ocupaciones asociadas a servicios basados en conocimiento, turismo de alto valor agregado y economías creativas. La ausencia de estas competencias se traduce en vacantes que no logran cubrirse con talento local, en oportunidades de inversión que se ven limitadas por la falta de personal bilingüe y en trayectorias laborales fragmentadas para personas que, aun contando con educación media o técnica, no superan la barrera del idioma. En el anexo técnico se detallan las áreas estratégicas con mayores demandas, constituyendo una herramienta clave para determinar las demandas potenciales, asegurando así el cumplimiento de los objetivos contractuales.

Por otro lado, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Local Número 003 (28 de agosto de 2024) "POR EL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS PARA LA LOCALIDAD DE USAQUEN 2025-2028 "USAQUÉN CAMINA SEGURA"".

En el cual se indica en el artículo 37:

"*(...) Programa 19.* Desarrollo empresarial, productividad y empleo. El programa de Usaquen tiene como objetivo transformar la localidad en un destino atractivo para la inversión, el emprendimiento y el turismo, fortaleciendo el tejido empresarial y optimizando el uso del espacio público, se enfoca en mejorar la productividad empresarial y diversificar el tejido económico mediante asistencia técnica y financiera para micro, pequeñas y medianas empresas, así como en sectores emergentes como servicios, comercio e industrias culturales, sectores informales y de economía popular con el fin de encaminarlos hacia la formalidad. (…)"

Por otra parte, se busca aprovechar las potencialidades turísticas de la localidad mediante el fortalecimiento de emprendimientos"

Artículo 38. Metas e indicadores del programa.

CONCEPTO DE GASTO	META	INDICADOR

JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL DE USAQUÉN

Fortalecimiento de habilidades para la empleabilidad - impulso al empleo local.	Realizar 8 acciones para fortalecer las capacidades y/o habilidades, técnicas y blandas de las personas de la localidad, con el fin de mejorar el acceso a oportunidades de empleo	Número de acciones realizadas para fortalecer las capacidades y/o habilidades, técnicas y blandas de las personas de la localidad, con el fin de mejorar el acceso a oportunidades de empleo
Desarrollo turístico local	Apoyar 341 Mipymes y/o emprendimientos orientados al fortalecimiento de las capacidades locales para la gestión y el desarrollo turístico	Número de Mipymes y/o emprendimientos orientados al fortalecimiento de las capacidades locales para la gestión y el desarrollo turístico apoyados

Artículo 39.

"(…) Programa 20. Promoción del emprendimiento formal, equitativo e incluyente. Este programa busca establecer un sistema local de apoyo al emprendimiento en Usaquén, ofreciendo asistencia técnica, tecnológica y financiera para personas con ideas de negocios, incluidos comerciantes informales y negocios de la economía popular, incluidas las

madres cabeza de hogar en un enfoque especial. (…)"

Artículo 40. Metas e indicadores del programa.

CONCEPTO DE GASTO	META	INDICADOR
Sostenibilidad del ecosistema cultural y creativo	Financiar 65 proyectos del sector cultural y creativo	Número de proyectos financiados y acompañados del sector cultural y creativo

Calle 123 Nº 07 – 51 Edificio Kaiwa Oficina 705 Teléfono:7927260 / Correo: jal.usaquen@gobiernobogota.gov.co

Extensión agropecuaria y productividad rural	Vincular 60 hogares y/o unidades productivas a procesos productivos y de comercialización en el sector rural	Número de hogares y/o unidades productivas vinculadas a procesos productivos y de comercialización en el sector rural
Fortalecimiento del tejido empresarial local	Apoyar 270 Mipymes, emprendimientos y/o actores de la economía informal para el fortalecimiento del tejido empresarial local	Número de Mipymes, emprendimientos y/o actores de la economía informal apoyados para el fortalecimiento del tejido empresarial local

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario que dicho esfuerzo se oriente a consolidar un entorno favorable para el desarrollo empresarial, el fortalecimiento de capacidades, la generación de valor, riqueza, emprendimiento y empleo, incorporando de manera estratégica el bilingüismo —particularmente el dominio del idioma inglés— como una competencia clave para mejorar la productividad, la competitividad y la inserción laboral de la población en Bogotá.

Consecuente la misionalidad de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y las necesidades de la localidad de Usaquen convergen en la promoción de estrategias que fortalezcan la empleabilidad y el desarrollo de capacidades para el trabajo. En este contexto, la formación en inglés constituye una herramienta estratégica para mejorar las oportunidades de acceso al empleo formal, especialmente en sectores económicos que demandan talento con competencias bilingües.

Si bien usaquen se encuentra entre las localidades con una oferta relevante de instituciones de bilingüismo en Bogotá, también concentra una de las mayores poblaciones en edad de trabajar del Distrito, lo que genera una demanda

significativa de procesos de formación orientados al fortalecimiento de competencias laborales. En este sentido, resulta pertinente implementar programas públicos que complementen la oferta existente y faciliten el acceso de la población vulnerable a servicios de capacitación en inglés, contribuyendo al cierre de brechas de empleabilidad y al mejoramiento de las oportunidades de inserción laboral.

No obstante, la Entidad no cuenta con la capacidad técnica, operativa ni logística para asumir directamente la preproducción, producción y posproducción de dichas actividades. En consecuencia, se hace necesario realizar una contratación para aunar esfuerzos que garanticen la planeación, organización y ejecución integral de competencias en inclusión de empleo y bilingüismo, bajo criterios de eficiencia, calidad, austeridad y optimización de recursos, asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales y contractuales.

3. **ASPECTOS GENERALES**

La economía en Colombia se divide tradicionalmente en sectores que permiten organizar las actividades productivas de acuerdo con sus características y aportes al Producto Interno Bruto (PIB). Desde la agricultura y la minería hasta el sector terciario de servicios, cada componente tiene un papel específico, que en conjunto determina el comportamiento económico del País.

La contratación específica que nos ocupa se enmarca en el sector terciario o de servicios, particularmente en aquellos relacionados con la formación certificada en inglés, con enfoque sectorial en BPO, gastronomía y turismo, TIC y audiovisuales y con el sector relacionado en administración pública.

Esta formación incluye 1) Cualificar perfiles ocupacionales de personas mayores de 18 años que ya cuentan con un nivel mínimo A2, potenciando su tránsito hacia niveles superiores de dominio. 2) Articular el fortalecimiento de competencias lingüísticas con contenidos técnicos y habilidades blandas valoradas por los empleadores de los sectores priorizados y; 3) Mejorar la probabilidad de inserción en empleos de calidad, en coherencia con la Estrategia Territorial de Empleabilidad y los principios de trabajo decente.

En consecuencia, se trata de servicios intangibles orientados a garantizar como una intervención focalizada, intensiva y certificada, que integra diagnóstico de nivel, formación orientada al trabajo, evaluación y certificación. Su implementación permitirá avanzar hacia un mayor aprovechamiento de las oportunidades de inversión y de expansión de servicios globales en Bogotá, evitando que las vacantes bilingües de alta remuneración queden desiertas o se atiendan con talento externo por ausencia de competencias en la población local.

Atendiendo lo establecido en el Decreto 142 de 2023 (que modifica el Decreto 1082 de 2015) y con el fin de promover la participación de las MiPymes y considerar criterios sociales en la contratación pública

De acuerdo con lo anterior, los códigos de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme – CIIU Revisión 4 adaptada para Colombia[6], aplicables al presente proceso son los siguientes:

Sección P Educación:
• Clase 8551- Formación para el trabajo.

[6] https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2020.pdf

Para el programa de Empleo Local aplicarán todas las Secciones ya que es inclusión laboral.

Asi las cosas, se identifican los códigos UNSPSC correspondientes a los servicios requeridos. Estos códigos permiten clasificar el objeto de contratación dentro del sistema de compras públicas, facilitando la estandarización y búsqueda de proveedores. Para el presente proceso, los grupos o segmentos involucrados corresponden principalmente a servicios de formación y servicios de consultoría, tal como se detalla en la siguiente tabla:

CLASIFICACIÓN UNSPSC	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
F	86 Servicios Educativos y de formación	8611 Sistemas educativos alternativos	861116 Educación de adultos
F	86 Servicios Educativos y de formación	8611 Sistemas educativos alternativos	861117 Enseñanza de idiomas
F	86 Servicios Educativos y de formación	8613 Servicios educativos especializados	861319 Escuelas para gente con discapacidades
F	80 Servicios de Gestión, Servicios profesionales de empresa y servicios administrativos	8011 Servicios de recursos humanos	801115 Desarrollo de recursos humanos

https://operaciones.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-servicios

3.1. **Aspectos Técnicos.**

De acuerdo con la necesidad, la cobertura geográfica de este proyecto se limita exclusivamente a la ciudad de Bogotá D.C., en consonancia con la misión, objetivos y competencias de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Esta decisión responde a la necesidad de atender las demandas específicas del mercado laboral local y de fortalecer las capacidades de la población residente en la ciudad. Al centrarse en esta área geográfica, se busca garantizar que las iniciativas de formación y desarrollo económico estén alineadas con las realidades y necesidades del entorno laboral de la capital, promoviendo así un impacto más significativo y directo en la comunidad.

Para el programa de Empleo Incluyente Local, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico identifica como necesidad de entregar un incentivo, a través mediante transferencias incentivos monetarios entregadas a empleadores que acrediten la vinculación y permanencia laboral verificada a través del sistema de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), para los empleadores que acrediten lo siguiente: la unidad productiva del Empleador esté registrada en la Cámara de Comercio de Bogotá, domicilio en las Localidades con las cuales la SDDE suscriba convenio interadministrativo para la ejecución del Programa Empleo Local, matrícula mercantil activa al momento de la postulación, postulación de Contratos de Trabajo.

Se requiere que las empresas realicen contratación de talento humano con base a la calificación del sisben - Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales, que permite clasificar a la población de acuerdo con sus condiciones de vida e ingresos. Esta clasificación se utiliza para focalizar la inversión social y garantizar que sea asignada a quienes más lo necesitan.

La clasificación de los grupos A, B, C y D se diferencian por su mayor o menor capacidad de generación de ingresos, al interior de cada grupo se generan unos niveles con la misma idea de identificar diferencias en cuanto a capacidad de generar ingresos, de esta forma el grupo A está conformado por 5 niveles; el B por 7; el C por 18 y finalmente el grupo D por 21 niveles.



Fuente: https://www.sisben.gov.co/SiteCollectionDocuments/Documentos%20Sisben/CARTILLA%20SISBEN%20oct28.pdf



Para el programa de Yes Bogotá, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico identifica como necesidad la implementación de un esquema de formación técnica complementaria en inglés según el Marco Europeo Común de Referencia de idiomas - MCER, certificable y con una intensidad significativa (160 horas), dirigido a personas que ya cuentan con un nivel mínimo (A2) y que requieren fortalecer sus competencias lingüísticas y de empleabilidad para acceder a sectores estratégicos de la ciudad como BPO, gastronomía y turismo, TIC y audiovisuales. Este esquema debe articular diagnóstico de nivel, formación orientada al trabajo, evaluaciones de competencias, así como vinculación con mecanismos que faciliten la transición a vacantes bilingües.

En el sector se evidencia que para garantizar que la formación en bilingüismo se realice de calidad se quieren diferentes aspectos en ellos:

3.1.1 Plataforma Virtuales: Plataforma de aprendizaje y seguimiento académico a los estudiantes durante el desarrollo del programa, en el cual se encuentre un sistema automatizado (soporte técnico, accesibilidad, recurso pedagógico).

3.1.2 Amplitud de la oferta y características de los productos.

El mercado presenta programas de 160 horas de formación certificada en inglés, responde a la necesidad de: cualificar perfiles ocupacionales de personas mayores de 18 años que ya cuentan con un nivel mínimo A2, potenciando su tránsito hacia niveles superiores de dominio; articular el fortalecimiento de competencias lingüísticas con contenidos

técnicos y habilidades blandas.

Adicionalmente se evidencia que los cursos son ofertados de inglés general, sin embargo se requiere que la estrategia este focalizada, intensiva y certificada, que integre los niveles de diagnóstico de formación orientada al trabajo, evaluación de competencias y mecanismos de vinculación laboral.

3.1.3 Especificaciones de calidad – Normas ISO y otros estándares

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, es el organismo nacional de normalización, según el Decreto 2269 de 1993.

NTC 5580[7] **:** Programas de formación para el trabajo en el área de idiomas.

NTC 5555 [8]**:** es una norma colombiana que establece los requisitos para un Sistema de Gestión de la Calidad en instituciones de formación para el trabajo y educación formal, orientada a garantizar servicios educativos de calidad y la mejora continua.

Por otra parte, se tienen otras certificaciones que se requieren para la certificación de la lengua extranjera:

El Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER)[9]**:** es un documento elaborado por el Consejo de Europa para describir los resultados de los estudiantes de lenguas extranjeras, proporciona un método de aprendizaje, enseñanza y evaluación aplicable a todas las lenguas europeas, con seis niveles de referencia utilizados en todo el continente como escala de competencia lingüística. Para facilitar a los usuarios la autoevaluación de sus competencias lingüísticas.

Los niveles del MCER te ayudan a identificar el progreso en inglés, desde lo básico hasta el dominio avanzado. Cada nivel describe lo que puedes comprender, hablar, leer y escribir en distintos contextos.

- ✓**A1 – Usuario básico inicial:** Comprensión y uso de expresiones cotidianas muy comunes y frases simples para satisfacer necesidades inmediatas. Puedes presentarte, pedir y dar información personal básica, y comunicarte de forma elemental.

- ✓**A2 – Usuario básico intermedio:** Entiendes frases y expresiones frecuentes relacionadas con información básica (familia, compras, lugares, ocupaciones). Puedes comunicarte en tareas simples y describir en términos sencillos aspectos de tu pasado y entorno.

- ✓**B1 – Usuario independiente inicial:** Comprendes los puntos principales de textos claros sobre temas cotidianos, laborales o académicos. Te desenvuelves en situaciones comunes al viajar y redactas textos sencillos y coherentes sobre temas conocidos. Puedes describir experiencias, opiniones y

[7] https://q10storage.blob.core.windows.net/q10academico-public/405614869814/Resources/Documents/NTC5580.pdf

[8] https://www.icontec.org/eval-conformidad/certificacion-5555-sistema-de-gestion-de-la-calidad-para-instituciones-de-formacion-para-el-trabajo/

[9] https://europass.europa.eu/es/what-common-european-framework-languages-cefr

planes.

✓ **B2 – Usuario independiente avanzado:** Entiendes ideas principales de textos complejos y puedes interactuar con hablantes nativos con fluidez y naturalidad. Escribes textos claros y detallados y puedes argumentar tu punto de vista sobre temas generales.

✓ **C1 – Usuario competente:** Comprendes textos largos y exigentes, incluso con significados implícitos. Te expresas con fluidez, precisión y espontaneidad en contextos sociales, académicos y profesionales. Estructuras bien tus ideas al escribir sobre temas complejos.

3.1.4 Tiempos de entrega

De acuerdo con el artículo 2.6.4.1. del Decreto 1075 de 2015 del Ministerio de Educación, se establece que :

> *"(…) En lo referente a los programas de formación académica, estos tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados de la educación formal básica y media, y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y ciudadana, y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.(…)".*

3.1.5 Condiciones de sectores regulados

En la estructura de la Secretaría de Educación Distrital a través del Decreto 650 de 2025 la Dirección de Inspección de Vigilancia ejerce la vigilancia de las instituciones que prestan formación en inglés.

De igual forma, el artículo 96 del Acuerdo 927 de 2024 para Empleo Local de la Alcaldía Mayor de Bogotá

3.2 Aspectos Regulatorios.

El Servicio Público de Empleo en Colombia[10], creado por el gobierno en 2013, tiene como objetivo conectar a aspirantes y empleadores según la oferta y demanda de puestos de trabajo en el país. Este servicio organiza una red compuesta por autoridades locales, agencias empleadoras autorizadas, Cajas de Compensación Familiar y el SENA. Ofrece servicios como orientación sobre empleos disponibles, información para trabajar en el exterior, análisis de perfil y cualificación profesional, y capacitación continua. Para buscar empleo, se puede ingresar al Buscador de Empleo del Servicio Público de Empleo y seguir los pasos indicados para postularse a las vacantes disponibles.

Esta regulado por el Decreto 2852 de 2013[11]

> *Artículo 2°. "(…) De conformidad con el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013, el Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a*

[10] https://www.serviciodeempleo.gov.co/

[11] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=55854

los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

El servicio público de empleo podrá ser prestado por personas jurídicas de derecho público o privado, en condiciones de libre competencia y mediante el uso de mecanismos e instrumentos tecnológicos que permitan eficiencia, coordinación y transparencia.

Todas las personas jurídicas que deseen ejercer las actividades de gestión y colocación de empleo de que trata el artículo 29 de la Ley 1636 de 2013, deberán sujetarse a las reglas establecidas en el presente decreto para su ejercicio.(…)"

Y la ley 1636 de 2013[12]

Artículo 1°." (…) La presente ley tiene por objeto crear un Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.(…)"

Al igual que, el servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación.

Bajo estas premisas, la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación):

Artículo 5. "(…) 5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber. (…)"

● *Artículo 6. Artículo 6°. Adiciónese al artículo 38 de la Ley 115 de 1994 el siguiente texto:*
"Las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano que decidan ofrecer programas de idiomas deberán obtener la certificación en gestión de calidad, de la institución y del programa a ofertar, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos establecidos en las normas jurídicas vigentes para el desarrollo de programas en este nivel de formación.

Todas las entidades del Estado, cualquiera que sea su naturaleza jurídica o territorial, sólo podrán contratar la enseñanza de idiomas con organizaciones que cuenten con los certificados de calidad previstos en el presente artículo".(…)".

- Decreto 1075 de 2015 Sector Educación.
- Lineamientos del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER).

Aunado a lo anterior, se requiere que las instituciones educativas con persona jurídica privada sin animo de lucro,

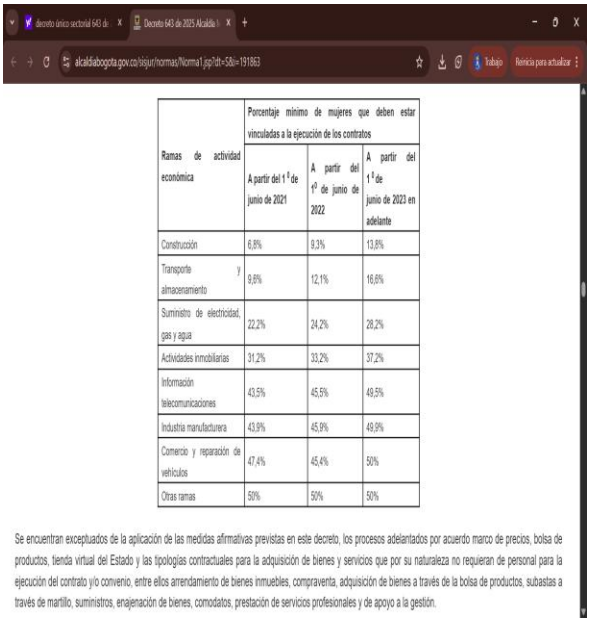
[12] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493

presente el certificado de **NTC 5580**[13] **:** Programas de formación para el trabajo en el área de idiomas.

