



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, financiera, organizacional, 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 cumplimiento 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 garantizar la prestación de servicios integrales de gestión y colocación de empleo orientados a promover la vinculación laboral formal de población prioritaria en Bogotá D.C., mediante la implementación de rutas de empleabilidad, fortalecimiento de capacidades, acompañamiento diferencial, mitigación de barreras, formación para el trabajo, gestión empresarial e intermediación laboral, en el marco del esquema de Pago por Resultados de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, 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 financieras y 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 Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, reconoce el trabajo como un derecho fundamental que goza de especial protección por parte del Estado, al tiempo que lo consagra como una obligación social. Esta doble categoría subraya la importancia del trabajo en la sociedad colombiana y la responsabilidad estatal en su promoción y protección. En línea con esto, el artículo 54 establece el deber del Estado de fomentar la inserción laboral de las personas en edad de trabajar, lo que implica un compromiso activo en la generación de oportunidades de empleo.

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

En el caso específico de Bogotá, el Concejo Distrital, mediante el Acuerdo 257 de 2006, creó la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) y le otorgó diversas funciones relacionadas con el fomento del empleo y el desarrollo económico. El artículo 78 de este Acuerdo establece, entre las facultades de la



SDDE, la de "formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales".

Posteriormente, el Decreto Distrital 651 de 2025 definió con mayor precisión la naturaleza y funciones de la SDDE. Este decreto establece que la entidad tiene como objetivo "orientar y liderar la formulación de políticas de Desarrollo Económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital, que conlleve a la creación o revitalización de empresas, y a la generación de empleo y de nuevos ingresos para los ciudadanos y ciudadanas en el Distrito Capital".

Dentro de las funciones que le asigna el Decreto 651 de 2025 a la SDDE, se encuentran, entre otras:

- Formular, orientar y coordinar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de desarrollo económico y social de Bogotá relacionados con el desarrollo de los sectores productivos de bienes y servicios en un marco de competitividad y de integración creciente de la actividad económica.
- Formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales. En este sentido, participará en la elaboración y ejecución de la política de generación de empleo y la competitividad de las personas discapacitadas.
- Formular, orientar y coordinar políticas para el desarrollo de microempresas, empresas familiares, empresas asociativas y pequeña y mediana empresa.

Adicionalmente, en el artículo 19 del mencionado decreto se describen las funciones básicas de la Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo, así:

- a) Asesorar al despacho en la formulación de políticas, planes, programas y proyectos encaminados a impulsar el desarrollo empresarial y optimizar la intermediación laboral de la ciudad, en coordinación con entidades adscritas y otras entidades públicas y privadas.
- b) Formular y liderar la implementación de políticas públicas, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo empresarial mediante la consolidación del ecosistema de emprendimiento de la ciudad, el fortalecimiento empresarial, la formalización, la mejora de la competencia, la intermediación de los mercados, el acceso al financiamiento, la inclusión financiera y en la ciudad.
- c) Formular y liderar la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a optimizar el funcionamiento del mercado laboral, para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
- d) Coordinar y articular la formulación, implementación y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos de su competencia en las instancias y con las entidades públicas y privadas del orden nacional, departamental, municipal, distrital, sectorial, intersectorial y local.
- e) Mantener y establecer relaciones institucionales permanentes con el sector empresarial, gremios y gobierno nacional sobre los temas de su competencia para apoyar el desarrollo empresarial, el emprendimiento y el mejoramiento del mercado laboral en la ciudad.
- f) Realizar el seguimiento de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de su competencia.

De igual manera, en el artículo 21 del referido Decreto se le asignan a la Subdirección de Empleo y Formación, entre otras, las siguientes funciones:



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

En el contexto del marco constitucional y las funciones de la SDDE previamente descritas, se destaca la hoja de ruta establecida en el Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024-2027: "Bogotá Camina Segura". Este plan, adoptado mediante el Acuerdo Distrital 927 de 2024, contempla como objetivo estratégico "Bogotá confía en su potencial", el cual busca fortalecer el entorno productivo de la ciudad y fortalecer la articulación entre la oferta y la demanda laboral para colocar a las personas desocupadas del Distrito Capital.

Dicho objetivo estratégico se traduce en acciones concretas para generar un ambiente favorable al desarrollo empresarial, el fomento de capacidades, la generación de valor, riqueza, emprendimiento y empleo. En este sentido, el programa 19 del PDD establece la meta de "Lograr 125.000 colocaciones en el mercado laboral", priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años".

En el marco del eje estratégico "Bogotá confía en su potencial", este proyecto se alinea con el programa "Desarrollo Empresarial, Productividad y Empleo", a través del cual se reconocen las brechas en las tasas de ocupación e ingreso laboral promedio de algunos grupos poblacionales y de las mujeres, y se desarrollan acciones que aporten a su autonomía económica mediante la promoción de esquemas de pago por resultados, el fortalecimiento de las capacidades empresariales y los incentivos a la contratación laboral incluyente.

De manera complementaria, el presente proceso contractual se encuentra alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 "Trabajo decente y crecimiento económico", el cual promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas. En particular, el proyecto contribuye al cumplimiento de la meta 8.5, orientada a lograr el empleo pleno y el trabajo decente mediante la implementación de una estrategia integral de gestión e intermediación laboral dirigida a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años y población migrante, grupos que históricamente han enfrentado mayores barreras de acceso al mercado laboral formal. Así mismo, aporta al cumplimiento



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

**ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa**

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 4 de 103

de la meta 8.3, al promover la formalización laboral, fortalecer la articulación entre la oferta y la demanda de empleo y orientar los procesos de formación, intermediación y gestión empresarial hacia las necesidades reales del sector productivo, favoreciendo la generación de empleo formal y sostenible. De igual manera, contribuye a la meta 8.8, al priorizar la vinculación laboral formal con cumplimiento de las condiciones legales de contratación, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y seguimiento a la permanencia laboral, fortaleciendo las condiciones de trabajo decente para la población beneficiaria.

Este enfoque guarda coherencia con el Proyecto de Inversión 8163 “Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C”, cuyo propósito es fortalecer el desarrollo productivo de la ciudad mediante estrategias que mejoren el acceso al empleo, incrementen la productividad y reduzcan las brechas de inclusión laboral. En este contexto, el presente proceso contractual constituye uno de los principales instrumentos para el cumplimiento de dicho proyecto, al implementar un esquema de Pago por Resultados que orienta la inversión pública hacia el logro efectivo de resultados verificables en materia de atención y colocación laboral. Este modelo fortalece la eficiencia en el uso de los recursos públicos, incentiva la corresponsabilidad de los operadores en el cumplimiento de las metas contractuales y contribuye al logro de los objetivos específicos del proyecto de inversión relacionados con el fortalecimiento de la intermediación laboral y la inclusión de las poblaciones priorizadas del Distrito.

En el marco constitucional y normativo descrito, Bogotá, como principal centro económico de Colombia, ha enfrentado importantes desafíos en materia de empleo en los últimos años. Tras los efectos de la pandemia de COVID-19, que impactó severamente el mercado laboral de la ciudad con una tasa de desempleo que superó el 20% en su peor momento, persisten retos estructurales, particularmente la informalidad laboral y las barreras de acceso al mercado formal. que afectan a grupos vulnerables como mujeres, jóvenes, personas migrantes y personas mayores de 50 años. Las cifras del DANE confirman la pertinencia de focalizar la intervención de las poblaciones más vulnerables.

Según datos del DANE¹, se evidencia que la tasa de desocupación nacional en el año 2025 se situó en 8%, tasa inferior a la de 2024 (9,1%), sin embargo, persisten variaciones importantes para las poblaciones en mención así:

- Jóvenes:

En el año 2025, la tasa de desocupación juvenil a nivel nacional fue del 15,3%, casi el doble que la tasa general del país (8%); además para el trimestre móvil febrero - abril de 2026 la tasa de desocupación juvenil aumentó a 16,2%. Por otro lado, mientras la tasa global de participación para el total nacional, en el año 2025, fue del 64,3%, para los jóvenes fue del 55%.

En relación con Bogotá, el desempleo presenta desafíos estructurales y coyunturales que dificultan la integración equitativa de la población al mercado laboral formal. Si bien la tasa de desocupación general para la ciudad de Bogotá se encontraba en un 8,2% en el año 2025, esta mejora con respecto a años anteriores no se traduce en beneficios para poblaciones históricamente excluidas. Los jóvenes en Bogotá continúan enfrentando altas tasas de desocupación, ubicándose en 13,7% para el mismo año y aumentando a 14,8% para el trimestre móvil febrero - abril de 2026.

En el trimestre móvil febrero - abril de 2026 el porcentaje de jóvenes en edad de trabajar por fuera de la fuerza de trabajo fue del 41%.

- Personas Mayores de 50 años:

¹ Datos tomados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral> Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá (ODEB). Desafíos y brechas en el mercado laboral: El panorama de las personas mayores de 50 años en Bogotá. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, diciembre de 2024.



Según los resultados de la Encuesta Multipropósito de Bogotá 2021, analizados por el Observatorio de Desarrollo Económico, la población mayor de 50 años registró una menor participación en el mercado laboral frente a otros grupos etarios, con una tasa global de participación del 42,9 %, mientras que los jóvenes alcanzaron el 56,0 %. Este comportamiento evidencia una tendencia estructural según la cual, ante la pérdida del empleo, las personas mayores presentan una mayor probabilidad de transitar hacia la inactividad que hacia el desempleo, debido a factores como el desaliento en la búsqueda de empleo y otras barreras para su reinserción laboral. En consecuencia, el 48,8 % de las personas mayores de 50 años se encontraba fuera de la fuerza de trabajo, frente al 34,0 % de la población joven (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2022).

Esta caracterización estructural se complementa con información más reciente del Observatorio de Desarrollo Económico contenida en la nota editorial *Desafíos y brechas en el mercado laboral: El panorama de las personas mayores de 50 años en Bogotá* (diciembre de 2024), elaborada con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el año móvil octubre de 2023 a septiembre de 2024. Los resultados muestran que, aunque la tasa global de participación de esta población aumentó de 49,9 % a 53,0 %, dicho comportamiento no obedece necesariamente a una mejora en las condiciones del mercado laboral, sino a la necesidad de prolongar la vida laboral ante la insuficiencia de ingresos o la ausencia de mecanismos de protección económica durante la vejez. Asimismo, persisten importantes barreras para su inserción laboral, evidenciadas en una tasa de informalidad del 49,6 % para las mujeres mayores de 50 años y en una brecha de género de 26,6 puntos porcentuales en la participación laboral, lo que confirma que las dificultades de acceso al empleo para esta población continúan siendo de carácter estructural.

Esta situación también encuentra respaldo en la información más reciente sobre demanda laboral de la ciudad. La Encuesta de Demanda Laboral 2025, publicada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en abril de 2026, evidencia que el 74 % de las empresas manifiesta contratar personas pertenecientes a poblaciones con barreras de acceso al mercado laboral, entre ellas las personas mayores de 50 años. Sin embargo, el estudio también muestra que la demanda de talento continúa concentrándose principalmente en perfiles asociados a contratación formal y en sectores específicos de la economía, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer mecanismos de intermediación laboral, orientación ocupacional y acompañamiento especializado que faciliten el encuentro entre la oferta y la demanda laboral para esta población.

Adicionalmente, el estudio del Observatorio identifica una transformación en la estructura ocupacional de esta población, caracterizada por una alta concentración del trabajo por cuenta propia (44,7 %), lo que sugiere que, ante las dificultades para acceder a empleos formales, muchas personas mayores de 50 años recurren a mecanismos alternativos de generación de ingresos, generalmente asociados con menores niveles de estabilidad, protección social y calidad del empleo. Este comportamiento refuerza la necesidad de implementar estrategias focalizadas que promuevan la vinculación laboral formal y sostenible de esta población

- Mujeres

Según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, en el año 2025, la tasa de desocupación de las mujeres a nivel nacional fue de 11,4%, mientras que la de los hombres fue 7%, para una brecha de 4,4 puntos porcentuales. Esta brecha entre hombres y mujeres es mucho más marcada en la tasa global de participación en el mercado laboral, la cual es de 76,8% para los hombres y de 52,8% para las mujeres

Para el caso de la ciudad de Bogotá, de acuerdo con los resultados de la GEIH del DANE, en el año 2025, la tasa de desocupación de las mujeres fue de 9,2%, mientras que la de los hombres fue 7,4%, para una brecha de 1,8 puntos porcentuales. Por otro lado, la tasa global de participación en el mercado laboral, fue de 78,1% para los hombres y de 63,8% para las mujeres.



- Personas Migrantes

De acuerdo con estudios realizados por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y la Fundación Santo Domingo, durante 2025 la población migrante venezolana residente en Colombia presentó una tasa de participación laboral del 77,8% y una tasa de ocupación del 66,4%, evidenciando una alta vinculación al mercado laboral. Sin embargo, persisten barreras significativas para el acceso a empleo formal, toda vez que el 75,9% de los migrantes ocupados se encuentran en condiciones de informalidad. Adicionalmente, la tasa de desempleo de esta población pasó de 11,1% al inicio de 2025 a 10,1% hacia finales del mismo año, lo que demuestra avances en materia de inclusión laboral, pero también la necesidad de continuar implementando estrategias de orientación ocupacional, formación para el trabajo e intermediación laboral dirigidas a esta población.

En este contexto, el presente proceso de contratación adquiere gran relevancia al promover la generación de oportunidades de empleo para estos grupos poblacionales (mujeres, jóvenes, migrantes y personas mayores de 50 años), contribuyendo así al desarrollo económico y social de la ciudad y al cumplimiento del Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible. Para ello, se realizará un seguimiento exhaustivo y se reportará el número de colocaciones efectivas. La Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo (DDEE) y la Subdirección de Empleo y Formación (SEF) tendrán un rol fundamental en este proceso de seguimiento y análisis de la información.

Por lo anterior, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, en cumplimiento de las funciones asignadas por el Acuerdo Distrital 257 de 2006, el Decreto Distrital 651 de 2025 y las metas establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura 2024-2027", requiere contratar la prestación de servicios integrales de gestión y colocación de empleo orientados a promover la vinculación laboral formal de población con barreras de acceso al mercado laboral en Bogotá D.C., mediante la implementación del Programa de Pago por Resultados para la vigencia 2026.

La necesidad surge de fortalecer la capacidad operativa de la entidad para ampliar la cobertura y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo dirigidos a mujeres, jóvenes, personas migrantes y personas mayores de 50 años, mediante la participación de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que cuenten con la capacidad técnica, operativa y territorial para desarrollar las rutas de empleabilidad previstas en el programa.

En este sentido, la contratación permitirá implementar un esquema orientado al logro de resultados verificables en materia de inserción laboral formal, fortaleciendo la capacidad institucional para contribuir al cumplimiento de las metas de empleabilidad e inclusión laboral previstas en el Plan Distrital de Desarrollo, bajo criterios de eficiencia, calidad y adecuada utilización de los recursos públicos.

Para lograr estos objetivos, la SDDE planea contratar, a través de una licitación pública, a prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE), para que ofrezcan una gama de servicios que abarque **tres rutas de atención diferenciadas** asignadas a cada participante según su perfil de empleabilidad mediante el instrumento de Valoración de Riesgo de Desempleo (VRD); **servicios de la ruta de empleabilidad**, que nacen desde la orientación ocupacional hasta la mitigación de barreras de empleo adaptándose a las necesidades específicas de cada población. Esta estrategia busca dinamizar el ecosistema de proveedores del SPE en Bogotá y ampliar la capacidad de la SDDE para implementar estrategias que contribuyan a la inclusión laboral, especialmente en las poblaciones con mayor dificultad para encontrar trabajo.

El esquema de intervención incluye tres rutas de atención diseñados para cubrir las diversas necesidades de los participantes, de la siguiente manera:

- **Ruta A – Inserción Directa:** Dirigida a participantes con alto potencial de empleabilidad que requieren una intervención de menor intensidad para facilitar su vinculación laboral formal.



Comprende la orientación ocupacional, la aplicación de la herramienta de Valoración de Riesgo de Desempleo (VRD), el fortalecimiento de habilidades blandas con una intensidad mínima de cuatro (4) horas, la gestión de intermediación laboral, la preselección y remisión a vacantes, así como el seguimiento a los procesos de selección, con el propósito de promover una inserción laboral rápida y efectiva.

- **Ruta B – Fortalecimiento de habilidades técnicas y mitigación de barreras:** Dirigida a participantes con barreras moderadas de empleabilidad que requieren acciones adicionales de fortalecimiento de competencias técnicas para mejorar sus oportunidades de acceso al empleo formal. Incluye todos los servicios de la Ruta A, complementados con fortalecimiento de habilidades técnicas a través de cursos de mínimo veinte (20) horas, orientada a las necesidades del mercado laboral y al perfil ocupacional del participante, así como la implementación de mitigación de barreras que favorezcan su permanencia en la ruta y su proceso de vinculación laboral.
- **Ruta C – Intervención Integral:** Dirigida a participantes con mayores barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral, que requieren una intervención integral y de mayor intensidad. Incluye todos los componentes de la Ruta A, incorporando fortalecimiento de habilidades técnicas a través de cursos de mínimo cuarenta (40) horas, acciones ampliadas de mitigación de barreras y acompañamiento psicosocial especializado. Esta ruta busca fortalecer las competencias técnicas y competencias blandas de los participantes, mejorar sus condiciones de empleabilidad y facilitar su inserción laboral sostenible mediante un acompañamiento más profundo y personalizado.

Nota: Es importante precisar que el componente de formación de las rutas B Y C, en total deberá ser de veinticuatro (24) o Cuarenta y Cuatro horas (44) horas según la ruta de atención que corresponda. Dado que, siempre contempla Cuatro (4) horas de formación en habilidades blandas.

La ruta propuesta para pago por resultados incluye los servicios de gestión y colocación de empleo y servicio de apoyo psicosocial y la distribución de los grupos según enfoque poblacional será de manera exclusiva por lo que no se dará atención a población general, sólo a las 4 priorizadas; en suma, el modelo de pago por resultados difiere del programa Socios Talento Capital en cuanto incluye metas estimadas de colocación (lo cual dependerá del resultado finalmente alcanzado), servicios adicionales en la ruta de empleo y estructura de costos diferente y rutas de atención diferencial para garantizar y cubrir las necesidades de los participantes.

El planteamiento de tres rutas de atención diferenciales busca que se asigne a cada participante una intensidad de servicios proporcional a sus barreras de empleabilidad. La asignación se realiza mediante el instrumento de Valoración de Riesgo de Desempleo (VRD), que clasifica a cada participante según su puntaje. El puntaje individual del VRD determina la ruta de servicios que recibe el participante. Esto genera mayores eficiencias en el proceso de atención y un mayor acercamiento a las necesidades específicas de la población, aportando de esta manera a mejores resultados en la colocación laboral.

La implementación del programa Pago por Resultados requiere un plazo de doce (12) meses, en la medida en que su diseño técnico contempla una operación integral y continua que inicia con un periodo de alistamiento operativo de hasta un mes, seguido por una fase sostenida de convocatoria, validación de elegibilidad, atención (que incluye la prestación de diferentes servicios de gestión de empleo como registro de hoja de vida, orientación, fortalecimiento de habilidades blandas y técnicas, mitigación de barreras e intermediación laboral), seguimiento y verificación, y concluye con un cierre técnico en el último mes de ejecución. Adicionalmente, el modelo exige mantener durante toda la ejecución la composición poblacional mínima de cada grupo, la distribución metodológica de rutas y la verificación de colocaciones, bajo un esquema de pago por resultados que reconoce atenciones y colocaciones efectivamente verificadas por la SDDE. En ese sentido, el horizonte de doce meses resulta necesario para garantizar la captación



progresiva de participantes, el desarrollo completo de las rutas diferenciadas, la maduración de los procesos de fortalecimiento de habilidades y remisión a vacantes, la consolidación de colocaciones laborales verificadas y la validación acumulada de los resultados al cierre contractual.

Metas asociadas a la contratación

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

Metas	Metas Plan	Metas Proyecto		
	Magnitud cuatrienio	Magnitud vigencia	Magnitud esperada	% de aporte a la meta
Lograr 125.000 colocaciones en el mercado laboral formal, priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años	125.000	36.303	1.117	3,1%
Lograr 60.100 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.	60.100	18.059	2.122	11,7%

Es importante mencionar que el aporte a las metas de colocaciones y certificaciones no se presentan únicamente por parte del programa Pago por Resultados, sino que el cumplimiento de estas metas es la combinación de los resultados alcanzados por los diferentes programas de la Subdirección de Empleo y Formación. A las metas de colocación aportan además el programa Socios Talento Capital, la Agencia Distrital de Empleo, el programa Empleo Incluyente, el convenio con la Fundación Acción Interna y la Agencia Móvil. Por su parte, a la meta relacionada con certificaciones le aportan el programa Socios Talento Capital, Experta y Yes Bogotá.

Por otro lado, la naturaleza técnica y operativa del modelo de Pago por Resultados implica que el reconocimiento de los recursos se encuentre condicionado al logro y verificación de resultados efectivos, lo que requiere el desarrollo progresivo de las diferentes etapas de atención y colocación y validación de evidencias. En consecuencia, la ejecución del programa trasciende una única vigencia fiscal, haciendo indispensable la utilización del mecanismo de Vigencias Futuras para el pago de la comisión fiduciaria del contrato de Fiducia Pública a suscribirse para el giro de los recursos del programa Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá, asegurando la continuidad de la operación contractual, la adecuada prestación de los servicios a la población beneficiaria, el cumplimiento de las metas del Proyecto de Inversión 8163 "Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C." y la correcta administración de los recursos a través del esquema fiduciario previsto para el Programa de Pago por Resultados, garantizando la sostenibilidad financiera y operativa del modelo hasta la culminación de los resultados comprometidos.



La totalidad de los recursos comprometidos serán desembolsados a la fiducia pública dispuesta para la administración y pago de los recursos asignados a los programas de pagos por resultados de la SDDE, de acuerdo con el artículo 15, inciso tercero, del Decreto Distrital 442 de 2024. La ejecución física de las metas del proyecto se llevará a cabo durante los dieciséis (12) meses de plazo del contrato, acorde con lo establecido en el Plan Distrital de Desarrollo (PDD) a través del artículo 295 que creó el Mecanismo de Pagos Por Resultados.

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 objeto del presente proceso corresponde a la prestación de servicios especializados para la ejecución y operación del Programa de Pago por Resultados en Empleo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, orientado a promover la vinculación laboral formal de población prioritaria en Bogotá D.C., mediante la implementación de rutas de empleabilidad, fortalecimiento de capacidades, mitigación de barreras, intermediación laboral, gestión empresarial y acompañamiento integral a los participantes.

De acuerdo con la estructura económica nacional, el proceso se encuentra enmarcado en el sector terciario o de servicios, específicamente en el subsector de servicios de empleo, formación para el trabajo, consultoría organizacional y servicios de apoyo empresarial. Este sector se caracteriza por ofrecer servicios especializados dirigidos a facilitar la conexión entre la oferta y la demanda laboral, mejorar las competencias de los trabajadores y contribuir a la productividad y competitividad del tejido empresarial.

El mercado de servicios de empleabilidad en Colombia ha presentado un crecimiento sostenido durante los últimos años, impulsado por las políticas públicas de generación de empleo, inclusión laboral de poblaciones vulnerables y fortalecimiento de los mecanismos de intermediación laboral. En este contexto participan entidades prestadoras autorizadas del Servicio Público de Empleo, cajas de compensación familiar, instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, universidades, fundaciones, organizaciones sociales, firmas especializadas en gestión de talento humano y empresas consultoras con experiencia en programas de empleo e inclusión productiva.

La operación requerida por la SDDE demanda capacidades técnicas, operativas y administrativas para desarrollar procesos de convocatoria, validación de elegibilidad, orientación ocupacional, valoración de riesgo de desempleo, formación en habilidades blandas y técnicas, mitigación de barreras, acompañamiento psicosocial, gestión empresarial, intermediación laboral, remisión a vacantes, seguimiento a procesos de selección y verificación de colocaciones laborales formales. Adicionalmente, exige mecanismos de trazabilidad documental, seguimiento de indicadores y validación de resultados bajo un esquema de Pago por Resultados.

La naturaleza especializada de estos servicios requiere que los operadores cuenten con experiencia demostrada en la ejecución de programas de empleabilidad, capacidad para gestionar procesos masivos de atención a población vulnerable, infraestructura tecnológica para el registro y seguimiento de participantes, personal interdisciplinario calificado y relacionamiento con el sector empresarial para la identificación y gestión de oportunidades de empleo formal.

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



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 10 de 103

Códigos CIU	Descripción
7490	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p.
7810	Actividades de agencias de gestión y colocación de empleo
7820	Actividades de empresas de servicios temporales
7830	Otras actividades de provisión de talento humano
8413	Regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social
8530	Establecimientos que combinan diferentes niveles de educación
8523	Educación media técnica y de formación laboral
8543	Educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas
8544	Educación de universidades
8559	Otros tipos de educación n.c.p.
8560	Actividades de apoyo a la educación

https://clasificaciones.dane.gov.co/ciu4-0/search_items

Clasificador de Bienes y Servicios UNSPSC

Siguiendo 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 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:

Código de Segmento	Código –Familia Código	Código o - Clase	Código Producto	Producto
80	11	15	00	Desarrollo de recursos humanos
80	11	17	00	Reclutamiento de personal
86	10	16	00	Servicios de capacitación vocacional científica
86	10	17	00	Servicios de capacitación vocacional no científica
86	10	18	00	Entrenamiento en servicio y desarrollo de mano de obra
86	11	16	00	Educación de adultos
93	14	15	00	Desarrollo y servicios sociales
93	14	18	00	Empleo
80	11	16	00	Servicios de personal temporal
86	10	15	00	Servicios de entrenamiento en Agricultura y silvicultura y otros recursos naturales
86	11	15	00	Servicios de aprendizaje a distancia
86	12	17	00	Universidades y politécnicos
86	12	18	00	Escuelas profesionales
86	13	19	00	Escuelas para gente con discapacidades
86	13	20	00	Servicios de educación y capacitación en administración
86	14	15	00	Servicios de guía educativa

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

 SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión Contractual	Código: GCR-P7-F7
	ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa	Versión: 01 Fecha: 01/04/2026 Página: 11 de 103

3.1. 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 realizara 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 que permita la participación de las diferentes organizaciones según las disposiciones emitidas por el Gobierno nacional para contribuir con el desarrollo económico del país y la participación en las compras públicas a las MiPymes, así como establecer criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas, según lo señalado en la Ley 2069 de 2020 y el Decreto 1860 de 2021 y Decreto 0142 de 2023 que trata sobre la incorporación de criterios sociales y ambientales en los Procesos de Contratación de las Entidades Estatales y para promover el acceso al sistema de Compras Públicas de las Mipymes, las Cooperativas y demás entidades de la economía solidaria.

3.1.1.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)²**

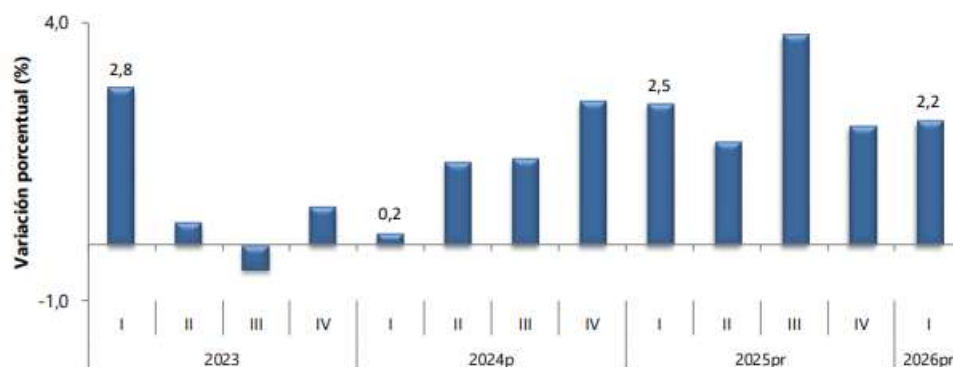
El Producto Interior Bruto (PIB) es un indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por un territorio en un determinado periodo de tiempo. En este caso se utiliza para medir la riqueza que genera Colombia.³

En el primer trimestre de 2026pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 2,2% respecto al mismo periodo de 2025pr.

² <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica>

³ <https://economipedia.com/definiciones/producto-interior-bruto-pib.html>

Gráfico 1. Producto Interno Bruto
Tasa de crecimiento en volumen¹
2023-I / 2026^{pr}-I



Fuente: DANE, PIB_T

¹Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015

^ppreliminar

^{pr}provisional

Fuente: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-ltrim2026.pdf>

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

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 5,7% (contribuye 0,9 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 2,9% (contribuye 0,6 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 2,9% (contribuye 0,3 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 0,6%. Cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- Industrias manufactureras crece 2,3%.
- Actividades financieras y de seguros crece 2,2%.
- 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 crece 1,4%.



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 13 de 103

Tabla 1. Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen¹
Primer trimestre 2026^{Pr}

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.

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-ltrim2026.pdf>



Teniendo en cuenta lo observado en la tabla anterior, a continuación, se indica el valor agregado de las actividades económicas que guardan relación con los servicios de educación, formación, desarrollo de capacidades y fortalecimiento de la empleabilidad que hacen parte del objeto del presente proceso.

I Actividades profesionales, científicas y técnicas

En el primer trimestre de 2026^{pr}, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 2,2% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2025^{pr}.

Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos:

Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 2,2%.

Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 2,1%. Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece en 0,5%, cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 0,5%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 0,6%

Lo anterior, se explica por los comportamientos descritos en la siguiente tabla:

Tabla 11. Actividades profesionales, científicas y técnicas¹
Tasas de crecimiento en volumen²
Primer trimestre 2026^{pr}

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
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,2	0,5
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2,1	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas¹	2,2	0,5

Fuente: DANE, PIB_T

^{pr} preliminar

¹ Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo.

² Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-ltrim2026.pdf>

II Administración pública, defensa, educación y salud



En el primer trimestre de 2026pr, el valor agregado de la administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 5,7% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2025pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos: • Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria crece 8,2%. • Educación crece 4,9%. Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 3,6%. Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de la administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece en 1,3%, cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas: • Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria crece 3,8%. • Educación decrece 3,1%. • Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 1,3%, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 12. Administración pública y defensa¹
Tasas de crecimiento en volumen²
Primer trimestre 2026^{pr}

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
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 defensa¹	5,7	1,3

Fuente: DANE, PIB_T

^{pr}preliminar

¹Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales.

²Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

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

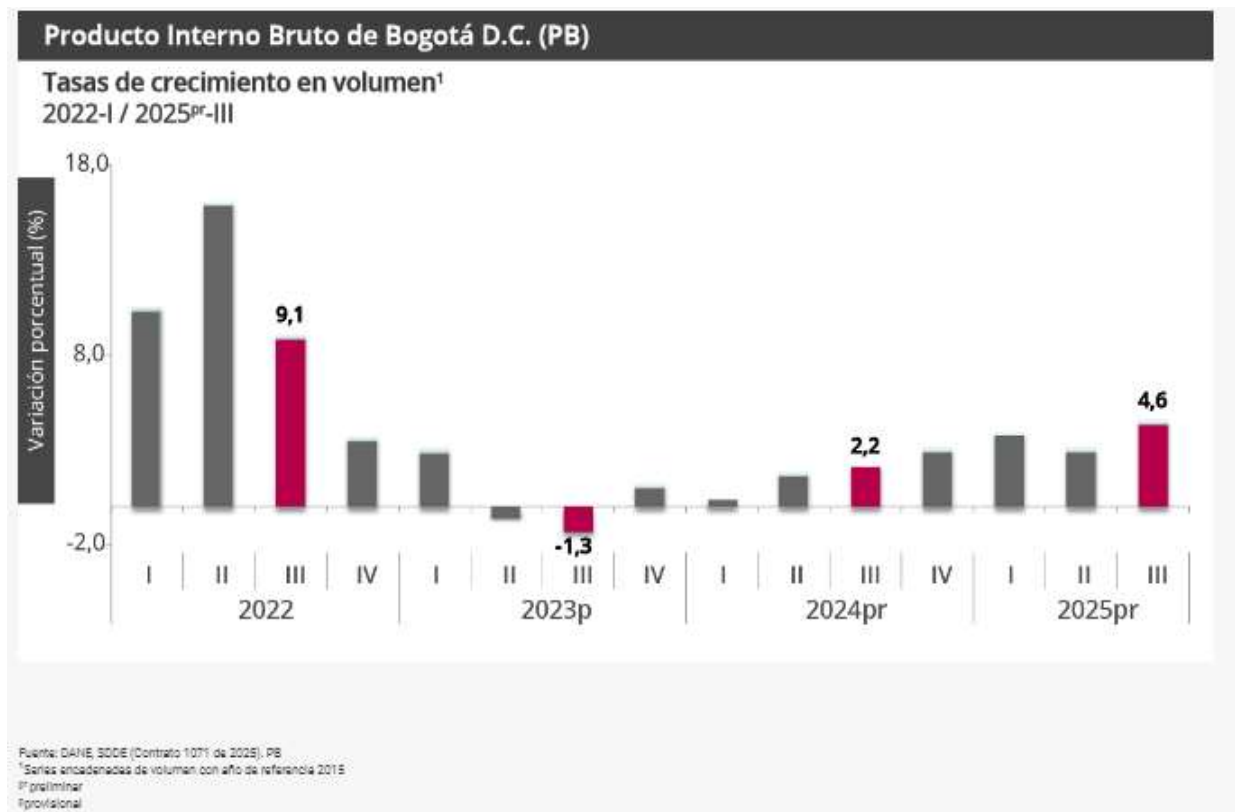


Por lo anterior, se concluye que el comportamiento positivo del Producto Interno Bruto (PIB) a nivel nacional, evidencia un entorno económico favorable para la ejecución del presente proceso contractual, particularmente por el crecimiento registrado en las actividades de administración pública, educación, servicios profesionales, científicos, técnicos y de apoyo, sectores estrechamente relacionados con el objeto de la contratación. Este escenario fortalece la capacidad operativa de los potenciales proveedores, favorece la disponibilidad de oferentes especializados y brinda condiciones propicias para el desarrollo de programas de empleabilidad bajo esquemas de Pago por Resultados, reduciendo el riesgo de desabastecimiento del mercado y facilitando el cumplimiento de las metas de colocación laboral previstas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

3.1.1. Producto Interno Bruto de Bogotá D.C. (PB)⁴

El Producto Interno Bruto trimestral de Bogotá D.C. (PB), constituye una síntesis de la información macroeconómica de coyuntura de la ciudad y tiene como finalidad presentar su dimensión y dinámica de crecimiento en el corto plazo con periodicidad trimestral; coherente con los resultados de las Cuentas Departamentales divulgadas por el DANE⁵.

En el tercer trimestre de 2025pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 4,6% respecto al mismo periodo de 2024pr.



Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-departamentales/cuentas-nacionales-departamentales-pib-trimestral-bogota-d-c>

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



- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 6,6% (contribuye 1,7 puntos porcentuales a la variación anual).
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 6,9% (contribuye 1,2 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 5,6% (contribuye 0,4 puntos porcentuales a la variación anual)

En lo corrido del año 2025^{pr}, respecto al mismo periodo del año anterior, el Producto Interno Bruto presenta un crecimiento de 3,9% (ver tabla 1). Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 6,1% (contribuye 1,5 puntos porcentuales a la variación anual).
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 4,1% (contribuye 0,7 puntos porcentuales a la variación anual).
- 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 crece 8,6% (contribuye 0,6 puntos porcentuales a la variación anual).

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

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2025 ^{pr} - III / 2024 ^{pr} - III	2025 ^{pr} / 2024 ^{pr}	2025 ^{pr} - III / 2025 ^{pr} - II
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,6	0,3	-3,1
Explotación de minas y canteras	8,4	2,0	14,4
Industrias manufactureras	5,6	2,2	1,9
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado ²	3,0	0,3	1,1
Construcción	7,5	3,7	7,6
Comercio al por mayor y al por menor ³	6,6	6,1	1,0
Información y comunicaciones	2,1	2,7	1,2
Actividades financieras y de seguros	4,6	3,7	2,4
Actividades inmobiliarias	2,0	2,1	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas ⁴	1,4	1,6	-0,2
Administración pública, defensa, educación y salud ⁵	6,9	4,1	3,1
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios ⁶	3,4	8,6	0,5
Valor agregado bruto	4,8	4,0	1,9
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,9	2,7	1,5
Producto Interno Bruto	4,6	3,9	1,8

⁴ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-departamentales/cuentas-nacionales-departamentales-pib-trimestral-bogota-d-c> (Información actualizada al 04 de mayo de 2026)

⁵ <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIBBog-ltrim2025.pdf> (Información actualizada al 04 de mayo de 2026)

 SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión Contractual	Código: GCR-P7-F7
	ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa	Versión: 01 Fecha: 01/04/2026 Página: 18 de 103

Fuente: DANE, PB

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.

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

A continuación, se indica el valor agregado de las actividades económicas en la ciudad de Bogotá D.C, en las se encuentran incluidos los servicios a contratar del presente proceso:

i) Actividades profesionales, científicas y técnicas

En el tercer trimestre de 2025 pr, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 1,4% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2024 pr . Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo decrece 0,2% en su serie ajustada por efecto estacional y calendario.

ii) Administración pública, defensa, educación y salud

En el tercer trimestre de 2025 pr, el valor agregado de la actividad de administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 6,9% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2024 pr. Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el valor agregado de la actividad administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 3,1% en su serie ajustada por efecto estacional y calendario.

Los resultados presentados evidencian un comportamiento favorable de los sectores económicos asociados a la educación, la formación, los servicios y el fortalecimiento del talento humano. Particularmente, la actividad económica de administración pública, defensa, educación y salud registra uno de los mayores crecimientos dentro de la economía nacional y distrital, lo que refleja condiciones favorables para la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias y la empleabilidad.

3.1.2. Inflación

La inflación constituye una de las principales variables macroeconómicas que inciden en la estructuración y ejecución de programas orientados a la formación para el trabajo y el fortalecimiento de la empleabilidad, debido a su efecto sobre los costos de prestación de servicios, contratación de talento humano, logística, materiales e insumos requeridos para su desarrollo.



De acuerdo con la información publicada por el Banco de la República⁶, durante el primer trimestre de 2026 la inflación anual se ubicó en **5,6 %**, mientras que la inflación básica, que excluye alimentos y precios regulados, alcanzó el **5,8 %**, manteniéndose por encima de la meta de largo plazo del **3%**. Este comportamiento estuvo asociado, principalmente, al incremento del salario mínimo, al aumento en los precios de los alimentos y a los ajustes registrados en algunos servicios regulados.

De acuerdo con el Banco de la República, las perspectivas para 2026 indican que la inflación continuará presentando presiones derivadas del incremento de los costos laborales y del comportamiento del consumo, aunque se espera una reducción gradual durante 2027 como resultado de la política monetaria y de la estabilización de algunos precios de la economía. No obstante, persisten factores de incertidumbre que podrían afectar la evolución futura de los precios, especialmente aquellos relacionados con el comportamiento de algunos bienes y servicios regulados y las condiciones económicas nacionales e internacionales.

Información mayo 2026

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Variación mensual, año corrido y anual
Total nacional
2025 - 2026 (mayo)

IPC	Mayo					
	Variación mensual		Variación año corrido		Variación anual	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
IPC total	0,32	0,47	3,63	4,36	5,05	5,84

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

Por su parte, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) informó que en mayo de 2026 la variación anual del IPC fue 5,84%, es decir, 0,79 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 5,05%.

En el mes de mayo de 2026, el IPC registró una variación de 0,47% en comparación con abril de 2026, cinco divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,47%): Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,86%), Recreación y cultura (0,77%), Transporte (0,61%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,53%) y por último, Salud (0,52%). Por debajo se ubicaron: Prendas de vestir y calzado (0,42%), Restaurantes y hoteles (0,38%), Bebidas alcohólicas y tabaco (0,27%), Información y comunicación (0,25%), Bienes y servicios diversos (0,22%), Educación (0,00%) y por último, Alimentos y bebidas no alcohólicas (-0,02%).

⁶ <https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/informe-politica-monetaria/abril-2026>



**Cuadro 1. IPC Variación y contribución mensual
Según divisiones de gasto
Mayo 2025 - 2026**

Divisiones de Gasto	2025			2026	
	Peso (%)	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,48	0,15	0,86	0,28
Recreación y cultura	3,79	-0,52	-0,02	0,77	0,02
Transporte	12,93	-0,08	-0,01	0,61	0,08
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,18	0,01	0,53	0,02
Salud	1,71	0,39	0,01	0,52	0,01
TOTAL	100,00	0,32	0,32	0,47	0,47
Prendas de vestir y calzado	3,98	0,39	0,01	0,42	0,01
Restaurantes y hoteles	9,43	0,36	0,04	0,38	0,04
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,39	0,01	0,27	0,00
Información y comunicación	4,33	-0,15	0,00	0,25	0,01
Bienes y servicios diversos	5,36	0,28	0,01	0,22	0,01
Educación	4,41	0,00	0,00	0,00	0,00
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	0,60	0,11	-0,02	0,00

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.

Los mayores aportes a la variación mensual del IPC (0,47%), se ubicaron en las divisiones de: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros Combustibles, Transporte y Restaurantes y hoteles, las cuales aportaron 0,39 puntos porcentuales a la variación total.

De las cifras expuestas, podemos indicar que el comportamiento de la inflación constituye un factor relevante para la estructuración financiera del proceso contractual, dado que impacta directamente los costos asociados a la prestación de los servicios, especialmente aquellos relacionados con la contratación de talento humano, logística, formación, acompañamiento psicosocial, materiales y demás insumos requeridos para la ejecución del programa. Aunque la inflación presenta una tendencia de moderación respecto a los niveles observados en años anteriores, continúa ubicándose por encima de la meta del Banco de la República, razón por la cual resulta necesario que el presupuesto oficial incorpore estas condiciones del mercado, garantizando la suficiencia de los recursos para asegurar la adecuada ejecución del contrato durante toda su vigencia y preservar el equilibrio económico del mismo

3.1.3. Tasa representativa del mercado (TRM)⁷

La Tasa Representativa del Mercado (TRM) corresponde al valor oficial del peso colombiano frente al dólar de los Estados Unidos y constituye un indicador del comportamiento del mercado cambiario.

Para el presente proceso, su incidencia sobre la estructura de costos del convenio es indirecta, dado que el objeto contractual se fundamenta principalmente en la prestación de servicios intensivos en talento humano. No obstante, las variaciones de la TRM pueden generar efectos sobre algunos componentes tecnológicos, plataformas digitales, licencias de software o insumos con contenido importado que eventualmente sean utilizados durante la ejecución de la estrategia.

⁷ <https://www.superfinanciera.gov.co/publicaciones/60819/informes-y-cifras/cifras/establecimientos-de-credito/informacion-periodica/diaria/tasa-de-cambio-representativa-del-mercado-trm-60819/>

 SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión Contractual	Código: GCR-P7-F7
	ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa	Versión: 01 Fecha: 01/04/2026 Página: 21 de 103



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 **17/06/2026** se ubica en **\$3.427,07**, que corresponde una variación significativa la cual se ha buscado estabilizar en los últimos meses tal y como lo demuestra la imagen anterior.

La incidencia de la Tasa Representativa del Mercado (TRM) sobre el presente proceso contractual es limitada, debido a que el objeto del contrato corresponde principalmente a la prestación de servicios intensivos en talento humano y no a la adquisición de bienes importados. No obstante, las variaciones de este indicador podrían generar efectos indirectos sobre algunos componentes tecnológicos, licencias de software, plataformas digitales o herramientas especializadas que eventualmente utilicen los operadores durante la ejecución del programa. En consecuencia, la estabilidad observada de la TRM durante 2026 reduce el riesgo cambiario asociado al proceso y contribuye a una mayor estabilidad en la estructura de costos del contrato.

3.1.4. 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:

 SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión Contractual	Código: GCR-P7-F7
	ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa	Versión: 01 Fecha: 01/04/2026 Página: 22 de 103

- 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

Para la vigencia 2026, el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) constituye una variable económica relevante que fue considerada en la elaboración del estudio de mercado y en la determinación del presupuesto oficial del presente proceso de contratación.

La actualización del salario mínimo genera efectos directos sobre los costos asociados a la ejecución contractual, particularmente en aquellos componentes que demandan recurso humano para el desarrollo de las actividades previstas. Lo anterior obedece a que el incremento salarial impacta no solo la remuneración básica del personal, sino también los costos derivados de las obligaciones laborales y parafiscales a cargo de los contratistas, tales como aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, prestaciones sociales, aportes parafiscales y demás conceptos asociados a la contratación de personal.

En este sentido, el comportamiento del mercado evidencia una tendencia al incremento de los costos de prestación de servicios, toda vez que los proveedores incorporan dentro de sus estructuras de costos los mayores valores asociados a la contratación y sostenimiento del talento humano requerido para la ejecución de sus actividades.



Para el presente proceso, orientado a la ejecución y operación del Programa de Pago por Resultados para la promoción del empleo en la ciudad, el impacto resulta especialmente significativo debido a que la prestación de los servicios requiere la participación de equipos interdisciplinarios encargados de actividades de orientación ocupacional, intermediación laboral, formación, acompañamiento psicosocial, seguimiento y gestión operativa, cuyos costos están estrechamente relacionados con la evolución del salario mínimo.

En consecuencia, durante la elaboración del estudio de mercado se tuvo en cuenta el efecto del incremento del SMLMV sobre las estructuras de costos de los potenciales proveedores, así como su incidencia en los valores cotizados y en los contratos históricos analizados. Este análisis permitió identificar variaciones en los costos unitarios de prestación del servicio y garantizar que el presupuesto oficial reflejara condiciones reales de mercado, asegurando la viabilidad financiera del futuro contrato y el cumplimiento de los principios de planeación, economía y responsabilidad que rigen la contratación estatal.

Conclusión

La variación del salario mínimo para la vigencia 2026 constituye un factor económico determinante en la estructuración financiera del proceso contractual, dado que impacta directamente los costos asociados al personal requerido para la ejecución de las actividades objeto del contrato. Por tal razón, su efecto fue considerado dentro del estudio de mercado y en la estimación del presupuesto oficial, permitiendo establecer valores acordes con las condiciones actuales del mercado y garantizando la suficiencia de los recursos destinados a la ejecución del Programa de Pago por Resultados para la promoción del empleo en Bogotá. Esta consideración contribuye a preservar el equilibrio económico del contrato y a asegurar la adecuada prestación de los servicios requeridos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

3.1.5. Mercado laboral

De acuerdo con la información publicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para abril de 2026 la tasa de desocupación nacional se ubicó en 8,8 %, manteniéndose en el mismo nivel registrado durante el mismo periodo del año anterior. Así mismo, la tasa global de participación (TGP) alcanzó el 64,7 %, mientras que la tasa de ocupación (TO) se ubicó en 59,1 %, evidenciando una recuperación gradual del mercado laboral colombiano y una mayor participación de la población en edad de trabajar.

No obstante, pese al comportamiento favorable de estos indicadores agregados, persisten desafíos relacionados con la calidad del empleo, la informalidad laboral y las dificultades de acceso al mercado de trabajo para algunos grupos poblacionales, particularmente para las personas mayores de 50 años, quienes enfrentan barreras asociadas a la actualización de competencias, la transformación tecnológica de los procesos productivos y fenómenos de discriminación por edad.



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

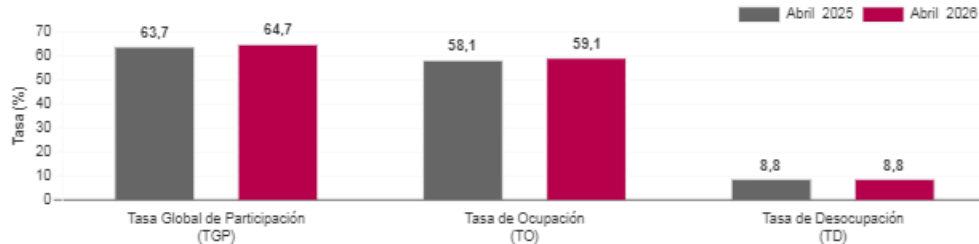
Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 24 de 103

Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)

Total nacional
Abril (2025-2026)



Fuente: DANE, GEIH

Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)

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

Dinámica sectorial del empleo

En abril de 2026 la población ocupada a nivel nacional alcanzó 24,277 millones de personas, registrando un incremento de 701 mil ocupados frente al mismo periodo del año anterior.

Las ramas de actividad que presentaron la mayor contribución al crecimiento del empleo fueron Administración pública, defensa, educación y atención de la salud humana, con una contribución de 1,0 punto porcentual, seguida por Construcción y Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, ambas con 0,6 puntos porcentuales.

Resulta particularmente relevante el comportamiento del sector de administración pública, educación y salud, por su estrecha relación con los servicios de formación, capacitación y desarrollo de competencias que hacen parte del Programa Experta +50. Este comportamiento evidencia una demanda creciente de talento humano en actividades intensivas en conocimiento, formación y servicios sociales, lo cual refuerza la pertinencia de implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias para la empleabilidad.



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

Total nacional

Abril (2025 - 2026)

Rama de actividad	Total nacional				
	Abril 2025	Abril 2026	Distribución % 2026	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	23.576	24.277	100	701	
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	3.084	3.319	13,7	234	1,0
Construcción	1.547	1.700	7,0	153	0,6
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.891	2.039	8,4	148	0,6
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.788	1.902	7,8	114	0,5
Transporte y almacenamiento	1.766	1.828	7,5	62	0,3
Actividades inmobiliarias	290	334	1,4	43	0,2
Alojamiento y servicios de comida	1.865	1.895	7,8	30	0,1
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.180	3.206	13,2	26	0,1
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos [^]	585	606	2,5	22	0,1
Industrias manufactureras	2.564	2.576	10,6	12	0,0
Actividades financieras y de seguros	417	391	1,6	-26	-0,1
Información y comunicaciones	475	443	1,8	-32	-0,1
Comercio y reparación de vehículos	4.124	4.039	16,6	-85	-0,4

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

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-abr2026.pdf>

Informalidad laboral y desafíos de inclusión

La informalidad continúa representando uno de los principales retos del mercado laboral colombiano. De acuerdo con el DANE, para el trimestre enero-marzo de 2026 la proporción de población ocupada informal alcanzó el 55,3 % a nivel nacional, porcentaje que, aunque presenta una disminución frente a años anteriores, continúa siendo elevado.

La persistencia de altos niveles de informalidad limita el acceso de la población a empleos con protección social, estabilidad laboral y mejores condiciones de ingreso, afectando especialmente a grupos con mayores dificultades de inserción laboral, entre ellos las personas mayores de 50 años.

Esta situación pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias laborales y a la generación de oportunidades de empleo formal que contribuyan a mejorar las condiciones de empleabilidad de esta población.



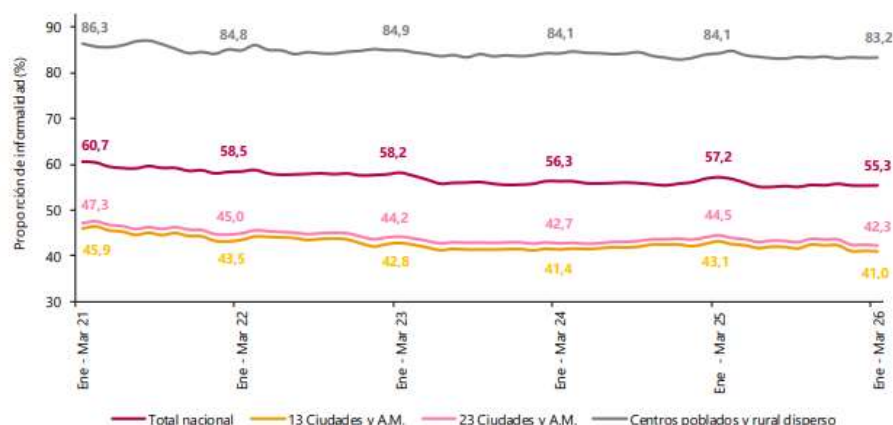
SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 26 de 103

Gráfico 2. Proporción de población ocupada informal
Total nacional, 13, 23 ciudades y A.M. y centros poblados y rural disperso
Trimestre enero - marzo (2021-2026)



Fuente: DANE, GEIH.

A.M.: áreas metropolitanas.

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

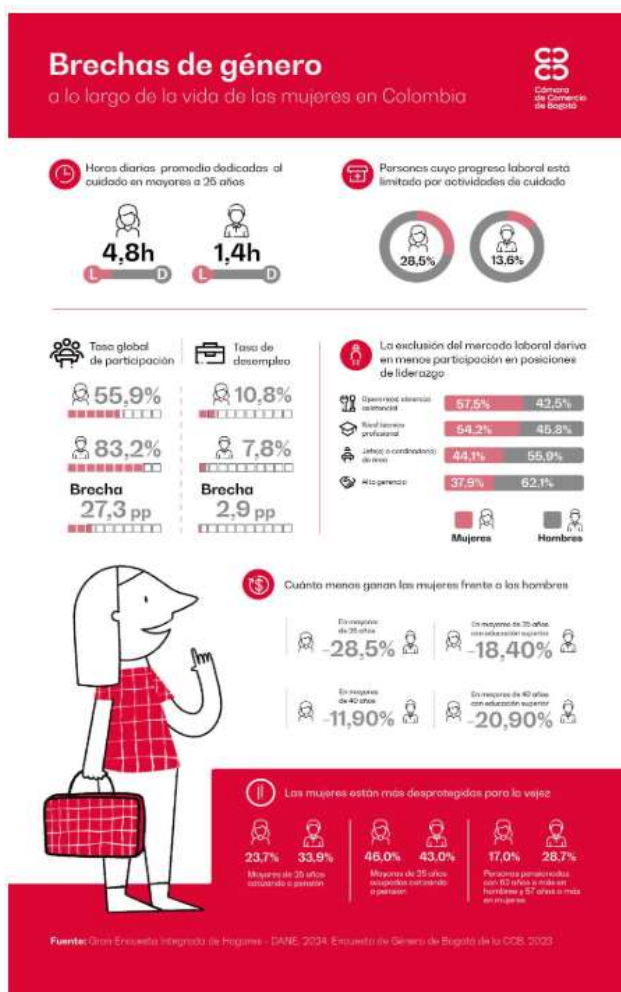
Nota: por efecto de redondeo a un decimal las diferencias pueden diferir ligeramente.

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

Así mismo, con datos de la Cámara de Comercio de Bogotá⁸, Para el total nacional en el trimestre móvil agosto - octubre 2025, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa global de participación (TGP) se ubicó en 27,3 puntos porcentuales (p.p.), y la brecha de la tasa de desocupación (TD) en 2,9 p.p.

⁸ <https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/analisis-economico/mercado-laboral>

 SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión Contractual ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa	Código: GCR-P7-F7 Versión: 01 Fecha: 01/04/2026 Página: 27 de 103
---	---	--



Por otra parte, el Informe mundial sobre la brecha de género 2025 publicado por el Foro Económico Mundial⁹, 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).
- Cada vez más, las mujeres superan a los hombres en la educación superior.

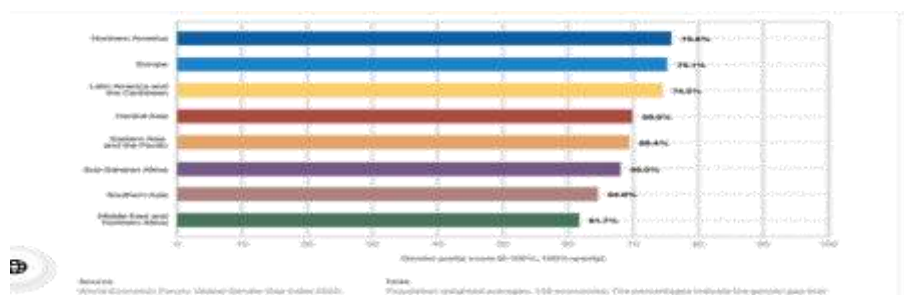
⁹ <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/in-full/key-findings-3902497c1d/#key-findings-3902497c1d>

 SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión Contractual	Código: GCR-P7-F7
	ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa	Versión: 01 Fecha: 01/04/2026 Página: 28 de 103



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 Corficolombiana¹⁰ 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.

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.

¹⁰ https://investigaciones.corfi.com/macroeconomia-y-mercados/informes-especiales/realidades-del-mercado-laboral/informe_1653636

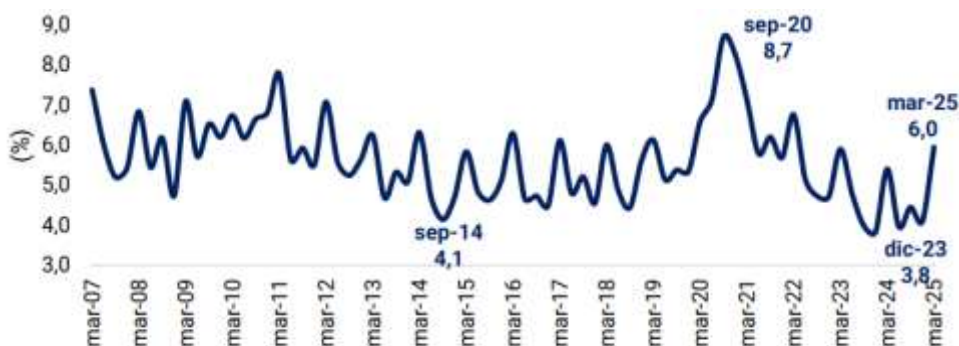


Los jóvenes también enfrentan dificultades de inserción laboral, con uno de cada seis sin empleo y el 61% trabajando en la informalidad; a pesar de que la educación superior es clave para mejorar el acceso a empleos de calidad, persisten barreras económicas y estructurales que limitan su acceso y pertinencia,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

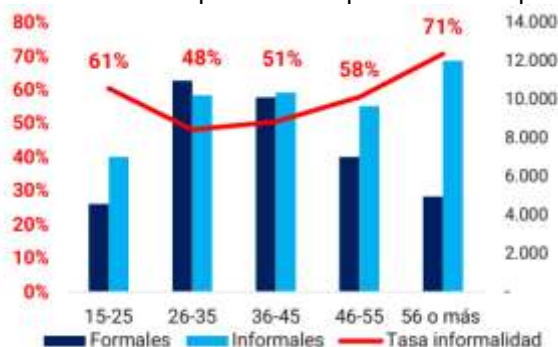
A pesar de los avances normativos y sociales, la brecha de género en el mercado laboral colombiano persiste con fuerza, manteniéndose la diferencia en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres entre durante los últimos 18 años, sin contar el impacto diferencial de la pandemia, que afectó especialmente 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 candidatas, 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.

Dinámica sectorial del empleo

En abril de 2026 la población ocupada a nivel nacional alcanzó 24,277 millones de personas, registrando un incremento de 701 mil ocupados frente al mismo periodo del año anterior.

Las ramas de actividad que presentaron la mayor contribución al crecimiento del empleo fueron Administración pública, defensa, educación y atención de la salud humana, con una contribución de 1,0 punto porcentual, seguida por Construcción y Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, ambas con 0,6 puntos porcentuales.

Resulta particularmente relevante el comportamiento del sector de administración pública, educación y salud, por su estrecha relación con los servicios de formación, capacitación y desarrollo de competencias. Este comportamiento evidencia una demanda creciente de talento humano en actividades intensivas en conocimiento, formación y servicios sociales, lo cual refuerza la pertinencia de implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias para la empleabilidad.



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

Total nacional

Abril (2025 - 2026)

Rama de actividad	Total nacional				
	Abril 2025	Abril 2026	Distribución % 2026	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	23.576	24.277	100	701	
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	3.084	3.319	13,7	234	1,0
Construcción	1.547	1.700	7,0	153	0,6
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.891	2.039	8,4	148	0,6
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.788	1.902	7,8	114	0,5
Transporte y almacenamiento	1.766	1.828	7,5	62	0,3
Actividades inmobiliarias	290	334	1,4	43	0,2
Alojamiento y servicios de comida	1.865	1.895	7,8	30	0,1
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.180	3.206	13,2	26	0,1
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos [^]	585	606	2,5	22	0,1
Industrias manufactureras	2.564	2.576	10,6	12	0,0
Actividades financieras y de seguros	417	391	1,6	-26	-0,1
Información y comunicaciones	475	443	1,8	-32	-0,1
Comercio y reparación de vehículos	4.124	4.039	16,6	-85	-0,4

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

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-abr2026.pdf>

Tasa de desempleo (TD) en Bogotá D.C.¹¹

En Bogotá, la tasa de desempleo (TD) de los hombres en el trimestre enero - marzo de 2026 fue de 8,5 %, lo que representó un aumento de 0,4 p.p., respecto al 8,1 % registrado en 2025. En total, hubo 208.249 hombres desempleados, 10.141 más que en el mismo periodo del año anterior; en términos relativos, un incremento de 5,1 %. Por su parte, la TD para las mujeres en Bogotá disminuyó 3,0 p.p., al pasar de 12,2 % en el trimestre enero - marzo de 2025 a 9,2 % en el mismo periodo de 2026. En total, hubo 204.803 mujeres desempleadas, 73.643 menos que en el mismo trimestre de 2025; lo que representó una disminución de 26,4 %.

Durante el mismo periodo, la TO de los hombres en Bogotá disminuyó 0,7 p.p., al pasar de 71,8 % en el trimestre enero - marzo de 2025 a 71,1 % en el mismo periodo de 2026. Sin embargo, se presentó un aumento de 1.334 hombres respecto al mismo periodo del año anterior. Este hecho se explica por un mayor incremento en la población en edad de trabajar (1,1 %) respecto a la de los ocupados (0,1 %).

Asimismo, la tasa de ocupación (TO) para las mujeres en Bogotá aumentó 0,1 p.p., al pasar de 57,4 % en

¹¹ <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2026/05/Bol-MLE-N-138.pdf>



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

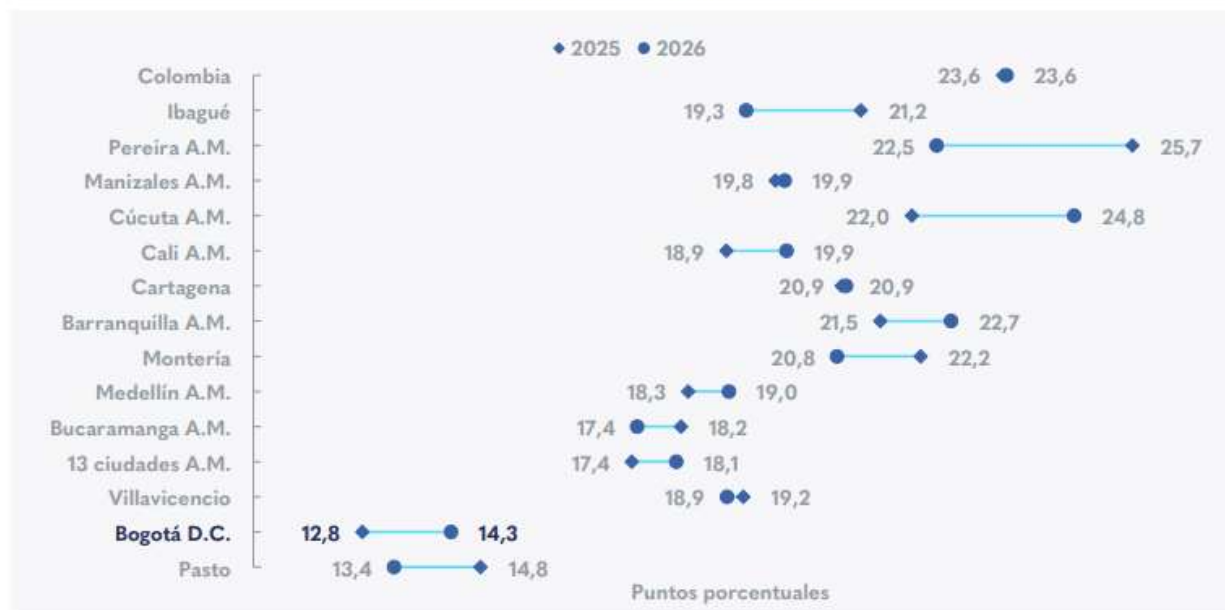
ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 33 de 103

el trimestre enero - marzo de 2025 a 57,5 % en 2026. En total hubo 2.033.236 mujeres ocupadas en este periodo, con un incremento de 27.459 mujeres ocupadas, lo que significó un incremento del 1,4 %. En cuanto a la TGP1 de las mujeres, se presentó una disminución de 2,0 p.p., al pasar de 65,3 % en el trimestre enero - marzo de 2025 a 63,3 % en el mismo periodo de 2026. Esto significó una disminución de 46.184 mujeres en la fuerza de trabajo, al pasar de 2.284.223 en el trimestre enero - marzo de 2025 a 2.238.039 en el mismo periodo de 2026. Igualmente, la TGP de los hombres disminuyó 0,5 p.p., al pasar de 78,1 % en el trimestre enero - marzo de 2025 a 77,6 % en el mismo periodo de 2026. No obstante, se presentó un aumento de 11.475 hombres que se vincularon a la fuerza de trabajo, al pasar de 2.445.779 personas en el trimestre enero - marzo de 2025 a 2.457.254 en el mismo periodo de 2026, lo cual se explica por un mayor incremento en la población en edad de trabajar (1,1 %) respecto a la fuerza de trabajo (0,5 %).

La brecha de género trimestral en la tasa de desempleo (TD) cayó 3,4 puntos porcentuales (p.p.), al pasar de -4,1 p.p. en el trimestre enero - marzo de 2025 a -0,7 p.p. en el mismo periodo de 2026. Por su parte, la brecha en la tasa de ocupación (TO) disminuyó 1,0 p.p., al pasar de 14,5 p.p. entre enero - marzo de 2025 a 13,5 p.p. en el mismo trimestre de 2026. Asimismo, la brecha en la tasa global de participación (TGP) se incrementó 1,5 p.p., al pasar de 12,8 p.p. entre enero - marzo de 2025 a 14,3 p.p. en el mismo trimestre de 2026.

Brecha de género en la tasa de participación Bogotá vs 13 ciudades y A.M. Trimestre móvil (enero - marzo de 2026)



Nota: La brecha de género corresponde a la diferencia entre la tasa de hombres menos la tasa de mujeres (en puntos porcentuales)

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.



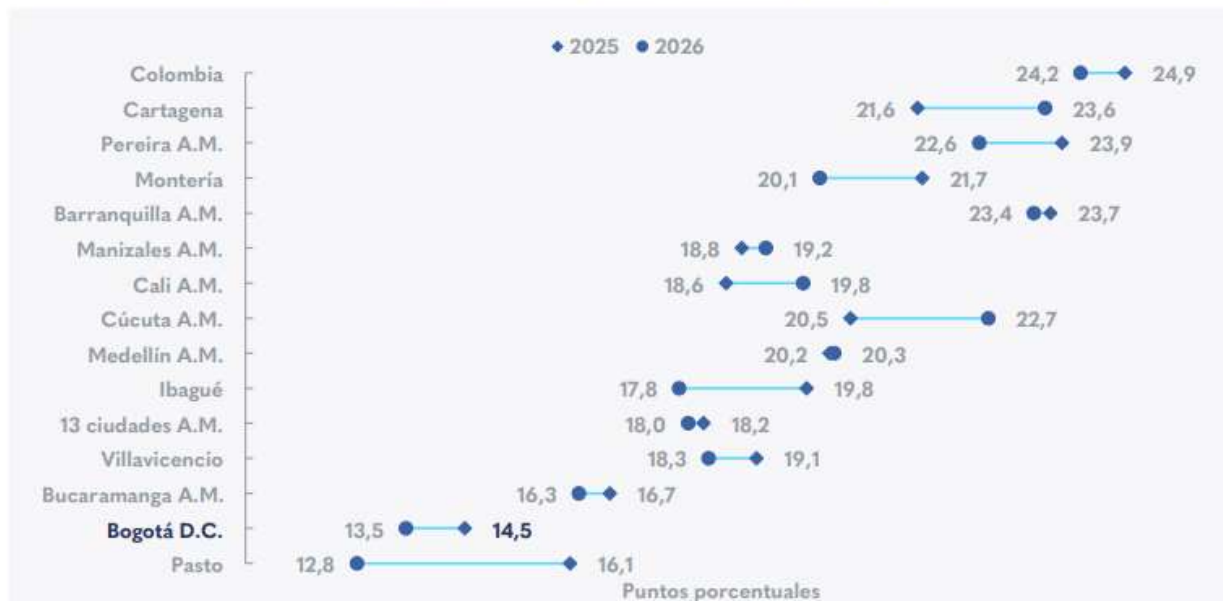
SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 34 de 103

Brecha de género en la tasa de ocupación Bogotá vs 13 ciudades y A.M. Trimestre móvil (enero - marzo de 2026)



Nota: La brecha de género corresponde a la diferencia entre la tasa de hombres menos la tasa de mujeres (en puntos porcentuales) 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.

El comportamiento de la tasa de desempleo en Bogotá D.C. evidencia una recuperación gradual del mercado laboral; sin embargo, persisten brechas significativas para poblaciones como mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años y población migrante, quienes continúan enfrentando mayores dificultades para acceder a empleos formales. Esta situación justifica plenamente la necesidad del presente proceso contractual, orientado a fortalecer los servicios de gestión y colocación de empleo mediante un esquema de Pago por Resultados que contribuya al cierre de dichas brechas, incremente las oportunidades de inserción laboral y apoye el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo y en el Proyecto de Inversión de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

3.2. Aspectos Técnicos

Desde la perspectiva técnica, el mercado de los servicios de empleabilidad ha evolucionado significativamente hacia modelos basados en resultados verificables, incorporación de herramientas tecnológicas para la gestión de participantes y mecanismos de seguimiento orientados a la medición de impactos en términos de inserción laboral. En este sentido, la contratación requerida se encuentra alineada con las tendencias actuales de los servicios de empleo, las cuales privilegian la focalización de población objetivo, la trazabilidad de la atención, el uso de plataformas digitales para el registro y seguimiento de usuarios, y la medición de resultados asociados a la colocación laboral formal.

3.2.1. Cambios tecnológicos

El sector de los servicios de empleo y gestión laboral incorpora actualmente herramientas tecnológicas orientadas a optimizar los procesos de identificación, caracterización, seguimiento y colocación de participantes. Entre estas se destacan:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ 152C	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F7
		ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa	Versión:	01
			Fecha:	01/04/2026
			Página:	35 de 103

- Plataformas digitales para el registro y actualización de información de participantes.
- Sistemas de seguimiento y trazabilidad de servicios de empleabilidad.
- Herramientas para orientación ocupacional virtual y presencial.
- Plataformas de formación sincrónica y asincrónica.
- Sistemas de gestión documental electrónica.
- Mecanismos de reporte y validación de información en línea.
- Herramientas de análisis de datos para seguimiento de indicadores de atención y colocación.

La implementación de estas herramientas permite mejorar la eficiencia operativa, fortalecer los mecanismos de control y garantizar la disponibilidad de información para los procesos de supervisión y validación contractual.

3.2.2. Amplitud de la oferta y características de los servicios

El mercado nacional cuenta con una amplia oferta de organizaciones especializadas en la prestación de servicios de empleabilidad, formación para el trabajo, intermediación laboral, acompañamiento a poblaciones vulnerables y ejecución de programas financiados bajo esquemas de Pago por Resultados.

Las entidades que participan en este segmento del mercado incluyen agencias de empleo autorizadas, cajas de compensación familiar, instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, fundaciones, organizaciones sin ánimo de lucro, universidades, firmas consultoras y operadores especializados en programas de inclusión laboral.

La prestación del servicio requerido demanda capacidades técnicas y operativas para desarrollar, entre otras, las siguientes actividades:

- Convocatoria y vinculación de participantes.
- Verificación de criterios de elegibilidad.
- Aplicación de instrumentos de perfilamiento y Valoración de Riesgo de Desempleo (VRD).
- Orientación ocupacional.
- Formación en habilidades blandas y competencias técnicas.
- Implementación de rutas de atención diferenciadas.
- Mitigación de barreras para el acceso al empleo.
- Gestión empresarial e intermediación laboral.
- Remisión a vacantes y seguimiento a procesos de selección.
- Verificación de colocaciones laborales formales.
- Administración de soportes documentales y reportes de gestión.

Adicionalmente, el operador deberá garantizar la ejecución integral de las rutas de atención definidas por la SDDE:

- **Ruta A – Inserción Directa**, dirigida a participantes con menor nivel de riesgo de desempleo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ 152C	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F7
		ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa	Versión:	01
			Fecha:	01/04/2026
			Página:	36 de 103

- **Ruta B – Formación y Colocación**, orientada a participantes que requieren fortalecimiento de habilidades y mitigación de barreras.
- **Ruta C – Intervención Integral**, dirigida a participantes con mayores barreras para la inserción laboral.

3.2.3. Especificaciones de calidad y estándares aplicables

La ejecución del contrato deberá garantizar condiciones de calidad, oportunidad, trazabilidad y verificabilidad de los servicios prestados.

Para ello, los operadores deberán contar con procesos que permitan:

- Mantener registros completos y actualizados de los participantes atendidos.
- Garantizar la protección y confidencialidad de la información personal.
- Disponer de mecanismos de seguimiento y control de la operación.
- Implementar procedimientos de aseguramiento de la calidad en la prestación de los servicios.
- Generar soportes documentales suficientes para la validación de atenciones y colocaciones.
- Cumplir los lineamientos técnicos y metodológicos definidos por la SDDE.

De manera complementaria, el mercado cuenta con operadores que disponen de sistemas de gestión certificados bajo estándares como ISO 9001 (Gestión de Calidad), ISO 27001 (Seguridad de la Información) e ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo), los cuales contribuyen al fortalecimiento de los procesos operativos asociados a este tipo de servicios.

3.2.4. Condiciones especiales para la prestación del servicio

La operación del programa exige condiciones técnicas y logísticas particulares, entre las cuales se encuentran:

- Disponibilidad de infraestructura física y tecnológica para la atención de participantes.
- Plataformas para registro, seguimiento y reporte de información.
- Capacidad para realizar atención presencial, virtual o híbrida.
- Disponibilidad de personal especializado en orientación laboral, formación, intermediación y gestión empresarial.
- Mecanismos de almacenamiento, custodia y consulta de soportes documentales.
- Capacidad de articulación con empleadores y actores del ecosistema de empleo.

Así mismo, el operador deberá garantizar la implementación de estrategias diferenciales de atención dirigidas a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años y población migrante con autorización para trabajar.

3.2.5. Tiempos de implementación y ejecución

Los servicios objeto de contratación corresponden a actividades de ejecución continua durante la vigencia contractual, por lo cual el operador deberá contar con capacidad instalada suficiente para iniciar la operación una vez se suscriba el contrato y se cumplan los requisitos de ejecución.



La prestación de los servicios implica la realización permanente de actividades de convocatoria, atención, formación, intermediación, seguimiento y reporte de resultados, garantizando el cumplimiento oportuno de las metas establecidas por la Entidad y los cronogramas definidos para los cortes de seguimiento y validación.

3.2.6. Condiciones especiales del sector

Los servicios de empleo y colocación laboral se encuentran sujetos a la regulación del Sistema Público de Empleo y a las disposiciones relacionadas con la protección de datos personales, gestión documental, inclusión laboral y atención diferencial de poblaciones vulnerables.

Por tal razón, los operadores deberán acreditar experiencia y capacidad técnica suficiente para desarrollar programas de empleabilidad, formación para el trabajo e intermediación laboral, garantizando el cumplimiento de los lineamientos metodológicos definidos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE.

En conclusión, el mercado presenta una oferta suficiente de organizaciones especializadas con capacidad técnica, operativa, tecnológica y financiera para ejecutar el Programa de Pago por Resultados en Empleo, garantizando la atención integral de la población objetivo, el cumplimiento de las metas de atención y colocación laboral, así como la adecuada trazabilidad y validación de los resultados obtenidos.

Asimismo, los aspectos técnicos son el conjunto de condiciones tecnológicas, funcionales y operativas que define cómo debe cumplirse el objeto contractual desde el punto de vista técnico. Las especificaciones y condiciones técnicas se encuentran contenidas en el anexo técnico que hace parte integral del presente proceso.

3.3. Aspectos Regulatorios.

La presente contratación se rige por las disposiciones de la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015 y demás normas concordantes, complementarias o modificatorias, así como por las regulaciones comerciales y civiles pertinentes a la naturaleza del objeto contractual.

En virtud del principio de transparencia consagrado en el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, y teniendo en cuenta las diferentes modalidades de selección que deben observar las entidades estatales sujetas al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, se ha determinado que la modalidad de selección aplicable en este caso es la Licitación Pública.

Esta decisión se fundamenta en los siguientes aspectos:

- **Normatividad aplicable:** El literal 1 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y la subsección 1 del capítulo 2 del Decreto 1082 de 2015 establecen la Licitación Pública como la regla general para la selección de contratistas en la contratación estatal.
- **Complejidad del servicio:** La naturaleza del servicio a contratar, que implica la gestión de empleo para poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral, requiere de una modalidad de selección que garantice la pluralidad de oferentes y la escogencia de la propuesta más favorable, aspectos que se cumplen a través de la Licitación Pública.
- **Valor del contrato:** El valor del contrato a celebrar supera los montos establecidos para la aplicación de modalidades de selección abreviadas, contenidos en la Circular 001 de 2026 de la SDDE “CUANTÍAS PARA LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN VIGENCIA 2026.” lo que refuerza la pertinencia de la Licitación Pública.



Además, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha reiterado en diversas ocasiones la importancia de utilizar la Licitación Pública como regla general, especialmente en contratos de relevancia social y económica como el presente, con el fin de garantizar la transparencia, la objetividad y la participación en igualdad de condiciones (ver, por ejemplo, Sentencia del Consejo de Estado del 25 de junio de 2020, Expediente 25000-23-27-000-2018-00181-01).

Tipología contractual: Contrato de prestación de servicios.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.1.2.4.2.2 del Decreto Nacional 1082 de 2015, y teniendo en cuenta que el valor del presente proceso no es inferior a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (USD 125.000), liquidados con la tasa de cambio que para el efecto determina cada dos años el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el presente proceso no es susceptible de ser limitado a las MiPymes. Para el año 2026, dicho valor corresponde a \$511.708.497, de conformidad con la Circular del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Radicado No. 2-2026-002760 del 3 de febrero de 2026.

3.3.1. Análisis Decreto 643 de 2025.

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 productiva	Porcentaje mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de contratos		
	A partir del 1° de junio de 2021	A partir del 1° de junio de 2022	A partir del 1° de junio de 2023
Construcción	6,8%	9,3%	13,8%
Transporte y almacenamiento	9,6%	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.”

Conclusiones:

Analizado el objeto contractual consistente en la prestación de servicios especializados para la ejecución y operación del Programa de Pago por Resultados en Empleo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, se evidencia que la ejecución del contrato requiere la participación de talento humano para el desarrollo de actividades de convocatoria, orientación ocupacional, formación, acompañamiento, mitigación de barreras, intermediación laboral, gestión empresarial, seguimiento y validación de resultados, por lo que no se encuentra dentro de las excepciones previstas en el artículo 29 del Decreto Distrital 643 de 2025.

Así mismo, se observa que el programa tiene un enfoque diferencial e inclusivo, dirigido principalmente a poblaciones con barreras de acceso al mercado laboral, dentro de las cuales las mujeres constituyen una de las poblaciones priorizadas, estableciéndose incluso un grupo contractual cuya composición mínima corresponde al setenta y cinco por ciento (75%) de mujeres beneficiarias.

Conforme al artículo 29 del Decreto Único del Sector Mujeres 643 de 2025, se ha realizado un análisis técnico para determinar la viabilidad de incluir las medidas afirmativas establecidas en el Decreto 643 de 2025 en este proceso de selección; sin embargo, luego de un estudio detallado del objeto contractual y las actividades a desarrollar, se ha concluido que no es técnicamente factible incluir la obligación para el futuro contratista de vincular y mantener un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de mujeres para la ejecución del contrato.

Esta decisión se fundamenta en las siguientes razones:

- Limitaciones del sector: El sector al que se dirige este contrato presenta una alta especialización y una oferta laboral reducida, lo que dificulta la búsqueda y vinculación de mujeres que cumplan con los perfiles requeridos.
- Posible afectación a la operatividad: La imposición de un porcentaje fijo de participación femenina, en este caso particular, podría comprometer la eficiencia y la eficacia en la ejecución del contrato, al limitar la selección del personal con base en criterios estrictamente técnicos.

Es importante aclarar que esta entidad se compromete a promover la igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres en todos sus procesos de contratación, buscando mecanismos alternativos que permitan su inclusión en futuros proyectos.

3.3.2. Análisis Decreto 1860 de 2021 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional, con el fin reglamentar los artículos 30, 31, 32, 34 y 35 de la Ley 2069 de 2020, en lo relativo al sistema de compras públicas y se dictan otras disposiciones”

De conformidad con el Artículo 2.2.1.2.4.2.16. del Decreto 1082 de 20215 (*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.

Del análisis realizado para el presente proceso de contratación se concluye que no resulta procedente establecer, como condición para la ejecución del contrato, la provisión de bienes o servicios por parte de población en pobreza extrema, personas desplazadas por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación o sujetos de especial protección constitucional, prevista en el decreto en mención.

Esta determinación obedece a que la naturaleza, el alcance y las obligaciones del objeto contractual requieren que el contratista conforme su equipo de trabajo con perfiles técnicos y experiencia específica, sin que se haya identificado una oportunidad objetiva para incorporar la citada medida sin afectar la adecuada ejecución del contrato. En consecuencia, y conforme a la evaluación de oportunidad y conveniencia efectuada durante la etapa de planeación, no se establecerá el porcentaje de provisión previsto en la citada disposición.

Por otra parte, el Decreto 1860 de 2021, indica en el ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.15. Criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas. En los procesos de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos, así como en los procesos competitivos que adelanten las Entidades Estatales no sometidas al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, las Entidades incluirán condiciones habilitantes para incentivar los emprendimientos y empresas de mujeres con domicilio en el territorio nacional.

Así mismo, el Decreto 1860 de 2021, indica en el Artículo 2.2.1.2.4.2.18. Criterios diferenciales para MiPymes en el sistema de compras públicas. De acuerdo con el numeral 1 del artículo 12 de la Ley 590 de 2000, según los resultados del análisis del sector, las Entidades Estatales indistintamente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos establecerán condiciones habilitantes diferenciales que promuevan y faciliten la participación en los procedimientos de selección competitivos de las MiPymes domiciliadas en Colombia.

De conformidad con lo anterior, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en función de los criterios de clasificación empresarial, establece el requisito habilitante diferencial a través de que la cantidad de contratos sume el 90% del presupuesto oficial para la acreditación de experiencia.

Considerando que no se encontraron bases de datos o medios de consulta que contengan la información mínima necesaria para identificar que existen empresas de Emprendimientos o Empresas de Mujeres, y que la consulta del RUES dentro del Registro Único de Proponentes o en los certificados de existencia y representación legal, no es completa en el sentido que en el caso de las Sociedades por Acciones Simplificadas – SAS – estos documentos no permiten evidenciar las personas accionistas de la empresa, como quiera que esta información se encuentra en el documento privado de constitución de la sociedad el cual no es público o visible, la Entidad igualmente establecerá condiciones específicas con criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres.

No obstante, la entidad toma como muestra con base al último proceso de selección SDDE-LP-009-2025 la siguiente información:

Nombre	Emprendimientos y empresas de mujeres o Mipyme
UNION TEMPORAL EMPLEO INCLUYENTE	Si



UNION TEMPORAL EMPLEATE 2025	Si
UNION TEMPORAL ME EMPLEO PXR 2025	Si
UNION TEMPORAL EMPLEO INCLUYENTE	Si
GENERACION DE TALENTOS SAS	No

Fuente: Evaluación Proceso de selección – SDDE-LP-009-2025

De la anterior información, se encontró un total de cinco (5) proveedores, de los cuales cuatro (4) es Emprendimientos y/o Empresas de Mujeres o MiPyme.

Ahora bien, en atención a la muestra utilizada y la identificación las cuatro (4) Empresa y/o Emprendimiento de Mujeres o MiPyme, Se determinó el porcentaje de validación de la cantidad de contratos que necesitarían la Empresa y/o Emprendimiento de Mujeres identificadas, que con el 100% del valor del presupuesto no alcanza a cubrir el presupuesto estimado del proceso, evidenciando que podría cumplir con la sumatoria de cinco (5) de los contratos identificados para llegar al 90% del presupuesto del proceso:

Se concluye que, las Empresas y/o Emprendimiento de Mujeres o MiPyme podrán acreditar experiencia con cinco (5) contratos a la experiencia requerida por el 90% del presupuesto estimado, teniendo en cuenta que para la experiencia general del proceso se requirieron 5 contratos por el 100% del presupuesto.

3.3.3. Análisis Decreto 287 de 2026 "Por el cual se modifican los 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 como emprendimientos y empresas de personas con discapacidad aquellos que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

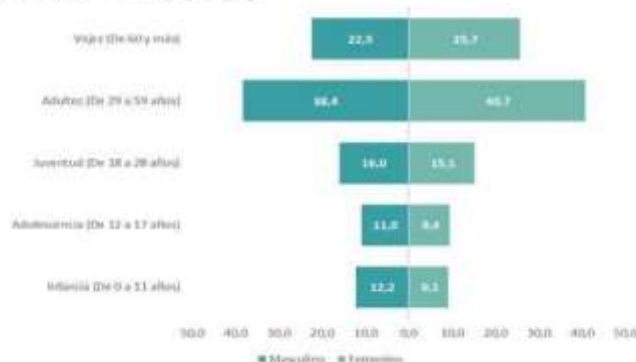
1) Personas naturales con discapacidad que ejerzan una profesión liberal. Esta circunstancia se acreditará mediante la copia de cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social,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



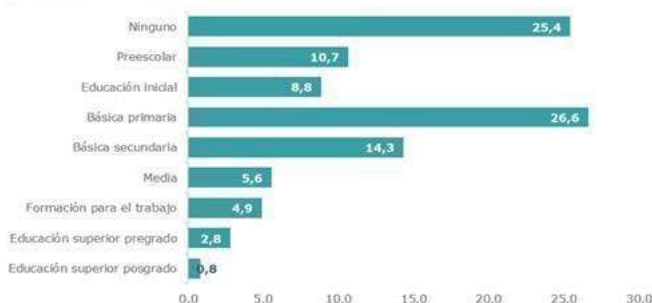
Gráfica 3. Distribución de las personas certificadas con discapacidad según ciclo de vida y sexo
Total nacional
II Semestre 2020 – I Trimestre 2024



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 DANE¹² para el trimestre móvil febrero – abril 2026, la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 22,5%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 67,2%, lo que significa una diferencia negativa de 44,7 puntos porcentuales (p.p.) entre ambas poblaciones.

En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 41,4 p.p. entre la población con discapacidad y sin discapacidad, para la primera, esta tasa fue de 19,8% y para la segunda de 61,2%.

Por otro lado, al observar la tasa de desocupación se evidencia que existe una diferencia de 3,0 p.p. dada

¹² <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-feb-abr2026.pdf>



por una tasa de 11,9% para la población con discapacidad y 8,9% para las personas sin discapacidad.

Tabla 1. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) de la población con discapacidad y sin discapacidad
Total nacional
Trimestre móvil febrero – abril 2026

Tasas	Total nacional		
	Población con discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia p.p.
TGP	22,5	67,2	-44,7
TO	19,8	61,2	-41,4
TD	11,9	8,9	3,0

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 para el trimestre móvil febrero – abril 2026, las ramas de actividad donde más se concentró la población ocupada con discapacidad fueron Comercio y reparación de vehículos (22,7%), seguida de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (17,4%).

Tabla 2. Participación de la población ocupada con y sin discapacidad según ramas de actividad
Total nacional
Trimestre móvil febrero – abril 2026

Ramas de actividad	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
Población ocupada	429	100	23.812	100
Comercio y reparación de vehículos	97	22,7	4.044	17,0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	75	17,4	3.141	13,2
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	42	9,7	2.007	8,4
Industria Manufacturera	41	9,6	2.542	10,7
Alojamiento y servicios de comida	39	9,1	1.763	7,4
Construcción	30	7,1	1.670	7,0
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	28	6,6	3.119	13,1
Otras ramas [^]	26	6,1	1.860	7,8
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	26	6,0	1.889	7,9
Transporte y almacenamiento	25	5,8	1.779	7,5

Fuente: DANE, GEIH.