3.2.1 **Análisis Decreto 643 de 2023**

En consideración de los lineamientos impartidos en el artículo 29 del Decreto 643 de 2025, relacionados con ***"MEDIDAS AFIRMATIVAS PARA LAS MUJERES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA EN EL DISTRITO CAPITAL"***:

> *"**Artículo 29. Vinculación de mujeres en la ejecución del contrato o convenio.** Sin perjuicio de la autonomía presupuestal y contractual de la que están investidas las entidades y organismos distritales, el área técnica respectiva o la dependencia que solicita la contratación, según corresponda, incluirá en los pliegos de condiciones, estudios y documentos previos y en las cláusulas contractuales de los procesos de selección pública y/o contratos y convenios estatales que adelanten, la obligación del futuro contratista u asociado de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del convenio o contrato, según los porcentajes que se establecen a continuación, y garantizando que la vinculación se realizará con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables.*
>
> *La vinculación de mujeres será diferenciada por rama, así:*



Ramas de actividad económica	Porcentaje mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de los contratos		
	A partir del 1 º de junio de 2021	A partir del 1º de junio de 2022	A partir del 1 º de junio de 2023 en adelante
Construcción	6,8%	9,3%	13,8%
Transporte y almacenamiento	9,8%	12,1%	16,6%
Suministro de electricidad, gas y agua	22,2%	24,2%	28,2%
Actividades inmobiliarias	31,2%	33,2%	37,2%
Información telecomunicaciones	43,5%	45,5%	49,5%
Industria manufacturera	43,9%	45,9%	49,9%
Comercio y reparación de vehículos	47,4%	45,4%	50%
Otras ramas	50%	50%	50%

Se encuentran exceptuados de la aplicación de las medidas afirmativas previstas en este decreto, los procesos adelantados por acuerdo marco de precios, bolsa de productos, tienda virtual del Estado y las tipologías contractuales para la adquisición de bienes y servicios que por su naturaleza no requieran de personal para la ejecución del contrato y/o convenio, entre ellos arrendamiento de bienes inmuebles, compraventa, adquisición de bienes a través de la bolsa de productos, subastas a través de martillo, suministros, enajenación de bienes, comodatos, prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

> *Se encuentran exceptuados de la aplicación de las medidas afirmativas previstas en este decreto, los procesos adelantados por acuerdo marco de precios, bolsa de productos, tienda virtual del Estado y las tipologías contractuales para la adquisición de bienes y servicios que por su naturaleza no requieran de personal para la ejecución del contrato y/o convenio, entre ellos arrendamiento de bienes inmuebles, compraventa, adquisición de bienes a través de la bolsa de productos, subastas a través de martillo, suministros, enajenación de bienes, comodatos, prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión."*

Conclusión: Efectuado el análisis correspondiente se encontró técnicamente inviable incluir como obligación del futuro convenido, vincular y mantener el cincuenta por ciento (50%) mínimo de mujeres para la ejecución del convenio, porque la necesidad será satisfecha con el personal que cuenta del Subdirección de Empleo y Formación para su ejecución

[13] https://q10storage.blob.core.windows.net/q10academico-public/405614869814/Resources/Documents/NTC5580.pdf

para la implementación del programa.

A. Directiva Distrital No. 001 de 2011 del alcalde mayor de Bogotá D.C – modificado por la Directiva Distrital no. 18 de 2011 alcaldía mayor de Bogotá, D.C.

Desde el punto de vista técnico, con fundamento en la Directiva No. 001 de 2011 del Alcalde Mayor de Bogotá, D.C., se establece como obligación general del proponente, la aplicación de la Directiva Distrital No. 001 de 2011 del Alcalde Mayor de Bogotá, D.C., la cual está dirigida a personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiarias de procesos de formación para el trabajo y el desarrollo humano adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital, ya sea de manera directa y/o a través de contratos o convenios suscritos para el efecto, y que estén domiciliadas en Bogotá, D.C. Para efectos de la aplicación de la Directiva mencionada, se consideran como población vulnerable aquellas personas de los estratos socioeconómicos 1 y 2 excluidas de las dinámicas del mercado laboral.

Conclusión: Teniendo en cuenta lo anterior no se dará aplicabilidad al Decreto, porque la necesidad será satisfecha con el personal que cuenta del Subdirección de Empleo y Formación para su ejecución para la implementación del programa.

3.2.2 **Determinación de criterios por población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación, sujetos de especial protección constitucional (Ley 2069 de 2020) e incentivos para fortalecer la inserción laboral para jóvenes (Ley 2119 de 2021).**

De conformidad con el Artículo 2.2.1.2.4.2.16. del Decreto 1082 de 2021 (Adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 del 24 de diciembre de 2021), en los Procesos de Contratación, las Entidades Estatales indistintamente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos fomentarán en los pliegos de condiciones o documento equivalente que los contratistas destinen al cumplimiento del objeto contractual la provisión de bienes o servicios por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, garantizando las condiciones de calidad y sin perjuicio de los Acuerdos Comerciales vigentes.

La participación de los sujetos anteriormente mencionados en la ejecución del contrato, se fomentará previo análisis de su oportunidad y conveniencia en los documentos del proceso, teniendo en cuenta el objeto contractual y el alcance de las obligaciones. Esta provisión se establecerá en un porcentaje que no será superior al diez por ciento (10%) ni inferior al cinco por ciento (5%) de los bienes o servicios requeridos para la ejecución del contrato, de manera que no se ponga en riesgo su cumplimiento adecuado.

Conclusión: Teniendo en cuenta lo anterior no se dará aplicabilidad al Decreto, porque la necesidad será satisfecha con el personal que cuenta del Subdirección de Empleo y Formación para su ejecución para la implementación del programa

3.2.3 **Análisis Decreto 287 de 2026 "Por el cual se modifican las artículos 2.2.1.2.4.2.6., 2.2.1.2.4.2.7. y 2.2.1.2.4.2.8. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación"**

ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.6. DEFINICIÓN DE EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

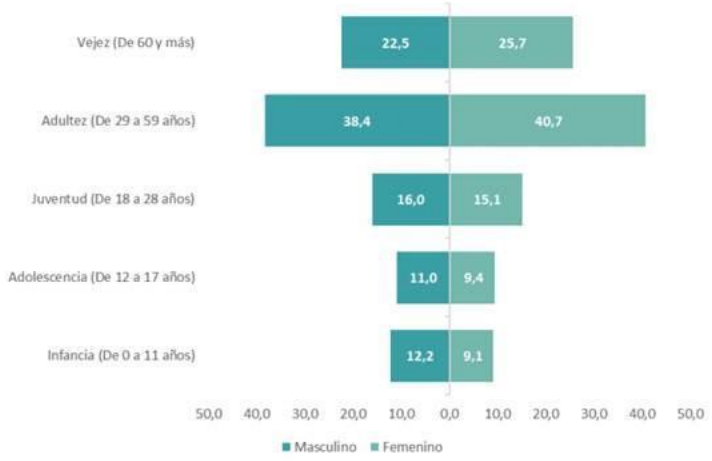
(…) se entenderán coma emprendimientos y empresas de personas con discapacidad aquellos que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

1) *Personas naturales con discapacidad que ejerzan una profesión liberal. Esta circunstancia se acreditará mediante la copia de cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como el título profesional correspondiente.*

De acuerdo con el boletín técnico: personas con discapacidad del Ministerio de Salud y Protección Social, desde la implementación del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) hasta el primer semestre de 2024 se han certificado en total 350.732 personas con discapacidad. Esta cifra equivale al 11,2% de las personas identificadas con discapacidad según el censo 2018.

Bogotá es una de las ciudades con mayor número de personas certificadas con discapacidad con 61.828 personas (17,6%) del total de personas certificadas; Valle del Cauca con 32.316 personas (9,2%); Antioquia con 32.219 personas (9,2%); Santander con 21.429 personas (6,1%); y Cundinamarca con 21.144 personas (6,0%). Por su parte, las entidades territoriales con menor prevalencia de personas certificadas son Amazonas con 132 personas; San Andrés con 151 personas; Guainía con 151 personas; Vaupés con 169 personas; y Vichada con 425 personas, las cuales en conjunto representan el 0,3% de personas certificadas.

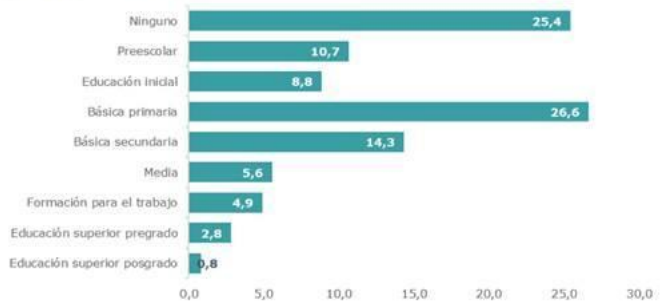
Gráfica 3. Distribución de las personas certificadas con discapacidad según ciclo de vida y sexo
Total nacional
II Semestre 2020 – I Trimestre 2024



Fuente: Cubo RLCPD. MSPS.

La mayor concentración de personas con discapacidad se presenta en la adultez entre los 29 a 59 años, con el 40,7% de las mujeres y el 38,4% de los hombres, seguido por la etapa de la vejez con 25,7%.

Gráfica 4. Distribución de las personas certificadas con discapacidad según nivel educativo
Total nacional
II Semestre 2020 – I Trimestre 2024



Fuente: Cubo RLCPD. MSPS.

Respecto al nivel educativo, el 25,4% no tiene ningún estudio; el 10,7% tiene preescolar; 8,8% educación inicial; 26,6% básica primaria; y 14,3% básica secundaria. Por otra parte, el 14,1% de las personas tiene un nivel educativo superior a educación media, incluyendo formación para el trabajo, pregrado y posgrado.

Con relación al mercado laboral para personas con discapacidad, de acuerdo con el boletín del DANE para el trimestre móvil diciembre 2025 - febrero 2026[14], a tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 23,0%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,5%, lo que significa una diferencia negativa de 43,5 puntos porcentuales (p.p.) entre ambas poblaciones.
En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 39,8 p.p. entre la población con discapacidad y sin discapacidad, para la primera, esta tasa fue de 20,6% y para la segunda de 60,3%.

Por otro lado, al observar la tasa de desocupación se evidencia que existe una diferencia de 1,3 p.p. dada por una tasa de 10,6% para la población con discapacidad y 9,3% para las personas sin discapacidad.

Tabla No. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) de la población con discapacidad y sin discapacidad Total nacional

[14] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad

Tasas	Total nacional		
	Población con discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia p.p.
TGP	23,0	66,5	-43,5
TO	20,6	60,3	-39,8
TD	10,6	9,3	1,3

Fuente: DANE, GEIH.
p.p.: puntos porcentuales
Nota: datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.
Nota: por aproximación de decimales las diferencias pueden diferir ligeramente.

El análisis por ramas de actividad muestra que la participación de la población ocupada con discapacidad en el sector de administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana es del 7,8%.

Tabla No. Participación de la población ocupada con y sin discapacidad según ramas de actividad Total nacional

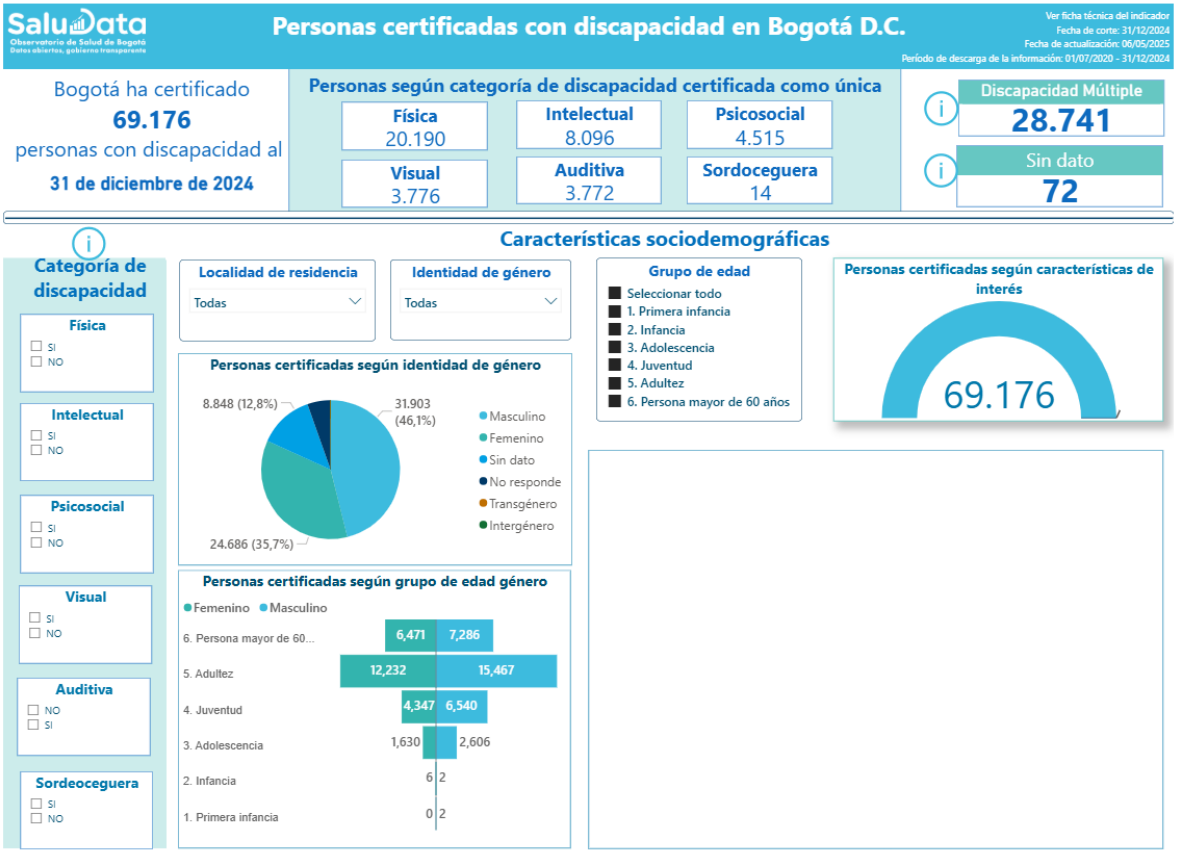
Ramas de actividad	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
Población ocupada	**447**	**100**	**23.402**	**100**
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	88	19,7	3.020	12,9
Comercio y reparación de vehículos	82	18,3	4.036	17,2
Industria Manufacturera	48	10,8	2.669	11,4
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	45	10,2	2.002	8,6
Alojamiento y servicios de comida	39	8,8	1.727	7,4
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	30	6,8	2.877	12,3
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	30	6,7	1.904	8,1
Transporte y almacenamiento	30	6,7	1.755	7,5
Otras ramas^	29	6,6	1.812	7,7
Construcción	24	5,4	1.600	6,8

Fuente: DANE, GEIH.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.
Nota: Otras ramas^ está conformada por Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos, Explotación de minas y canteras, Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros y Actividades inmobiliarias.
Nota: por aproximación de decimales y la no inclusión de la categoría «No informa», la suma de las poblaciones y distribuciones puede diferir del total.
Nota: datos ordenados de mayor a menor según la distribución porcentual de la población con discapacidad.
Nota: las ramas de actividad económica están definidas con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme - CIIU Rev. 4 A.C. (2022). Este documento se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2022.pdf

Por otra parte, de acuerdo con la Secretaría Distrital de Salud[15], Bogotá ha certificado 69.176 personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2024, de las cuales 27.699 se encuentran en la etapa adulta y en edad para trabajar.

[15] https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/indicadores/personas-certificadas-con-discapacidad/

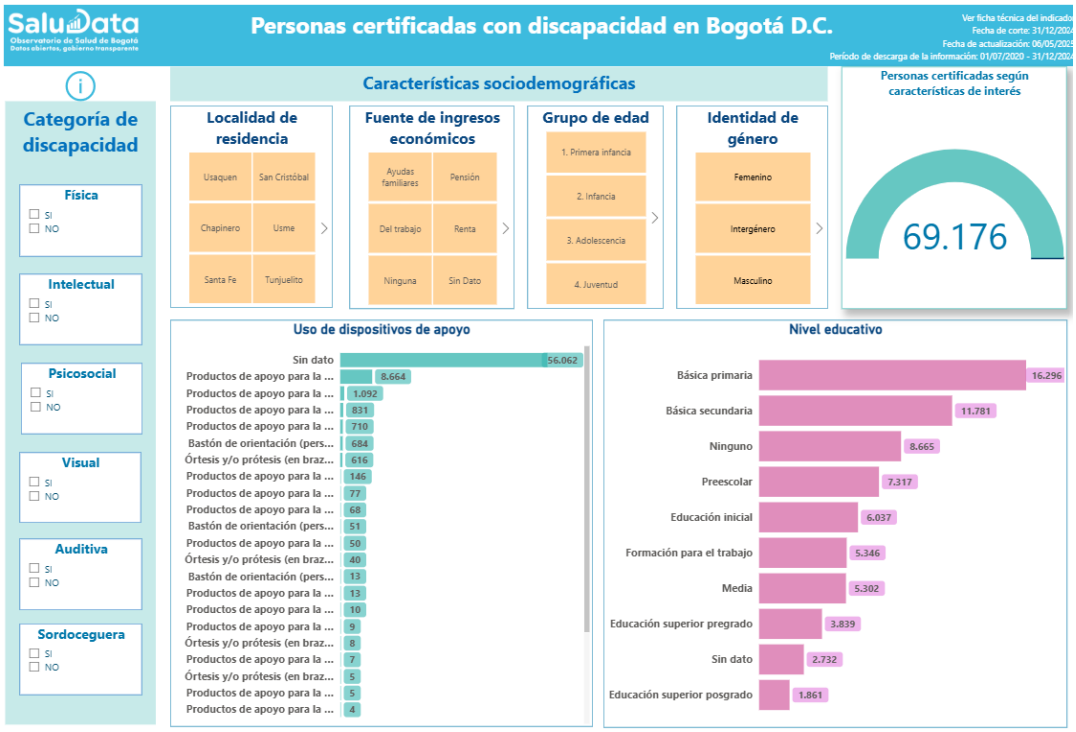
Gráfica No. Xxx Personas certificadas con discapacidad en Bogotá D.C



Fuente: https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/indicadores/personas-certificadas-con-discapacidad/

El 7,73% de la población con discapacidad en Bogotá cuenta con formación técnica laboral, mientras que el 8,24% tiene un título en educación superior, tiene una mayor ocupación en otras ramas de actividad económica con 31,9%.

Gráfica No. Nivel educativo - Discapacidad



Fuente: https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/indicadores/personas-certificadas-con-discapacidad/

1. *Personas naturales con discapacidad que hayan realizado actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio, durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del proceso de selección. Esta circunstancia se acreditará mediante la copia de cédula de ciudadanía, la cédula de extranjera o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como la copia del registro mercantil.*

No se puede identificar las personas naturales con discapacidad que hayan realizado actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio, en las cámaras de comercio o en Colombia Compra Eficiente para el análisis.