Por otra parte, de acuerdo con la Secretaría Distrital de Salud, 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.

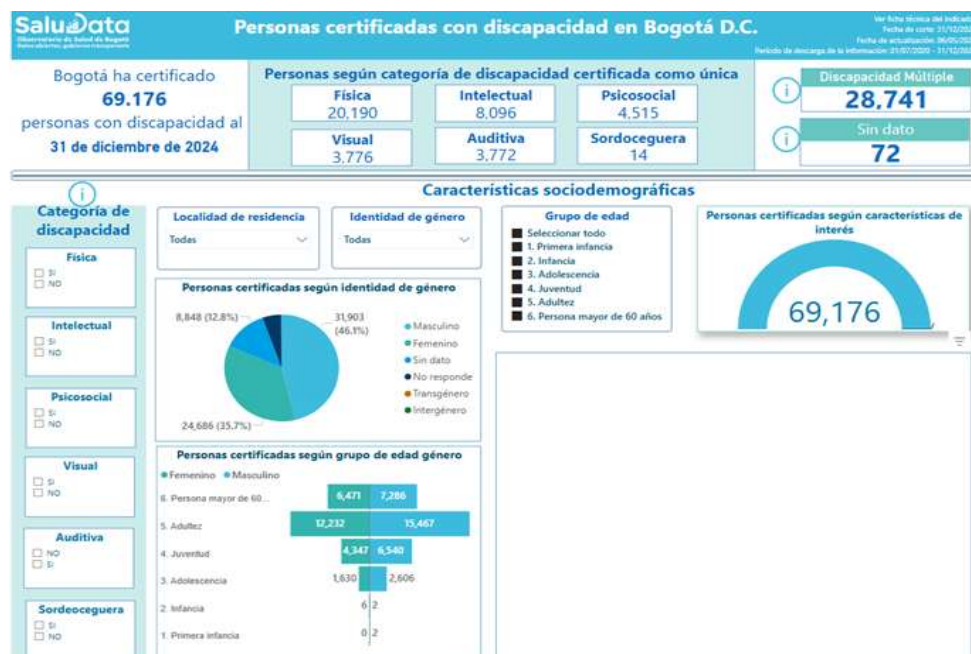


SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

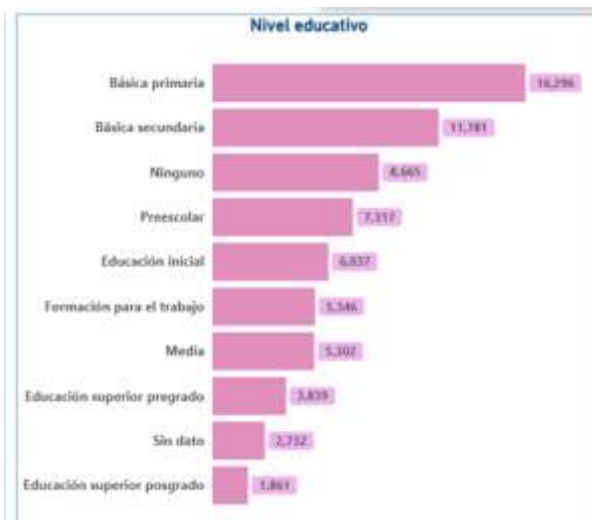
Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 44 de 103



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.



Según datos de la Secretaría de Desarrollo Económico, la población con discapacidad tiene una mayor ocupación en otras ramas de actividad económica con 31,9%, seguido por actividades profesionales, científicas, administración pública, educación y atención a la salud humana con 23,1%.



Tabla 1 Personas con discapacidad según ramas de actividad
octubre 2023-septiembre 2024

Rama de actividad económica	Población total (miles)	Porcentaje de personas con discapacidad en la rama (%)	Distribución de la población con discapacidad (%)
Población ocupada con discapacidad	77	1,8	
Otras ramas*	25	1,8	31,9
Actividades profesionales, científicas, administración pública, educación y atención de la salud humana	18	1,4	23,1
Comercio y reparación de vehículos	15	2,0	19,4
Industrias manufactureras	10	2,1	13,4
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	9	2,7	12,3

Otras ramas* incluye Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos; Explotación de minas y canteras; Construcción; Alojamiento y servicios de comida; Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones; Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias
Fuente: GEIH-DANE. Elaboración SDDE-ODEB.

2) 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.

3) 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, reflejada en una diferencia de 44,1 puntos porcentuales en la Tasa Global de Participación (TGP) y de 40,4 puntos porcentuales en la Tasa de Ocupación.

Con relación al artículo 2.2.1.2.4.2.7.3 del Decreto 1082 de 2015 que fue modificado pro el Decreto 287 de 2026, se incluyen requisitos diferenciales y puntajes adicionales para incentivar la participación de empleadores de personas con discapacidad y de los emprendimientos y empresas personas con discapacidad en los procesos de compra pública para el sector asegurador.

Dentro de los criterios diferenciales a aplicar en los procesos de compras públicas se encuentran los siguientes:



- Capacidad financiera: La capacidad financiera mínima habilitante para este proceso de selección se ha estructurado sobre límites mínimos y máximos que reflejan los indicadores financieros que se registran en el RUP de una muestra de las empresas que comúnmente presentan términos en procesos de contratación estatal, por tanto, no resulta conveniente aplicar este criterio diferencial.

- Capacidad organizacional: Estos indicadores se utilizan para observar cual es el real margen de rentabilidad de los accionistas con relación a su inversión. Este valor, es más un indicador para análisis interno de los oferentes, toda vez que éste les permite comparar el valor obtenido con el costo de oportunidad, es decir con otras alternativas de inversión posibles del mercado, Por lo anterior, no se exigirán indicadores de capacidad organizacional de los oferentes para el presente proceso de selección, no se establece como criterio diferencial.

- Valor de la garantía de seriedad de la oferta: De acuerdo con el Decreto 1082 de 2015, la garantía de seriedad de la oferta debe estar vigente desde la presentación de la oferta y hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del contrato y su valor debe ser de por lo menos el diez por ciento (10%) del valor de la oferta. Para este proceso de selección ya se ha establecido el porcentaje mínimo que permita la suficiencia de la garantía, razón por la cual, no será un requisito diferencial.

Como criterio diferencial se aplicará el criterio de experiencia del proponente, la entidad verificará el cumplimiento de la experiencia permitiendo que la suma de los contratos registrados en el RUP sea igual o superior al 85% del presupuesto oficial del grupo al que se presenten, garantizando el cumplimiento adecuado del objeto contractual y considerando las obligaciones del contratista adjudicatario y el principio de proporcionalidad.

Asi mismo se incluye, lo descrito en el Decreto 287 de 2026 en el ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.7.4. PUNTAJE ADICIONAL EN FAVOR DE LOS EMPLEADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE LOS EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Con el fin de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, sin que se ponga en riesgo del cumplimiento adecuado del objeto contractual, en los procedimientos de licitación Pública y concurso de méritos, las Entidades Estatales otorgaran un puntaje adicional máxima del dos por ciento (2%) del valor total de los puntos establecidos en las Pliegos de Condiciones o documentos equivalentes, siempre y cuando se configure alguna de las siguientes situaciones:

1. Que el proponente acredite alguna de las condiciones previstas en el artículo 2.2.1.2.4.2.6. del presente Decreto.
2. Que el proponente acredite dentro de su planta de personal la vinculación de personas con discapacidad, con sujeción a todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, mediante contrato laboral con dedicación exclusiva, de acuerdo con la siguiente tabla:

Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad requerido
Entre 1 y 30	2
Entre 31 y 100	3
Entre 101 y 150	4
Entre 151 y 200	5
Entre 201 y 300	7
Entre 301 y 400	10
Entre 401 y 500	12
Entre 501 y 600	14
Entre 601 y 700	16
Más de 700	En adelante, por cada 100 trabajadores deberá contarse dos (2) con discapacidad adicionales



El proponente podrá acreditar alguna de las situaciones mencionadas, y en todo caso el puntaje adicional total y único a otorgar por este criterio será del dos por ciento (2%), sin que sean acumulables a efecto de la evaluación de la oferta.

En este contexto, y considerando la necesidad de garantizar la idoneidad del futuro contratista, se otorga puntaje a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, el Decreto 1082 de 2015 y el Decreto 287 de 2026, siempre y cuando se configure alguna de las situaciones descritas en el estudio previo.

4. ESTUDIO DE LA DEMANDA

4.1. Análisis de la demanda.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, en cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura 2024-2027” y en el Proyecto de Inversión 8163 “Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C.”, requiere contratar servicios especializados de gestión de empleo orientados a promover la vinculación laboral formal de población que enfrenta mayores barreras de acceso al mercado de trabajo, particularmente mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años y población migrante residente en Bogotá.

La necesidad surge de fortalecer la capacidad institucional para implementar estrategias integrales de empleabilidad que permitan identificar, convocar, orientar, formar, acompañar e intermediar laboralmente a la población objetivo, contribuyendo al incremento de las oportunidades de inserción laboral formal y al cumplimiento de las metas distritales de generación de empleo. Dada la magnitud de la población a atender y la especialización requerida para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, se requiere vincular operadores especializados que cuenten con autorización vigente como prestadores del Servicio Público de Empleo, capacidad técnica, operativa y experiencia en la ejecución de programas de empleabilidad bajo esquemas de pago por resultados.

En consecuencia, la Entidad requiere adquirir servicios especializados para la operación integral del Programa de Pago por Resultados en Empleo, los cuales comprenden, entre otros:

- Convocatoria, inscripción y caracterización de participantes.
- Verificación de requisitos de elegibilidad.
- Aplicación de instrumentos de perfilamiento y valoración del riesgo de desempleo.
- Orientación ocupacional y acompañamiento a participantes.
- Formación en habilidades blandas y fortalecimiento de competencias para el empleo.
- Implementación de acciones de mitigación de barreras para el acceso al mercado laboral.
- Gestión empresarial e intermediación laboral.
- Remisión a vacantes y acompañamiento a procesos de selección.
- Colocación laboral formal de los participantes.
- Seguimiento, reporte y entrega de evidencias de atención y colocación.
- Administración de la información y soporte documental requerido para la validación de resultados.

Este tipo de servicios se adquiere en el mercado mediante la contratación de entidades especializadas en gestión de empleo, agencias autorizadas del Servicio Público de Empleo, cajas de compensación familiar, instituciones de educación para el trabajo, fundaciones, universidades y demás organizaciones con capacidad para desarrollar procesos de intermediación laboral, formación para el trabajo y acompañamiento a poblaciones vulnerables.



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

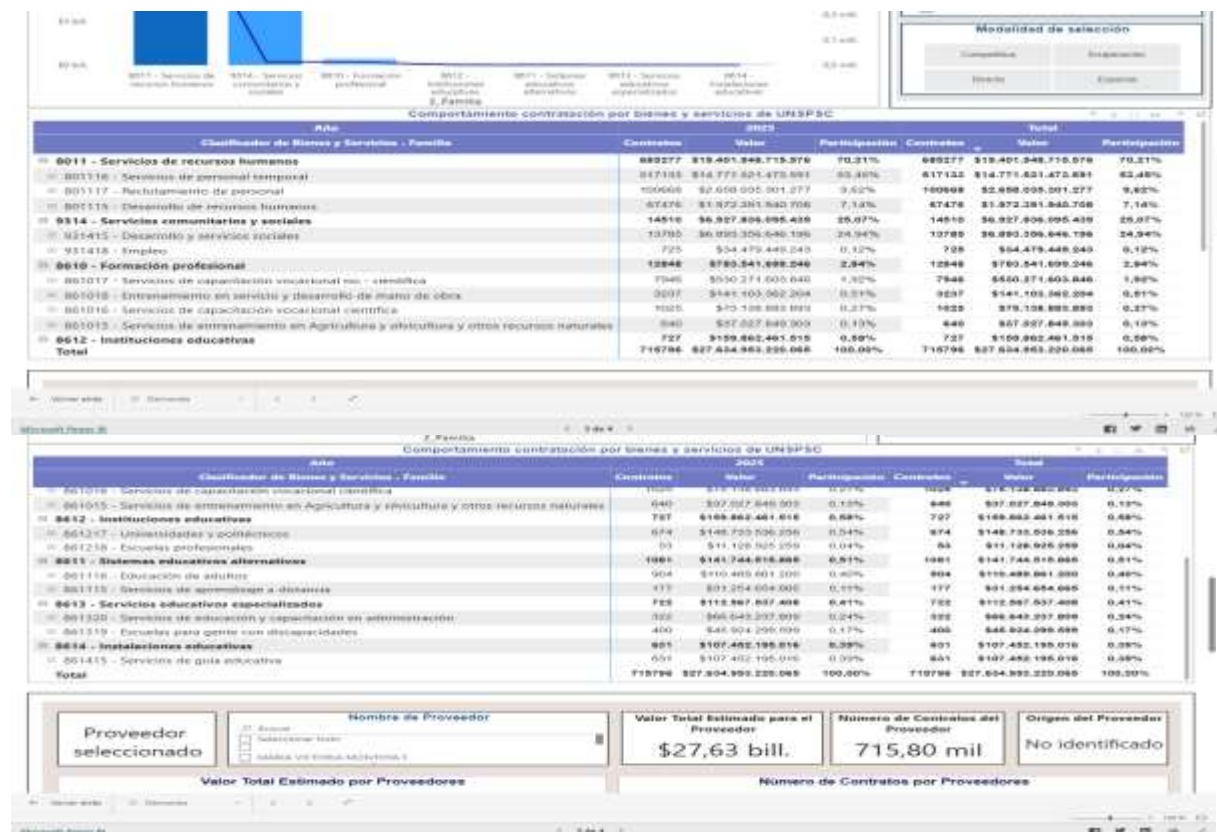
Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 48 de 103

La prestación del servicio se estructura bajo esquemas de atención integral y modelos de pago asociados al cumplimiento de resultados verificables de colocación laboral, lo que permite al Estado orientar la inversión pública hacia la obtención de impactos medibles en materia de empleo formal.

De acuerdo con la información publicada por la Herramienta de Visualización del Modelo de Abastecimiento Estratégico¹³, se puede evidenciar lo siguiente:



El número de contratos suscritos en el año 2025 a través del SECOP con proveedores ubicados en la ciudad de Bogotá D.C., con valores menores o iguales a \$4.000 millones, bajo modalidades de contratación competitivas que incluyen los códigos UNSPSC No. 801115, 801116, 801117, 861015, 861016, 861017, 861018, 861115, 861116, 861217, 861218, 861319, 861320, 861415, 931415, 931418 previstos para este proceso los contratos suscritos son 715.796 por un valor de \$27,6 billones, tal y como se puede ver en los gráfico que se muestran a continuación:

¹³ <https://www.colombiacompra.gov.co/analisis-de-datos-de-compra-publica/visualizaciones-compra-publica/herramienta-de-visualizacion-para-el-analisis-de-la-demanda-y-de-la-oferta>

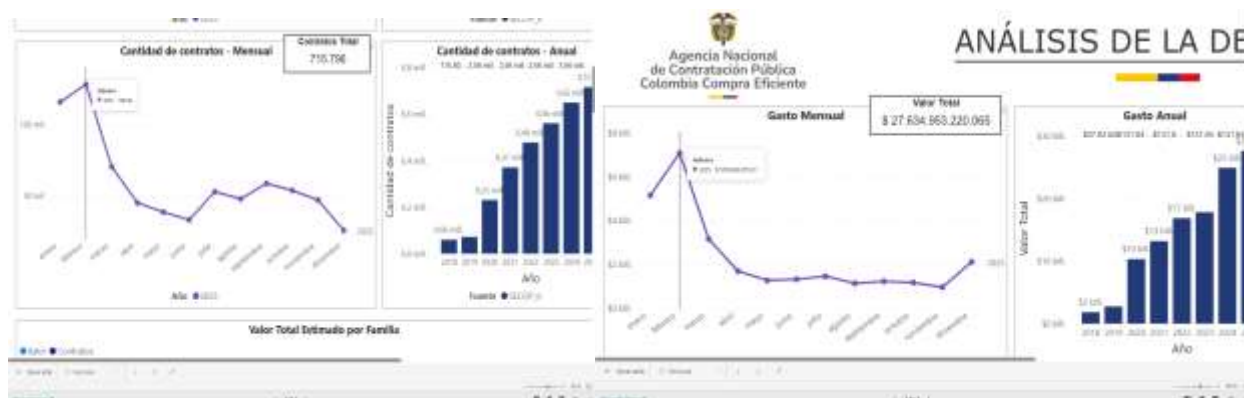


SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

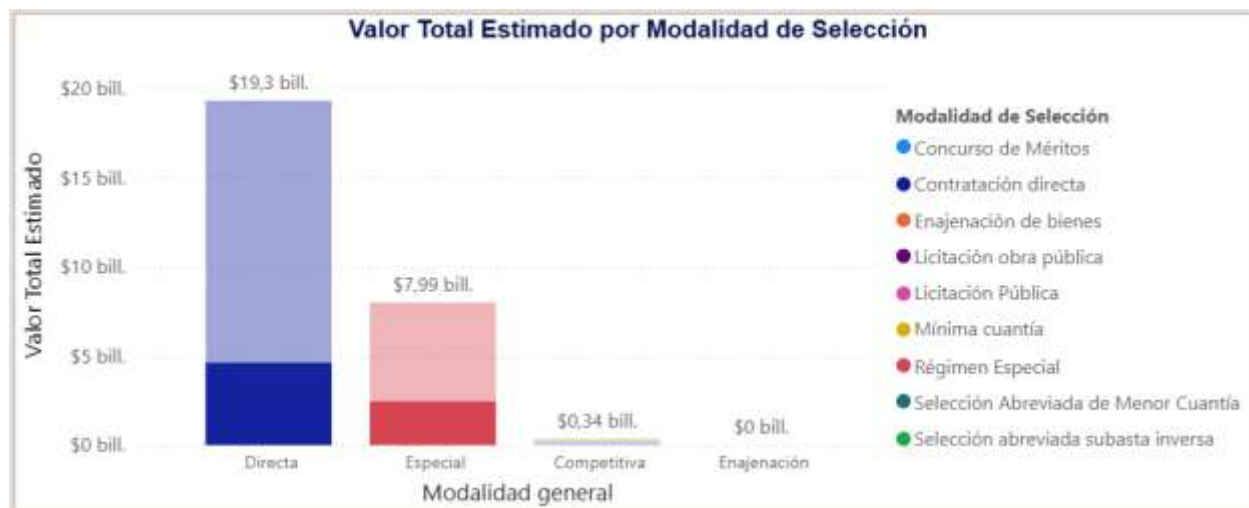
ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 49 de 103



Febrero de 2025 fue el mes dónde se suscribieron más contratos y con el mayor valor, suma que arroja el valor mensual por \$7 billones con más de 128.164 contratos suscritos.

La contratación la realizan las entidades mediante procesos de selección, generalmente a través de la modalidad de contratación directa seguida por régimen especial.



El valor total estimado por origen de los proveedores se concentra en Distrito Capital de Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca y Atlántico. En cuanto a su origen se destaca el Distrito Capital de Bogotá, Valle del Cauca y Antioquia.



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código:

GCR-P7-F7

Versión:

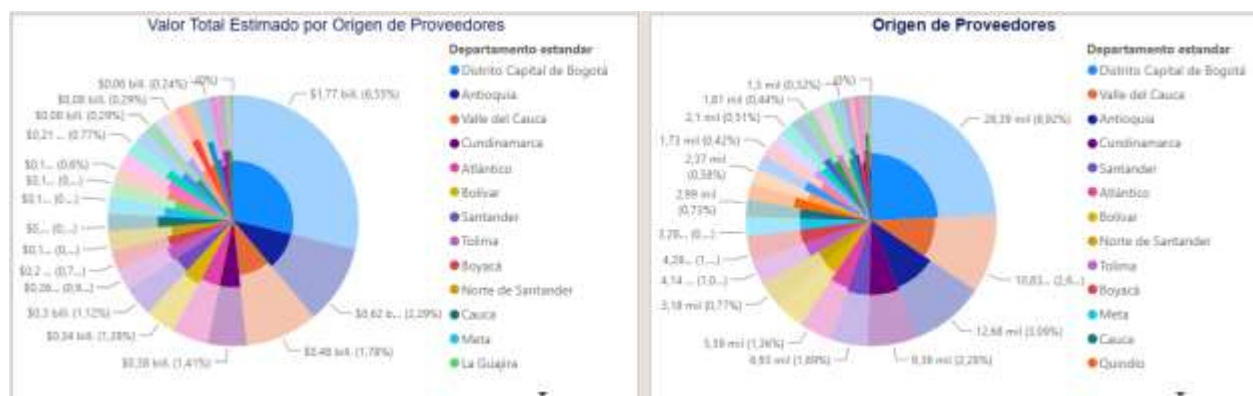
01

Fecha:

01/04/2026

Página:

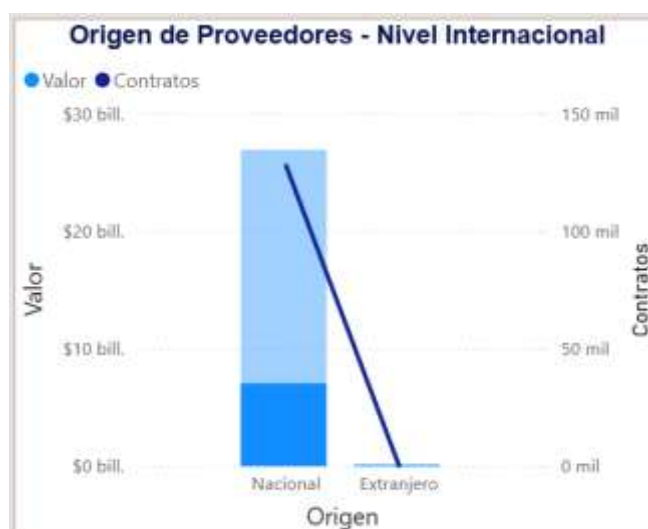
50 de 103



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



Por último, el origen de los proveedores corresponde al 99,93 % Nacional por valor de \$26,9 billones y el 0,07 % del extranjero por la suma de \$19.860 millones





De acuerdo con los resultados presentados en la Herramienta de Visualización del Modelo de Abastecimiento Estratégico, se evidencia que el mercado relacionado con el objeto del proceso está altamente concentrado en el sector de servicios de recursos humanos, particularmente en la categoría de servicios de personal temporal (801116), que representa aproximadamente el 53,45% del valor total contratado, con más de \$14,7 billones y 517.133 contratos.

En segundo lugar, se observa una participación relevante del sector de Servicios comunitarios y sociales (25,07%), seguido por las actividades de formación de profesional (2,84%), lo cual refleja que una parte importante del mercado también está asociada a instituciones educativas, lo cual se encuentra directamente relacionado con el objeto del proceso.

Otros segmentos como Instituciones educativas, Sistemas educativos alternativos, Servicios educativos especializados e Instalaciones educativas, tienen una participación menor, pero complementaria, evidenciando que el mercado se compone de múltiples componentes integrados, aunque con menor peso individual.

Conclusión

El análisis de la demanda evidencia que la necesidad de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de contratar servicios integrales de gestión y colocación de empleo se mantiene vigente y responde a las condiciones actuales del mercado laboral de Bogotá D.C., caracterizado por la persistencia de brechas de acceso al empleo formal para poblaciones priorizadas como mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años y población migrante. Esta situación demanda la implementación de estrategias especializadas de intermediación laboral, fortalecimiento de competencias, acompañamiento diferencial y relacionamiento empresarial que contribuyan al cumplimiento de las metas institucionales en materia de empleabilidad.

Asimismo, el análisis de la contratación pública y de las necesidades identificadas por la Entidad permite concluir que existe una demanda sostenida por este tipo de servicios, debido a que constituyen un instrumento fundamental para la ejecución de las políticas públicas de empleo y desarrollo económico. En consecuencia, se justifica la necesidad de adelantar el presente proceso de contratación, garantizando la continuidad de la estrategia de Pago por Resultados y la atención efectiva de la población beneficiaria, en concordancia con los objetivos del proyecto de inversión y las metas previstas en el Plan Distrital de Desarrollo.

4.2. Comportamiento del gasto histórico de la entidad.

NOMBRE ENTIDAD	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR CAFAM CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO
Número proceso	SDDE-ESAL-002-2021
Modalidad de Selección	Proceso competitivo - Decreto 092 de 2017
Fecha de Firma	612-2021 17/12/2021 613-2021 16/12/2021 614-2021 15/12/2021
Objeto del Convenio	Aunar esfuerzos para propender por satisfacer la necesidad de trabajo de las personas que están buscando empleo en Bogotá D.C., utilizando la capacidad instalada de las Agencias de Empleo idóneas con jurisdicción en esta ciudad, para la gestión de su vinculación con empresas que requieran ese trabajo, en el marco de la Estrategia para la Mitigación y Reactivación Económica



Valor total del contrato	\$6.205.150.517 \$6.017.115.653 \$6.581.220.245, respectivamente		
Experiencia	Criterio habilitante	Condición necesaria	Observación
	Prestador autorizado del SPE	El proponente o uno de los aliados, en caso de proponente plurales, debe ser prestador autorizado del SPE	Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta y durante la ejecución del contrato.
	Experiencia general	Tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados o terminados con los RUP cuyo objeto o actividades estén relacionados con temas de <u>empleo</u> , cuya sumatoria sea igual o superior al 100% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.	Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir del año 2007 Experiencia no válida para criterios ponderables
		En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres o MiPymes será igual o superior al 90% del presupuesto oficial del lote que se presente, presentando máximo (7) contratos liquidados o terminados.	En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la experiencia inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015
	Experiencia específica	Presentar mínimo (1) certificación de contratos, actas de liquidación o actas de terminación relacionados con temas de <u>empleo para una de las poblaciones con barreras de inclusión laboral mencionadas en el Anexo 1 sobre especificaciones técnicas dentro del número máximo estipulado.</u>	
	Experiencia del equipo de trabajo	Presentar al gerente con dedicación exclusiva al proyecto quien debe tener título universitario, técnico laboral, técnico profesional y tecnólogo y mínimo 3 años de experiencia en el liderazgo o gerencia de programas de empleo	Se demuestra a partir de la hora de vida con soportes



Indicadores Financieros	Indicadores financieros	Proponente singular formula	Proponente plural formula		Indicadores requeridos por la entidad
	Liquidez	$(\text{Activo Corriente} / \text{Pasivo Corriente})$	$((\text{Activo Corriente1} \times \% \text{ participación}) + (\text{Activo Corriente2} \times \% \text{ participación} + \dots)) / ((\text{Pasivo Corriente1} \times \% \text{ participación} + \text{Pasivo Corriente 2} \times \% \text{ participación} + \dots))$		Mayor o igual a 0.8
	Nivel de endeudamiento	$(\text{Pasivo Total} / \text{Activo Total}) \times 100$	$((\text{Pasivo Total1} \times \% \text{ participación}) + (\text{Pasivo Total1} \times \% \text{ participación} + \dots)) / ((\text{Activo Total1} \times \% \text{ participación} + \text{Activo Total2} \times \% \text{ participación} + \dots))$		Menor o igual a 70%
	Razón de cobertura de intereses	$(\text{Utilidad operacional} / \text{gastos de intereses})$	$((\text{Utilidad operacional1} \times \% \text{ participación} + \text{Utilidad operacional2} \times \% \text{ participación} + \dots) / ((\text{Gastos de intereses1} \times \% \text{ participación} + \text{Gastos de intereses2} \times \% \text{ participación} + \dots))$		Mayor o igual a 2
	Indicadores financieros	Proponente singular formula	Proponente plural formula		Indicadores requeridos por la entidad
	Rentabilidad del patrimonio	$(\text{Utilidad Operacional} / \text{Patrimonio Total}) \times 100$	$((\text{Utilidad Operacional1} \times \% \text{ participación}) + (\text{Utilidad Operacional2} \times \% \text{ participación} + \dots)) / ((\text{Patrimonio1} \times \% \text{ participación}) + (\text{Patrimonio2} \times \% \text{ participación} + \dots))$		Mayor o Igual a 12,5%
Factores de Ponderación	Rentabilidad del activo	$(\text{Utilidad Operacional} / \text{Activo Total}) \times 100$	$((\text{Utilidad Operacional1} \times \% \text{ participación}) + (\text{Utilidad Operacional2} \times \% \text{ participación} + \dots) / ((\text{Activo Total1} \times \% \text{ participación}) + (\text{Activo Total2} \times \% \text{ participación} + \dots))$		Mayor o igual a 6.5%
	CRITERIO		MÁXIMO PUNTAJE PARA OBTENER		
	Oferta en municipios diferentes a Bogotá, Cali y Medellín		54		
	Precio de eficiencia		34.5		
	Mipymes		0.25		
	Emprendimientos Y Empresas De Mujeres		0.25		
	Apoyo a la Industria Nacional		10		
	Vinculación de Trabajadores con Discapacidad		1		
	TOTAL		100		
Garantías	Tipo de amparo / garantía	Aplica (si/no)	% de amparo		Duración
	Garantía de cumplimiento	SI	20%	Del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más
	Garantía de calidad de servicios	SI	20%	Del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más
	Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones	SI	5%	Del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.
	Otra(s): Garantía de seriedad de la propuesta o de la oferta	SI	10%	Del valor de la propuesta	Desde la presentación de la oferta y tres (3) meses más.