2. *Personas jurídicas donde más del cincuenta por ciento (50%) de sus acciones, partes de interés o cuotas de participación pertenezcan a personas con discapacidad y los derechos de propiedad hayan pertenecido a estas durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección.*

No se puede identificar esta información en las cámaras de comercio o en Colombia Compra Eficiente para el análisis.

4) Personas jurídicas que tengan vinculadas laboralmente al menos una persona con discapacidad en empleos del nivel directivo de la empresa durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección en el mismo cargo u otro del mismo nivel.

No se puede identificar esta información en las cámaras de comercio o en Colombia Compra Eficiente para el análisis.

En atención a la evidencia estadística disponible, se identifica una brecha significativa en la participación laboral de las

personas con discapacidad. En este contexto en el convenio interadministrativo no se dará aplicabilidad al Decreto, porque la necesidad será satisfecha con el personal que cuenta del Subdirección de Empleo y Formación para su ejecución para la implementación del programa.

3.4 CONTEXTO ECONÓMICO

Las variables macroeconómicas de la economía Colombiana que se resaltan en este análisis serán las que afectan la necesidad a contratar, como lo son el crecimiento económico y la inflación, la fluctuación del dólar; así mismo se realizará una revisión de la información estadística publicada en la página del DANE y otras fuentes de información que permitirán realizar un estudio de sector acorde la normatividad vigente en materia de contratación .

3.4.1 COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES MACROECONÓMICAS

Las variables económicas colombianas que se tienen en cuenta para el presente análisis general son las que afectan el objeto a contratar, para nuestro caso son: Producto Interno Bruto (PIB); la inflación y la TRM.

- **Producto Interno Bruto - PIB**

El producto interno bruto (PIB) es el indicador más utilizado para caracterizar el estado de la economía en su conjunto y representa el resultado final de la actividad productiva dentro de un país. Esta medición es importante porque ofrece información sobre el tamaño de la economía y su desempeño, y sirve para hacer comparaciones frente a otros países.[16]

El PIB mide el valor de mercado de todos los bienes y servicios finales de los agentes económicos (hogares, empresas y gobierno), es decir, los que adquiere el consumidor final, que son producidos dentro de las fronteras de un país en un período determinado (generalmente un trimestre o un año).

La importancia para la medición del **PIB** para este estudio de sector permite conocer cómo influye en la disponibilidad presupuestal en el proceso contractual que se pretende adelantar.

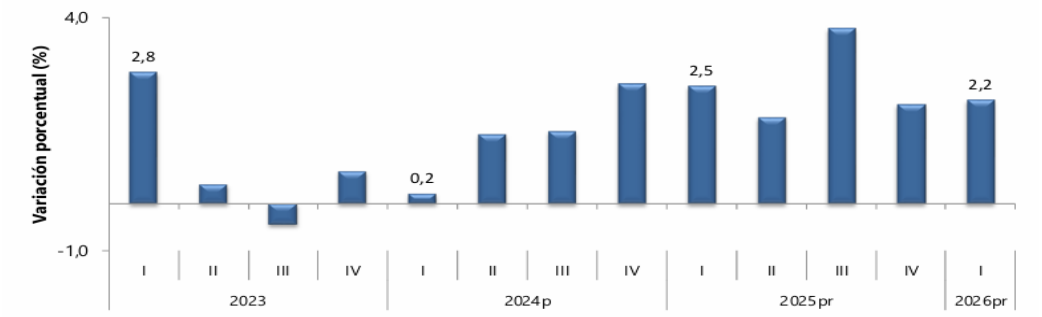
Desde el Departamento Nacional de Estadística (DANE) se presentan dos series de Producto Interno Bruto (PIB) real. Una serie se refiere al valor del producto real con período base 2015 y la segunda, es la serie del PIB real corregido por factores estacionales y por efectos calendario. El Banco de la República para el análisis del estado de la economía y los pronósticos de crecimiento utiliza la segunda (PIB real corregido por factores estacionales y días hábiles).

El Producto Interno Bruto (PIB), para el primer trimestre de 2026pr[17] publicado el 15 de mayo de 2026, en su serie original, crece 2,2% respecto al mismo periodo de 2025pr.

Gráfica 16. Variación Porcentual PIB

[16] https://www.banrep.gov.co/es/glosario/producto-interno-bruto-pib

[17] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica



Fuente: DANE, PIB_T
[1]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015
[Pr]preliminar
[P]provisional

Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-Itrim2026.pdf

Así, según el Boletín Técnico del DANE del Producto Interno Bruto, para este estudio de sector la actividad económica corresponde a la Administración pública, defensa, educación y salud crece 5,7.

Tabla 2. Tasas de Crecimiento en volumen

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2026[Pr]-I / 2025[Pr]-I	2026[Pr]-I / 2025[Pr]-IV
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-1,4	-0,5
Explotación de minas y canteras	-0,1	0,8
Industrias manufactureras	2,9	2,3
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	2,6	0,3
Construcción	-5,4	-4,6
Comercio al por mayor y al por menor[3]	2,9	0,2
Información y comunicaciones	1,3	1,1
Actividades financieras y de seguros	2,8	2,2
Actividades inmobiliarias	2,0	0,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	2,2	0,5
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	5,7	1,3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	3,2	1,4
Valor agregado bruto	**2,2**	**0,6**
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,9	0,9
Producto Interno Bruto	**2,2**	**0,6**

Fuente: DANE, PIB_T
[Pr]preliminar
[1]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.
[2]Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental.
[3]Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida.
[4]Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo.
[5]Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales.
[6]Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio.

Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-Itrim2026.pdf

El valor agregado de las actividades de administración pública y educación crece 8,2% en lo corrido del año y 4.9% respectivamente.

Tabla 3. Valor agregado por actividad económica

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2026pr-I / 2025pr-I	2026pr-I / 2025pr-IV
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	8,2	3,8
Educación	4,9	-3,1
Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	3,6	1,3
Administración pública y defensa[1]	**5,7**	**1,3**

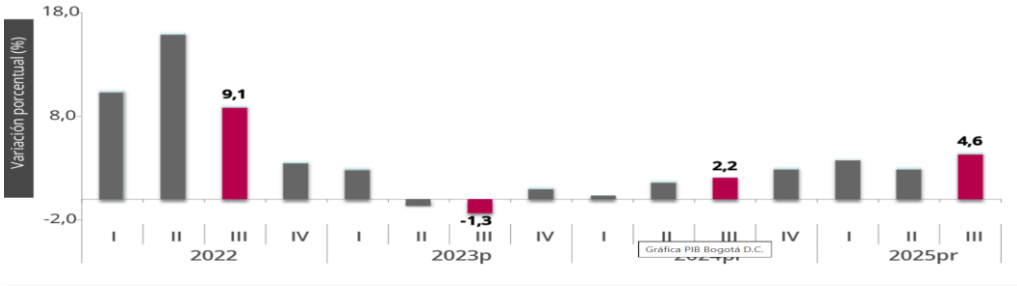
Fuente: DANE, PIB_T
prpreliminar
[1]Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales.
[2]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-Itrim2026.pdf

- **En Bogotá D.C**

Por otro lado, de acuerdo con el Boletín Técnico del Producto Interno Bruto de Bogotá III trimestre 2025[18pr] publicado el 04 de mayo de 2026, se observa que el PIB, creció 4,6 %, durante el tercer trimestre de 2025pr, mientras que Colombia creció 3,6 % es decir, 1,0 punto porcentual (p.p.) por encima del país.

Gráfica 17. Variación Porcentual Producto Interno Bruto (PIB) de Bogotá D.C.



Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIBBog-IIItrim2025.pdf

Para el presente estudio de sector las actividades económicas correspondientes a la Administración pública, defensa, educación y salud ocuparon el segundo lugar, con un crecimiento del 6,9 % y una contribución de 1,2 p.p. al crecimiento anual. Este resultado fue impulsado por el comportamiento del renglón de administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria con un crecimiento de 9,4 % y un aporte de 0,8 p.p. por aumento de los salarios de los reclutas, así como por el aumento de salarios en el sector defensa; seguido de educación con un

[18] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-departamentales/cuentas-nacionales-departamentales-pib-trimestral-bogota-d-c

aumento de 5,3 % y un aporte de 0,3 p.p. explicado por la educación de no mercado por el pago del retroactivo efectuado por la Alcaldía de Bogotá, así como por el ingreso de nuevo personal al programa Ser Profe.

Tabla 4. Valor agregado por actividad económica - Bogotá

Actividades económicas	Colombia	Bogotá	
	Tasa de crecimiento anual (%)	Tasa de crecimiento anual (%)	Contribución* (p.p)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3,1	0,6	0,0
Explotación de minas y canteras	-5,9	8,4	0,0
Industrias manufactureras	4,1	5,6	0,4
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[1]	2,1	3,0	0,1
Construcción	-1,9	7,5	0,3
Comercio al por mayor y al por menor[2]	5,7	6,6	1,7
Información y comunicaciones	1,9	2,1	0,1
Actividades financieras y de seguros	4,4	4,6	0,4
Actividades inmobiliarias	2,1	2,0	0,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas[3]	1,2	1,4	0,1
Administración pública, defensa, educación y salud[4]	7,9	6,9	1,2
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación[5]	5,2	3,4	0,2
Valor agregado bruto	**3,7**	**4,8**	**4,8**
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,7	2,9	
Producto Interno Bruto	**3,6**	**4,6**	

Notas: pr: preliminar. Se usan las series originales encadenadas de volumen con año de referencia 2015.
* Por efecto de redondeo la suma de las contribuciones puede diferir del total.
1 Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental; **2** Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida; **3** Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo; **4** Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales y **5** Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio.
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) – Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), Contrato 1071 de 2025, Producto Interno Bruto trimestral de Bogotá D.C. (PB).
Elaboración: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá

Fuente: https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2026/05/Bol-PIB-N-047.pdf

- **Inflación**

Es el valor relativo que tiene un bien o servicio y que nos permite hacer comparaciones entre unos y otros productos. El precio de un bien o servicio es determinado entre el vendedor y sus compradores en un mercado específico, basado en lo que el vendedor está dispuesto a aceptar y el comprador a pagar por este.[19]

Para medir la inflación al consumidor, el DANE realiza un seguimiento periódico a una canasta básica de referencia que actualmente está compuesta por 443 artículos, divididos en doce grupos de gasto, tales como alimentos y bebidas,

[19] https://www.banrep.gov.co/es/glosario/inflacion-consumidor

prendas de vestir, arriendos, servicios públicos, artículos para el hogar, salud, transporte, servicios de información y comunicación, recreación, cultura, educación, restaurantes y hoteles, y otros bienes o servicios diversos, los cuales pretenden reflejar el consumo habitual en Colombia y que varía en el tiempo (aproximadamente cada diez años), de acuerdo con el cambio en los patrones de consumo de los hogares. La variación positiva del IPC es lo que conocemos como inflación al consumidor.

La importancia de conocer el IPC, permite la toma de decisiones de política económica, pues representa el grado en que el poder de compra de nuestro dinero pierde valor, no obstante, evitando que se afecte el equilibrio financiero del proceso contractual.

En abril de 2026[20], la variación anual del IPC fue 5,68%, es decir, 0,52 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 5,16%.

Gráfica 18. IPC Variaciones IPC

IPC	Abril					
	Variación mensual		Variación año corrido		Variación anual	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
IPC total	0,66	**0,78**	3,30	**3,87**	5,16	**5,68**

Fuente: DANE, IPC

Fuente: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica

Con relación a la variación mensual del IPC según divisiones y subclases de acuerdo con el Boletín Técnico del Índice de Precios al Consumidor (IPC), el IPC registró una variación anual para la división de gasto denominada educación se ubicó por encima del promedio nacional en 7,58%.

Tabla 5. IPC Variación y contribución anual - Según divisiones de gasto

[20] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica

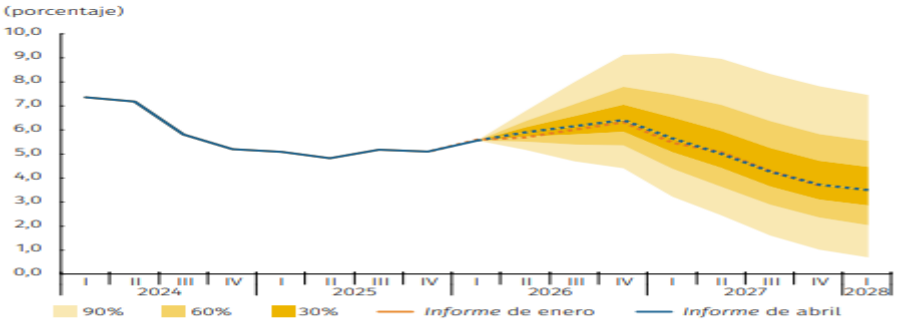
Divisiones de Gasto	Peso (%)	2025 Variación (%)	2025 Contribución Puntos Porcentuales	2026 Variación (%)	2026 Contribución Puntos Porcentuales
Restaurantes y hoteles	9,43	7,71	0,84	9,61	1,07
Salud	1,71	5,31	0,09	8,21	0,14
Educación	4,41	7,38	0,30	7,58	0,31
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	4,64	0,08	6,91	0,12
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	4,61	0,87	6,71	1,27
Bienes y servicios diversos	5,36	3,66	0,19	6,11	0,32
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	2,74	0,11	5,79	0,23
TOTAL	100,00	5,16	5,16	5,68	5,68
Transporte	12,93	5,29	0,71	4,95	0,67
Información y comunicación	4,33	-1,51	-0,04	4,88	0,13
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	6,09	1,88	4,11	1,28
Prendas de vestir y calzado	3,98	1,84	0,06	2,67	0,08
Recreación y cultura	3,79	2,29	0,07	2,52	0,08

Fuente: DANE, IPC.
Nota: La diferencia en la suma de las variables obedece al sistema de aproximación en el nivel de dígitos trabajados en el índice.

Fuente: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica

Con base en el informe de política monetaria del mes de abril de 2026 publicado por el Banco de la Republica[21], el nuevo pronóstico para diciembre de 2026 indica que la inflación aumentaría al 6,4 % y en 2027 retomaría su convergencia gradual hacia la meta. Estas proyecciones siguen enfrentando una elevada incertidumbre, asociada, principalmente, con la evolución del conflicto en el Medio Oriente y sus efectos sobre los precios internacionales de los bienes básicos y sobre la tasa de cambio; con la magnitud de los efectos del aumento del salario mínimo sobre los precios; con posibles condiciones climáticas adversas, y con los ajustes en los precios de bienes y servicios regulados.

Gráfica 19. Escenarios de Inflación

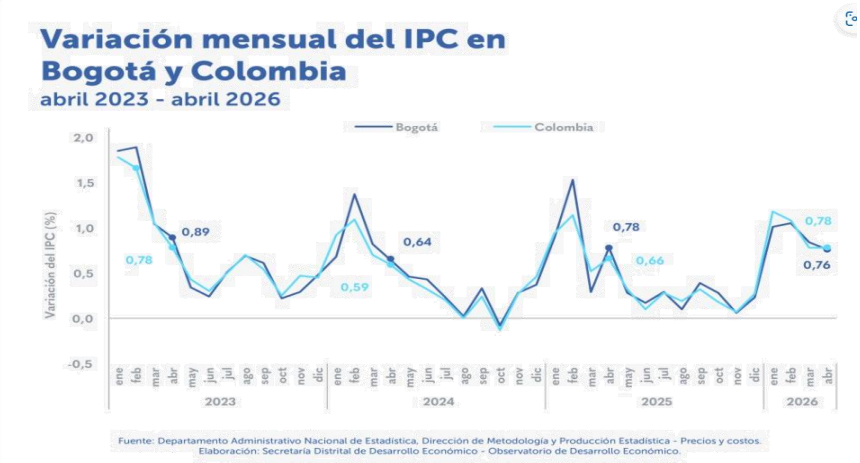


a/ El gráfico presenta la distribución de probabilidad del pronóstico y su senda más probable para un horizonte a 8 trimestres. La densidad caracteriza el balance prospectivo de riesgos con áreas del 30%, 60% y 90% de probabilidad alrededor del pronóstico central (moda), mediante la combinación de las densidades del Patacon y el 4GM-LM.
b/ La distribución de probabilidad corresponde al ejercicio de pronóstico del *Informe* de abril.
Fuente: DANE; cálculos y proyecciones del Banco de la República.

Fuente: https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/23e6780c-fe1f-468b-8987-8fd4297a6145/content

[21] https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/23e6780c-fe1f-468b-8987-8fd4297a6145/content

Para Bogotá[22], La inflación en abril de 2026 estuvo 0,02 puntos porcentuales (p.p.) por debajo de la del mismo mes del año inmediatamente anterior (0,78 %).



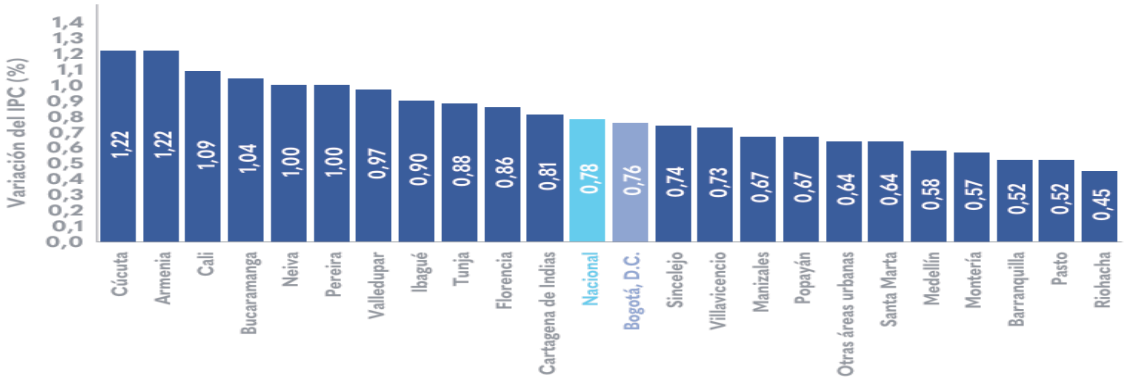
Fuente: https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/publicaciones/boletines/la-inflacion-mensual-de-abril-en-bogota-fue-de-076/

Este resultado estuvo 0,02 puntos porcentuales (p.p.) por debajo del total nacional, el cual fue de 0,78 % y se ubicó 0,02 puntos básicos por debajo del resultado del mismo periodo de 2025 (0,78 %). Durante el periodo acumulado del presente año (enero - abril), la variación del IPC en Bogotá fue de 3,71 %, 0,18 puntos porcentuales (p.p.) por encima de la del mismo periodo de 2025 (3,53 %) y 0,16 p.p. por debajo del total nacional, para el mismo periodo (3,87 %). Igualmente, esta variación en Bogotá se ubicó 0,71 p.p. por encima de la meta de largo plazo fijada por el Banco de La República (3,0 %).

La capital fue la décimo segunda con mayor inflación entre las diversas ciudades, por debajo de Cartagena de Indias (0,81 %) y por encima de Sincelejo (0,74 %). Las ciudades con mayor inflación para el periodo de análisis fueron Cúcuta y Armenia con 1,22 % respectivamente; y Riohacha, con 0,45 %, fue la menor.

Gráfica :Variación mensual del IPC en Bogotá y otras ciudades de Colombia - abril de 2026

[22] https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/publicaciones/boletines/la-inflacion-mensual-de-abril-en-bogota-fue-de-076/



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística,
Dirección de Metodología y Producción Estadística - Precios y costos.
Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - Observatorio de Desarrollo Económico.

- **Tasa representativa del mercado (TRM)**[23]

La TRM es un indicador económico que revela el nivel diario de la tasa de cambio oficial en el mercado spot de divisas colombiano. Corresponde al promedio aritmético de las tasas promedio ponderadas de compra y venta de divisas de las operaciones interbancarias y de transferencias desarrolladas por los intermediarios del mercado cambiario que se encuentran autorizados en el Estatuto Cambiario. Es decir, la tasa de cambio representativa del mercado (TRM) es la cantidad de pesos colombianos por un dólar de los Estados Unidos.



Fuente: https://www.superfinanciera.gov.co/powerbi/reportes/514/

[23] https://www.superfinanciera.gov.co/publicaciones/60819/informes-y-cifrascifrasestablecimientos-de-creditoinformacion-periodicadiariatasa-de-cambio-representativa-del-mercado-trm-60819/

Se evidencia que la tasa representativa del mercado en Colombia durante el año 2026 ha presentado una variación constante ubicándose por debajo de los $4.000 pesos colombianos, y el indicador al **20/05/2026** se ubica en **$3.796,87**, que corresponde una variación significativa la cual se ha buscado estabilizar en los últimos meses tal y como lo demuestra la imagen anterior.

- **Salario mínimo 2026 en Colombia**

Contexto general del salario mínimo en Colombia

El salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) es el valor mínimo que deben pagar los empleadores como retribución por una jornada laboral completa, y constituye una variable macroeconómica clave que impacta el mercado laboral, los costos empresariales y la dinámica inflacionaria.

Para el año 2026, el Gobierno Nacional fijó el salario mínimo mediante decreto, teniendo en cuenta variables como inflación, productividad, crecimiento económico y condiciones del mercado laboral, conforme a lo establecido en la Ley 278 de 1996.

Variación del salario mínimo 2026

Para la vigencia 2026, el salario mínimo en Colombia quedó establecido en:

- Salario mínimo: $1.750.905 COP
- Auxilio de transporte: $249.095 COP
- Total ingreso mensual: $2.000.000 COP

Este ajuste representó un incremento aproximado del 23% frente al salario mínimo de 2025, equivalente a un aumento nominal cercano a $327.405 COP (Decreto 0159 DE 2026).

El aumento de 2026 se ubica entre los más altos de los últimos años, superando significativamente la inflación observada, lo que evidencia una política orientada a mejorar el ingreso real de los trabajadores.

Factores que explican el incremento

El aumento del salario mínimo para 2026 estuvo determinado por la combinación de variables macroeconómicas, entre las cuales se destacan:

- Inflación observada y esperada
- Productividad laboral
- Crecimiento económico (PIB)
- Brecha de ingreso frente a un salario mínimo vital

Estos factores fueron integrados técnicamente para definir el incremento, buscando equilibrio entre el bienestar del trabajador y la sostenibilidad empresarial.

Comportamiento reciente (2025–2026)

En 2025, el salario mínimo se ubicaba en aproximadamente $1.423.500 COP, mientras que en 2026 pasó a $1.750.905 COP, lo que refleja un crecimiento acelerado en términos nominales.

Este incremento, junto con el aumento del auxilio de transporte (aproximadamente 24,5%), llevó el ingreso mínimo total a $2.000.000 COP mensuales, configurando un cambio estructural en los costos laborales del país.

Impacto del salario mínimo en las empresas

El incremento del salario mínimo tiene efectos directos e indirectos en el sector empresarial, especialmente en estructuras intensivas en mano de obra.

Incremento de costos laborales

El salario mínimo no solo afecta el sueldo base, sino también:

- Aportes a seguridad social
- Prestaciones sociales
- Parafiscales
- Recargos (horas extras, dominicales, festivos)

En consecuencia, un incremento del 23% en el salario mínimo puede traducirse en aumentos superiores al 25%–30% en el costo laboral total por trabajador, dependiendo del sector.

Impacto en la estructura de costos

El aumento del salario mínimo impacta directamente:

- Costos operativos
- Costos de servicios tercerizados
- Contratos de prestación de servicios
- Tarifas de bienes y servicios

Esto es especialmente relevante en sectores como:

- Transporte
- Logística
- Servicios generales
- Operación de campo

Efectos sobre el empleo

El incremento significativo del salario mínimo puede generar efectos mixtos:

- Positivos: mejora del ingreso y capacidad de consumo
- Negativos: presión sobre la contratación formal

Algunos análisis indican que el aumento del salario mínimo puede generar presiones sobre el empleo formal y aumentar la informalidad, especialmente en micro y pequeñas empresas.

Impacto en precios e inflación

El salario mínimo también influye en:

- Costos de producción
- Precios finales de bienes y servicios
- Índice de inflación

Esto genera un efecto de "transmisión de costos", donde las empresas trasladan parcialmente el incremento salarial al consumidor final.

- **Tasa De Ocupación**

La Gran encuesta integrada de hogares es una encuesta mediante la cual se solicita información sobre las condiciones de empleo de las personas (si trabajan, en qué trabajan, cuánto ganan, si tienen seguridad social en salud o si están buscando empleo), además de las características generales de la población como sexo, edad, estado civil y nivel educativo, se pregunta sobre sus fuentes de ingresos. La GEIH proporciona al país información a nivel nacional, cabecera - resto, regional, departamental, y para cada una de las capitales de los departamentos.

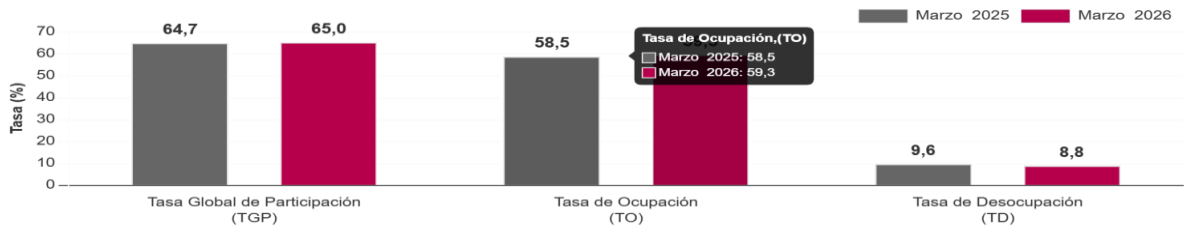
En el presente proceso, su impacto es relevante porque el servicio tiene una alta participación de costos laborales (personal de operación, manipulación de alimentos, aseo, logística, apoyo administrativo, supervisión).
Cuando el empleo aumenta y el desempleo disminuye, el mercado laboral se "aprieta" y suele generarse:
(i) presión al alza en salarios para atraer/retener personal,
(ii) mayor costo por turnos, horas extra y reemplazos,
(iii) mayores exigencias de capacitación y rotación (costos de inducción y productividad).
(iv) Esto tiende a incrementar el costo unitario del servicio y, por tanto, el precio esperado del sector.

Por el contrario, cuando el desempleo aumenta, puede moderarse la presión salarial; sin embargo, no necesariamente reduce el costo total, porque pueden elevarse riesgos de rotación, informalidad o baja estabilidad, lo que incrementa costos de gestión (selección, capacitación, calidad, controles y ausentismo), afectando la eficiencia y el costo real de operación.

Por ello, analizar empleo-desempleo permite sustentar supuestos de costos de talento humano, dimensionar el riesgo de variación de nómina, definir mecanismos de actualización y prever un margen de contingencia para garantizar la continuidad del servicio sin desfinanciamiento.

Para el mes de marzo de 2026 , en el boletín técnico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) publicado el 30 de abril de 2026, la tasa de desocupación del total nacional fue 8,8%, lo que representó una disminución de 0,8 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2025 (9,6%). La tasa global de participación se ubicó en 65,0% y la tasa de ocupación en 59,3%, en marzo de 2025 estas tasas fueron 64,7% y 58,5%, respectivamente.

Gráfica: Tasa global de participación, ocupación y desocupación-
Total Nacional



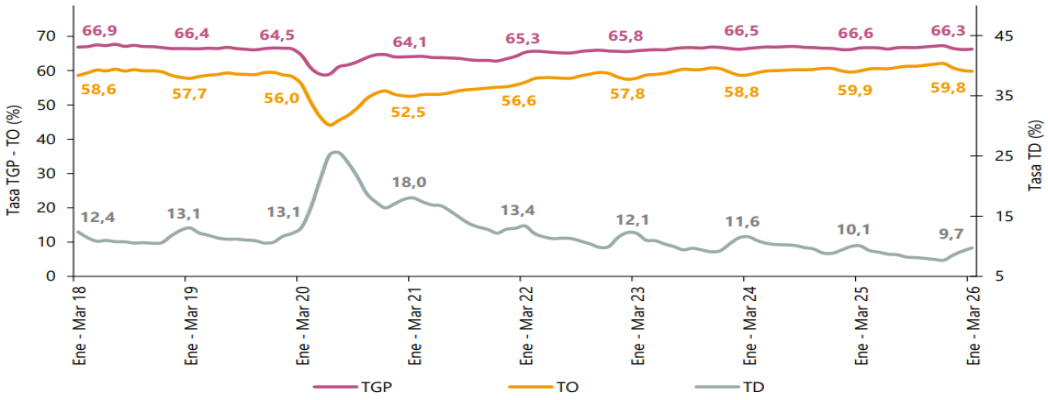
Fuente: DANE, GEIH

Fuente: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo

En marzo de 2026, la tasa de desocupación en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 9,4%, mientras que en el mismo mes de 2025 fue 9,3%. La tasa global de participación se ubicó en 67,1% y la tasa de ocupación en 60,8%, en marzo de 2025 estas tasas fueron 67,4% y 61,1%, respectivamente.

En el total nacional, la tasa de desocupación del trimestre enero - marzo 2026 fue 9,6%, lo que representó una disminución de 0,9 puntos porcentuales respecto al trimestre enero - marzo 2025 (10,5%). La tasa global de participación se ubicó en 64,4% y la tasa de ocupación en 58,2%, en el mismo periodo del año anterior estas tasas fueron 64,5% y 57,7%, respectivamente.

Gráfica 22 Tasa de desocupación según ciudades
Total nacional y 13 ciudades y áreas metropolitanas.



Fuente: DANE, GEIH.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.
Nota: cifras aproximadas a un decimal.

Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-mar2026.pdf

En marzo de 2026, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 24.352 mil personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (1,6 puntos porcentuales).

Tabla 7 - Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad*
Total nacional

Rama de actividad	Total nacional				
	Marzo 2025	Marzo 2026	Distribución % 2026	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.702**	**24.352**	**100**	**650**	
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.659	3.028	12,4	369	1,6
Actividades financieras y de seguros	319	559	2,3	239	1,0
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	583	708	2,9	125	0,5
Comercio y reparación de vehículos	4.179	4.284	17,6	106	0,4
Construcción	1.662	1.744	7,2	82	0,3
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.778	1.844	7,6	67	0,3
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.987	2.027	8,3	40	0,2
Alojamiento y servicios de comida	1.723	1.753	7,2	30	0,1
Actividades inmobiliarias	328	332	1,4	4	0,0
Transporte y almacenamiento	1.770	1.769	7,3	0	0,0
Información y comunicaciones	407	402	1,7	-4	0,0
Industrias manufactureras	2.623	2.457	10,1	-166	-0,7
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.685	3.443	14,1	-242	-1,0

Fuente: DANE, GEIH.
p.p.: puntos porcentuales.
^Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^ incluye la rama de Explotación de minas y canteras.
Nota: por aproximación de decimales y la no inclusión de la categoría "No informa", la suma de las poblaciones, distribuciones y contribuciones puede diferir ligeramente con la información del anexo estadístico.
Nota: poblaciones en miles.
Nota: las ramas de actividad económica están definidas con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme -CIIU Rev. 4 A.C. (2022). Este documento se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2022.pdf

Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-mar2026.pdf

Por otra parte, el Informe mundial sobre la brecha de género 2025 publicado por el Foro Económico Mundial[24] , evalúa la paridad de género en 148 economías, lo que proporciona una base para el análisis de la evolución de la paridad de género en dos tercios de las economías mundiales:

- El Índice Global de Brecha de Género de 2025 muestra que ninguna economía ha alcanzado aún la plena paridad de género. Islandia (92,6%) sigue liderando el Índice Global de Brecha de Género, ocupando el primer puesto durante 16 años consecutivos, y sigue siendo la única economía que ha cerrado más del 90% de su brecha de género desde 2022.
- La participación femenina en la fuerza laboral a nivel mundial aumentó hasta el 41,2 % en 2024, con avances notables en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como Infraestructura (+8,9 puntos porcentuales).

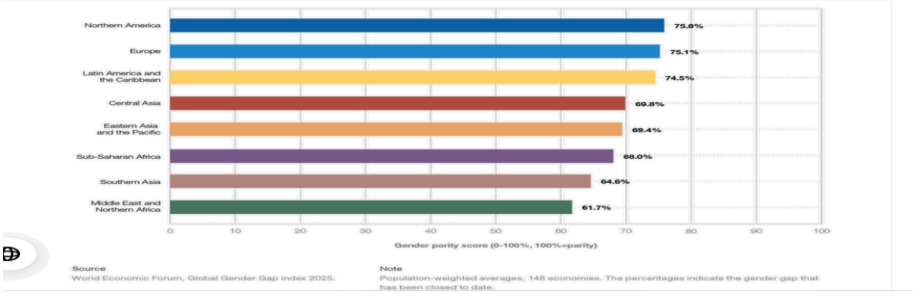
[24] https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/in-full/key-findings-3902497c1d/#key-findings-3902497c1d

- Cada vez más, las mujeres superan a los hombres en la educación superior.



Cuatro dimensiones: oportunidades económicas, educación, salud y liderazgo político
Fuente: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/in-full/benchmarking-gender-gaps-2025/#benchmarking-gender-gaps-2025

En todo el mundo, el progreso hacia la paridad de género sigue diferentes caminos, América del Norte, Europa y América Latina y el Caribe lideran el marcador regional, cada una cerrando alrededor de tres cuartas partes de sus brechas de género, con puntajes de 75.8%, 75.1% y 74.5%, respectivamente. En el medio están Asia Central (69.8%), Asia Oriental y el Pacífico (69.4%) y África Subsahariana (68.0%), acercándose constantemente al umbral del 70%. En el extremo inferior de la clasificación se encuentran Asia Meridional (64.6%) y Oriente Medio y África del Norte (61.7%), habiendo cerrado aproximadamente dos tercios de la brecha de género.



Rendimiento por región
Fuente: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/in-full/benchmarking-gender-gaps-2025/#benchmarking-gender-gaps-2025

De igual forma, de los informes especiales de Corficolombiana[25] el mercado laboral colombiano enfrenta desafíos estructurales que limitan su capacidad para generar empleo de calidad y bienestar económico. Aunque se han logrado avances recientes en la disminución de la tasa de desempleo, persisten retos significativos en cuanto a informalidad, brechas de género, desigualdades regionales y la falta de articulación entre educación, productividad y el mercado laboral.

[25] https://investigaciones.corfi.com/macroeconomia-y-mercados/informes-especiales/realidades-del-mercado-laboral/informe_1653636

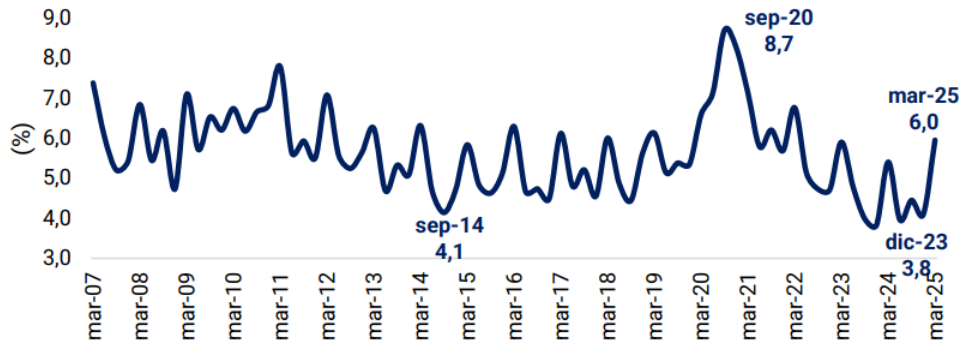
El empleo es una de las claves para generar prosperidad económica, sin embargo, persisten profundas desigualdades de género que limitan la participación equitativa de las mujeres en este. Entre las desigualdades se encuentran: las barreras de acceso, segmentación ocupacional y brechas salariales, que no se explican solo por educación o experiencia, sino también por factores estructurales y culturales como el "techo de cristal" y la carga de trabajo no remunerado.

Los jóvenes también enfrentan dificultades de inserción laboral, con uno de cada seis sin empleo y el 61% trabajando en la informalidad; a pesar de que la educación superior es clave para mejorar el acceso a empleos de calidad, persisten barreras económicas y estructurales que limitan su acceso y pertinencia, destacando la necesidad de adaptar la oferta educativa y fortalecer la movilidad social y productiva.

La informalidad en Colombia es menos un problema cultural o de falta de voluntad y más una respuesta racional a un sistema que hace inviable la formalización para una gran parte del tejido productivo.

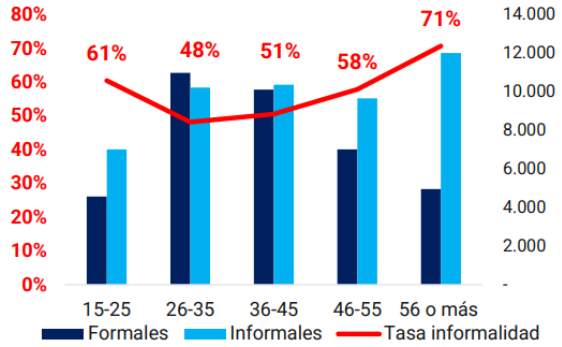
A pesar de los avances normativos y sociales, la brecha de género en el mercado laboral colombiano persiste con fuerza, manteniéndose la diferencia en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres entre durante los últimos 18 años, sin contar el impacto diferencial de la pandemia, que afectó especialmente a las mujeres debido a su alta presencia en sectores vulnerables como comercio y servicios, la carga adicional de cuidado no remunerado y la elevada informalidad.

Brecha de la tasa de desempleo entre hombres y mujeres (2007-2025)



Fuente: DANE. Elaboración Corficolombiana.