Fuente: SECOP II

NOMBRE ENTIDAD	CORPORACION ORGANIZACION EL MINUTO DE DIOS UNION TEMPORAL EMPLEO 4.0
----------------	---



Número proceso	LP-003-2022 (Presentación de oferta)											
Modalidad de Selección	Licitación pública											
Fecha de Firma	478-2022 21/07/2022 479-2022 21/07/2022											
Objeto del Convenio	Prestar los servicios para la implementación del programa denominado "gestión de empleo con incentivo en la colocación con énfasis en mujeres", que busca fomentar además de la gestión de empleo, la vinculación laboral efectiva con el fin de alcanzar lo señalado en la Estrategia para la Mitigación y Reactivación Económica a cargo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.											
Valor total del contrato	\$2.100.000.000 \$3.600.000.000, respectivamente											
Experiencia	<table><tr><th>Criterio habilitante</th><th>Condición necesaria</th><th>Observación</th></tr><tr><td>Prestador autorizado del SPE</td><td>Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta</td><td></td></tr><tr><td>Experiencia general del</td><td>tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados y/o</td><td>Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir de 18 de junio de 2013</td></tr></table>			Criterio habilitante	Condición necesaria	Observación	Prestador autorizado del SPE	Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta		Experiencia general del	tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados y/o	Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir de 18 de junio de 2013
	Criterio habilitante	Condición necesaria	Observación									
Prestador autorizado del SPE	Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta											
Experiencia general del	tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados y/o	Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir de 18 de junio de 2013										
	<table><tr><td>contratista</td><td>terminados con los RUP cuyo objeto y/o actividades estén relacionados con temas de empleo, emprendimiento y/o educación, cuya sumatoria sea igual o superior al 50% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres y/o mipymes será igual o superior al 45% del presupuesto oficial del lote que se presente</td><td>Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la experiencia inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015</td></tr></table>			contratista	terminados con los RUP cuyo objeto y/o actividades estén relacionados con temas de empleo, emprendimiento y/o educación, cuya sumatoria sea igual o superior al 50% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres y/o mipymes será igual o superior al 45% del presupuesto oficial del lote que se presente	Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la experiencia inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015						
contratista	terminados con los RUP cuyo objeto y/o actividades estén relacionados con temas de empleo, emprendimiento y/o educación, cuya sumatoria sea igual o superior al 50% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres y/o mipymes será igual o superior al 45% del presupuesto oficial del lote que se presente	Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la experiencia inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015										
Indicadores Financieros	a) Índice de liquidez: El proponente debe presentar un índice de liquidez mayor o igual al \$0,8, el cual se calculará con la siguiente fórmula: b) Índice de endeudamiento: El proponente deberá tener un nivel de endeudamiento menor o igual al 55%, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula: c) Razón de cobertura de intereses: El proponente deberá tener una razón de cobertura de intereses mayor o igual a 2, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula: Rentabilidad del patrimonio: El proponente deberá tener una rentabilidad del patrimonio mayor o igual a 2%, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula: Rentabilidad del activo: El proponente deberá tener una rentabilidad del activo deberá ser mayor o igual a 2%, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula:											



Factores de Ponderación	3.1.1. Criterios para la ponderación y adjudicación del programa			
	La estructura para la ponderación de puntajes y adjudicación del programa llevará a una distribución de los recursos disponibles para este programa entre los proponentes según las ofertas que presenten. En ese sentido para adjudicar el presupuesto del programa a cada uno de los proponentes habilitados, serán evaluados cinco (5) criterios: 1. Capacidad de operación (50 puntos) 2. Precio de eficiencia (38,75 puntos) 3. Factor Apoyo a la Industria Nacional (10 puntos) 4. Vinculación de trabajadores en situación de discapacidad (1 punto) 5. Puntaje adicional ley de emprendimiento colombiano (0,25 punto).			
Garantías	TIPO DE AMPARO / GARANTÍA	APLICA (SI/NO)	% DE AMPARO	DURACIÓN
	Garantía de Cumplimiento	SI	20 %	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más
	Garantía de Calidad de bienes y/o servicios	SI	20 %	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más
	Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones	SI	5 %	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades Plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.
	Otra(s): Garantía de seriedad de la propuesta o de la oferta	SI	10 %	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades Desde la presentación de la oferta y tres (3) meses más.

Fuente: Secop II

NOMBRE ENTIDAD	UT Gestión empleo CGC UTGT, Sinú y Cesar
Número proceso	SAMC-001-2022 (Presentación de oferta)
Modalidad de Selección	Selección Abreviada de Menor Cuantía sin Manifestación de Interés
Fecha de Firma	759 de 2022 26/09/2022 760 de 2022 23/09/2022
Objeto del Convenio	Prestar los servicios para la implementación del programa denominado "gestión de empleo con incentivo en la colocación ⁹ con énfasis en mujeres", que busca fomentar además de la gestión de empleo, la vinculación laboral efectiva con el fin de alcanzar lo señalado en la Estrategia para la Mitigación y Reactivación Económica a cargo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
Valor total del contrato	\$9.112.500.000 \$15.187.500.000



Experiencia	<table><tr><th>Criterio habilitante</th><th>Condición necesaria</th><th>Observación</th></tr><tr><td>Prestador autorizado del SPE</td><td>Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta</td><td></td></tr><tr><td>Experiencia general del contratista</td><td>Tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados y/o terminados cuyo objeto y/o actividades estén relacionados con temas de <u>empleo, emprendimiento y/o educación</u>, cuya sumatoria sea igual o superior al 50% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres y/o mipymes tener registrados en el RUP un máximo de siete (7) contratos liquidados y/o terminados.</td><td>Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir del año 2007s Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la <u>experiencia</u> inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015</td></tr></table>	Criterio habilitante	Condición necesaria	Observación	Prestador autorizado del SPE	Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta		Experiencia general del contratista	Tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados y/o terminados cuyo objeto y/o actividades estén relacionados con temas de <u>empleo, emprendimiento y/o educación</u> , cuya sumatoria sea igual o superior al 50% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres y/o mipymes tener registrados en el RUP un máximo de siete (7) contratos liquidados y/o terminados.	Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir del año 2007s Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la <u>experiencia</u> inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015												
	Criterio habilitante	Condición necesaria	Observación																			
Prestador autorizado del SPE	Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta																					
Experiencia general del contratista	Tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados y/o terminados cuyo objeto y/o actividades estén relacionados con temas de <u>empleo, emprendimiento y/o educación</u> , cuya sumatoria sea igual o superior al 50% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres y/o mipymes tener registrados en el RUP un máximo de siete (7) contratos liquidados y/o terminados.	Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir del año 2007s Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la <u>experiencia</u> inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015																				
Indicadores Financieros	a) Índice de liquidez: El proponente debe presentar un índice de liquidez mayor o igual al 0,8, el cual se calculará con la siguiente fórmula: b) Índice de endeudamiento: El proponente deberá tener un nivel de endeudamiento menor o igual al 55%, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula: c) Razón de cobertura de intereses: El proponente deberá tener una razón de cobertura de intereses mayor o igual a 2, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula: Rentabilidad del patrimonio: El proponente deberá tener una rentabilidad del patrimonio mayor o igual a 1%, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula: Rentabilidad del activo: El proponente deberá tener una rentabilidad del activo y deberá ser mayor o igual a 1%, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula:																					
Factores de Ponderación	3.1.1. Criterios para la ponderación y adjudicación del programa La estructura para la ponderación de puntajes y adjudicación del programa llevará a una distribución de los recursos disponibles para este programa entre los proponentes según las ofertas que presenten. En ese sentido para adjudicar el presupuesto del programa a cada uno de los proponentes habilitados, serán evaluados cinco (5) criterios: 1. Capacidad de operación (50 puntos) 2. Precio de eficiencia (39,75 puntos) 3. Factor Apoyo a la Industria Nacional (10 puntos) 4. Puntaje adicional ley de emprendimiento colombiano (0,25 punto)																					
Garantías	<table><tr><th>TIPO DE AMPARO / GARANTÍA</th><th>APLICA (SI/NO)</th><th>% DE AMPARO</th><th>DURACIÓN</th></tr><tr><td>Garantía de Cumplimiento</td><td>SI</td><td>20%</td><td>Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades</td></tr><tr><td>Garantía de Calidad de los servicios prestados</td><td>SI</td><td>20%</td><td>Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades</td></tr><tr><td>Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones</td><td>SI</td><td>5%</td><td>Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades</td></tr><tr><td>Otra(s): Garantía de seriedad de la propuesta o de la oferta</td><td>SI</td><td>10%</td><td>Del valor del lote al que se presente</td></tr></table>		TIPO DE AMPARO / GARANTÍA	APLICA (SI/NO)	% DE AMPARO	DURACIÓN	Garantía de Cumplimiento	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Garantía de Calidad de los servicios prestados	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones	SI	5%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Otra(s): Garantía de seriedad de la propuesta o de la oferta	SI	10%	Del valor del lote al que se presente
TIPO DE AMPARO / GARANTÍA	APLICA (SI/NO)	% DE AMPARO	DURACIÓN																			
Garantía de Cumplimiento	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades																			
Garantía de Calidad de los servicios prestados	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades																			
Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones	SI	5%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades																			
Otra(s): Garantía de seriedad de la propuesta o de la oferta	SI	10%	Del valor del lote al que se presente																			

Fuente: SECOP II



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 57 de 103

NOMBRE ENTIDAD	UNIÓN TEMPORAL EL MINUTO DE DIOS UNIÓN TEMPORAL UT ME EMPLEO 2.1 UNION TEMPORAL EMPLEABILIDAD CGC 2023 KUEPA EDUTECH S.A.S														
Número proceso	SDDE-LP-001-2023 (Presentación de oferta)														
Modalidad de Selección	Licitación Publica														
Fecha de Firma	625-2023 3/04/2023 626-2023 3/04/2023 627-2023 4/04/2023 628-2023 4/04/2023														
Objeto del Convenio	Prestar los servicios para la implementación de la segunda fase del programa denominado "gestión de empleo con incentivo en la colocación con énfasis en mujeres", que busca fomentar además de la gestión de empleo, la vinculación laboral efectiva con el fin de alcanzar lo señalado en la Estrategia para la Mitigación y Reactivación Económica a cargo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.														
Valor total del contrato	\$1.687.592.063 \$3.562.694.355 \$1.875.102.292 \$2.250.122.751														
Experiencia	<table><tr><th>Criterio habilitante</th><th>Condicion necesaria</th><th>Observación</th></tr><tr><td>Prestador autorizado del SPE</td><td>El proponente o uno de los aliados, en caso de proponente plurales, debe ser prestador autorizado del SPE</td><td>Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta</td></tr><tr><td>Experiencia general del contratista</td><td>Tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados y/o terminados con los RUP cuyo objeto y/o actividades estén relacionados con temas de empleo o formación, cuya sumatoria sea igual o superior al 50% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres y/o MiPymes será igual o superior al 45% del presupuesto oficial del lote que se presente</td><td>Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir del año 2007 Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la experiencia inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015</td></tr><tr><td>Experiencia del equipo de trabajo</td><td>Presentar al gerente con dedicación exclusiva al proyecto quien debe tener mínimo 3 años de experiencia en el liderazgo o gerencia de programas de empleo</td><td>Se demuestra a partir de la hoja de vida con soportes</td></tr></table>	Criterio habilitante	Condicion necesaria	Observación	Prestador autorizado del SPE	El proponente o uno de los aliados, en caso de proponente plurales, debe ser prestador autorizado del SPE	Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta	Experiencia general del contratista	Tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados y/o terminados con los RUP cuyo objeto y/o actividades estén relacionados con temas de empleo o formación, cuya sumatoria sea igual o superior al 50% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres y/o MiPymes será igual o superior al 45% del presupuesto oficial del lote que se presente	Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir del año 2007 Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la experiencia inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015	Experiencia del equipo de trabajo	Presentar al gerente con dedicación exclusiva al proyecto quien debe tener mínimo 3 años de experiencia en el liderazgo o gerencia de programas de empleo	Se demuestra a partir de la hoja de vida con soportes		
	Criterio habilitante	Condicion necesaria	Observación												
	Prestador autorizado del SPE	El proponente o uno de los aliados, en caso de proponente plurales, debe ser prestador autorizado del SPE	Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta												
	Experiencia general del contratista	Tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados y/o terminados con los RUP cuyo objeto y/o actividades estén relacionados con temas de empleo o formación, cuya sumatoria sea igual o superior al 50% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres y/o MiPymes será igual o superior al 45% del presupuesto oficial del lote que se presente	Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir del año 2007 Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la experiencia inscrita en el RUP en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015												
Experiencia del equipo de trabajo	Presentar al gerente con dedicación exclusiva al proyecto quien debe tener mínimo 3 años de experiencia en el liderazgo o gerencia de programas de empleo	Se demuestra a partir de la hoja de vida con soportes													
Indicadores Financieros	a. Índice de liquidez														
	El proponente debe presentar un índice de liquidez mayor o igual al \$ 0,8, el cual se calculará con la siguiente formula:														
	b. Índice de endeudamiento														
	El proponente deberá tener un nivel de endeudamiento menor o igual al 63%, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula:														
	c. Razón de cobertura de intereses														
	El proponente deberá tener una razón de cobertura de intereses mayor o igual a 2, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula:														
	a. Rentabilidad del patrimonio														
	El proponente deberá tener una rentabilidad del patrimonio mayor o igual a 2,0%, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula:														



	b. Rentabilidad del activo El proponente deberá tener una rentabilidad del activo deberá ser mayor o igual a 2.0%, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula: En ese sentido para adjudicar el presupuesto del programa a cada uno de los proponentes habilitados, serán evaluados cinco (5) criterios: 1. Capacidad de operación (40 puntos) 2. Experiencia en la ciudad de Bogotá (19 puntos) 3. Precio de eficiencia (29,75 puntos) 4. Factor Apoyo a la Industria Nacional (10 puntos) 5. Vinculación de trabajadores en situación de discapacidad (1 punto). 6. Puntaje adicional ley de emprendimiento colombiano (0,25 puntos)																									
Factores de Ponderación																										
Garantías	<table><tr><th>TIPO DE AMPARO / GARANTÍA</th><th>APLICA (SI/NO)</th><th colspan="2">% DE AMPARO</th><th>DURACIÓN</th></tr><tr><td>Garantía de Cumplimiento</td><td>SI</td><td>20%</td><td>Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades</td><td>Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más</td></tr><tr><td>Garantía de Calidad de bienes y/o servicios</td><td>SI</td><td>20%</td><td>Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades</td><td>Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más</td></tr><tr><td>Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones</td><td>SI</td><td>5%</td><td>Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades</td><td>Plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.</td></tr><tr><td>Otra(s): Garantía de seriedad de la propuesta o de la oferta</td><td>SI</td><td>10%</td><td>Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades</td><td>Desde la presentación de la oferta y tres (3) meses más.</td></tr></table>	TIPO DE AMPARO / GARANTÍA	APLICA (SI/NO)	% DE AMPARO		DURACIÓN	Garantía de Cumplimiento	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más	Garantía de Calidad de bienes y/o servicios	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más	Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones	SI	5%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.	Otra(s): Garantía de seriedad de la propuesta o de la oferta	SI	10%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Desde la presentación de la oferta y tres (3) meses más.
TIPO DE AMPARO / GARANTÍA	APLICA (SI/NO)	% DE AMPARO		DURACIÓN																						
Garantía de Cumplimiento	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más																						
Garantía de Calidad de bienes y/o servicios	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más																						
Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones	SI	5%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.																						
Otra(s): Garantía de seriedad de la propuesta o de la oferta	SI	10%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Desde la presentación de la oferta y tres (3) meses más.																						

Fuente: Secop II

NOMBRE ENTIDAD	Unión Temporal Me Empleo Pxr 2025 Ut Empleo Incluyente 2025
Número proceso	SDDE-LP-009-2025 (Presentación de oferta)
Modalidad de Selección	Licitación Pública
Fecha de Firma	1205-2025 5/12/2025 1206-2026 5/12/2025
Objeto del Convenio	PRESTAR LOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS PARA LA EJECUCIÓN Y OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE PAGO POR RESULTADOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (SDDE), ORIENTADO A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN LA CIUDAD.
Valor total del contrato	\$2.061.583.408 \$2.061.583.408
Experiencia	3.2.1.1 Prestador autorizado del SPE: 3.2.1.2. Experiencia general del contratista: para lo cual deberá presentar un máximo de cinco contratos debidamente liquidados o terminados por cada grupo, los cuales pueden haber sido suscritos tanto con entidades públicas como privadas. 3.2.1.3. Acreditación de la experiencia específica: El proponente deberá acreditar para cada uno de los grupos que se presente experiencia específica en la ejecución de al menos un (1) contrato cuyo objeto principal haya sido la implementación de programas o proyectos de empleo o formación dirigidos a poblaciones con barreras para la inclusión laboral.



Indicadores Financieros	• Indicador de Liquidez: Activo Corriente / Pasivo Corriente. El proponente quedará habilitado si el índice de liquidez es igual o superior a 1.47 veces. • Índice de Endeudamiento: Pasivo Total / Activo Total. El proponente quedará habilitado si el índice de endeudamiento es menor o igual al 55,9%. • Razón de Cobertura de Intereses: Utilidad Operacional / Gastos de Intereses. El proponente quedará habilitado si este indicador es igual o superior a 2,48.																				
Factores de Ponderación	<table><tr><th>MODALIDAD DE SELECCIÓN</th><th>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</th><th>PONDERACIÓN</th><th>CARACTERÍSTICAS</th></tr><tr><td rowspan="4">Licitación Pública</td><td>A. Capacidad de Operación</td><td>40 puntos</td><td>Se evalúa la capacidad del proponente para ejecutar el contrato, incluyendo su estructura organizacional, recursos técnicos y financieros, y experiencia en la gestión de proyectos similares.</td></tr><tr><td>B. Experiencia en la ciudad de Bogotá</td><td>18.75 puntos</td><td>Se valora la experiencia del proponente en la ejecución de programas o proyectos en la ciudad de Bogotá, que demuestren su conocimiento del contexto local y su capacidad para trabajar con la población objetivo.</td></tr><tr><td>C. Precio de Eficiencia</td><td>29.75 puntos</td><td>Se evalúa el precio ofrecido por el proponente en relación con la calidad de los servicios propuestos. Se busca el equilibrio entre el precio y la eficiencia en la prestación de los servicios.</td></tr><tr><td>D. Factor Apoyo a la Industria Nacional</td><td>10 puntos</td><td>Se asigna puntaje a los proponentes que ofrezcan servicios nacionales o aquellos considerados nacionales con ocasión de la existencia de trato nacional, de conformidad con la verificación efectuada en el análisis del sector y la aplicación de la regla de origen de servicios para la contratación (Decreto 680 de 2021).</td></tr></table>	MODALIDAD DE SELECCIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN	CARACTERÍSTICAS	Licitación Pública	A. Capacidad de Operación	40 puntos	Se evalúa la capacidad del proponente para ejecutar el contrato, incluyendo su estructura organizacional, recursos técnicos y financieros, y experiencia en la gestión de proyectos similares.	B. Experiencia en la ciudad de Bogotá	18.75 puntos	Se valora la experiencia del proponente en la ejecución de programas o proyectos en la ciudad de Bogotá, que demuestren su conocimiento del contexto local y su capacidad para trabajar con la población objetivo.	C. Precio de Eficiencia	29.75 puntos	Se evalúa el precio ofrecido por el proponente en relación con la calidad de los servicios propuestos. Se busca el equilibrio entre el precio y la eficiencia en la prestación de los servicios.	D. Factor Apoyo a la Industria Nacional	10 puntos	Se asigna puntaje a los proponentes que ofrezcan servicios nacionales o aquellos considerados nacionales con ocasión de la existencia de trato nacional, de conformidad con la verificación efectuada en el análisis del sector y la aplicación de la regla de origen de servicios para la contratación (Decreto 680 de 2021).			
MODALIDAD DE SELECCIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN	CARACTERÍSTICAS																		
Licitación Pública	A. Capacidad de Operación	40 puntos	Se evalúa la capacidad del proponente para ejecutar el contrato, incluyendo su estructura organizacional, recursos técnicos y financieros, y experiencia en la gestión de proyectos similares.																		
	B. Experiencia en la ciudad de Bogotá	18.75 puntos	Se valora la experiencia del proponente en la ejecución de programas o proyectos en la ciudad de Bogotá, que demuestren su conocimiento del contexto local y su capacidad para trabajar con la población objetivo.																		
	C. Precio de Eficiencia	29.75 puntos	Se evalúa el precio ofrecido por el proponente en relación con la calidad de los servicios propuestos. Se busca el equilibrio entre el precio y la eficiencia en la prestación de los servicios.																		
	D. Factor Apoyo a la Industria Nacional	10 puntos	Se asigna puntaje a los proponentes que ofrezcan servicios nacionales o aquellos considerados nacionales con ocasión de la existencia de trato nacional, de conformidad con la verificación efectuada en el análisis del sector y la aplicación de la regla de origen de servicios para la contratación (Decreto 680 de 2021).																		



	E. Vinculación de trabajadores en situación de discapacidad	1 punto	Se otorga puntaje a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 1082 de 2015.		
	F. Puntaje adicional Ley de Emprendimiento Colombiano y Empresas de Mujeres.	0.25 puntos	Se otorga puntaje adicional a los proponentes que acrediten alguno de los supuestos del artículo 2.2.1.2.4. del Decreto 1860 de 2021, de conformidad con lo establecido en la Ley 2069 de 2020.		
	G. Acreditación de condición de MiPymes domiciliada en Colombia	0.25 puntos	Se otorga puntaje adicional a los proponentes que acrediten su condición de MiPymes domiciliada en Colombia. Si es proponente plural, el puntaje se otorga si al menos uno de los integrantes ostenta esta calidad y tiene una participación igual o superior al 10%, de conformidad con lo establecido en la Ley 1450 de 2011 y el Decreto 1082 de 2015.		
	Total	100 Puntos*			
	*Los 100 puntos corresponden al 100% del máximo de puntuación que se puede otorgar a un proponente en la evaluación de los criterios ponderables.				
Garantías	TIPO DE AMPARO / GARANTIA	APLICA (SI/NO)	% DE AMPARO		DURACIÓN
	Garantía de seriedad de la oferta	SI	10%	Del valor del contrato	Desde la presentación de la oferta y tres (3) meses más.
	Garantía de Cumplimiento	SI	20%	Del valor del contrato	Por el término de ejecución y 6 meses posterior a la terminación
	TIPO DE AMPARO / GARANTIA	APLICA (SI/NO)	% DE AMPARO		DURACIÓN
					del contrato.
	Garantía de Calidad de servicios	SI	20%	Del valor del contrato	Por Seis (6) meses a partir de la terminación del contrato.
	Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones	SI	5%	Del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.



Forma de Pago

- **Primer pago:** Se realizará un primer pago al operador equivalente al 20% del total del valor del contrato en los 30 primeros días de ejecución contra la entrega y aprobación por parte de la SDDE de los siguientes entregables:
 - Plan de trabajo
 - Cronograma para la implementación del programa.
 - Manual operativo que entrega el operador con base en los lineamientos de los estudios previos.
 - Plan de formación para la ruta de intervención. El plan de formación debe incluir una ficha de contenido y metodología (objetivos del curso, metodología, herramientas, tiempos, entre otros). Este plan está inmerso en el Manual Operativo.
- **Segundo pago:** Se reconocerá al operador el precio del componente de colocación y atención que presentó en su oferta económica por cada persona atendida y colocada en los primeros tres meses, conforme a los reportes entregados y validados por la SDDE, menos el valor del reconocimiento de las atenciones multiplicado por la relación 0.2/0.75 para el prorrateo del primer pago sobre el presupuesto de atención.
- **Tercer pago:** Se reconocerá al operador el precio del componente de colocación y atención que presentó en su oferta económica por cada persona atendida y colocada en los meses cuatro (4) y cinco (5), conforme a los reportes entregados y validados por la SDDE, menos el valor del reconocimiento de las atenciones multiplicado por la relación 0.2/0.75, siempre que se cuente con una colocación mínima del 10% del total de las personas atendidas al corte del pago. No se podrá ordenar el pago si no se cuenta con esta colocación mínima. En caso de no contar con la colocación mínima requerida al cumplir el mes 5, el operador podrá solicitar el pago posteriormente, una vez cumpla con el porcentaje requerido.
- **Cuarto pago:** Se reconocerá al operador el precio del componente de colocación y atención que presentó en su oferta económica por cada persona atendida y colocada en los meses seis (6) y siete (7), conforme a los reportes entregados y validados por la SDDE, menos el valor del reconocimiento de las atenciones multiplicado por la relación 0.2/0.75, siempre que se cuente con una colocación mínima del 15% del total de las personas atendidas al corte del pago. No se podrá ordenar el pago si no se cuenta con esta colocación mínima. En caso de no contar con la colocación mínima requerida al cumplir el mes 7, el operador podrá solicitar el pago posteriormente, una vez cumpla con el porcentaje requerido.
- **Quinto pago:** Se reconocerá al operador el precio del componente de colocación y atención que presentó en su oferta económica por cada persona atendida y colocada en los meses ocho (8) y nueve (9), conforme a los reportes entregados y validados por la SDDE, menos el valor del reconocimiento de las atenciones multiplicado por la relación 0.2/0.75, siempre que se cuente con una colocación mínima del 20% del total de las personas atendidas al corte del pago. No se podrá ordenar el pago si no se cuenta con esta colocación mínima. En caso de no contar con la colocación mínima requerida al cumplir el mes 9, el operador podrá solicitar el pago posteriormente, una vez cumpla con el porcentaje requerido.
- **Sexto pago:** Se reconocerá al operador el precio del componente de colocación y atención que presentó en su oferta económica por cada persona atendida y colocada en los meses diez (10) y once (11), conforme a los reportes entregados y validados por la SDDE, menos el valor del reconocimiento de las atenciones multiplicado por la relación 0.2/0.75, siempre que se cuente con una colocación mínima del 30% del total de las personas atendidas al corte del pago. No se podrá ordenar el pago si no se cuenta con esta colocación mínima. En caso de no contar con la colocación mínima requerida al cumplir el mes 11, el operador podrá solicitar el pago posteriormente, una vez cumpla con el porcentaje requerido.
- **Séptimo pago:** Se reconocerá al operador el precio del componente de colocación y atención que presentó en su oferta económica por cada persona atendida y colocada durante la vigencia del contrato, y que no haya sido reconocida y pagada aún. En este último pago se reconocerá al operador la totalidad de personas atendidas y colocadas, sin exceder los topes dispuestos en el objeto del contrato.

Fuente: Secop II

Conclusión Histórico de la SDDE: Entre 2022 y 2025, la SDDE ha desplegado una serie de programas



e iniciativas para mejorar el acceso a oportunidades de empleo y reducir las brechas existentes, tanto en la demanda como en la oferta laboral.

Con el fin de contextualizar la evolución de las estrategias de empleo implementadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se presenta una síntesis de algunos de los principales programas desarrollados entre las vigencias 2022 y 2025. Los resultados correspondientes a 2022 y 2023 se incorporan como antecedentes institucionales que evidencian la experiencia acumulada y la evolución de la política pública de empleo, mientras que las actuaciones desarrolladas durante 2024 y 2025 se enmarcan en el actual Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura 2024-2027" y constituyen el fundamento inmediato del presente proceso de contratación":

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

Otro programa relevante es **"Impulso al Empleo"**, que buscó fortalecer la ruta de empleabilidad aprovechando la infraestructura y el alcance de las Cajas de Compensación Familiar de Bogotá. Se ofrecieron dos tipos de paquetes: uno básico para reconexión laboral y otro integral con formación adicional para superar brechas en competencias. Los beneficios incluyeron capacitación accesible para no afiliados, acceso a bolsas de empleo, colocación laboral y mejora de habilidades. Al cierre de 2023, 469 personas se beneficiaron del programa, mayoritariamente mujeres, incluyendo a personas mayores, con discapacidad, LGBTI y jóvenes.

Además de estos programas, la SDDE ha implementado entre los años 2022 y 2025 otras estrategias como:

Socios de Talento Capital: la SDDE ha implementado el programa Socios de Talento Capital creado en el 2024, con un enfoque especial en la inclusión de poblaciones vulnerables. Su propósito principal es brindar servicios de gestión de empleo para mejorar las condiciones de acceso a oportunidades laborales formales. Además, se caracteriza por ofrecer dos tipos de paquetes diseñados para cubrir las diversas necesidades de los participantes, paquete básico y paquete especializado. Durante la ejecución del programa Socios Talento Capital en 2024, la SDDE alcanzó un total de 9.681 atenciones efectivas, orientadas estratégicamente hacia poblaciones con mayores barreras de empleabilidad, logrando un 65% de mujeres atendidas, el 52,5% de los atendidos correspondió a jóvenes de entre 18 y 28 años en situación de vulnerabilidad, mientras que las personas mayores de 50 años representaron el 9% del total y la población migrante representó el 3,7% de los atendidos.

Para la vigencia 2025, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) dio continuidad al programa Socios Talento Capital, incorporando los aprendizajes técnicos de la ejecución 2024 y del programa de Pago por Resultados en cuanto a las especificaciones técnicas de los servicios de gestión de empleo. El programa amplió su oferta de servicios de gestión de empleo, incluyendo registro, orientación ocupacional, valoración de riesgo de desempleo y capacitación técnica. Bajo este esquema, se alcanzaron 10.596 atenciones efectivas.

Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá: además, la SDDE ha implementado el programa de Pago por Resultados que incentiva la vinculación laboral de poblaciones vulnerables a través de un sistema de pago por desempeño. Esta iniciativa ha sido reconocida por organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como un modelo innovador para promover la inclusión laboral. Para incentivar la colocación, se incluyó en los contratos de los operadores un valor adicional por cada persona que lograra obtener un empleo formal como resultado de la atención recibida. "Pago por Resultados" no solo se enfocó en la colocación, sino que también buscó derribar las



barreras que enfrentan tanto la población como las empresas. En este sentido, el programa se articuló con el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI), que reconoce las diferentes etapas que atraviesan las personas en su camino hacia la inclusión laboral. El componente central del programa fue la colocación laboral efectiva, con un objetivo de vincular a 28,000 personas a un empleo formal. Se puso un énfasis especial en la inclusión femenina, estableciendo una meta de entre 15,000 y 23,000 mujeres con empleo. Los resultados finales, documentados en el informe de cierre del programa, superaron ampliamente las expectativas: se logró la colocación de 29.120 mujeres. Es importante precisar que estos programas se ejecutaron en los años 2022-2023.

El Programa de Pago por Resultados para la promoción del empleo en Bogotá, en su versión 2025, continúa en ejecución al momento de la elaboración del presente estudio previo, mediante los contratos suscritos con la Unión Temporal Me Empleo PxR 2025 (contrato 1205 de 2025) y la Unión Temporal Empleo Incluyente 2025 (contrato 1206 de 2025), los cuales fueron objeto de modificación, adición y prórroga, extendiendo su plazo de ejecución hasta el 4 de abril de 2027. Este programa fue diseñado para su versión 2025 por la firma Instiglio, en el marco del programa Más Pago por Resultados, financiado por el Laboratorio de Innovación de Banco Interamericano de Desarrollo, la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos de Suiza (SECO) y ejecutado por Fundación Corona, con el propósito de fortalecer el diseño e implementación del modelo de pago por resultados. Para el desarrollo de su intervención, el programa contempla una ruta integral de servicios de gestión y colocación de empleo que incluye actividades de socialización y convocatoria, registro en una plataforma autorizada del Servicio Público de Empleo, orientación ocupacional, fortalecimiento de habilidades técnicas y blandas, mitigación de barreras, acompañamiento psicosocial, preselección y remisión, seguimiento a la remisión y colocación laboral. Los contratos suscritos inicialmente tienen en total una meta de 2.722 personas atendidas para el grupo de jóvenes, mujeres y migrantes (de las cuales como mínimo el 12% corresponde a población migrante) y una meta estimada de 1.361 colocaciones para dichas poblaciones. Para la población mayor de 50 años, se estableció una meta contractual de 764 personas atendidas y una meta estimada de 382 colocaciones.

Es importante destacar que los esfuerzos de la SDDE se han visto reflejados en la disminución de la tasa de desempleo en Bogotá. Sin embargo, aún persisten desafíos en materia de empleo de poblaciones con barreras de acceso al mercado laboral formal, lo que requiere la implementación de estrategias más focalizadas y la articulación con otros actores del ecosistema laboral. Los jóvenes, las mujeres, personas migrantes y personas mayores de 50 años en Bogotá enfrentan barreras estructurales (alto desempleo, bajas tasas de participación, informalidad), educativas y de habilidades (brechas entre formación y demanda laboral), económicas (costos de capacitación), y de discriminación por edad, sexo, falta de experiencia, que dificultan su acceso a empleos formales y de calidad.

Por lo anterior, se hace indispensable intensificar la prestación de servicios de gestión de empleo en Bogotá.

En este sentido, la necesidad que sustenta la presente contratación es autónoma y complementaria a la que atienden los contratos No. 1205 y 1206 de 2025, vigentes hasta el 4 de abril de 2027, en aras de atender, de manera adicional y progresiva, una población objetivo cuya magnitud excede la capacidad de atención de los contratos actualmente en ejecución. La presente contratación se justifica, en consecuencia, no como sustituto de los contratos vigentes sino como un esfuerzo adicional, con un rediseño mixto, que tiene un porcentaje de prevalencia de beneficiarios y una diferencia en la estructura operativa por rutas y grupos dirigido a cerrar la brecha de atención identificada frente a la población vulnerable de la ciudad, cuya cobertura actual resulta insuficiente frente a la magnitud de la necesidad diagnosticada

Es fundamental dar continuidad a los esfuerzos realizados por entidades públicas y privadas, como el Programa de Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá, ejecutado durante la vigencia 2022, 2023 y 2025 que ha demostrado un impacto positivo en la generación de empleo y la inclusión laboral. Además, es crucial implementar estrategias focalizadas en las poblaciones más vulnerables, como es el caso de los jóvenes, mujeres, migrantes y personas mayores de 50 años. Estas estrategias deben orientarse a reducir las barreras de acceso al empleo, brindar capacitación relevante para las demandas del mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades.



Ahora bien, en concordancia con los objetivos y metas establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura 2024-2027” y con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las estrategias de empleabilidad lideradas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, a través de la Subdirección de Empleo y Formación, se contempla la implementación del programa Pago por Resultados para la vigencia 2026. Esta estrategia busca promover la inserción laboral efectiva de la población con mayores barreras de acceso al mercado de trabajo, mediante la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo orientados al logro de resultados verificables en materia de vinculación laboral. Para el cumplimiento de este propósito, el programa priorizará la atención de cuatro grupos poblacionales estratégicos: mujeres, jóvenes, personas migrantes y personas mayores de 50 años, quienes históricamente han enfrentado mayores dificultades para acceder a oportunidades de empleo formal. De esta manera, se espera contribuir al cumplimiento de las metas institucionales de empleabilidad, inclusión laboral y generación de empleo digno y decente para la ciudadanía bogotana.

Dentro de las bases que dieron lugar al Plan de Desarrollo, puntualmente en el desarrollo del Programa 19: Desarrollo empresarial, productividad y empleo, se determinó que “a través de este programa se reconocen las brechas en las tasas de ocupación e ingreso laboral promedio en la ciudad de algunos grupos poblacionales y de las mujeres. Por eso, se desarrollarán acciones que aporten a su autonomía económica, mediante el fortalecimiento de los mecanismos de financiación de iniciativas productivas y el impulso y aceleración de la productividad con la promoción de esquemas de pago por resultado y el fortalecimiento de las capacidades empresariales. Así mismo, se entregarán incentivos a la contratación laboral incluyente, por medio de beneficios a las empresas que formalicen la contratación de empleos a la población que enfrenta barreras de acceso al mercado laboral.”

De igual manera, es importante traer a colación que el Acuerdo que adoptó el referido Plan Distrital de Desarrollo (PDD), creó en su artículo 295 el Mecanismo de Pagos Por Resultados “para el Desarrollo Sostenible, el empleo y el emprendimiento de Bogotá para el manejo presupuestal, contable y de tesorería de los recursos financieros destinados a proyectos de generación y permanencia de empleo, emprendimiento, formación para el trabajo, ambientales y sociales, que se ejecuten bajo alguna de las modalidades de pago por resultados y para los cuales se cuente con participación de terceros del sector privado, de cooperación nacional o internacional o donantes de otra naturaleza, en calidad de pagadores, inversionistas u operadores.”

Con base en lo anterior, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) reconoce los esquemas de Pago por Resultados (PxR) como mecanismo innovador orientado a mejorar la eficiencia del gasto en programas sociales. Actualmente actúa como Presidencia y Secretaría Técnica del Comité Distrital de Pago por Resultados, una instancia de coordinación para promover la implementación de este esquema en el Mecanismo Distrital de Pago por Resultados. Adicionalmente, la SDDE cuenta con un acuerdo de cooperación con el Programa MÁS Pago por Resultados (Programa MÁS) y con el apoyo de aliados como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para incorporar esquemas de PxR en varios de sus programas que le permitan cumplir con las metas del PDD bajo su responsabilidad.

El Acuerdo 927 de 2024, que adoptó el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027, creó en su artículo 295 el Mecanismo de Pagos Por Resultados para el Desarrollo Sostenible, el empleo y el emprendimiento de Bogotá, para el manejo presupuestal, contable y de tesorería de los recursos financieros destinados a proyectos de generación y permanencia de empleo, emprendimiento, formación para el trabajo, ambientales y sociales que se ejecuten bajo alguna de las modalidades de pago por resultados. Dicho mecanismo fue reglamentado mediante el Decreto Distrital 442 de 2024, cuyo artículo 13 contiene las condiciones mínimas de los proyectos bajo este mecanismo.



La SDDE actúa como Presidencia y Secretaría Técnica del Comité Distrital de Pago por Resultados, instancia de coordinación que aprueba los esquemas distritales de PxR. La SDDE cuenta además con un acuerdo de cooperación con el Programa MÁS Pago por Resultados y con apoyo técnico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) — operación CO-T1683 — para incorporar esquemas de PxR en sus programas de empleo.

El Comité Distrital de Pago por Resultados aprobó los ajustes propuestos al diseño del Programa de Pago por Resultados en Empleo para la vigencia 2026 mediante la sesión realizada el 25 de junio de 2026. Los ajustes al diseño del programa fueron realizados con el apoyo de dos consultores contratados directamente por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El Programa de Pago por Resultados en Empleo 2026 tiene como objetivo fomentar la colocación laboral en empleo formal de población vulnerable, mediante estrategias integrales de desarrollo de capacidades e intermediación laboral que respondan a las necesidades de la población objetivo y a las dinámicas sectoriales de la ciudad, contribuyendo a la meta de colocaciones establecida en el PDD y en el proyecto de inversión 8163. El programa tendrá una duración de doce (12) meses, en la medida en que su diseño técnico contempla una operación integral y continua que inicia con un periodo de alistamiento operativo de hasta un mes, seguido por una fase sostenida de convocatoria, validación de elegibilidad, atención (que incluye la prestación de diferentes servicios de gestión de empleo como registro de hoja de vida, orientación, fortalecimiento de habilidades blandas y técnicas, mitigación de barreras e intermediación laboral), seguimiento y verificación, y concluye con un cierre técnico en el último mes de ejecución. Adicionalmente, el modelo exige mantener durante toda la ejecución la composición poblacional mínima de cada grupo, la distribución metodológica de rutas y la verificación de colocaciones, bajo un esquema de pago por resultados que reconoce atenciones y colocaciones efectivamente verificadas por la SDDE. En ese sentido, el horizonte de doce meses resulta necesario para garantizar la captación progresiva de participantes, el desarrollo completo de las rutas diferenciadas, la maduración de los procesos de fortalecimiento de habilidades y remisión a vacantes, la consolidación de colocaciones laborales verificadas y la validación acumulada.

En este contexto, para la vigencia 2026 se plantea la implementación del programa **Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá** con un enfoque de atención dirigido a prestar los servicios de gestión y colocación de empleo a mujeres, migrantes, personas mayores de 50 años y jóvenes, quienes hacen parte de esta focalización para garantizar una intervención efectiva y el cumplimiento de los compromisos institucionales adquiridos.

El histórico de la contratación de la SDDE permite evidenciar que la Entidad ha desarrollado de manera continua, desde la vigencia 2021, diferentes programas orientados a la gestión de empleo y la promoción de la colocación laboral, mediante esquemas de contratación competitivos y la participación de diversos operadores especializados, entre ellos cajas de compensación familiar, uniones temporales, fundaciones y empresas especializadas en servicios de empleabilidad. La experiencia acumulada en procesos adelantados bajo modalidades como Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y procesos competitivos del Decreto 092 de 2017; así mismo los requisitos habilitantes, y en relación a la forma de pago durante las últimas vigencias el pago a los contratistas se estructuró mediante porcentajes, sin embargo para el proceso adelantando en la vigencia 2025 se estructuró de forma que se pueda pagar sobre los resultados obtenidos (atención y colocación) y se mantendrá en el presente proceso teniendo en cuenta que se alinea con el cumplimiento de la ejecución del programa, la disponibilidad presupuestal, los cuales están acorde con las metas, lineamientos y políticas públicas vigentes.

En consecuencia, el presente proceso responde a una demanda institucional sostenida y plenamente justificada, encaminada a garantizar la continuidad de la estrategia de Pago por Resultados.

4.3 Adquisición de Otras Entidades



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 66 de 103

NOMBRE ENTIDAD	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS - UAESP		
Contratista	KUEPA EDUTECH SAS UT ME EMPLEO SIN BARRERAS		
Número proceso	SPE-SP-LP-001-2024		
Modalidad de Selección	Licitación pública		
Fecha de Firma	16/07/2024		
Objeto del Contrato	implementar el programa de acceso al mercado laboral formal y mitigación de barreras en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas para población víctima del conflicto armado y otras poblaciones de difícil colocación.		
Valor total del contrato	\$2.320.908.142 \$2.678.992.920		
Experiencia	Criterio habilitante	Condición necesaria	Observación
	Prestador autorizado del SPE	El proponente o uno de los aliados, en caso de proponente plurales, debe ser prestador autorizado del SPE	Adjuntar la respectiva resolución vigente al momento de presentación de la propuesta y durante la ejecución del contrato.
	Experiencia general	Tener registrados en el RUP un máximo de cinco (5) contratos liquidados o terminados con los RUP cuyo objeto o actividades estén relacionados con temas de <u>empleo</u> , cuya sumatoria sea igual o superior al 100% del presupuesto oficial del lote que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En el caso de emprendimientos y empresas de mujeres o MiPymes será igual o superior al 90% del presupuesto oficial del lote que se presente, presentando máximo (7) contratos liquidados o terminados.	Deberá presentar en formato establecido para contratos suscritos a partir del año 2007 Experiencia no válida para criterios ponderables En caso de proponente plurales, alguno de sus miembros deberá tener la experiencia inscrita en el RUP en



	Experiencia específica	Presentar mínimo (1) certificación de contratos, actas de liquidación o actas de terminación relacionados con temas de <u>empleo para una de las poblaciones con barreras de inclusión laboral mencionadas en el Anexo 1 sobre especificaciones técnicas</u> dentro del número máximo estipulado.	la experiencia máxima en el sector en los términos del número 2.5 del artículo 2.2.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015
	Experiencia del equipo de trabajo	Presentar al gerente con dedicación exclusiva al proyecto quien debe tener título universitario, técnico laboral, técnico profesional y tecnólogo y mínimo 3 años de experiencia en el liderazgo o gerencia de programas de empleo	Se demuestra a partir de la hora de vida con soportes

Indicadores Financieros	Indicadores financieros	Proponente singular formula	Proponente plural formula	Indicadores requeridos por la entidad
	Liquidez	(Activo Corriente / Pasivo Corriente)	$\frac{((\text{Activo Corriente1} \times \% \text{ participación}) + (\text{Activo Corriente2} \times \% \text{ participación} + \dots))}{((\text{Pasivo Corriente1} \times \% \text{ participación} + \text{Pasivo Corriente 2} \times \% \text{ participación} + \dots))}$	Mayor o igual a 0.8
	Nivel de endeudamiento	$(\text{Pasivo Total} / \text{Activo Total}) \times 100$	$\frac{((\text{Pasivo Total1} \times \% \text{ participación}) + (\text{Pasivo Total1} \times \% \text{ participación} + \dots))}{((\text{Activo Total1} \times \% \text{ participación} + \text{Activo Total2} \times \% \text{ participación} + \dots))}$	Menor o igual a 70%
	Razón de cobertura de intereses	(Utilidad operacional/ gastos de intereses)	$\frac{((\text{Utilidad operacional1} \times \% \text{ participación} + \text{Utilidad operacional2} \times \% \text{ participación} + \dots) / ((\text{Gastos de intereses1} \times \% \text{ participación} + \text{Gastos de intereses2} \times \% \text{ participación} + \dots))$	Mayor o igual a 0.12

Factores de Ponderación	CRITERIO		MÁXIMO PUNTAJE PARA OBTENER
	Oferta en municipios diferentes a Bogotá, Cali y Medellín		54
	Precio de eficiencia		34.5
	Mipymes		0.25
	Emprendimientos Y Empresas De Mujeres		0.25
	Apoyo a la Industria Nacional		10
	Vinculación de Trabajadores con Discapacidad		1
	TOTAL		100



Garantías	Tipo de amparo / garantía	Aplica (si/no)	% de amparo		Duración
	Garantía de cumplimiento	SI	20%	Del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más
	Garantía de calidad de servicios	SI	20%	Del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más
	Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones	SI	5%	Del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.
	Otra(s): Garantía de seriedad de la propuesta o de la oferta	SI	10%	Del valor de la propuesta	Desde la presentación de la oferta y tres (3) meses más.
Forma de Pago	- Un primer pago correspondiente al 30% de los aportes realizados por la Unidad del SPE para cada contrato de lote adjudicado, una vez se haya recibido y aprobado por parte del supervisor el cronograma, el manual operativo del contrato, así como el plan de trabajo detallado respectivo. - Un segundo pago de hasta el 25% de los aportes realizados por la Unidad del SPE, una vez se haya recibido y aprobado por parte del supervisor los formatos y documentos establecidos como soporte de la atención a los participantes del programa, con respecto a i) 35% de los atendidos por paquete de conexión laboral y ii. 35% de los atendidos por paquete de mitigación de barreras. - Un tercer pago de hasta el 35% de los aportes realizados por la Unidad del SPE, una vez se haya recibido y aprobado por parte del supervisor los formatos y documentos establecidos como soporte de la atención a los participantes del programa, con respecto a i. 45% adicional, para un total de 80% de los atendidos por paquete de conexión laboral y ii. 40% adicional, para un total de 80% de los atendidos con paquete de mitigación de barreras. - Un cuarto pago de hasta el 10% de los aportes realizados por la Unidad del SPE, una vez se haya recibido y aprobado por parte del supervisor los formatos y documentos establecidos como soporte de la atención a los participantes del programa, con respecto a i. 20% restante, para un total de 100% de los atendidos por paquete de conexión laboral y ii. 20% adicional, para un total de 100% de los atendidos con paquete de mitigación de barreras.				

NOMBRE ENTIDAD	AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN
Número proceso	CD-ARN-1160-2025
Modalidad de Selección	CONVENIO COOPERACIÓN INTERNACIONAL
Fecha de Firma	4/09/2025
Objeto del Convenio	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para facilitar la implementación de la Estrategia de Inclusión laboral diseñada por la ARN, con un enfoque diferencial que garantice la participación efectiva de personas en proceso de reincorporación, especialmente aquellas con discapacidad y otros enfoques poblacionales priorizados
Valor total del contrato	\$2.857.142.857



Experiencia	6. DETERMINACIÓN DE LA RECONOCIDA IDONEIDAD Y EXPERIENCIA DE LA ESAL 6.1 We Effect cuenta con las siguientes atribuciones: Redes y Alianzas: We Effect es una organización de desarrollo, propiedad de 60 empresas y movimientos cooperativos o de propiedad colectiva de consumidores de Suecia, comprometida con un mundo sostenible y equitativo, donde las personas que viven en situación de pobreza—especialmente en las zonas rurales—puedan mejorar sus vidas a través de la cooperación, la autodeterminación y la igualdad de género. La amplia experiencia de las empresas que la constituyen en modelos de negocio cooperativos y en beneficios centrados en las personas asociadas enriquece el trabajo de We Effect, a través de sus redes de cooperación permite un mayor impacto a nivel local.																									
Indicadores Financieros	No Aplica																									
Factores de Ponderación	No Aplica																									
Garantías	No Aplica																									
Forma de Pago	La ARN realizará el desembolso de los recursos del convenio, así: <table><tr><th>No. Pago</th><th>Desembolsos Vigencia</th><th>y</th><th>Porcentaje</th><th>Valor</th></tr><tr><td>Primer Desembolso</td><td>Mes 2 (2025)</td><td></td><td>25 %</td><td>\$ 500.000.000</td></tr><tr><td>Segundo Desembolso</td><td>Mes 7 (2026)</td><td></td><td>35 %</td><td>\$ 800.000.000</td></tr><tr><td>Tercer Desembolso</td><td>Mes 9 (2026)</td><td></td><td>40%</td><td>\$ 700.000.000</td></tr><tr><td>Total</td><td></td><td></td><td>100%</td><td>\$ 2.000.000.000</td></tr></table>	No. Pago	Desembolsos Vigencia	y	Porcentaje	Valor	Primer Desembolso	Mes 2 (2025)		25 %	\$ 500.000.000	Segundo Desembolso	Mes 7 (2026)		35 %	\$ 800.000.000	Tercer Desembolso	Mes 9 (2026)		40%	\$ 700.000.000	Total			100%	\$ 2.000.000.000
No. Pago	Desembolsos Vigencia	y	Porcentaje	Valor																						
Primer Desembolso	Mes 2 (2025)		25 %	\$ 500.000.000																						
Segundo Desembolso	Mes 7 (2026)		35 %	\$ 800.000.000																						
Tercer Desembolso	Mes 9 (2026)		40%	\$ 700.000.000																						
Total			100%	\$ 2.000.000.000																						

Conclusión: Frente a los procesos adelantados por las demás entidades, se evidencia que se ha contratado mediante convenios de cooperación internacional y licitación pública, así mismo; que los requisitos habilitantes se definieron conforme a la experiencia e idoneidad requeridas por cada una de las entidades contratantes. Para la forma de pago y desembolso fueron establecidos con porcentajes sobre el valor del contrato y/o convenio, por otra parte para la licitación pública se evidencia que los requisitos técnicos habilitantes guardan relación con lo requerido en el presente proceso.

5. ESTUDIO DE LA OFERTA

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 y de los lineamientos establecidos por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente para la elaboración de estudios del sector, se realizó el análisis del mercado correspondiente a los servicios especializados de gestión y colocación de empleo bajo el esquema de Pago por Resultados (PxR).

El presente análisis tiene como propósito identificar las condiciones de oferta existentes en el mercado, los principales actores que participan en la prestación de servicios de empleo, las capacidades técnicas, operativas y financieras disponibles, así como las características de competencia que permitan estructurar adecuadamente el proceso de contratación y garantizar la selección objetiva del contratista.

Teniendo en cuenta que el Programa de Pago por Resultados para la promoción del empleo en Bogotá busca la atención de mujeres, jóvenes, personas migrantes y personas mayores de 50 años mediante la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo orientados al logro de resultados verificables en materia de vinculación laboral formal, resulta necesario analizar la capacidad del mercado para responder a los requerimientos técnicos del programa, particularmente en aspectos relacionados con la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ 1522	Proceso: Gestión Contractual		Código:	GCR-P7-F7
	ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa		Versión:	01
			Fecha:	01/04/2026
			Página:	70 de 103

intermediación laboral, orientación ocupacional, fortalecimiento de habilidades, mitigación de barreras de acceso al empleo y seguimiento a resultados de colocación.

De igual forma, el análisis permite verificar la existencia de pluralidad de oferentes, identificar experiencias previas en la ejecución de programas de empleo con enfoque de resultados y establecer referentes económicos que contribuyan a la determinación del presupuesto oficial del proceso, garantizando condiciones de eficiencia, transparencia y competencia.

5.1. Análisis de la Oferta

En el caso específico del presente proceso, el mercado cuenta con diversos actores que disponen de la capacidad técnica, operativa y administrativa para desarrollar estrategias de intermediación laboral, orientación ocupacional, fortalecimiento de habilidades blandas y técnicas, acompañamiento psicosocial, mitigación de barreras de acceso al empleo y seguimiento a la colocación laboral formal, actividades que constituyen los componentes fundamentales del Programa de Pago por Resultados de la SDDE.

Adicionalmente, la experiencia acumulada en la ejecución de programas como Empleo Incluyente, Impulso al Empleo, Socios Talento Capital y las versiones anteriores del Programa de Pago por Resultados ha permitido consolidar un ecosistema de organizaciones especializadas en la prestación de servicios de empleo, con presencia en Bogotá y capacidad para atender poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral formal.

De acuerdo con la información recopilada mediante consultas al mercado, análisis de procesos contractuales similares y revisión de los actores habilitados dentro del Servicio Público de Empleo, se evidencia la existencia de un número significativo de potenciales oferentes, lo cual permite prever condiciones adecuadas de competencia y pluralidad dentro del proceso de selección. Esta situación favorece la participación de diferentes organizaciones especializadas y contribuye al cumplimiento de los principios de transparencia, economía y selección objetiva que rigen la contratación estatal.

Haciendo uso de la Herramienta de análisis de oferta¹⁴ y filtrando los códigos UNSPSC No. 801115, 801116, 801117, 861015, 861016, 861017, 861018, 861115, 861116, 861217, 861218, 861319, 861320, 861415, 931415, 931418, se identifica que para el año 2025 se suscribieron 142.562 contratos menores o iguales a \$4.000 millones por un valor total de \$7,8 billones con 100,83 mil proveedores ubicados en la ciudad de Bogotá D.C. donde se destacan los siguientes por número de contratos suscritos y valor total:

¹⁴ <https://www.colombiacompra.gov.co/analisis-de-datos-de-compra-publica/modelo-de-abastecimiento-estrategico>



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 71 de 103





SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 72 de 103



Teniendo en cuenta que como requisito habilitante el proponente deberá ser prestador del servicio de empleo – SPE, de acuerdo con la información publicada por el servicio de empleo con corte al mes De Enero de 2026:

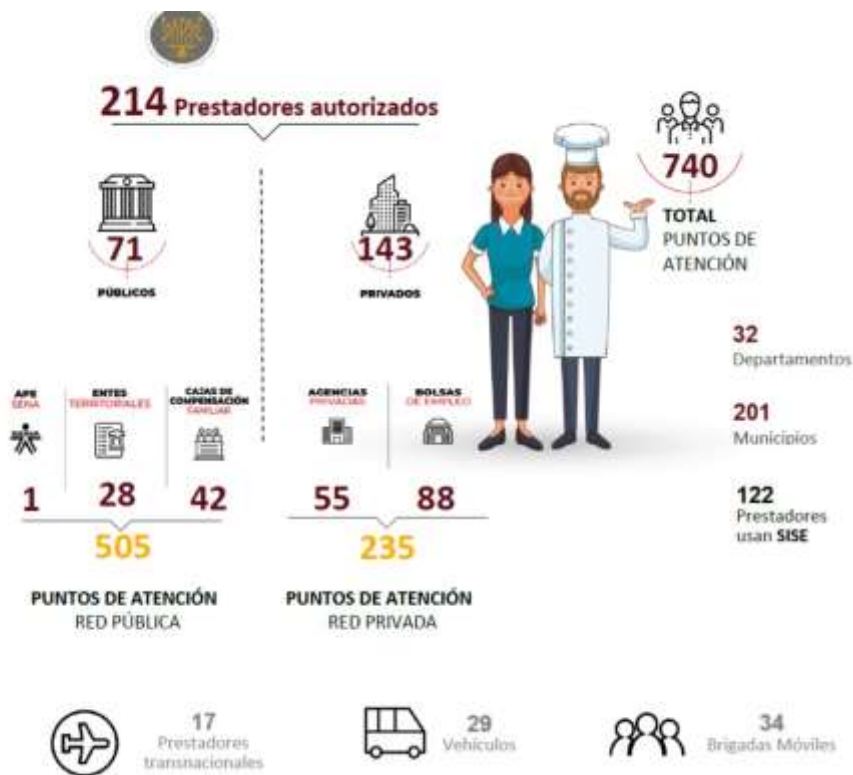


SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 73 de 103



Fuente: SPE

Prestador	Clase de Prestador	Naturaleza del Prestador Público / Privado
THT THE TALENT SYSTEM S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ACIERTA HEADHUNTER S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ADECCO	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ALCALDÍA DE BARRANQUILLA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE ENVIGADO	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDIA DE FACATATIVÁ	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE GUAMAL	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE ITAGÜÍ	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE LA ESTRELLA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE PALMIRA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 74 de 103

Prestador	Clase de Prestador	Naturaleza del Prestador Público / Privado
	Territorial	
ALCALDÍA DE POPAYÁN	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE PUERTO GAITÁN	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE SABANETA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE SANTA MARTA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE TOCANCIPÁ	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE ACACIAS	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ALCALDÍA DE CASTILLA LA NUEVA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ANDI MÁS EMPLEO S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ÁREA METROPOLITANA DE BARRANQUILLA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
ARISTOS CONSULTORES DE GERENCIA	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ARQUIUS COLOMBIA S.A.S (NORMANBROADBENT)	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ASENSUS LAB S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ASOCIACIÓN CÁMARA DE COMERCIANTES LGBT DE COLOMBIA	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ASOCIACION DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	Otra Bolsa de Empleo	PRIVADOS
ASOCIACIÓN INTEGRAL DE TRABAJADORES DE TAURAMENA ASOINTRA	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - ASENOF	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
CAFABA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
CAFAM	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
CAFAMAZ	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de	PÚBLICOS



Prestador	Clase de Prestador	Naturaleza del Prestador Público / Privado
	Compensación Familiar	
CAFASUR	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CALDAS - CONFA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
CAJACOPI	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
CAJAMAG	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
CAJASAI	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
CAJASAN	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
CEAL AGENCIA DE EMPLEO S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS

Prestador	Clase de Prestador	Naturaleza del Prestador Público / Privado
COALLY S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
COFREM	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COLEGIO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ADMINISTRACIÓN- CESA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
COLEGIO INTEGRADO NACIONAL DE ORIENTE DE CALDAS – IES CINOC	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
COLSUBSIDIO	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMBARRANQUILLA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

**ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa**

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 76 de 103

COMCAJA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFABOY	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFACA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFACASANARE	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFACAUCA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFACESAR	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFACHOCÓ	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFACOR	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFACUNDI	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFAGUAJIRA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFAMA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFAMILIAR ATLÁNTICO	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFAMILIAR CARTAGENA DE INDIAS	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFAMILIAR HUILA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFAMILIAR NARIÑO	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFAMILIAR RISARALDA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFANDI	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFANORTE	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFAORIENTE	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de	PÚBLICOS