La informalidad laboral también afecta de manera desproporcionada a los jóvenes, dificultando su inserción laboral en condiciones de calidad. En el primer trimestre de 2025, el 61% de los jóvenes ocupados entre 15 y 25 años trabaja de manera informal, sin contrato ni acceso a seguridad social, lo que limita su desarrollo profesional y económico desde las primeras etapas de la vida productiva



En ese sentido, las barreras de acceso al mercado laboral pueden generarse por 1) dificultades en el proceso de búsqueda del nuevo empleo, o 2) la diferencia entre los requerimientos de cualificación de un puesto de trabajo y las habilidades de los aspirantes, Partiendo de las necesidades del SPE, el programa Mitigación de Barreras de Acceso al Mercado Laboral prioriza las propuestas de los centros de empleo que se encaminen a fortalecer, entre otras, el capital humano, porque entiende que su implementación no sólo mejora las competencias de la población objetivo para realizar trabajos específicos en el corto plazo, sino que amplía sus capacidades permanentes para defenderse en el mercado laboral. En este sentido, este programa centra sus esfuerzos, especialmente, en la mitigación de barreras asociadas con la cualificación de los trabajadores.

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

- Las barreras individuales suelen estar asociadas a brechas de género que afectan el acceso y la permanencia en el mercado laboral. En el caso de mujeres en condición de vulnerabilidad, con baja escolaridad, sin experiencia laboral relevante, madres cabeza de familia o con maternidad temprana, estas barreras se agravan por factores estructurales y culturales que limitan sus oportunidades. La falta de acceso a educación y formación técnica reduce sus posibilidades de optar por empleos estables y bien remunerados, confinándolas en sectores de baja productividad o informalidad. Muchas de estas mujeres han desarrollado habilidades en el ámbito del cuidado, la limpieza o la atención a terceros, pero estas competencias no suelen ser reconocidas en el mercado laboral formal, dificultando su acceso a empleos con seguridad social y estabilidad económica. Además, la falta de redes de apoyo, la carencia de información sobre procesos de contratación y el miedo a la discriminación por su situación familiar pueden desincentivar la búsqueda activa de empleo o generar desconfianza en sus propias capacidades.

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

ingresan al mercado laboral por primera vez pueden enfrentar situaciones de acoso, explotación o abuso, lo que incrementa su vulnerabilidad y refuerza los obstáculos para su permanencia en el empleo.

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

Para superar estas barreras, es necesario que las políticas públicas, las estrategias empresariales y las iniciativas de la sociedad civil avancen de manera coordinada, generando espacios laborales más inclusivos y sostenibles.

En este sentido, se requiere una oferta de formación ajustada a las necesidades del mercado y a las condiciones particulares de estas mujeres, con programas que les permitan certificar sus habilidades y acceder a empleos formales. Las empresas, por su parte, deben adoptar medidas de flexibilización laboral que faciliten la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado, garantizando al mismo tiempo condiciones de contratación dignas y oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

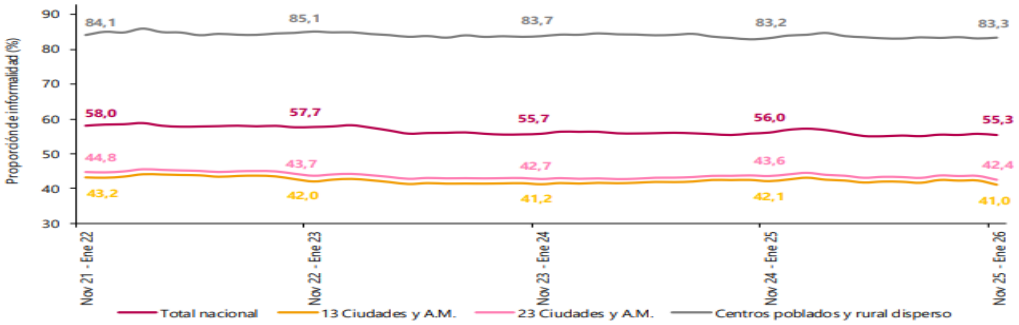
Continuando con la medición del Empleo Informal en Colombia, la informalidad total nacional, 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas Para el total nacional, en el trimestre móvil noviembre 2025 - enero 2026 la proporción de personas ocupadas informales fue 55,3%, mientras que en el mismo trimestre del año anterior fue 56,0%.

En las 13 ciudades y áreas metropolitanas esta proporción fue 41,0%, mientras que en las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue 42,4%. Por su parte, en el trimestre móvil noviembre 2024 - enero 2025 la proporción de informalidad se ubicó en 42,1% y 43,6%, respectivamente.

Para los centros poblados y rural disperso la proporción de población ocupada informal fue 83,3% en el trimestre móvil noviembre 2025 - enero 2026.

Proporción de población ocupada informal

Total nacional, 13, 23 ciudades y A.M. y centros poblados y rural disperso
Trimestre móvil noviembre - enero (2021-2026)

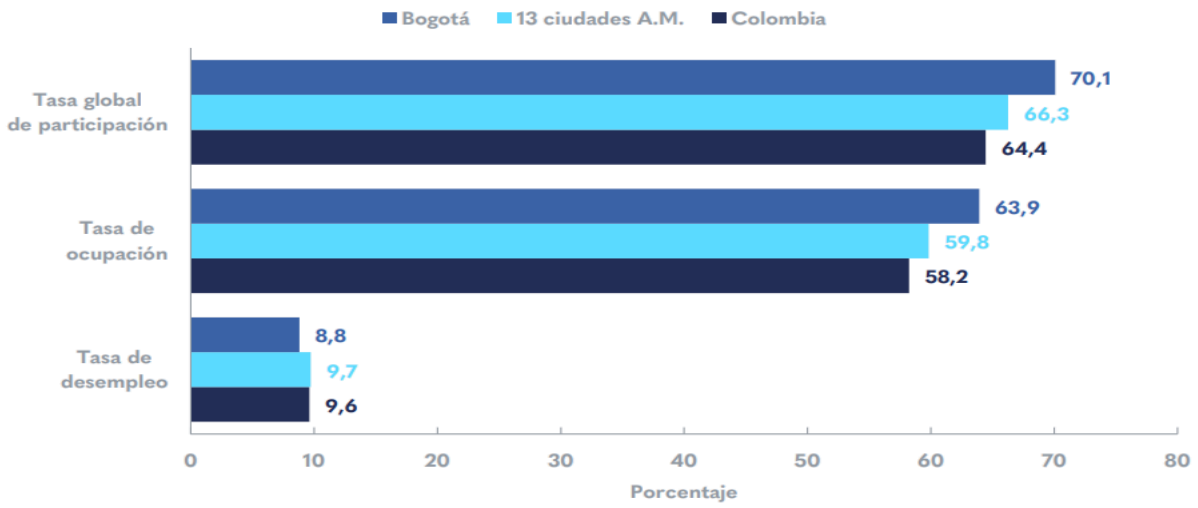


Fuente: DANE, GEIH.
A.M.: áreas metropolitanas.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados CNPV 2018.
Nota: por efecto de redondeo a un decimal las diferencias pueden diferir ligeramente.

- **En Bogotá DC**

De acuerdo con los datos del observatorio de desarrollo económico del boletín técnico de mercado laboral[26] publicado el 04 de mayo de 2026, en el trimestre móvil enero – marzo de 2026, la tasa global de participación (TGP) en Bogotá fue de 70,1 %, con una disminución de 1,3 p.p. en comparación al mismo trimestre de 2025 cuando registró 71,4 %; esto significó una disminución de 34.710 personas que se vincularon a la fuerza de trabajo, al pasar de 4.730.003 personas en el trimestre enero - marzo de 2025 a 4.695.293 personas en el mismo periodo de 2026. Por su parte, la población fuera de la fuerza de trabajo (FFT) fue de 2.004.766, con un incremento de 107.279 personas en comparación al mismo periodo del año anterior.

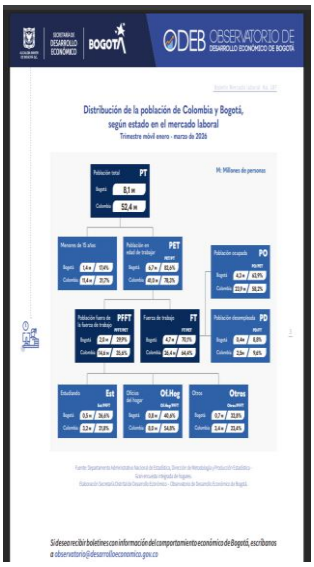
[26] https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Dirección de Metodología y Producción Estadística - Gran encuesta integrada de hogares.
Elaboración Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

La tasa de ocupación (TO) de Bogotá cayó 0,3 p.p., al pasar de 64,2 % en el trimestre móvil enero - marzo de 2025 a 63,9 % en el mismo periodo de 2026. En contraste, la población ocupada se incrementó en 28.793 personas en un año, al pasar de 4.253.448 ocupados en el trimestre móvil enero de 2025 a 4.282.241 en el mismo periodo de 2026. Esto se explica por un mayor incremento en la fuerza de trabajo (1,1 %) respecto a la del número de ocupados (0,7 %).

A nivel sectorial, los principales incrementos se dieron en la actividad económica – administración pública y defensa que corresponden a 79.113 personas ocupadas.



3.5 **Otros Contextos**

La entidad en proceso de aunar esfuerzos garantizará el cumplimiento con los diferentes requisitos normativos aplicables establecidos en el Decreto 1077 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Vivienda, Ciudad y Territorio*" y el Decreto 646 de 2025 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Distrital del Sector Ambiente y criterios de sostenibilidad ambiental*".

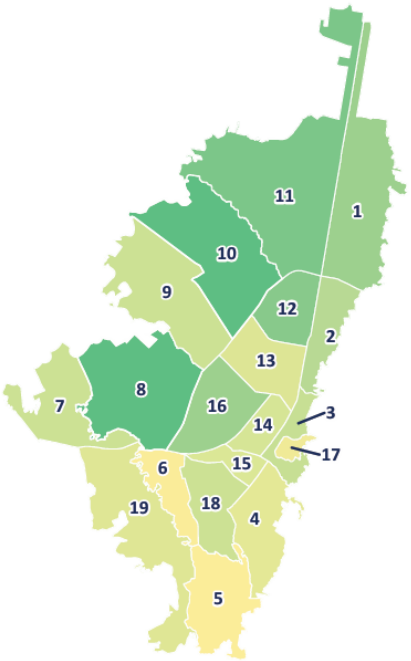
Especificaciones técnicas	Medio de verificación
1. Uso exclusivo de materiales compostables certificados. Prohibido estrictamente el Icopor y plásticos de un solo uso (mezcladores, pitillos, vasos), en cumplimiento del Decreto Distrital 317 de 2021, Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo Distrital No. 808 del 2021 y se establecen medidas para reducir progresivamente la adquisición y consumo de plásticos de un solo uso en las Entidades del Distrito Capital.	Adjuntar fichas técnicas o catálogo fotográfico de los elementos a utilizar, evidenciando que son compostables/biodegradables certificados

4. ESTUDIO DE LA DEMANDA

4.1. Análisis de la Demanda

La información presentada en la siguiente gráfica evidencia que Usaquén concentra el mayor número de empresas registradas en Bogotá, con 953 unidades empresariales equivalentes al 6,6% del total distrital. Este comportamiento posiciona a la localidad como uno de los principales nodos de actividad económica y generación de empleo de la ciudad, con una estructura empresarial amplia y diversificada que demanda permanentemente capacidades operativas, comerciales y de articulación con mercados de mayor complejidad. La magnitud del tejido productivo presente en la localidad también refleja la necesidad de fortalecer competencias asociadas a la competitividad empresarial, la adaptación a dinámicas económicas urbanas y la interacción con sectores económicos cada vez más integrados a cadenas de valor nacionales e internacionales.

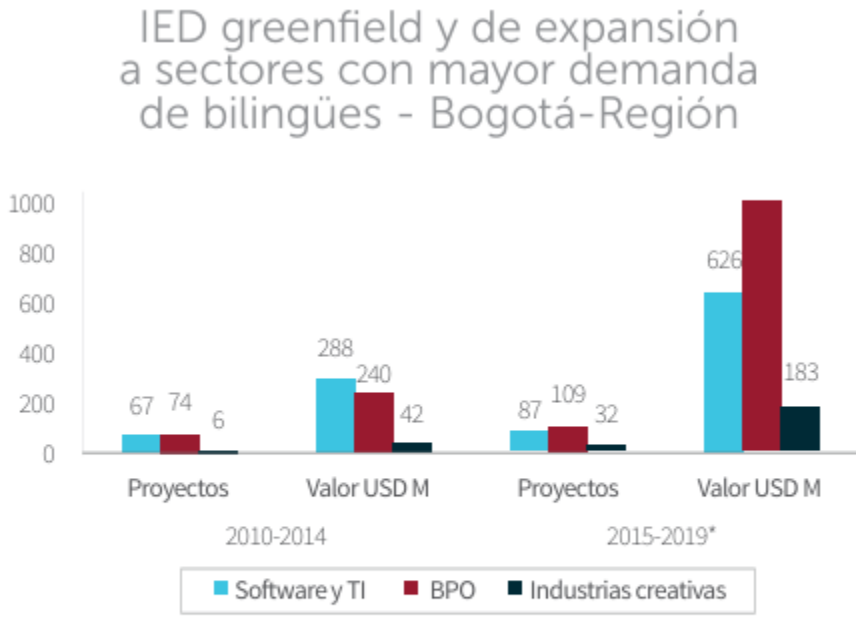
Figura 3. Distribución Geográfica de las empresas, según localidad - DIME



N°	Localidad	Empresas	Empresas (%)
8	Kennedy	1.931	13,3%
10	Engativa	1.512	10,4%
11	Suba	1.227	8,5%
12	Barrios Unidos	1.134	7,8%
1	Usaquen	953	6,6%
16	Puente Aranda	945	6,5%
2	Chapinero	719	5,0%
3	Santa Fe	621	4,3%
7	Bosa	576	4,0%
9	Fontibon	574	4,0%
18	Rafael Uribe Uribe	571	3,9%
-	Sin localidad	565	3,9%
14	Los Martires	521	3,6%
15	Antonio Nariño	475	3,3%
13	Teusaquillo	461	3,2%
19	Ciudad Bolivar	442	3,0%
4	San Cristobal	413	2,8%
17	Candelaria	330	2,3%
6	Tunjuelito	268	1,8%
5	Usme	246	1,7%
20	Sumapaz	6	0,0%
Bogotá		**14.490**	**100,0%**

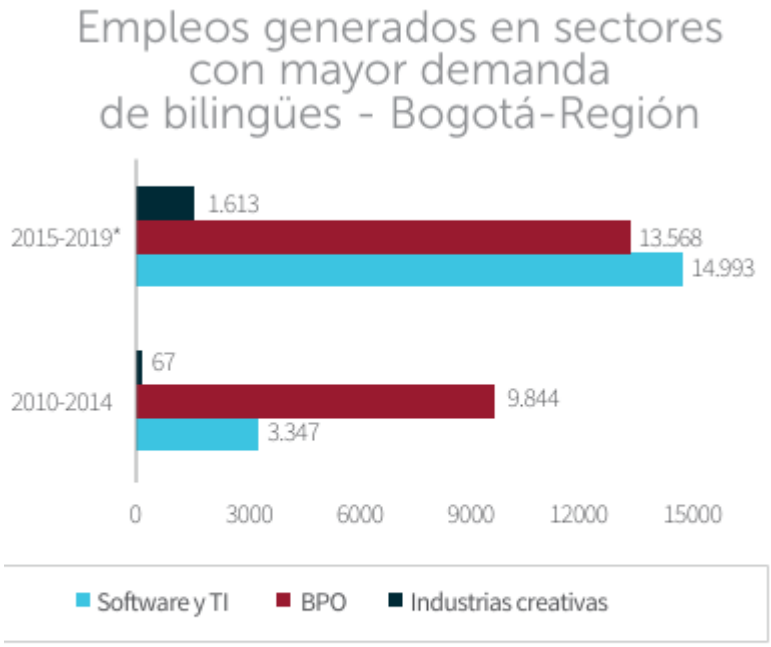
Fuente: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de Bogotá, Diagnóstico de Madurez Empresarial. Datos a corte 30 septiembre 2025.

De acuerdo con información de Invest in Bogota identifica el recurso humano como uno de los determinantes de la decisión de invertir por parte de las empresas. El dominio de una segunda lengua se ha convertido en uno de los atributos que mayor valor agrega a los perfiles profesionales y que resalta por una demanda creciente en un mundo de globalización económica y cultural. Invest in Bogota identificó que la demanda de las empresas por personal bilingüe no es resuelta de manera satisfactoria, lo que, a pesar del buen posicionamiento de la ciudad como destino para invertir, podría derivar en que Bogotá, aun con sus atractivos destacables frente a otras ciuda des de la región, pierda competitividad con respecto a estas. Los sectores que mayor demanda de talento humano bilingüe presentan son los relacionados con tecnologías de la información (TI), tercerización de procesos de negocio (BPO) e industrias creativas y culturales .



Fuente: Estimación del área de Investigaciones e Inteligencia de Mercados de Invest in Bogota, con base en información de fDi Markets, Orbis Cross-border, ProColombia, Certificaciones de Invest in Bogota, páginas web empresas y noticias

En cuanto a empleos, las cifras son aun más dicientes, mientras entre 2010 y 2014 los proyectos de estos sectores generaron más de 13.000 empleos, en el período comprendido entre 2015 y 20193 la cifra superó los 30.000.



Fuente: Estimación del área de Investigaciones e Inteligencia de Mercados de Invest in Bogota, con base en información de fDi Markets, Orbis Crossborder, ProColombia, Certificaciones de Invest in Bogota, páginas web empresas y noticias

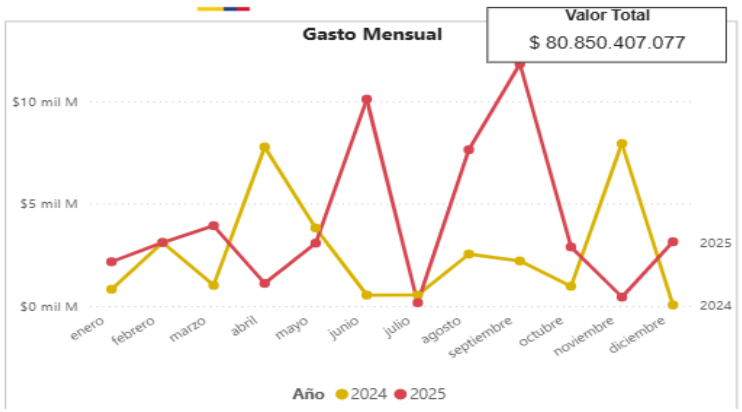
En este sentido, se requiere fortalecer las competencias en inglés de la población beneficiaria, con el propósito de reducir la brecha existente entre las capacidades del talento humano y las necesidades actuales del mercado laboral. Esto permitirá mejorar el perfil ocupacional de las personas participantes y facilitar su acceso a sectores estratégicos con alta demanda de talento bilingüe, especialmente aquellos intensivos en servicios, tecnología, turismo especializado y economía creativa, contribuyendo de esta manera a la competitividad y al desarrollo socioeconómico de la ciudad.

De acuerdo con el Modelo de Abastecimiento Estratégico de Colombia Compra Eficiente, ¿Cómo se adquiere en el mercado esté bien, obra o servicio?

El número de contratos suscritos en los años 2024 y 2025 a través del SECOP bajo los códigos UNSPSC No. *861117 – Educación de idiomas* previsto para este proceso fueron 315 por un valor de $80.850.407.077 y el código UNSPC 801115 Desarrollo de recursos humanos. fueron 158.512 por un valor de $4.577.091.151.494. tal y como se puede ver en el gráfico que se muestra a continuación:

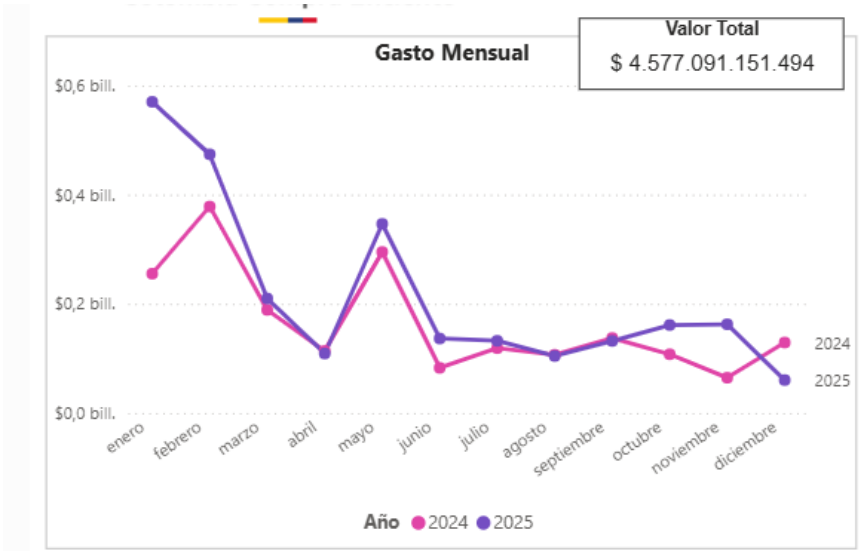
Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2024			2025			Total		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
⊞ 8611 - Sistemas educativos alternativos	122	$31.298.683.378	38,71%	193	$49.551.723.699	61,29%	315	$80.850.407.077	100,00%
Total	**122**	**$31.298.683.378**	**38,71%**	**193**	**$49.551.723.699**	**61,29%**	315	$80.850.407.077	100,00%

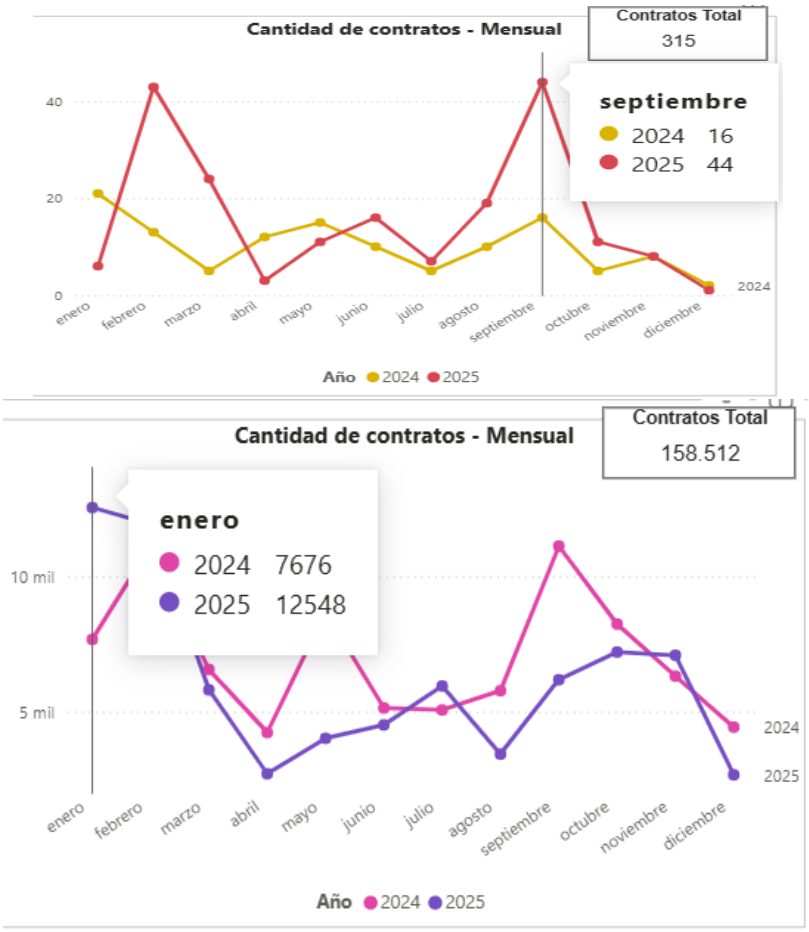


Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2024			2025			Total		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
⊞ 8011 - Servicios de recursos humanos	84416	$1.978.282.217.268	43,22%	74096	$2.598.808.934.226	56,78%	**158512**	**$4.577.091.151.494**	**100,00%**
Total	**84416**	**$1.978.282.217.268**	**43,22%**	**74096**	**$2.598.808.934.226**	**56,78%**	158512	$4.577.091.151.494	100,00%

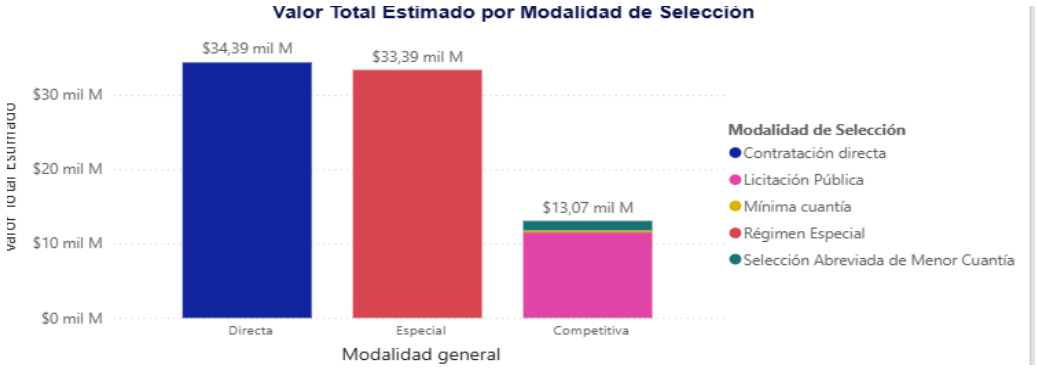


El mes de septiembre de 2025 fue dónde se suscribieron contratos cuya suma 44 y para empleo local la contratación se realizó en el mes de Enero 2025.

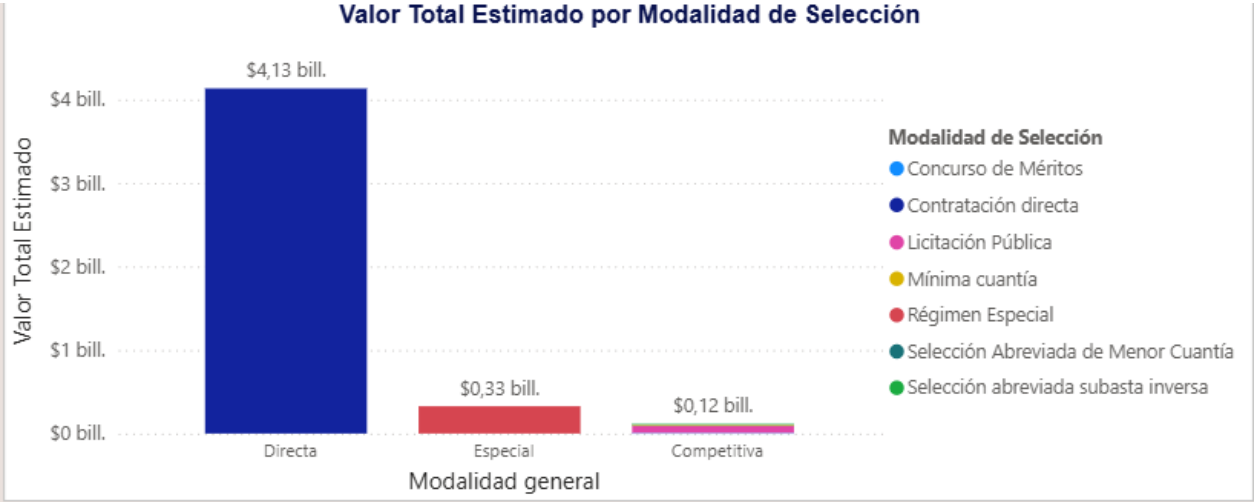


La modalidad de contratación más utilizada fue la contratación directa seguida de régimen especial y competitiva en el caso del programa de Yes Bogotá.

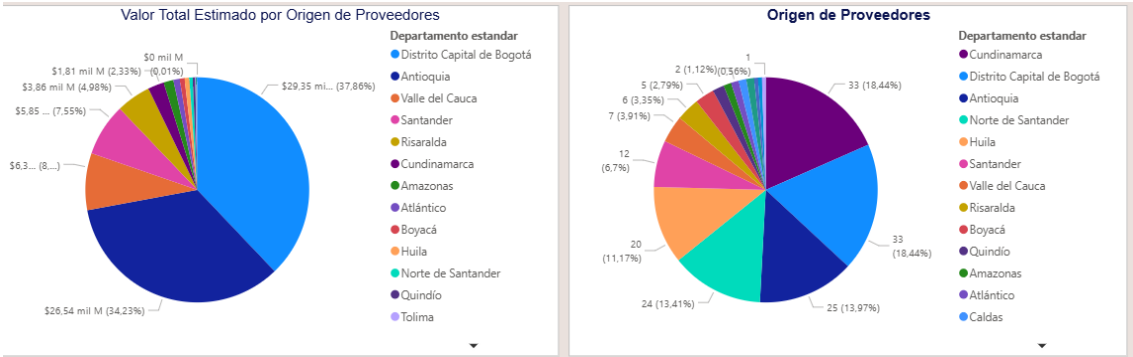
.



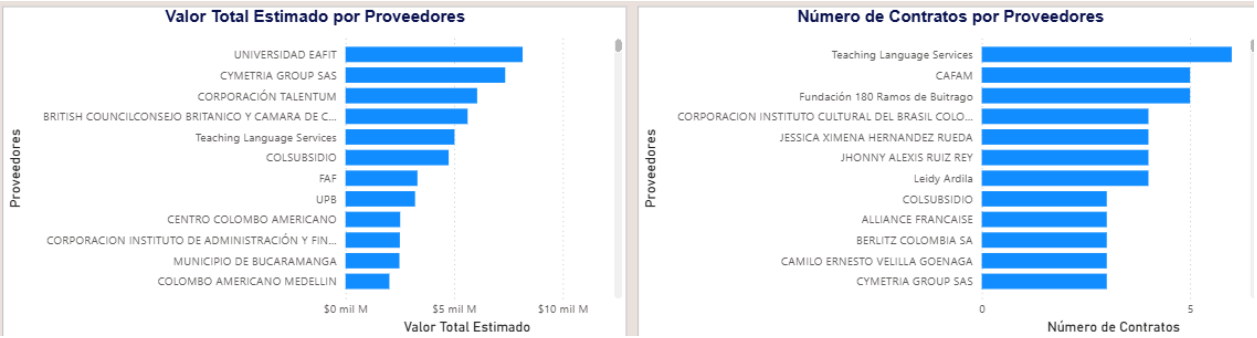
y para el programa de empleo local la contratación más usada es la contratación directa.



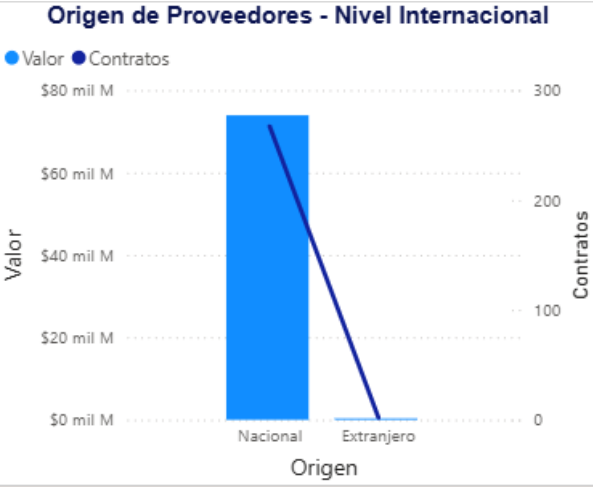
El valor total estimado por origen de los proveedores se concentra en Distrito Capital de Bogotá y Antioquia. En cuanto a su origen se destacan Cundinamarca, Distrito Capital de Bogotá y Antioquia.



A continuación, se pueden ver los proveedoresA que suman el mayor valor total de contratos suscritos y el mayor número.



Por último, el origen de los proveedores en su gran mayoría es nacional.



Conclusiones:

De acuerdo con los resultados presentados en la Herramienta de Visualización del Modelo de Abastecimiento Estratégico, se evidencia que la modalidad de contratación con mayor participación en procesos similares corresponde a contratación directa y para las dos últimas vigencias se han suscrito contratos y/o convenios por la suma de $80.850.407.077 y $4.577.091.151.494.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que:

- El proceso se inserta en un mercado dominado por servicios, especialmente de talento humano.
- Existe una alta concentración en pocos segmentos principales, lo que puede limitar la pluralidad de oferentes integrales.
- El objeto contractual es de carácter multicomponente, pero con un núcleo central en servicios de operación y recurso humano.
- La estructuración del proceso debe considerar que los proveedores con mayor capacidad competitiva serán aquellos que puedan integrar servicios de talento humano, logística, tecnología y operación en territorio.
- Para la ejecución de los programas se requerirá que se adelanten contrataciones derivadas, ya que se encuentra tercerizada la ejecución, de acuerdo con lo encontrado en la MAE.

4.2. **Comportamiento del gasto histórico de la entidad.**

¿Cómo ha adquirido la Entidad Estatal en el pasado este bien, obra o servicio?

NOMBRE ENTIDAD	*Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología ATENEA*
PROCESO DE COMPRA	CO1.PCCNTR.4994218

REFERENCIA DEL CONTRATO	Convenio Interadministrativo 793-2023	
MODALIDAD DE CONTRATACION	Contratación Directa	
FECHA DE FIRMA	25/05/2023	
ES PYME	No	
VALOR DEL CONTRATO	$9.476.687.524	
ES POSTCONFLICTO	No	
URL PROCESO		
OBJETO DEL CONTRATO	aunar esfuerzos técnicos, administrativos, operativos, jurídicos y financieros para ejecutar la formación en habilidades para el siglo XXI y competencias para el empleo, en el marco del programa todos a la u.	
EXPERIENCIA	la Agencia ATENEA se rige como el convenido idóneo para suscribir el pretendido convenio y asumir sus compromisos enfocados en la formación educativa postmedia con énfasis en tecnología y bilingüismo, con un propósito claro de responder a las necesidades actuales en cuanto a educación y formación para el trabajo que exige el mercado laboral, apuntando así al cumplimiento de las metas y proyectos del Plan de Desarrollo Distrital.	
INDICADORES FINANCIEROS	Índice de Endeudamiento: Operatividad: Relación Patrimonial: Beneficio Neto: Eficiencia en el Gasto:	Este tipo de contratación, amparada en la modalidad de contratación directa conforme a lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, y desarrollada por el artículo 95 de la Ley 1474 de 2011, se rige por principios de colaboración y complementariedad institucional, y no por esquemas competitivos que exijan evaluación de capacidad financiera como en los procesos de selección objetiva. Así, al presumirse la idoneidad y capacidad operativa de las entidades estatales intervinientes, y no configurarse una relación de tipo mercantil ni un riesgo de solvencia como ocurre con contratistas particulares, se justifica jurídicamente la no inclusión de criterios financieros en el análisis previo del convenio.

FACTORES DE PONDERACIÓN	Este tipo de contratación, amparada en la modalidad de contratación directa conforme a lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, y desarrollada por el artículo 95 de la Ley 1474 de 2011, se rige por principios de colaboración y complementariedad institucional, y no por esquemas competitivos que exijan evaluación de capacidad financiera como en los procesos de selección objetiva. Así, al presumirse la idoneidad y capacidad operativa de las entidades estatales intervinientes, y no configurarse una relación de tipo mercantil ni un riesgo de solvencia como ocurre con contratistas particulares, se justifica jurídicamente la no inclusión de criterios financieros en el análisis previo del convenio.
GARANTÍAS	En atención a lo señalado en el Decreto 1082 de 2015 “Artículo 2.2.1.2.1.4.5. No obligatoriedad de garantías. En la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en la sección 3, que comprende los artículos 2.2.1.2.3.1.1 al 2.2.1 .2.3.5.1 del presente decreto no es obligatoria y la justificación para exigirlas o no debe estar en los estudios y documentos previos”.

Conclusión: De acuerdo con el histórico de contratación de la entidad, el convenio que se pretende suscribir con Alcaldía Local en la cual la SDDE es el ejecutor a través de la contratación derivada, esto tiene en cuenta que es la entidad que lidera la formulación, gestión y ejecución de políticas de desarrollo económico, competitividad y economía rural, orientadas a promover y fortalecer las empresas y emprendedores, el abastecimiento alimentario y la promoción de empleo y de nuevos ingresos para los ciudadanos y ciudadanas en la Bogotá -Región, con este convenio se logra fortalecer el capital humano de la localidad mediante procesos de formación en inglés dirigidos a sectores económicos que demandan el dominio de una segunda lengua como condición de empleabilidad, contribuyendo así al incremento de la productividad y al crecimiento económico de Bogotá.

Para el programa de empleo local la operación se realiza de manera directa, no se encuentra tercerizado.

4.3 Adquisición de otras entidades

NOMBRE ENTIDAD	ALCALDIA LOCAL DE USAQUEN
NOMBRE DEL CONTRATISTA	Fondo de Desarrollo de la Educación Superior - FODESEP
PROCESO DE COMPRA	FDLUSA-CI-436-2025.
REFERENCIA DEL CONTRATO	CONTRATO FDLUSA-CI-436-2025
MODALIDAD DE CONTRATACION	Contratación directa (con ofertas)
FECHA DE FIRMA	13/11/2025

ES PYME	NO	
VALOR DEL CONTRATO	$160.945.685	
ES POSTCONFLICTO	NO	
OBJETO DEL CONTRATO	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros entre el Fondo de Desarrollo Local de Usaquén -FDLUSA- y el Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-, para desarrollar un contrato interadministrativo que garantice la implementación de un programa de bilingüismo dirigido a jóvenes de la localidad de Usaquén.	
EXPERIENCIA	El FODESEP cuenta con una sólida experiencia en la planificación y ejecución de proyectos de infraestructura para instituciones de educación superior, destacándose los contratos suscritos con la Institución Universitaria Antonio José Camacho – UNIAJC. En el que se han desarrollado las dos primeras fases del Plan Maestro, específicamente el diseño y planificación de la sede Yumbo Valle del Cauca, con un valor total ejecutado de más de $3.200 millones de pesos. Estos proyectos han permitido estructurar una visión estratégica para el desarrollo de la UNIAJC, garantizando una infraestructura moderna y funcional que responda a las necesidades de la educación superior.	
INDICADORES FINANCIEROS	Índice de Endeudamiento: Operatividad: Relación Patrimonial: Beneficio Neto: Eficiencia en el Gasto:	Se precisa que, por tratarse de un contrato interadministrativo entre entidades públicas, no resultan aplicables los acuerdos comerciales de conformidad con lo dispuesto en el Numeral 17 del Anexo 4 - Lista de Excepciones a la aplicación de los Acuerdos Comerciales del Manual para el Manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación expedido por Colombia Compra Eficiente.
FACTORES DE PONDERACIÓN	Se precisa que, por tratarse de un contrato interadministrativo entre entidades públicas, no resultan aplicables los acuerdos comerciales de conformidad con lo dispuesto en el Numeral 17 del Anexo 4 - Lista de Excepciones a la aplicación de los Acuerdos Comerciales del Manual para el Manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación expedido por Colombia Compra Eficiente.	
GARANTÍAS	Se precisa que, por tratarse de un contrato interadministrativo entre entidades públicas, no resultan aplicables los acuerdos comerciales de	

	conformidad con lo dispuesto en el Numeral 17 del Anexo 4 - Lista de Excepciones a la aplicación de los Acuerdos Comerciales del Manual para el Manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación expedido por Colombia Compra Eficiente.