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 77 de 103

	Compensación Familiar	
COMFAPUTUMAYO	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFASUCRE	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFATOLIMA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS

Prestador	Clase de Prestador	Naturaleza del Prestador Público / Privado
COMFENALCO ANTIOQUIA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFENALCO CARTAGENA DE INDIAS	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFENALCO QUINDIO	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFENALCO SANTANDER	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFENALCO TOLIMA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFENALCO VALLE	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMFIAR	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMPENSAR	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS
COMPETENCIA HUMANA S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
COOPCONSULTORES S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO SIN FRONTERAS S.A.S.	Otra Bolsa de Empleo	PRIVADOS
CORPORACIÓN INDUSTRIAL MINUTO DE DIOS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

**ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa**

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 78 de 103

CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR-CUN	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE DE SUCRE - CORPOSUCRE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE-CECAR	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS- UNIMINUTO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
CORPORACIÓN VOLVER A LA GENTE	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
CREWIT RESOURCING COLOMBIA S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
DGNET COLOMBIA/COMPUTRABAJO	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
DIGITAL BUSINESS CENTER S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
DISRUPTIA S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
DISTRITO ESPECIAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
EDITORIAL KUEPA	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
EGON ZEHNDER SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERIA JULIO GARAVITO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN ACCIÓN INTERNA	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
FUNDACIÓN ACERTAR FORMAMOS PERSONAS APOYAMOS EMPRESAS	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

**ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa**

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 79 de 103

FUNDACION COLOMBIA INCLUYENTE	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
-------------------------------	--	----------

Prestador	Clase de Prestador	Naturaleza del Prestador Público / Privado
FUNDACION DANNY	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
FUNDACIÓN TEXMODAS	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO DE ARÉVALO - UNITECNAR	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CLARETIANA - UNICLARETIANA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE LA SALUD FUCS	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ – UNIEMPRESARIAL	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN N. CORPAS	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACION UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA -UNINAVARRA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA UNIMONSERRATE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
GENERACION DE TALENTOS SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
GENTE COMPETENTE S.A.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS



GENTE ESTRATEGICA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
HOLDING CONSULTANTS	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
HOYTRABAJAS.COM S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
HUNTY JOBS S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO AMERICANA- ÚNICA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO DE YUMBO – IMETY	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DE BUCARAMANGA –IMEBU.	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO- ITM	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
IT HUNTERS SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
JDV PARTNERS S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
KEY EXECUTIVES HEADHUNTER S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
LABORINTOS S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
LEADERSEARCH SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
LINAJJE SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
LOGISTIC CHAIN & FINANCIAL SOLUTIONS S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
MAGNETO GLOBAL S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
MANPOWER PROFESSIONAL LTDA	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
MICHAEL PAGE INTERNATIONAL COLOMBIA SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
MIEMPLEO S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
MUNICIPIO DE BELLO	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
MUNICIPIO DE CALDAS	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código:

GCR-P7-F7

Versión:

01

Fecha:

01/04/2026

Página:

81 de 103

Prestador	Clase de Prestador	Naturaleza del Prestador Público / Privado
MUNICIPIO DE CHÍA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
MUNICIPIO DE FUNZA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
MUNICIPIO DE PEREIRA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
MUNICIPIO DE RIONEGRO	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS
POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
POLITECNICO GRAN COLOMBIANO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
POLITÉCNICO INTERNACIONAL	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
PSYCONOMETRICS SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
REQLUT COLOMBIA SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
RG PRINCIPAL COLOMBIA S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
SENA	Agencia Pública de Empleo del SENA	PÚBLICOS
SERES CONSULTING S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
SOCIEDAD BD GUIDANCE SAS BIC	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA BOGOTÁ, D.C.	Otra Bolsa de Empleo	PRIVADOS
TALENTOP S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
TICJOB S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
UNICIENCIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIA COLOMBIA S A S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación	PRIVADOS



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

**ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa**

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 82 de 103

BUCARAMANGA	Superior	
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD CENTRAL	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE LA SABANA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE MANIZALES	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE MEDELLIN	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DE SUCRE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DEL CAUCA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS



Prestador	Clase de Prestador	Naturaleza del Prestador Público / Privado
UNIVERSIDAD DEL NORTE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DEL PACIFICO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DEL QUINDIO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD DEL VALLE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD EAN	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD EIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD ICESI	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD LIBRE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD MARIANA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA - UPTC	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD SANTANDER - UDES	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
UNIVERSITARIA AGUSTINIANA-UNIAGUSTINIANA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS
VINCUSAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

Proceso: Gestión Contractual

ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de
selección: Licitación Pública, Selección Abreviada
de Menor Cuantía y Subasta Inversa

Código: GCR-P7-F7
Versión: 01
Fecha: 01/04/2026
Página: 84 de 103

VOSAVOS SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS
TOTAL GENERAL		214

Conclusión: El análisis de la información contenida en la Herramienta de Visualización del Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE) permite concluir que el mercado asociado a los códigos UNSPSC y el requisito habilitante de ser prestadores del Servicio de Empleo – SPE relacionados con el objeto del presente proceso contractual presenta un alto nivel de madurez, dinamismo y especialización, evidenciado en el significativo número de contratos adjudicados y el volumen de recursos ejecutados en actividades relacionadas con servicios de recursos humanos, servicios sociales y comunitarios, formación y capacitación, las cuales guardan una relación directa con las obligaciones que serán desarrolladas en el marco del contrato.

Asimismo, el MAE evidencia una participación predominante de proveedores nacionales, lo que refleja la existencia de un mercado competitivo y con amplia capacidad para atender las necesidades de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. No obstante, dichos proveedores deberán cumplir con el requisito habilitante de SPE, por tanto, solamente 214 proveedores estarían en la capacidad de cumplir para el presente proceso contractual.

En consecuencia, el análisis de la oferta permite concluir que existen condiciones suficientes para adelantar el presente proceso de selección bajo criterios de competencia efectiva, selección objetiva y eficiencia en el uso de los recursos públicos. Así mismo, la información obtenida constituye un insumo técnico para definir requisitos habilitantes, factores de evaluación y condiciones de participación proporcionales a la complejidad del objeto contractual, garantizando que concurren oferentes con la capacidad técnica, operativa, administrativa y financiera necesaria para ejecutar satisfactoriamente el programa de gestión y colocación de empleo bajo el esquema de Pago por Resultados.

5.2. Análisis de oferentes en el mercado

La oferta del mercado para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo en Colombia está conformada principalmente por prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades sin ánimo de lucro, instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, firmas consultoras especializadas en empleabilidad, fundaciones y organizaciones con experiencia en programas de inclusión laboral y desarrollo de capacidades para el empleo.

La Secretaría Distrital de Desarrollo económico procedió a publicar la Solicitud de Información a Proveedores - SIP haciendo uso del SECOP II el día 01/06/2026, con el número de evento SDDE-SIP-054-2026¹⁵, por un término de 5 días. De este ejercicio se recibieron cuatro (4) cotizaciones de prestadores autorizados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - SPE:

¹⁵<https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.10339350&isFromPublicArea=True&isModal=False>



Entidad oferente	NIT	Ciudad	Información de contacto (teléfono)	Experiencia en gestión de empleo (meses)	Experiencia con entidades del estado (meses)
Fundación Universitaria Monserrate – UNIMONSERRATE	860513077	Bogotá	3017670331	12	153
Holding Consultants	900143612	Bogotá	3143709903	24	228
Disruptia SAS	901196915	Bogotá	3196311798	84	0
KUEPA EDUTECH S.A.S	900241770	Bogotá	3218548966	120	45

Las cotizaciones evidencian una variación significativa entre el menor y el mayor valor ofertado. Esta dispersión es esperable dada la naturaleza del modelo de Pago por Resultados, en el cual cada operador estructura de manera independiente sus costos de atención, acompañamiento, formación, intermediación laboral, seguimiento y colocación efectiva de beneficiarios.

La oferta de UNIMONSERRATE presenta el menor valor unitario promedio para todos los grupos poblacionales. No obstante, aunque cuenta con una trayectoria institucional amplia, reporta únicamente 12 meses de experiencia específica en gestión de empleo para poblaciones con barreras de acceso al mercado laboral, aspecto que podría incidir en la capacidad operativa requerida para la ejecución del programa.

Por su parte, Disruptia S.A.S. presenta una cotización intermedia, manteniendo un valor uniforme de \$2.300.000 por persona para los cuatro grupos poblacionales. La empresa acredita 84 meses de experiencia específica en gestión de empleo, lo que refleja una trayectoria relevante en la materia y una estructura de costos competitiva frente al mercado consultado.

Kuepa Edutech S.A.S. acredita la mayor experiencia específica en gestión de empleo entre los oferentes analizados, con 120 meses. Sus valores unitarios muestran una diferenciación moderada entre grupos poblacionales, incorporando un mayor reconocimiento económico para las poblaciones que tradicionalmente presentan mayores barreras de inserción laboral.

Finalmente, Holding Consultants presenta la cotización más alta. Aunque reporta 24 meses de experiencia específica en gestión de empleo para poblaciones vulnerables, acredita 228 meses de experiencia con entidades estatales, lo que evidencia un amplio conocimiento en contratación pública y ejecución de proyectos con el sector público. Los valores ofertados son considerablemente superiores a los demás proponentes, particularmente para los grupos de migrantes y jóvenes.

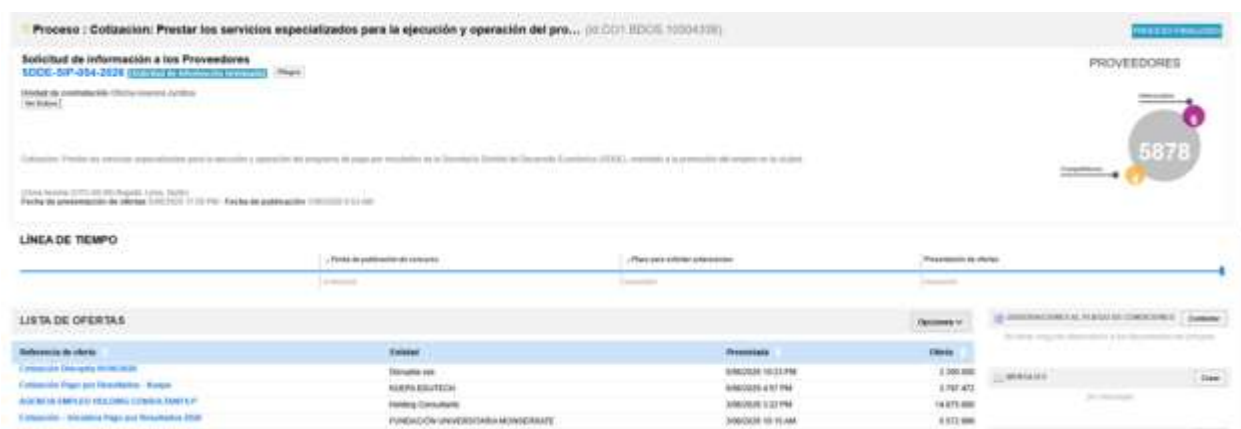
El análisis de mercado realizado permite concluir que existe una oferta plural de operadores con capacidades para ejecutar programas de empleabilidad bajo esquemas de Pago por Resultados. Las cotizaciones obtenidas evidencian que el valor de mercado para la prestación del servicio oscila entre \$1.699.999 y \$6.545.000 por persona, dependiendo de la estructura operativa, experiencia, alcance de los servicios y estrategia de intervención propuesta por cada operador.

Asimismo, se identifica que los oferentes con mayor experiencia específica en gestión de empleo tienden a presentar estructuras de costos intermedias o altas, mientras que las ofertas de menor valor no necesariamente corresponden a los operadores con mayor trayectoria en este tipo de programas. En consecuencia, para la determinación del presupuesto oficial resulta pertinente considerar el comportamiento integral de las cotizaciones recibidas, la experiencia acreditada por los operadores, los

 SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión Contractual		Código:	GCR-P7-F7
	ESTUDIO DEL SECTOR Modalidades de selección: Licitación Pública, Selección Abreviada de Menor Cuantía y Subasta Inversa		Versión:	01
			Fecha:	01/04/2026
			Página:	86 de 103

riesgos asociados al cumplimiento de resultados y las condiciones técnicas establecidas en el anexo técnico, garantizando la viabilidad financiera y operativa del programa.

En el marco del análisis de oferentes del mercado, se evidenció que, aunque en el evento de cotización adelantado por la entidad únicamente se recibieron cuatro (4) cotizaciones, existe una amplia pluralidad de posibles proveedores con capacidad para ejecutar el objeto contractual. En efecto, la identificación general del mercado permitió establecer la existencia aproximada de 5.878 proveedores potenciales, relacionados con los códigos UNSPSC asociados al proceso.



Ahora bien, para el caso específico de la ciudad de Bogotá D.C., y conforme al análisis realizado por códigos CIU, se evidencia una importante concentración de potenciales oferentes en actividades económicas directamente relacionadas con el objeto del presente proceso contractual. Se identifican 119 empresas dedicadas a otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CIU M7490), 63 empresas dedicadas a actividades de empresas de servicios temporales (CIU N7820), 24 empresas correspondientes a establecimientos que combinan diferentes niveles de educación (CIU P8530), 10 empresas dedicadas a otros tipos de educación (CIU P8559), 7 empresas especializadas en provisión de talento humano (CIU N7830), 4 empresas de apoyo a la educación (CIU P8560), 2 agencias de gestión y colocación de empleo (CIU N7810), así como entidades dedicadas a la educación técnica profesional y educación universitaria. Estas actividades económicas guardan una relación directa con la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, orientación ocupacional, fortalecimiento de competencias laborales, formación para el trabajo y provisión de talento humano requeridos para la ejecución del contrato.

De acuerdo con datos de la Superintendencia de Sociedades, el sector empresarial para 2025, El estudio revela una estructura empresarial diversa y representativa de la realidad económica del país. Desde una perspectiva sectorial, el 35,87% de las empresas pertenece al sector servicios, seguido del comercio (28,57%), la manufactura (16,14%), la construcción (10,89%), el sector agropecuario (7,2%) y el minero-hidrocarburos, que, aunque representa una menor proporción (1,33%), mantiene un papel clave en las economías regionales. En el análisis por subsectores, las actividades inmobiliarias destacan con una participación del 21,21%, consolidándose como una de las principales fuentes de rentabilidad y crecimiento dentro del universo de las pequeñas y medianas empresas del país, para el sector servicios —el más representativo con 9.925 sociedades— genera 4,4 billones en ganancias, siendo las actividades inmobiliarias las de mayor peso (32%), seguidas por los servicios financieros y administrativos, lo que reafirma su papel en la consolidación del tejido económico nacional. lo que evidencia un mercado ampliamente conformado por Mipymes con capacidad para participar en procesos de contratación pública. En consecuencia, se identifican condiciones favorables de pluralidad de oferentes y competencia efectiva, permitiendo a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico estructurar un proceso de selección que garantice la libre concurrencia, la selección objetiva y la participación de un número significativo de



potenciales proponentes con capacidad técnica, operativa y administrativa para ejecutar el objeto contractual.

Tamaño empresarial	Plenas- Individuales	Pymes- Individuales	Total
M7490 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p.	19	187	206
N7810 - Actividades de agencias de gestión y colocación de empleo		2	2
N7820 - Actividades de empresas de servicios temporales	13	127	140
N7830 - Otras actividades de provisión de talento humano	2	18	20
P8530 - Establecimientos que combinan diferentes niveles de educación	2	49	51
P8541 - Educación técnica profesional		2	2
P8543 - Educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas	1		1
P8559 - Otros tipos de educación n.c.p.	2	10	12
P8560 - Actividades de apoyo a la educación		4	4
Total	39	399	438

Fuente: Sistema Integrado de Información Societaria de la Superintendencia de Sociedades para la vigencia 2025

5.3. Identificación de MIPYMES y Empresas de Mujeres.

- **Análisis de Mipymes¹⁶**

En Colombia el segmento empresarial está clasificado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, esta clasificación estuvo reglamentada en la Ley 590 de 2000 conocida como la Ley Mipymes y sus modificaciones (Ley 905 de 2004); y posteriormente por el Decreto MinCIT No. 957 del 5 de junio de 2019, que rige actualmente.

Cuadro clasificación por ventas valores en pesos equivalentes a clasificación en UVT, cifras en pesos.

¹⁶ <https://www.bancoldex.com/es/sobre-bancoldex/quienes-somos/clasificacion-de-empresas-en-colombia-200>



Cuadro clasificación 2026 1 UVT= \$52.374 pesos:

Clasificación	Manufactura	Servicios	Comercio
Microempresas	Hasta \$1.234.088.562	Hasta \$1.727.713.512	Hasta \$2.344.731.606
Pequeñas empresas	Superior a \$1.234.088.562 y hasta \$10.736.408.130	Superior a \$1.727.713.512 y hasta \$6.910.801.674	Superior a \$2.344.731.606 y hasta \$22.583.459.304
Medianas empresas	Superior a \$10.736.408.130 y hasta \$90.950.855.310	Superior a \$6.910.801.674 y hasta \$25.298.422.716	Superior a \$22.583.459.304 y hasta \$113.164.082.808
Grandes empresas	Superior a \$90.950.855.310	Superior a \$25.298.422.716	Superior a \$113.164.082.808

De acuerdo con el informe de **Dinámica de Creación de Empresas en Colombia - Primer trimestre 2025** realizado por Confecámaras¹⁷ y publicado en julio de 2025, durante el primer semestre de 2025 se registraron 173.907 empresas, cifra mayor que representa un aumento de 1,9% con respecto al mismo período de 2024, donde nacieron 170.741 empresas. Del total de empresas registradas en 2025, el 74% corresponden a personas naturales y el 26% a sociedades. La creación personas naturales aumentó para el primer semestre de 2025 con respecto al primer semestre de 2024. Las personas naturales pasaron de 125.849 a 129.048, lo que representa una variación de 2,5%.

Entre 2024 y el primer semestre de 2025, el número de sociedades se mantuvo estable, con una variación mínima de 0,1%.

El sector de comercio presentó la mayor contribución en la creación de empresas para el primer semestre de 2025, con un aumento del 3,3% en el número de empresas. Por el contrario, el sector de construcción fue el que menos contribuyó en la creación de empresas con una disminución del 8,2% en el número de empresas creadas.

Durante el primer semestre de 2025, el 44% de las empresas nuevas crearon al menos un empleo.

De las nuevas empresas que generaron empleo, el 39% de ellas pertenecen al subsector de comercio al por mayor y al por menor, 17% a alojamiento y servicios de comida, 10% a industrias manufactureras, 6% a actividades profesionales, científicas y técnicas y 5% a otras actividades de servicios.

Creación de empresas en Colombia

De acuerdo con el DANE, durante el primer trimestre de 2025 la economía colombiana mostró un crecimiento moderado, con un aumento del PIB del 2,7% frente al mismo periodo de 2024, lo que refleja una recuperación de la actividad productiva tras los choques recientes. Este dinamismo se combina con una inflación controlada: en junio de 2025 la variación anual del IPC fue del 4,8%, dos puntos y medio menos que el 7,2% registrado un año antes. El Banco de la República, atendiendo a este entorno, en mayo redujo la tasa de interés de política, del 9,5% en que había sido establecida en diciembre de 2024, a 9,25%; de esta forma, se confirma la expectativa de la estabilización en el comportamiento de los precios de la economía, con la convergencia de la inflación a su rango meta.

¹⁷ <https://confecamaras.org.co/wp-content/uploads/2025/08/dinamica-de-creacion-de-empresas-en-colombia-op2-web.pdf>



En el mercado laboral, en mayo de 2025 la tasa de desempleo nacional cayó a 9,0%, 1,3 puntos porcentuales menos que en mayo de 2024 (10,3%), y la tasa de ocupación subió a 58,2% (frente al 57,5% del año anterior). Aun así, aun se presentan oportunidades en el comportamiento de la economía, las ventas externas del país presentaron, en mayo, una caída de 2,1% en relación con el mismo mes del año pasado, lo cual, a pesar de también presentarse una caída en el nivel de importaciones, concluye en un mayor déficit en la balanza comercial colombiana.

De acuerdo con el último informe del Departamento Administrativo Nacional de estadística (DANE), la tasa de desempleo (TD) de Bogotá en el periodo de enero - marzo 2026 disminuyó 1,3 puntos porcentuales (p.p.) respecto al mismo periodo de 2025, al pasar de 10,1 % en el trimestre enero - marzo de 2025 a 8,8 % en el mismo periodo de 2026. Esto significó una disminución de 63.502 personas en el desempleo, al pasar de 476.554 personas en el periodo enero - marzo de 2025 a 413.052 en el mismo periodo de 2026.¹⁸

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.

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 anuales se dieron en administración pública y defensa (+79.113 personas ocupadas), actividades financieras y de seguros (+34.757 personas ocupadas), e información y comunicaciones (+15.982 personas ocupadas).

En este contexto, la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio -Confecámaras- presenta el informe de dinámica de creación de empresas para el primer semestre de 2025, analizando el comportamiento de la constitución de sociedades y matrícula de personas naturales.



Según los registros del RUES de las cámaras de comercio del país, en la primera mitad de 2025 se crearon 173.907 nuevas empresas, un 1,9% más que en 2024 cuando se establecieron 170.741 compañías en el

¹⁸ <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2026/05/Bol-MLG-N-187.pdf>



mismo periodo. Del total de nuevas empresas, el 74% fueron creadas por personas naturales y el 26%, por sociedades. En comparación con 2024, las matrículas de nuevas de personas naturales aumentaron un 2,5%, mientras que el de las sociedades disminuyeron en 0,1%.

En 2025, la creación de empresas alcanzó su mayor nivel en marzo y el más bajo en abril. Se resalta que, al cierre del semestre, se evidenció un repunte en la creación de empresas en comparación con el mismo periodo de 2024.

Creación de empresas por tamaño

Al comparar la evolución de la creación de empresas entre el primer semestre de 2024 y 2025, según el tamaño definido por el valor de sus activos, se evidencia un aumento del 1,9% en la creación de microempresas, que además explican en su totalidad el crecimiento neto en el periodo. En contraste, se observa una disminución del 12,6% en la creación de pequeñas empresas, del 15% en las medianas y del 62% en las empresas grandes. Estos resultados reflejan que el dinamismo empresarial en el primer semestre de 2025 se concentró en el segmento de las microempresas, que siguen representando la principal vía de emprendimiento en el país



Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

Tabla 1. Creación de empresas por tamaño

Tamaño	2024-1	2025-1	Variación %	Contribución
Microempresa	170.213	173.450	1,9%	1,9%
Pequeña	500	437	-12,6%	0,0%
Mediana	20	17	-15,0%	0,0%
Grande	8	3	-62,5%	0,0%
Total	170.741	173.907	1,9%	1,9%

Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

Creación de empresas por organización jurídica

Tabla 2. Nuevas sociedades por tamaño

Tamaño	2024-1	2025-1	Variación %	Contribución
Microempresa	44.453	44.441	0,0%	-0,03%
Pequeña	421	401	-4,8%	-0,04%
Mediana	11	14	27,3%	0,01%
Grande	7	3	-57,1%	-0,01%
Total	44.892	44.859	-0,1%	-0,1%

Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

Tabla 3. Nuevas empresas de personas naturales por tamaño

Tamaño	2024-1	2025-1	Variación %	Contribución
Microempresa	125.760	129.009	2,6%	2,58%
Pequeña	79	36	-54,4%	-0,03%
Mediana	9	3	-66,7%	0,00%
Grande	1	0	-100,0%	0,00%
Total	125.849	129.048	2,50%	2,50%

Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

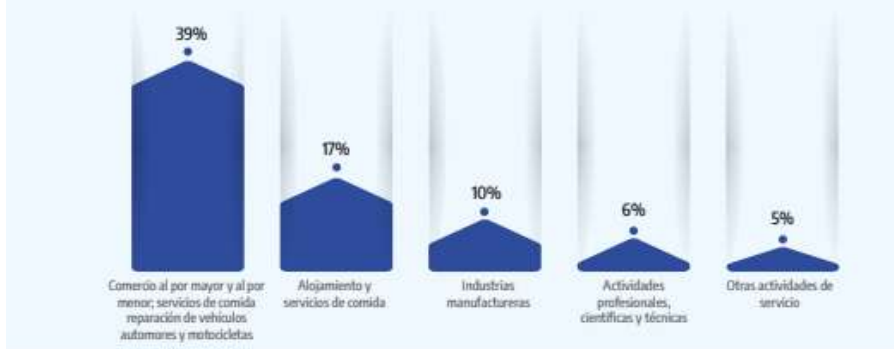
Durante el primer semestre de 2025, se constituyeron 44.859 empresas bajo la figura de sociedades, lo que representa una disminución del 0,1% respecto al mismo periodo de 2024, cuando se registraron 44.892 sociedades. De las sociedades creadas, 44.441 corresponden a microempresas, 421 a pequeñas, 11 a medianas y 7 a grandes.

En cuanto a las empresas constituidas por personas naturales, durante el primer semestre de 2025 se crearon 129.048, lo que representa un aumento del 2,5% frente a las 125.849 registradas en el mismo periodo de 2024. Este incremento se debió principalmente al crecimiento del 2,6% en las microempresas, que pasaron de 125.760 a 129.009. La constitución de empresas pequeñas pasó de 79 a 36 en el primer semestre de 2025, las empresas medianas pasaron de 9 a 3 y no se creó ninguna grande.

Creación de empresas y generación de empleo

De acuerdo con el RUES el 43,8% de las empresas nuevas creación el menos un empleo; de estas, el 39% pertenece al subsector del comercio al por mayor y por menor, 17% al subsector de alojamiento y servicios de la comida, 10% al subsector de industrias manufactureras, 6% el subsector de las actividades profesionales, científicas y técnicas y 5% al subsector de otras actividades de servicio.

Gráfico 3. Subsectores económicos con mayor creación de empresas empleadoras



Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

De conformidad con la ley 590 de 2000, modificado por ley 2069 de 2021, dispone que las Entidades Estatales deberán incentivar la participación de MIPYMES y empresas de mujeres, por tanto, en el Análisis de Sector cuando el área solicitante identifique las MIPYMES (con excepción de la Mínima cuantía y la Subasta Inversa) y las empresas de mujeres¹⁹ (solo para los procesos de Licitación Pública, Selección Abreviada por Menor Cuantía y Concurso de Méritos), que podrían ser potenciales proveedoras directas o indirectas, deberán definir reglas que promuevan y faciliten su participación en el Proceso de Contratación.

Por lo anterior, Las Entidades incluirán estos requisitos diferenciales y puntajes adicionales de acuerdo con los resultados del análisis del sector, desde la perspectiva del estudio de la oferta de servicios que requiere, sin perjuicio de los compromisos adquiridos por Colombia en los Acuerdos Comerciales vigentes.

El Decreto 1860 de 2021 ha adicionado el Decreto 1082 de 2015, para que las Entidades involucren criterios diferenciales para MIPYMES y empresas de mujeres a través de requisitos habilitantes diferenciales relacionados con alguno o algunos de los siguientes aspectos:

1. Tiempo de experiencia.
2. Número de contratos para la acreditación de la experiencia.
3. Índices de capacidad financiera.
4. Índices de capacidad organizacional.
5. Valor de la garantía de seriedad de la oferta.²⁰

Estos requisitos en todo caso deberán respetar las condiciones habilitantes requeridas para el cumplimiento adecuado del contrato, esto quiere decir; que no debe ponerse en riesgo la ejecución del contrato en la búsqueda de criterios más favorables, por lo que se establecerán condiciones más exigentes respecto a alguno o algunos de los criterios de participación antes enunciados frente a los demás proponentes que concurran al procedimiento de selección que no sean MIPYMES o empresas de mujeres.

De acuerdo con la consulta realizada en la base de información reportada en el Sistema Integrado de Información Societaria de la Superintendencia de Sociedades para la vigencia 2024 —correspondiente a

¹⁹ De conformidad con el artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015.

²⁰ De conformidad con el artículo 2.2.1.2.3.1.9., del Decreto 1082 de 2015, la garantía de cumplimiento no puede ser menor al 10%.



la última presentación de informes financieros— se registra 231 empresas en Bogotá clasificadas bajo los códigos CIU identificados para el presente proceso, de estas 202 empresas se clasifican como Mipymes.

Tamaño empresarial	Plenas- Individuales	Mipymes- Individuales	Total
M7490 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p.	11	108	119
N7810 - Actividades de agencias de gestión y colocación de empleo	1	1	2
N7820 - Actividades de empresas de servicios temporales	9	54	63
N7830 - Otras actividades de provisión de talento humano	2	5	7
P8530 - Establecimientos que combinan diferentes niveles de educación	3	21	24
P8541 - Educación técnica profesional		1	1
P8543 - Educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas	1		1
P8559 - Otros tipos de educación n.c.p.	2	8	10
P8560 - Actividades de apoyo a la educación		4	4
Total	29	202	231

5.4. Promoción de la industria nacional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 816 de 2003, el Decreto 680 de 2021 y el artículo 2.2.1.2.4.2.9 del Decreto 1082 de 2015, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico analizó la aplicabilidad del incentivo a la industria nacional para el presente proceso de contratación.

El objeto contractual corresponde a la prestación de servicios especializados de gestión de empleo, orientación ocupacional, fortalecimiento de competencias para el trabajo, intermediación laboral, acompañamiento a la colocación y seguimiento de resultados, actividades que hacen parte del sector de servicios y que pueden ser desarrolladas por proveedores nacionales con capacidad técnica, operativa y administrativa suficiente.