NOMBRE ENTIDAD	SENA REGIONAL CASANARE	
NOMBRE DEL CONTRATISTA	ADMINISTRADORES BETANCOURT GIRALDO SAS	
PROCESO DE COMPRA	CD-CSN-0312-2023	
REFERENCIA DEL CONTRATO	CO1.PCCNTR.5556987	
MODALIDAD DE CONTRATACION	Contratación directa	
FECHA DE FIRMA	17/11/2023	
ES PYME	NO	
VALOR DEL CONTRATO	$0	
ES POSTCONFLICTO	NO	
OBJETO DEL CONTRATO	AUNAR ESFUERZOS PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA DE ARTICULACIÓN DEL SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA ACADEMIA MILITAR JOSÉ ANTONIO PÁEZ-YOPAL, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA, DE MODALIDAD ACADÉMICO, CUYO PROPÓSITO ES EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS CONTENIDAS EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL DEL SENA	
EXPERIENCIA		
INDICADORES FINANCIEROS	Índice de Endeudamiento: Indice de liquidez Relación Patrimonial: Razón o cobertura de intereses Capital de Trabajo	Se precisa que, por tratarse de un contrato interadministrativo entre entidades públicas, no resultan aplicables

	Rentabilidad del patrimonio	
FACTORES DE PONDERACIÓN	Se precisa que, por tratarse de un contrato interadministrativo entre entidades públicas, no resultan aplicables	
GARANTÍAS	Se precisa que, por tratarse de un contrato interadministrativo entre entidades públicas, no resultan aplicables	

Conclusión: se puede evidenciar que de los procesos relacionados de la consulta realizada en Secop II, se alinean con el programa para el fortalecimiento de competencias para la inserción laboral en sectores de turismo especializado, tecnologías de la información y economía creativa y con la modalidad de contratación.

De otra parte la Circular Confis No 04 de 2024, estableció los lineamientos de política para las líneas de inversión local 2025 – 2028 y presupuestos participativos. En esta circular se define que:

> "(…) Las líneas de inve4sion local, como instrumento de planeación dentro del esquema de asesoría y asistencia técnica sectorial para la ejecución de los recursos de inversión de los Fondeos de Desarrollo Local (FDL), tiene como propósito garantizar la unidad y la coherencia en la implementación de las políticas públicas en el territorio, estableciendo un marco de acción para que las Alcaldías Locales en coordinación con las entidades del nivel central, ejecuten sus acciones bajo los principios de concurrencia, subsidiaridad y complementariedad (…) " "(…) En virtud de lo anterior, y atendiendo a lo establecido en los artículos 4 y 5 del Acuerdo Distrital 740 de 2019, el artículo 7 del Decreto Reglamentario Distrital 768 de 22019, el artículo 2 del Decreto 495 de 2023, los artículos 38, 59 del Acuerdo Distrital 878 de 2023 y el artículo 6 del Decreto Reglamentario Distrital 495 de 2023, el confis distrital determino lo siguiente:
>
> 1. Inversiones del componente de Gestión Pública Local (50%:)
> Representan los recursos de inversión que las Alcaldías Locales que se orientan a garantizar su adecuada gestión institucional, permitiendo la continuidad en la prestación de bienes y servicios necesarios para apoyar la gestión local y mejorar las condiciones de vida de la población en los territorios. Los conceptos de gasto de gestión pública local no serán objeto del ejercicio de presupuestos participativos. (…)

Asi las cosas, se aunan esfuerzos técnicos, administrativos, y financieros entre la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y el Fondo de Desarrollo Local para el cumplimiento de los Programas 19 y 20, enfocados en el desarrollo empresarial, la productividad, el empleo y la promoción de un emprendimiento formal, equitativo e incluyente. Estas iniciativas buscan mitigar el desempleo mediante asistencia técnica y financiera, priorizando la transición de los comerciantes informales hacia la formalidad, el apoyo a poblaciones vulnerables y la asignación de recursos y alivios financieros para cubrir necesidades de liquidez y modernización de los negocios locales.

5. ESTUDIO DE LA OFERTA

El Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 “Bogotá Camina Segura”, adoptado mediante el Acuerdo Distrital 927 de 2024, estableció dentro del Objetivo Estratégico No. 3 “Bogotá Confía en su Potencial” el Programa 19 “Desarrollo empresarial, productividad y empleo”, orientado al fortalecimiento de las capacidades de la fuerza laboral y al cierre de brechas de empleabilidad, mediante estrategias de formación pertinentes frente a las dinámicas del mercado laboral y los sectores productivos estratégicos de la ciudad.

En desarrollo de dicho programa, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, en coordinación con las entidades distritales competentes, tiene a su cargo la definición e implementación de lineamientos de formación para el trabajo, dirigidos especialmente a población vulnerable y/o con barreras de acceso al empleo formal, promoviendo el fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades blandas que faciliten la vinculación laboral y mejoren las oportunidades de generación de ingresos.

En cumplimiento de estas competencias, la Subdirección de Empleo y Formación de la SDDE ejecuta el Proyecto de Inversión 8163 “Fortalecimiento de la Ruta Integral de Empleo y Formación en Bogotá D.C.”, cuyo propósito es fortalecer la articulación entre oferta y demanda laboral, mediante acciones de intermediación, formación y promoción de la inclusión productiva y laboral de la ciudadanía, con énfasis en jóvenes, mujeres y personas mayores de 50 años.

Así mismo, el proyecto contempla iniciativas orientadas al fortalecimiento del ecosistema empresarial de Bogotá, mediante procesos de formación para el trabajo, desarrollo de capacidades empresariales, mecanismos de financiación de iniciativas productivas, esquemas de pago por resultados y estrategias que contribuyan al incremento de la productividad y competitividad de los sectores económicos priorizados.

En este contexto, la SDDE diseñó el programa YES BOGOTÁ como una estrategia orientada a disminuir la brecha existente entre las competencias de la población bogotana y los requerimientos del mercado laboral en sectores intensivos en servicios y conocimiento, tales como BPO, turismo, gastronomía, tecnologías de la información y economía creativa, en los cuales el dominio del idioma inglés constituye una competencia habilitante para el acceso y permanencia en empleos formales y de calidad.

Lo anterior cobra especial relevancia si se considera que Bogotá se ha consolidado como un hub regional de servicios empresariales y actividades intensivas en conocimiento, incrementando sostenidamente la demanda de talento humano con competencias comunicativas en inglés para la atención de clientes internacionales, coordinación de equipos globales y manejo de información técnica especializada.

Por su parte, de conformidad con el Acuerdo Distrital 740 de 2019 y el Decreto Distrital 642 de 2025, corresponde a las Alcaldías Locales coordinar en el territorio la ejecución de los planes, programas y proyectos desarrollados por las entidades distritales, en armonía con los Planes de Desarrollo Local y las orientaciones de política pública definidas por el nivel central. Igualmente, les compete formular, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de inversión financiados con recursos de los Fondos de Desarrollo Local.

En concordancia con lo anterior, el Consejo Distrital de Política Económica y Fiscal – CONFIS, mediante Circular 04 de 2024, definió los lineamientos de política para las líneas de inversión 2025–2028 y precisó los conceptos de gasto financiables con recursos de los Fondos de Desarrollo Local, con el propósito de garantizar la articulación territorial de las políticas públicas distritales bajo los principios de concurrencia, subsidiariedad y complementariedad.

Dentro de dichos lineamientos, el CONFIS incorporó el concepto de gasto “Fortalecimiento del tejido empresarial local”, asociado a la línea de inversión “Emprendimiento equitativo e incluyente” del sector Desarrollo Económico, Industria y

Turismo, habilitando la financiación de acciones dirigidas al fortalecimiento de capacidades técnicas, ocupacionales y habilidades blandas de la población, orientadas a mejorar el acceso al empleo y promover alternativas de generación de ingresos.

En ese marco, la destinación de recursos de los Fondos de Desarrollo Local para procesos de formación en inglés orientado al trabajo y al fortalecimiento de competencias requeridas en sectores estratégicos priorizados por la Administración Distrital constituye una actuación coherente con los instrumentos de planeación distrital y local, así como con los lineamientos de inversión definidos por el CONFIS, toda vez que contribuye al cierre de brechas de empleabilidad, al fortalecimiento del capital humano y a la dinamización económica de los territorios.

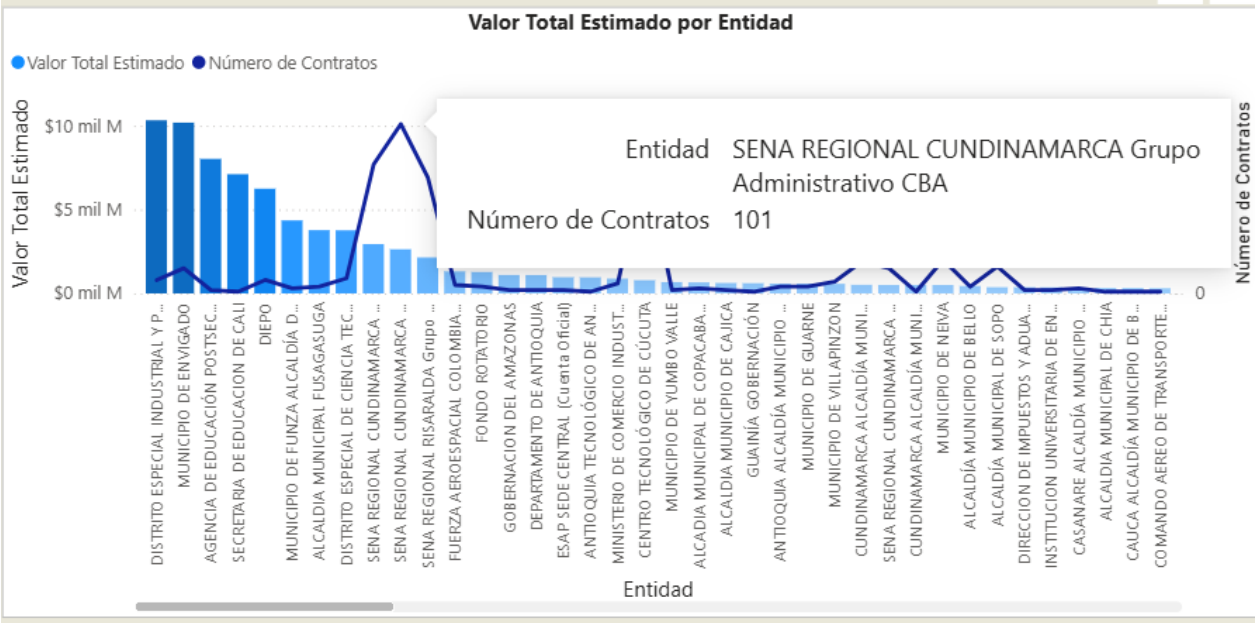
De igual manera, el Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo, creado mediante el Acuerdo Distrital 257 de 2006, tiene como misión promover condiciones que incrementen la capacidad productiva de bienes y servicios en Bogotá, favoreciendo procesos de inclusión económica, productividad y generación de oportunidades laborales. En virtud de lo dispuesto en el artículo 77 ibidem, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico actúa como cabeza del sector y ejerce funciones de articulación y coordinación de las políticas y programas asociados al desarrollo económico y la empleabilidad.

En consecuencia, desde el punto de vista técnico y funcional, se evidencia la existencia de competencias concurrentes y complementarias entre la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y los Fondos de Desarrollo Local para desarrollar acciones de formación para el trabajo y fortalecimiento de capacidades laborales en los territorios.

Así mismo, desde el punto de vista jurídico, resulta procedente la celebración de un convenio interadministrativo, en consideración a que tanto la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico como los Fondos de Desarrollo Local corresponden a entidades estatales comprendidas en el literal b) del numeral 1 del artículo 2 de la Ley 80 de 1993, y persiguen finalidades públicas convergentes asociadas al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo Distrital.

Por lo anterior, el convenio interadministrativo se configura como el instrumento idóneo para materializar los principios de coordinación, concurrencia, complementariedad y eficiencia administrativa, permitiendo la articulación de capacidades técnicas, administrativas y financieras entre las entidades intervinientes para la implementación del programa de formación y fortalecimiento de competencias laborales en el territorio.

Haciendo uso de la Herramienta de análisis de oferta y filtrando el código se establece que para el año 2025 se suscribieron 84 contratos que incluyen el código UNSPSC No. *861117 – Educación de idiomas* por un valor total de $80.850.407.077 con 315 proveedores ubicados en la ciudad de Bogotá D.C. dónde se destacan los siguientes por número de contratos suscritos y valor total:



De la gráfica anterior se puede evidenciar que la entidad con mayor contratación en bilingüismo es el SENA teniendo en cuenta la política de bilingüismo y como institución de formación para el trabajo.

5.2. Análisis de oferentes en el mercado

En desarrollo de dicho programa, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, en coordinación con las entidades distritales competentes, tiene a su cargo la definición e implementación de lineamientos de formación para el trabajo, dirigidos especialmente a población vulnerable y/o con barreras de acceso al empleo formal, promoviendo el fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades blandas que faciliten la vinculación laboral y mejoren las oportunidades de generación de ingresos.

En este contexto, la SDDE diseñó el programa YES BOGOTÁ como una estrategia orientada a disminuir la brecha existente entre las competencias de la población bogotana y los requerimientos del mercado laboral en sectores intensivos en servicios y conocimiento, tales como BPO, turismo, gastronomía, tecnologías de la información y economía creativa, en los cuales el dominio del idioma inglés constituye una competencia habilitante para el acceso y permanencia en empleos formales y de calidad.

En concordancia con lo anterior, el Consejo Distrital de Política Económica y Fiscal – CONFIS, mediante Circular 04 de 2024, definió los lineamientos de política para las líneas de inversión 2025–2028 y precisó los conceptos de gasto financiables con recursos de los Fondos de Desarrollo Local, con el propósito de garantizar la articulación territorial de las políticas públicas distritales bajo los principios de concurrencia, subsidiariedad y complementariedad.

Dentro de dichos lineamientos, el CONFIS incorporó el concepto de gasto “Fortalecimiento del tejido empresarial local”, asociado a la línea de inversión “Emprendimiento equitativo e incluyente” del sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo, habilitando la financiación de acciones dirigidas al fortalecimiento de capacidades técnicas, ocupacionales y

habilidades blandas de la población, orientadas a mejorar el acceso al empleo y promover alternativas de generación de ingresos.

Por otro lado, el programa "Empleo Local" es una iniciativa de inclusión laboral formal orientada a promover la contratación de personas mayores de edad en condición de pobreza y pobreza extrema clasificadas en los grupos A y B del SISBEN, mediante transferencias incentivos monetarios entregadas a empleadores que acrediten la vinculación y permanencia laboral verificada a través del sistema de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Como el programa anterior, este programa aporta al cumplimiento de la meta del Plan Distrital de Desarrollo de 'Lograr 125.000 colocaciones en el mercado laboral formal, priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años'. Adicionalmente, este programa se enmarca el artículo 92 del Acuerdo Distrital 927 de 2024, por medio del cual se habilita a los Fondos de Desarrollo Local, en coordinación con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, para destinar recursos orientados a iniciativas que promuevan el desarrollo económico del tejido productivo local de la ciudad, teniendo como base la viabilidad y sostenibilidad de los proyectos y fomentando la participación ciudadana en la identificación de necesidades económicas locales.

En ese marco, la destinación de recursos de los Fondos de Desarrollo Local para procesos de formación en inglés orientado al trabajo y al desarrollo del tejido productivo local de la ciudad en sectores estratégicos priorizados por la Administración Distrital constituye una actuación coherente con los instrumentos de planeación distrital y local, así como con los lineamientos de inversión definidos por el CONFIS, toda vez que contribuye al cierre de brechas de empleabilidad, al fortalecimiento del capital humano y a la dinamización económica de los territorios.

En consecuencia, desde el punto de vista técnico, funcional y presupuestal, se evidencia la existencia de competencias concurrentes y complementarias entre la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y los Fondos de Desarrollo Local para desarrollar acciones de formación para el trabajo y fortalecimiento de capacidades laborales en los territorios.

5.3. Identificación de MIPYMES y Empresas de Mujeres.

No aplica dado que se trata de la celebración de un convenio interadministrativo entre dos entidades públicas que se asocian con el fin de cooperar en el cumplimiento de las funciones administrativas y no incluye la adquisición de bienes o servicios.

6. ANALISIS FINANCIERO

La capacidad financiera busca establecer condiciones mínimas en relación con la «salud financiera» de los proponentes, particularmente demostrar su aptitud para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del convenio, mientras que la capacidad organizacional es la aptitud de un proponente para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato en función de su organización interna.

Sin embargo, al tratarse de un convenio interadministrativo para el cumplimiento en el marco de los objetivos misionales entre la SDDE y el FDL, no le es aplicable el presente numeral.

7. ESTUDIO DE MERCADO:

De acuerdo con lo establecido Guía para la Elaboración de Estudios del Sector V3[27], indica en el numeral 5.2.5 Estudio de mercado:

"(…) Para la elaboración del estudio de mercado, la presente Guía propone utilizar alguno de los siguientes mecanismos: i) sondeos de mercado; ii) consulta de bases de datos especializadas; y iii) análisis de precios históricos. (…)"

Así las cosas, se ha determinado que para el presente proceso se utilizó el mecanismo de análisis de precios histórico, a través de la siguiente metodología.

Programa Yes Bogotá

1. Se toman los valores de referencia de los contratos y convenios suscritos por la entidad de las vigencias 2021, 2022 ,2023 y 2025, para el proceso de formación en inglés en el marco del Programa Yes.

Vigencia	Modalidad de selección	Número del Contrato	Valor	Cupos
2021	Licitación Publica	547-2021 KUEPA EDUTECH S.A.S.	$2.343.185.017	2.150
2022	Convenio Interadministrativo	561-2022 ATENEA	$ 5.498.163.100	2.049
2023	Convenio Interadministrativo	793-2023 ATENEA	$1.540.000.000	2.000
2025	Convenio de Asociación	741-2025 COLOMBO AMERICANO	$1.500.000.000	1.764

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Empleo y Formación

2. Teniendo en cuenta que se requiere realizar un análisis de precios, es importante que los valores de los contratos sean calculados en precios corrientes (2026).

   i. Se calculó el valor unitario por persona certificada, con la fórmula

$$Valor\ del\ contrato\ \div Cupos = Valor\ Unitario\ por\ Persona$$

   ii. Una vez se conoce el valor unitario, se procede a realizar la indexación del valor unitario, teniendo como base el IPC del cierre de cada vigencia, como se detalla a continuación:

[27] https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2025/09/Guia-para-la-Elaboracion-de-Estudios-del-Sector-V3.pdf

Vigencia	Número del Convenio	IPC general al cierre*	9,28%	13,12%	5,20%	5,10%	Precio unitario 2026
		Valor Unitario Por persona Certificada	Indexación 2022	Indexación 2023	Indexación 2024	Indexación 2025	
2021	547-2021 KUEPA EDUTECH S.A.S.	$1.089.853	$1.190.991	$1.347.249	$1.417.306	$1.489.589	**$1.489.589**
2022	561-2022 ATENEA	$ 2.683.340		$ 3.035.394	$3.193.235	$3.356.090	**$ 3.356.090**
2023	793-2023 ATENEA	$ 770.000			$ 810.040	$ 851.352	**$ 851.352**
2025	741-2025 COLOMBO AMERICANO	$ 850.340				$ 850.340	**$ 850.340**

*Fuente: DANE https://sitios.dane.gov.co/ipc/visorIPC/#!/

iii. Luego de determinar los precios unitarios a precios corrientes, se identifican que hay datos atípicos que podrían generar dispersiones para el análisis, por lo cual se utilizó la metodología establecida en el numeral 8.3.4. Manejo de datos atípicos de la Guia para a la elaboración de estudios de sector V3, como se detalla a continuación:

3. Se calculó el criterio del rango intercuartílico (RIC). Bajo este criterio, todo menor valor ubicado por debajo del límite inferior y todo mayor valor ubicado por encima del límite superior se considera atípico.

$$Límite\ inferior\ (Li) = Q1 - RIC * 1.5$$
$$Límite\ superior\ (Ls) = Q3 - RIC * 1.5$$

	VALORES HISTORICOS				ANALISIS DE DATOS ATIPICOS				
VALOR UNITARIO POR CERIFICACIÓN	2021	2022	2023	2025	Q1	Q3	RIC	LI	LS
	$1.489.589	$3.356.090	$851.352	$850.340	$1.026.289,08	$851.099	$1.956.214	$1.105.115	-$ 806.574

Conclusión: Teniendo en cuenta que los valores históricos se encuentran dentro de los límites, no se detectan datos atípicos

4. Una vez depurados los datos, es posible calcular estadísticas descriptivas con menor sesgo, como se detalla a continuación:

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL

PROMEDIO	MEDIANA	MEDIA GEOMETRICA
$ 1.063.760	$851.352	$1.025.469

Conclusión: De acuerdo con el análisis anterior, se establece como valor unitario $851.352 considerando que la mediana es la medida de tendencia central es menos susceptible a valores atípicos.

Para determinar el presupuesto oficial se realizaron los siguientes cálculos:

- Teniendo en cuenta el valor unitario y atendiendo al compromiso específico de la SDDE "(...)Suscribir la contratación derivada necesaria para la ejecución del convenio, para lo cual estructurará y adelantará los procesos de contratación, ejecución, supervisión y seguimiento de acuerdo con la ley.(...)"

- El valor unitario se calcula tomando el valor unitario para los aportes FDL y se multiplica por la cantidad de beneficiarios en el programa, dando como resultado el valor total de la operación:

Valor Unitario para los aportes del FDL	cantidad de beneficiarios	valor total del programa
$ 851.352	250	$ 212.838.000

- Por otra parte para la ejecución del convenio se requiere la participación de personal en actividades administrativas para el cumplimiento de los compromisos entre las partes, dicho valor se calculó con base a la resolución No.1485 de 2025 por la cual se adoptó la tabla de honorarios,
- Los perfiles requeridos se encuentran en los roles de Técnico - Formación, Jurídico, Financiero, Transversal y Verificadores Documentales, los cuales tendrán una dedicación de las actividades del 20%, durante el plazo de ejecución.

PROGRAMA YES BOGOTÁ								
Rol	Aporte	Perfil Profesional	Cantidad	Honorarios	% dedicación	Total Unitario Mensual x FDL	Meses	Valor Total x FDL
técnico - Formación	Comprende las actividades relacionadas con la estructuración, diseño y coordinación técnica del programa Yes Bogotá. Incluye la definición de lineamientos operativos, la organización metodológica del programa, la articulación con los actores participantes, el seguimiento a la implementación de los cursos, la coordinación de actividades con las alcaldías locales y el Centro Colombo Americano, así como el acompañamiento técnico necesario para asegurar que la ejecución responda a los objetivos de formación, empleabilidad y fortalecimiento de	Profesional especializado	1	$12,500,000	20%	$ 2,500,000	6	$ 15,000,000
Tecnico - Formacion		Profesional especializado	1	$11,024,000	20%	$ 2,204,800	6	$ 13,228,800
Tecnico - Formacion		Profesional	1	$5,777,000	20%	$ 1,155,400	6	$ 6,932,400
Tecnico - Formacion		Profesional especializado	1	$11,024,000	20%	$ 2,204,800	6	$ 13,228,800
Tecnico - Formacion		Profesional	1	$8,480,000	20%	$ 1,696,000	6	$ 10,176,000

PROGRAMA YES BOGOTÁ

Rol	Aporte	Perfil Profesional	Cantidad	Honorarios	% dedicación	Total Unitario Mensual x FDL	Meses	Valor Total x FDL
Tecnico - Formacion	competencias en inglés para la población beneficiaria.	Profesional	1	$4,908,000.00	20%	$ 981,600	6	$ 5,889,600
Tecnico - Formacion		Profesional	1	$7,897,000.00	20%	$ 1,579,400	6	$ 9,476,400
Tecnico - Formacion		Profesional	1	$10,091,100.00	20%	$ 2,018,220	6	$ 12,109,320
Juridico	Se representa en el acompañamiento jurídico requerido para la estructuración del convenio y de los documentos asociados. Incluye la revisión y construcción de estudios previos, análisis del sector, documentos contractuales, obligaciones, condiciones de ejecución, responsabilidades de las partes, revisión de soportes jurídicos y demás actividades necesarias para garantizar que el programa cuente con respaldo legal suficiente durante su formulación, perfeccionamiento, ejecución y seguimiento.	Profesional	2	$10,500,000	20%	$ 4,200,000	6	$ 25,200,000
Financiero	Corresponde al apoyo en la estructuración financiera del programa, incluyendo la revisión de valores, análisis de costos, validación de la razonabilidad económica de los aportes, revisión de cotizaciones, estructuración de indicadores financieros y acompañamiento en la definición de los elementos presupuestales necesarios para soportar la ejecución del convenio. Su participación permite garantizar consistencia financiera, trazabilidad de los aportes y adecuada relación entre las actividades programadas y los recursos destinados por cada una de las partes.	Profesional	1	$9,116,000	20%	$ 1,823,200	6	$ 10,939,200
Financiero		Profesional especializado	1	$11,130,000	20%	$ 2,226,000	6	$ 13,356,000
Transversal	Comprende las actividades de articulación entre los equipos técnicos, jurídicos, financieros, administrativos y operativos que intervienen en el programa. Incluye el apoyo en planeación, presupuesto, coordinación institucional, consolidación de información, seguimiento a compromisos, organización de	Profesional especializado	1	$11,554,000	20%	$ 2,310,800	6	$ 13,864,800

PROGRAMA YES BOGOTÁ								
Rol	**Aporte**	**Perfil Profesional**	**Cantidad**	**Honorarios**	**% dedicación**	**Total Unitario Mensual x FDL**	**Meses**	**Valor Total x FDL**
Transversal	mesas de trabajo, gestión documental y acompañamiento a los procesos internos requeridos para la correcta ejecución del convenio. Este equipo permite mantener la trazabilidad del programa y asegurar la coherencia entre la planeación, la operación y el seguimiento institucional.	Profesional especializado	1	$11,501,000	20%	$ 2,300,200	6	$ 13,801,200
Verificadores Documentales	Componente corresponde a las actividades de verificación documental y operativa asociadas a los estudiantes beneficiarios del programa Yes Bogotá. Incluye la revisión de documentos de inscripción, validación del cumplimiento de requisitos, verificación de la matrícula o vinculación al curso, seguimiento a la asistencia de los participantes, comprobación de permanencia en el proceso formativo, revisión de soportes relacionados con la toma de pruebas y validación de la información necesaria para evidenciar el avance y cumplimiento de las actividades del programa. Su labor resulta fundamental para garantizar que la ejecución se soporte en información verificable y que los resultados reportados correspondan efectivamente a los beneficiarios atendidos. En conjunto, estos componentes justifican el aporte en especie de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico al programa Yes Bogotá, en la medida en que reflejan el esfuerzo institucional requerido para la estructuración, coordinación, ejecución, seguimiento y verificación del convenio. La participación de estos equipos permite asegurar que el programa cuente con soporte técnico, jurídico, financiero y operativo suficiente, sin que ello implique que la Secretaría asuma directamente el costo de los cursos o certificaciones, los cuales serán financiados por las demás partes conforme a la distribución definida en el convenio	Tecnico	5	$3,843,405	20%	$ 3,843,405	6	$ 23,060,430
Verificadores Documentales		Bachiller	1	$2,815,000	20%	$ 563,000	6	$ 3,378,000
			20			**$ 31,606,780**	**6**	**$ 189,640,950**

Programa Empleo Local

El incentivo consiste en asumir temporalmente el costo equivalente a la seguridad social de noventa (90 días) calendario de un trabajador devengando un salario mínimo mensual legal vigente (1 SMMLV), lo que representa un apoyo total de $2.700.000 por persona contratada.

El valor del subsidio, definido en $2.700.000 por trabajador, se estructuró como un mecanismo temporal para compensar parcialmente los costos asociados a la contratación formal de población clasificada en SISBEN A y B, particularmente aquellos relacionados con aportes a seguridad social de trabajadores que devengan un salario mínimo mensual legal vigente por espacio de 6 meses, de acuerdo con un estudio desarrollado por la Dirección de Estudios Económicos de la SDDE. Su diseño busca reducir las barreras económicas de entrada para los empleadores, incentivar la generación de nuevas vinculaciones laborales formales y promover la contratación de población en condición de vulnerabilidad mediante un esquema de corresponsabilidad entre el sector público y el sector privado.

Así mismo, el programa establece un período mínimo de permanencia mínima de noventa (90) días calendario, como condición para acceder a la totalidad del incentivo, entendiendo que este horizonte permite validar la existencia de una relación laboral formal efectiva y promover procesos iniciales de estabilidad y adaptación laboral. Aunque el valor del incentivo mantiene como referencia técnica los costos laborales y de seguridad social asociados a un horizonte estimado de seis meses, el esquema operativo del programa prioriza la consolidación temprana del vínculo laboral formal durante los primeros meses de contratación, etapa en la cual se concentran las mayores barreras de entrada y riesgos de desvinculación para la población objetivo.
|
La estructura escalonada de los desembolsos, soportada en la verificación de aportes a seguridad social mediante PILA y demás registros administrativos, busca incentivar no solo la contratación inicial, sino también la continuidad del vínculo laboral durante el período subsidiado, fortaleciendo las condiciones para una permanencia posterior del trabajador en el empleo formal.

Finalmente, la localidad de Usaquén contará con una asignación de recursos por valor de $361.800.000, destinados a financiar hasta 67 beneficiarios del programa Empleo Local, mediante el esquema de incentivo y giro directo a empresas vinculadas al programa.

De manera complementaria, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico garantizará el soporte técnico, administrativo, operativo y de direccionamiento necesario para la implementación del programa, incluyendo los procesos de convocatoria, inscripción, validación de requisitos, verificación documental, supervisión operativa y gestión de los desembolsos a las empresas participantes, con el propósito de asegurar la correcta ejecución de los recursos y el cumplimiento de los estándares definidos para el programa. Los costos asociados a este componente se estiman conforme a los criterios establecidos en la Resolución No. 1485 del 14 de noviembre de 2025 de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

PROGRAMA PEI								
Rol	**Aporte**	**Perfil Profesional**	**Cantidad**	**Honorarios**	**% dedicación**	**Total Unitario Mensual x FDL**	**Meses**	**Valor Total x FDL**
Técnico - PEI	Comprende las actividades relacionadas con la construcción,	Profesional especializado	1	$12,500,000.00	20%	$ 2,500,000	12	$ 30,000,000

PROGRAMA PEI

Rol	Aporte	Perfil Profesional	Cantidad	Honorarios	% dedicación	Total Unitario Mensual x FDL	Meses	Valor Total x FDL
técnico - PEI	formulación y fortalecimiento técnico del programa PEI y de las estrategias asociadas al programa de Empleo Incluyente. Incluye el diseño metodológico, la definición de criterios de intervención, el análisis de pertinencia de los incentivos, la evaluación de resultados, la elaboración de estudios macroeconómicos, el seguimiento al comportamiento del mercado laboral y el análisis de las empresas participantes, con el fin de asegurar que el programa responda a las necesidades reales del tejido empresarial y de la población beneficiaria.	Profesional especializado	1	$10,500,000.00	20%	$ 2,100,000	12	$ 25,200,000
técnico - PEI		Profesional	1	$10,500,000.00	20%	$ 2,100,000	12	$ 25,200,000
técnico - PEI		Profesional especializado	1	$6,466,000.00	20%	$ 1,293,200	12	$ 15,518,400
técnico - PEI		Profesional	1	$6,466,000.00	20%	$ 1,293,200	12	$ 15,518,400
técnico - PEI		Profesional	1	$9,000,000.00	20%	$ 1,800,000	12	$ 21,600,000
jurídico	Representa en el acompañamiento jurídico requerido para la estructuración del proceso, incluyendo la construcción y revisión de estudios previos, estudios del sector, documentos contractuales, análisis de viabilidad jurídica, revisión de obligaciones, condiciones de ejecución y demás aspectos legales necesarios para garantizar que el programa cuente con el soporte jurídico adecuado durante su formulación, contratación, ejecución y seguimiento.	Profesional	2	$10,500,000	20%	$ 4,200,000	12	$ 50,400,000
Financiero	Corresponde al apoyo en la estructuración financiera del programa, especialmente en la elaboración y revisión de indicadores, análisis de mercado, cotizaciones, estimación de valores, definición de costos unitarios y validación de la razonabilidad económica de los incentivos. Su participación permite soportar técnicamente los valores reconocidos dentro del programa y garantizar que los recursos se asignen bajo criterios de eficiencia, consistencia	Profesional	1	$9,116,000	20%	$ 1,823,200	12	$ 21,878,400
Financiero		Profesional especializado	1	$11,130,000	20%	$ 2,226,000	12	$ 26,712,000

PROGRAMA PEI								
Rol	**Aporte**	**Perfil Profesional**	**Cantidad**	**Honorarios**	**% dedicación**	**Total Unitario Mensual x FDL**	**Meses**	**Valor Total x FDL**
	presupuestal y sostenibilidad financiera.							
Transversal	Comprende las actividades de articulación entre los diferentes equipos técnicos, jurídicos, financieros y operativos, así como el apoyo en temas de planeación, presupuesto, seguimiento institucional, coordinación interna, consolidación de información, programación de actividades y gestión administrativa. Este equipo permite mantener la trazabilidad del programa, coordinar los insumos requeridos para la toma de decisiones y asegurar la coherencia entre la ejecución contractual, la planeación institucional y los objetivos del proyecto de inversión.	Profesional especializado	1	$11,554,000	20%	$ 2,310,800	12	$ 27,729,600
Transversal		Profesional especializado	1	$11,501,000	20%	$ 2,300,200	12	$ 27,602,400
Verificadores Documentales	Corresponde a las actividades de revisión y verificación documental necesarias para comprobar que los beneficiarios, empresas cumplan con los requisitos establecidos en el programa. Incluye la validación de soportes, la revisión del cumplimiento de condiciones habilitantes, la comprobación de hitos, la trazabilidad de la información y la verificación previa al reconocimiento de los incentivos. Su labor resulta fundamental para garantizar que los pagos se realicen únicamente cuando exista evidencia suficiente del cumplimiento de las condiciones definidas.	Tecnico	5	$3,843,360	20%	$ 3,843,360	12	$ 46,120,320
Verificadores Documentales		Bachiller	1	$2,815,000	20%	$ 563,000	12	$ 6,756,000
			18			**$ 28,352,960**	**12**	**$ 340,235,520**

Fuente: Subdirección de Empleo y Formación.

a. Asi las cosas el valor del convenio interadministrativo quedará distribuido de la siguiente manera:

Valor del Convenio	$	1.104.514.200
Aportes FDL - Dinero PEI	$	361.800.000
Aportes FDL - Dinero Yes Bogotá	$	212.838.000
Aportes SDDE - Especie	$	529.876.200

7.1. **MATRIZ DE RIESGOS**

La matriz de riesgos se encuentra como documento anexo denominado “Matriz de Riesgos”.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL SECTOR

Del análisis anterior normativo, técnico y presupuestal resulta procedente la suscripción de un convenio entre la SDDE y el FDL, por cuanto la SDDE cuenta con la competencia misional para diseñar e implementar estrategias orientadas a fortalecer las capacidades y/o habilidades técnicas y blandas de las personas de la localidad, con el fin de mejorar el acceso a oportunidades de empleo, entre ellas el Programa YES BOGOTÁ y el fortalecimiento del Tejido Empresarial Local a través de (incluir lo correspondiente del Programa PEI).

Por otra parte, los lineamientos de política definidos por el CONFIS mediante la Circular 04 de 2024 habilitan expresamente a los Fondos de Desarrollo Local para financiar acciones de fortalecimiento de capacidades laborales y generación de ingresos, en el marco de la línea de inversión "Emprendimiento Equitativo e Incluyente" y el concepto de gasto “Fortalecimiento del tejido empresarial local”.

La concurrencia entre las competencias de la SDDE y las facultades de los FDL permite articular esfuerzos institucionales, optimizar recursos públicos y garantizar la implementación territorial de políticas de empleabilidad y desarrollo económico, bajo los principios de subsidiariedad, complementariedad y coherencia con los instrumentos de planeación distrital y local.

En consecuencia, la celebración de un convenio interadministrativo constituye el mecanismo idóneo para aunar capacidades técnicas, operativas y financieras que permitan ampliar la cobertura del Programa YES Bogotá y el Programa Empleo Incluyente Local, fortalecer el capital humano en los territorios y fortalecer el tejido empresarial local, en línea con las prioridades estratégicas de la Administración Distrital.

BIBIANA MARÍA QUIROGA FORERO
Subdirectora de Empleo y Formación Empleo

Elaboró: Oscar Javier Siza – Contratista SEF
Revisó: Yessenia Quiñonez - Contratista SEF