Como resultado del análisis de mercado realizado, se identificó la existencia de múltiples operadores nacionales con experiencia acreditada en la ejecución de programas de empleabilidad, formación para el trabajo e intermediación laboral, entre ellos instituciones de educación superior, fundaciones, empresas de tecnología educativa y firmas consultoras especializadas, lo que evidencia la capacidad de la oferta nacional para atender integralmente las necesidades de la Entidad.

En consecuencia, para efectos de la evaluación de las ofertas, se considera procedente la aplicación del factor de apoyo a la industria nacional, incentivando la participación de proponentes que ofrezcan servicios nacionales o servicios considerados nacionales en virtud de los acuerdos comerciales vigentes, así como aquellos que se comprometan a vincular personal colombiano o residente en Colombia para la ejecución del contrato, de conformidad con los criterios y puntajes establecidos en el pliego de condiciones.

Lo anterior contribuye al fortalecimiento del tejido empresarial nacional, a la generación de empleo formal en el país y al cumplimiento de los principios de selección objetiva, libre concurrencia y promoción de la industria nacional previstos en la normativa de contratación estatal.



En consecuencia, la asignación del puntaje por concepto de este factor se hará de la siguiente manera:

CONDICIÓN DEL PERSONAL QUE INTEGRA EL EQUIPO DE TRABAJO	PUNTAJE
Propuestas enmarcadas en el Artículo 1 del Decreto 680 de 2021 y compromiso de que el 100% del equipo de trabajo esté integrado por personas naturales colombianas o residentes en Colombia durante la ejecución del contrato.	10 puntos
Propuestas no consideradas como servicios nacionales según el Artículo 1 del Decreto 680 de 2021, y compromiso de que el equipo de trabajo se integre por personas naturales colombianas o residentes en Colombia y personas naturales extranjeras no residentes en Colombia durante la ejecución del contrato.	5 puntos
Propuestas con equipo de trabajo integrado únicamente por personas naturales de nacionalidad extranjera no residentes en Colombia.	0 puntos

6. ANÁLISIS FINANCIERO DEL MERCADO

De acuerdo con lo establecido en el “Manual para Determinar y Verificar los Requisitos Habilitantes en los Procesos de Contratación”, emitido por Colombia Compra Eficiente: 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 contrato, 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.

Con el objetivo de establecer unas condiciones mínimas que reflejan la salud financiera de los proponentes a través de su liquidez y endeudamiento, así como la capacidad organizacional para la ejecución del contrato, **se revisará y analizará la información financiera en firme en el RUP**, teniendo en cuenta lo consagrado en el Decreto 1082 de 2015, es decir, **con la información contable del año inmediatamente anterior (31/12/2025)** – Numerales. 1.3 y 2.3 del artículo 2.2.1.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015 y artículo 2.2.1.1.1.5.3, Numerales 3 y 4.

Los proponentes interesados en participar en este proceso deberán demostrar que cumplen con los indicadores financieros de acuerdo con la información establecida en la documentación solicitada en el presente pliego de condiciones.

6.1 Documentos de Carácter Financiero (indicadores SAF)

Para tal efecto, la capacidad financiera del proponente se evaluará con base en la información financiera certificada por la Cámara de Comercio, con corte al 31 de diciembre de 2025, utilizando los siguientes indicadores financieros:

- Liquidez.
- Nivel de endeudamiento.
- Razón de cobertura de intereses.
- Rentabilidad Patrimonio
- Rentabilidad Activo

Conforme con lo establecido por el memorando RAD 2026IE0010336 del 29/07/2026 de la Subdirección Administrativa y Financiera, los indicadores financieros definidos para el presente proceso contractual son:



TAMAÑO DE LA MUESTRA	IND. DE LIQUIDEZ: ACTIVO CTE /PASIVO CORRIENTE	NIVEL ENDEUDAMIENTO: PASIVO TOTAL/ACTIVO TOTAL	RAZON DE COBERTURA DE INTERES: UOAI / INTERESES PAGADOS O GTOS DE INTERESES
299			
	>=	<=	>=
Promedio ponderado por participación del Rango	1,52	54,83%	1,68

Fuente: RAD 2026IE0010336

TAMAÑO DE LA MUESTRA	RENTABILIDAD PATRIMONIO: UTILIDAD OPERACIONAL O NETA / PATRIMON. TOTAL	RENTABILIDAD ACTIVO: UTILIDAD OPERACIONAL O NETA / ACTIVO TOTAL
299		
	>=	>=
Promedio ponderado por participación del Rango	0,0566	0,0394

Fuente: RAD 2026IE0010336

En caso de que la SDDE considere insuficiente la información financiera suministrada, se reserva la facultad de solicitar información adicional, con el fin de verificar y/o aclarar los datos y la información reportada

7. CONCLUSIONES

De acuerdo con el desarrollo de los numerales anteriores, se concluye que existen las condiciones técnicas, jurídicas, financieras y de mercado para adelantar el proceso de contratación, bajo parámetros que garantizan la satisfacción de la necesidad de la entidad, la adecuada ejecución del objeto contractual y la optimización de los recursos públicos.

8. ESTUDIO DE MERCADO

Con el propósito de establecer los valores máximos unitarios conforme las especificaciones técnicas señaladas en el anexo técnico para el desarrollo del objeto del proceso, se procedió a publicar la Solicitud de Información a Proveedores - SIP haciendo uso del SECOP II el día 01/06/2026, con el número de evento SDDE-SIP-054-2026²¹, por un término de 5 días. De este ejercicio se recibieron cuatro (4) cotizaciones.

Proveedor	Evaluación del proveedor	Nombre de la oferta
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE	Sin documento	Cotización – Iniciativa Pago por Resultados 2026
Holding Consultants	Sin documento	AGENCIA EMPLEO HOLDING CONSULTANTS P
Disruptia SAS	Sin documento	Cotización Disruptia 05/06/2026
KUEPA EDUTECH SAS	Sin documento	Cotización Pago por Resultados - Kuepa

²¹<https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.10339350&isFromPublicArea=True&isModal=False>

De manera simultánea, se realizaron solicitudes de cotización a través de correo electrónico a más de 200 prestadores autorizados por Unidad del Servicio Público de Empleo (Anexo 1); sin embargo, por ese medio no allegaron cotizaciones.

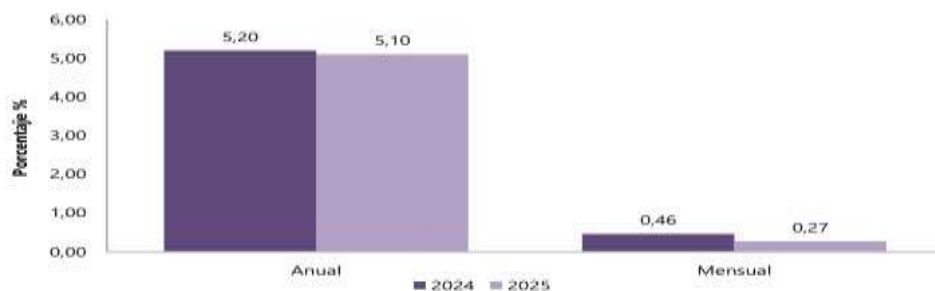
Con lo anterior, la entidad procedió a realizar el análisis de precios a partir de las 4 cotizaciones recibidas, con el propósito de establecer los valores techo por cada grupo y el presupuesto oficial del presente proceso.

Justificación técnica del valor unitario de referencia – Análisis de mercado

De conformidad con lo establecido en la Guía para la Elaboración de Estudios del Sector de Colombia Compra Eficiente (versión septiembre de 2025), la entidad adelantó el análisis de mercado mediante la solicitud y revisión de cotizaciones a proveedores del sector, con el propósito de identificar condiciones comerciales reales y determinar un valor de referencia objetivo para el proceso de contratación.

Con el propósito de determinar un valor de referencia representativo para cada uno de los grupos objeto de contratación, se analizaron las ofertas económicas presentadas por los proponentes en el proceso de selección No. SDDE-LP-009-2025, dichos valores son precios ofertados por agentes del mercado, los cuales son comparables con respecto de las condiciones técnicas y los grupos poblacionales del presente proceso contractual. Razón por la cual, se procedió a calcular un promedio aritmético de los precios de las ofertas presentadas por cada uno de los proponentes en los grupos poblacionales de dicho proceso, dejando un único valor de referencia por cada proponente, los cuales fueron distribuidos en cada uno de los grupos poblacionales que hacen parte del presente proceso contractual.

Así mismo, dichos precios fueron indexados de acuerdo con el Boletín Técnico Índice de Precios al Consumidor (IPC) del mes de diciembre de 2025 el cual fue (5,10%).



Fuente: DANE, IPC.

Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-historico#indice-de-precios-al-consumidor-ipc-2025>

Históricos – Promedio de los precios ofertados proceso de selección No. SDDE-LP-009-2025
Indexados al cierre del IPC 2025 (5,10%)



CONCEPTO	GENERACIÓN DE TALENTOS	UT EMPLEO INCLUYENTE 2025*	UT ME EMPLEO PXR 2025	UT EMPLEATE 2025
GRUPO 1 Mujeres (mínimo 75%)	\$ 2.554.981,00	\$ 2.163.788,00	\$ 1.844.505,00	\$ 2.163.788,00
GRUPO 2 Personas mayores de 50 años (mínimo 50%)		\$ 2.163.788,00	\$ 1.844.505,00	
GRUPO 3 Migrantes (mínimo 15%)	\$ 2.554.981,00	\$ 2.163.788,00	\$ 1.844.505,00	\$ 2.163.788,00
GRUPO 4 Jóvenes (mínimo 65%)	\$ 2.554.981,00	\$ 2.163.788,00	\$ 1.844.505,00	\$ 2.163.788,00

Nota: Los valores indicados en la tabla anterior, corresponden al promedio aritmético de los precios de las ofertas presentadas por cada uno de los proponentes en los grupos poblacionales del proceso de selección No. . SDDE-LP-009-2025.

De igual manera, las cuatro (4) cotizaciones recibidas dentro del proceso de consulta de mercado, como resultado de dicho ejercicio, se obtuvieron los siguientes valores:

Precios Cotizaciones (Incluye IVA) SDDE-SIP-054-2026				
CONCEPTO	Fundación Universitaria Monserrate – UNIMONSERRATE	Holding Consultants	Disruptia SAS	KUEPA EDUTECH S.A.S
GRUPO 1 Mujeres (mínimo 75%)	\$ 1.699.999,49	\$ 2.975.000,00	\$ 2.300.000,00	\$ 3.497.472,00
GRUPO 2 Personas mayores de 50 años (mínimo 50%)	\$ 1.850.000,18	\$ 5.355.000,00	\$ 2.300.000,00	\$ 3.797.472,00
GRUPO 3 Migrantes (mínimo 15%)	\$ 2.023.000,00	\$ 6.545.000,00	\$ 2.300.000,00	\$ 3.797.472,00
GRUPO 4 Jóvenes (mínimo 65%)	\$ 2.023.000,00	\$ 6.545.000,00	\$ 2.300.000,00	\$ 3.497.472,00

De acuerdo con la guía, cuando se presentan diferencias significativas entre cotizaciones o posibles valores extremos, las entidades deben emplear medidas que reflejen de manera más adecuada el comportamiento del mercado, privilegiando aquellas que reduzcan el impacto de datos atípicos y fortalezcan la estimación del presupuesto oficial bajo criterios de eficiencia y racionalidad del gasto.

Por lo anterior y atendiendo a la GEES se realizó de un proceso de depuración de precios extremos el cual se ejecuta a continuación:

Depuración de Precios Extremo: Se aplica la metodología sugerida por la GEES de datos atípicos en el cual se determinan el Límite Inferior (Li) y el Límite Superior (Ls) a través del Rango Intercuartílico (RIC) multiplicado por 1,5 veces para restarlo o adicionarlo a los cuartiles 1 (Q1) y 3 (Q3) respectivamente, de acuerdo con las siguientes ecuaciones:



$$\text{Limite inferior (Li)} = Q_1 - RIC * 1.5$$

$$\text{Limite superior (Ls)} = Q_3 - RIC * 1.5$$

Análisis de datos atípicos					
CONCEPTO	Q1	Q3	RIC	LI	LS
GRUPO 1 Mujeres	\$ 2.083.967,25	\$ 2.659.985,75	\$ 576.018,50	\$ 1.219.939,50	\$ 3.524.013,50
GRUPO 2 Personas mayores de 50 años	\$ 1.928.447,14	\$ 3.423.104,00	\$ 1.494.656,87	-\$ 313.538,16	\$ 5.665.089,30
GRUPO 3 Migrantes	\$ 2.128.591,00	\$ 2.865.603,75	\$ 737.012,75	\$ 1.023.071,88	\$ 3.971.122,88
GRUPO 4 Jóvenes	\$ 2.128.591,00	\$ 2.790.603,75	\$ 662.012,75	\$ 1.135.571,88	\$ 3.783.622,88

Los resultados evidenciaron que para los grupos correspondientes a personas migrantes y jóvenes se presentó una cotización (Holding Consultants) significativamente superior al resto de observaciones, razón por la cual fue identificada como dato atípico y excluida del análisis estadístico definitivo en los Grupos 3 y 4. Para el grupo de mujeres y mayores de 50 años, no se identificaron valores atípicos, manteniéndose la totalidad de los datos dentro de los límites establecidos.

Una vez depurada la información, se calcularon las principales medidas de tendencia central, observando que el promedio aritmético continúa siendo influenciado por los valores más altos de la muestra, aun después de la depuración de datos atípicos, generando estimaciones superiores respecto al comportamiento central de los datos. Por su parte, la media geométrica reduce parcialmente dicho efecto; sin embargo, su aplicación resulta más apropiada para el análisis de tasas de crecimiento, variaciones porcentuales o series multiplicativas que para la determinación de precios unitarios de mercado.

En contraste, la mediana representa el valor central de las observaciones ordenadas y presenta una menor sensibilidad frente a valores extremos o dispersiones de precios entre proveedores, por lo que refleja de manera más adecuada el comportamiento típico del mercado consultado. Esta característica resulta especialmente relevante considerando la heterogeneidad de las fuentes analizadas, las diferencias en los modelos operativos propuestos y la presencia de cotizaciones con amplitudes significativas frente al resto de los datos.

CONCEPTO	Medidas de Tendencia Central		
	PROMEDIO	MEDIANA	MEDIA GEOMETRICA
GRUPO 1 Mujeres (mínimo 75%)	\$ 2.399.942,00	\$ 2.231.894,00	\$ 2.339.588,00
GRUPO 2 Personas mayores de 50 años (mínimo 50%)	\$ 2.885.128,00	\$ 2.231.894,00	\$ 2.648.752,00



GRUPO 3 Migrantes (mínimo 15%)	\$ 2.406.791,00	\$ 2.163.788,00	\$ 2.344.935,00
GRUPO 4 Jóvenes (mínimo 65%)	\$ 2.363.933,00	\$ 2.163.788,00	\$ 2.317.528,00

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y los análisis de dispersión efectuados, se considera técnicamente procedente adoptar la mediana como medida de tendencia central para la estimación de los valores unitarios de referencia del presente estudio de mercado, por cuanto constituye la medida más robusta y representativa del comportamiento observado en las cotizaciones e históricos analizados, minimizando el efecto de valores extremos y proporcionando una estimación objetiva y prudente para la estructuración presupuestal del proceso de contratación. Con base en los valores unitarios de referencia obtenidos —considerando que el cincuenta y cuatro por ciento (54 %) del precio unitario promedio ponderado corresponde al componente de atención— y el presupuesto disponible para dicho componente, se estima una capacidad de atención de 2.358 personas distribuidas en los cuatro (4) grupos contractuales, con una asignación presupuestal de **DOS MIL SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE. (\$2.797.856.988).**

Por otro lado, es importante tener presente que el rediseño del programa de Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá, realizado por consultores del BID, establece una proporción del 70% del presupuesto que se destina a pagar las atenciones y un 30% del presupuesto destinado a pagar las colocaciones (lo cual por extrapolación matemática lleva a una proporción 54/46 en la distribución del precio promedio ponderado, es decir, 54% del precio se paga por la atención y el 46% se paga contra colocación laboral). Esta proporción 70/30 del presupuesto fue definida con base en análisis de experiencias internacionales y del programa nacional “Empleo Sin Barreras” del SPE, en los cuales se utilizó dicha proporción obteniendo resultados satisfactorios. Además, tomó en cuenta el análisis del avance en la ejecución del programa diseñado en 2025, en el cual la proporción del presupuesto establecida fue de 75/25, evidenciando que es factible incrementar de manera escalonada la transferencia de riesgo a una proporción 70/30 (lo recomendable en esquemas de pago por resultados es que en cada versión de un programa se vaya incrementando el nivel de riesgo a los operadores incrementando la proporción de recursos que se destinan a pagar resultados finales hasta encontrar el punto de equilibrio entre esta proporción y la obtención de mejores resultados).

Para calcular el precio unitario que se pagará por la atención y la colocación de cada persona, se debe considerar que el 70% del presupuesto se distribuye entre el total de los participantes atendidos, mientras que el 30% restante se concentra solo en la mitad de ellos (los que logran colocarse), bajo una tasa estimada de colocación del 50%. Al repartir este 30% del presupuesto en un grupo mucho más pequeño, el valor individual del hito de colocación aumenta proporcionalmente; esto significa que, del precio total que se le paga al operador por un participante que completa ambos hitos (atención y colocación), el 54% corresponderá al pago por la atención y el 46% al pago por la colocación.

Para determinar el precio unitario exacto de cada hito (atención y colocación) dentro de un único esquema de pago, se divide la fracción del presupuesto asignado entre la cantidad de personas que llegarán a cada hito, asumiendo un presupuesto total B y una meta de personas atendidas N . El precio unitario de atención (P_A) se obtiene al distribuir el 70% del presupuesto entre todos los atendidos, es decir, $P_A = \frac{0.70B}{N}$. Por otro lado, dado que la meta estimada de colocación es del 50%, el precio unitario por colocación (P_C) concentra el 30% del presupuesto restante exclusivamente en la mitad de las personas atendidas, calculándose como $P_C = \frac{0.30B}{0.50N}$, lo cual se simplifica matemáticamente (simplificación de fracciones) a $P_C = \frac{0.60B}{N}$. Al evaluar a un participante que completa tanto la atención como la colocación, el precio total máximo que se pagaría por él es la suma de ambos hitos: $P_{Total} = P_A + P_C = \frac{1.30B}{N}$. Finalmente, para obtener cómo se distribuye porcentualmente este precio individual, se divide la fracción de cada hito entre el factor total de 1.30; así,



el peso de la atención equivale a $\frac{0.70}{1.30}$ (es decir, el 54% del precio por persona) y el de la colocación equivale a $\frac{0.60}{1.30}$ (el 46% del precio).

Teniendo en cuenta la anterior premisa de la que parte el esquema de pago por resultados propuesto para este programa (proporción 70/30 del presupuesto) y que el presupuesto destinado para atenciones es de **\$2.797.856.988**, por complemento matemático (calculado a través de regla de tres), se destina una bolsa presupuestal para el reconocimiento de colocaciones laborales por valor de **MIL CIENTO NOVENTA Y NUEVE MILLONES OCHENTA Y UN MIL QUINIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS M/CTE. (\$1.199.081.566)**, equivalente al treinta por ciento (30 %) del presupuesto oficial del proceso, la cual constituye el límite máximo de recursos destinados al reconocimiento económico de las colocaciones laborales verificadas y aprobadas, incluyendo, cuando corresponda, el incentivo diferencial para personas mayores de cincuenta (50) años, sin que ello implique recursos adicionales ni modifique el valor total del proceso. Esta estimación del presupuesto destinado al pago de colocaciones corresponde a su vez con una tasa de colocación estimada del 50%, es decir, con lo que costaría pagar el precio de colocación a un 50% de los atendidos que logren la colocación laboral.

El número definitivo de colocaciones susceptibles de reconocimiento dependerá de la oferta económica presentada por el adjudicatario y de los resultados efectivamente alcanzados y verificados durante la ejecución contractual, teniendo en cuenta la composición poblacional efectiva del grupo contractual y la cantidad de personas mayores de 50 años colocadas que conlleva a la aplicación del incentivo diferencial del 60% adicional sobre el precio de colocación, respetando en todo caso el límite de la bolsa presupuestal asignada para este componente. En consecuencia, el valor total estimado del proceso asciende hasta **TRES MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS M/CTE. (\$3.996.938.554)**.

CONCEPTO	Valor unitario referencia	Precio de atención (54%)	Precio de colocación (46%)	Atenciones estimadas	PRESUPUESTO ATENCIONES (70%)	PRESUPUESTO COLOCACIONES (30%)	PRESUPUESTO POR GRUPO
GRUPO 1	\$ 2.231.894,00	\$ 1.205.223,00	\$ 1.026.671,00	580	\$ 699.029.340	\$ 299.584.003	\$ 998.613.343
GRUPO 2	\$ 2.231.894,00	\$ 1.205.223,00	\$ 1.026.671,00	580	\$ 699.029.340	\$ 299.584.003	\$ 998.613.343
GRUPO 3	\$ 2.163.788,00	\$ 1.168.446,00	\$ 995.342,00	599	\$ 699.899.154	\$ 299.956.780	\$ 999.855.934
GRUPO 4	\$ 2.163.788,00	\$ 1.168.446,00	\$ 995.342,00	599	\$ 699.899.154	\$ 299.956.780	\$ 999.855.934
TOTAL				2.358	\$ 2.797.856.988	\$ 1.199.081.566	\$ 3.996.938.554

9. MATRIZ DE RIESGOS

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

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL SECTOR

Con fundamento en el análisis realizado sobre los aspectos económico, técnico, jurídico y comercial del sector objeto de contratación, se concluye que existe un mercado suficientemente desarrollado y competitivo para la prestación de servicios especializados de gestión y colocación de empleo bajo esquemas de Pago por Resultados, encontrándose múltiples organizaciones con capacidad técnica, operativa, administrativa y financiera para ejecutar las actividades requeridas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.



El estudio permitió identificar la existencia de una pluralidad de oferentes conformada por agencias de gestión y colocación de empleo autorizadas, entidades sin ánimo de lucro, cajas de compensación familiar, instituciones de educación para el trabajo y organizaciones especializadas en programas de empleabilidad e inclusión laboral, lo cual garantiza condiciones adecuadas de competencia y favorece la selección objetiva del contratista.

Desde la perspectiva económica, el análisis de información histórica de contratación, las cotizaciones recibidas y los referentes de mercado permitieron establecer un presupuesto oficial acorde con las condiciones actuales del sector y con las necesidades del programa. Asimismo, el estudio de costos efectuado proporciona elementos suficientes para estimar de manera razonable la disponibilidad presupuestal requerida, verificar la viabilidad financiera de la contratación y garantizar que los recursos públicos sean utilizados bajo criterios de eficiencia, economía y responsabilidad.

De igual manera, la revisión de las dinámicas del mercado permitió actualizar las características técnicas requeridas para la prestación del servicio, asegurando que los componentes asociados a orientación ocupacional, intermediación laboral, fortalecimiento de competencias, mitigación de barreras de acceso al empleo y seguimiento a la permanencia laboral respondan a las mejores prácticas implementadas por los actores especializados del sector.

El análisis también permitió identificar que no existen limitaciones relevantes de abastecimiento o capacidad de prestación que puedan afectar la ejecución del contrato, evidenciándose la disponibilidad de operadores con experiencia comprobada en la implementación de programas de empleo con enfoque de resultados y atención a poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.

Respecto de la participación de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), se evidenció que una parte importante de los potenciales proveedores del sector corresponde a este tipo de organizaciones, por lo que resulta conveniente promover su participación dentro del proceso de selección en condiciones de igualdad y libre concurrencia, siempre que acrediten la capacidad técnica, financiera y organizacional requerida para la adecuada ejecución del contrato.

Así mismo, teniendo en cuenta el enfoque social y de inclusión que caracteriza el Programa de Pago por Resultados, se considera pertinente incorporar mecanismos que promuevan la participación de empresas lideradas por mujeres y de organizaciones que desarrollen acciones orientadas a la vinculación laboral de poblaciones con mayores dificultades de acceso al empleo, tales como personas en situación de pobreza, víctimas del conflicto armado, personas en proceso de reincorporación o reintegración, población migrante, jóvenes, mujeres y personas mayores de 50 años, en concordancia con los lineamientos normativos vigentes y los objetivos de política pública de generación de empleo e inclusión productiva.

Como resultado del análisis técnico, económico y organizacional del sector, así como de los aprendizajes obtenidos durante la ejecución del Programa de Pago por Resultados en la vigencia 2025 y de los insumos metodológicos desarrollados con el acompañamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para los ajustes del diseño del programa, se identificó que la estructuración del proceso mediante cuatro grupos contractuales constituye la alternativa más adecuada para responder a las condiciones del mercado y a las necesidades de la población objetivo.

Se evidenció que las mujeres, los jóvenes, las personas migrantes y las personas mayores de 50 años comparten barreras para acceder al empleo formal; sin embargo, la naturaleza e intensidad de dichas barreras difieren entre cada población. En el caso de las mujeres persisten brechas relacionadas con la participación laboral, la segregación ocupacional y las responsabilidades de cuidado; los jóvenes enfrentan dificultades derivadas de la falta de experiencia laboral y de la transición entre la formación y el empleo; las personas migrantes requieren superar desafíos asociados a su regularización documental, reconocimiento de competencias y acceso a redes de intermediación laboral; mientras que las personas



mayores de 50 años presentan mayores dificultades de inserción laboral debido a fenómenos de discriminación por edad, prolongados periodos de desempleo y una menor demanda empresarial. En consecuencia, el programa mantiene un modelo homogéneo de prestación de servicios para todas las poblaciones priorizadas, incorporando mecanismos que permiten modular la intensidad de la intervención y el nivel de acompañamiento requerido según las barreras de empleabilidad identificadas en cada participante, sin que ello implique la definición de procesos, servicios o mecanismos de verificación diferenciados por población o por ruta.

Estas diferencias permitieron concluir que el programa requería un modelo de intervención que reconociera las particularidades de cada población, sin generar esquemas de atención completamente independientes que limitaran la participación del mercado o concentran el riesgo de ejecución. En este sentido, el análisis técnico permitió establecer un esquema de cuatro grupos contractuales con composición poblacional mixta y predominancia poblacional diferenciada, mediante el cual todos los operadores atienden las cuatro poblaciones priorizadas, garantizando simultáneamente una concentración mínima de la población predominante asignada a cada grupo.

La definición de los porcentajes mínimos de participación para cada población respondió a criterios técnicos derivados del comportamiento histórico del Servicio Público de Empleo, de la participación observada de estas poblaciones en los programas de empleo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, de las tasas esperadas de colocación laboral y de la viabilidad operativa identificada durante el análisis del sector. De esta manera, la predominancia de mujeres responde a su alta participación en los servicios de empleo y a la necesidad de mantener acciones específicas orientadas a disminuir las brechas de género; el grupo con predominancia de personas mayores de 50 años busca garantizar una masa crítica suficiente para incentivar estrategias de gestión empresarial especializadas, evitando repetir el esquema de un grupo exclusivo que, en la vigencia anterior, redujo el interés del mercado y dificultó la adjudicación; el porcentaje mínimo de población migrante reconoce la necesidad de incorporar acciones diferenciales de orientación y acompañamiento documental acordes con su participación dentro del mercado laboral de Bogotá; y el grupo con predominancia de jóvenes responde a su alta participación en los programas de empleabilidad y a la necesidad de fortalecer los procesos de transición hacia el empleo formal.

De manera complementaria, el rediseño incorporó un modelo de intervención basado en tres rutas de empleabilidad definidas a partir de la Valoración de Riesgo de Desempleo (VRD), mediante el cual la intensidad de los servicios no depende de la población a la que pertenece el participante, sino de las barreras individuales de empleabilidad identificadas durante el proceso de diagnóstico. Así, la composición poblacional de los grupos contractuales y el esquema de rutas constituyen elementos complementarios del diseño técnico del programa: mientras la composición de los grupos garantiza una adecuada focalización poblacional y una distribución equilibrada de la operación, las rutas permiten asignar la intensidad de la intervención de acuerdo con las necesidades particulares de cada participante, optimizando el uso de los recursos públicos y fortaleciendo la probabilidad de alcanzar resultados efectivos en materia de inserción laboral. A su vez, la composición poblacional mixta en un menor porcentaje permite, además, mantener la flexibilidad operativa requerida para responder a la demanda efectiva del mercado laboral sin perder el enfoque diferencial definido para cada grupo contractual.

Desde la perspectiva contractual, esta estructuración favorece la pluralidad de oferentes, amplía la participación de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo con diferentes capacidades operativas, evita la concentración de la ejecución del programa en un único contratista, así como la concentración de la atención en algunas poblaciones, distribuye el riesgo asociado a la atención de poblaciones con mayores dificultades de colocación y fortalece la capacidad de seguimiento técnico y contractual por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

En consecuencia, la definición de cuatro grupos contractuales no obedece únicamente a criterios administrativos de contratación, sino a una decisión sustentada en el análisis del sector, en la focalización poblacional y su atención equilibrada, en la evidencia obtenida durante la ejecución del programa en su



versión 2025 y en las condiciones observadas del mercado de prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo, procurando un equilibrio entre especialización poblacional, competencia del mercado, eficiencia operativa y cumplimiento de los resultados esperados bajo el esquema de Pago por Resultados.

Por otro lado, con respecto a los criterios ponderables establecidos para el proceso de selección de los operadores del programa Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá, la asignación del mayor puntaje (40 puntos) al criterio de capacidad operativa se justifica porque, en este proceso, la variable decisiva para la adecuada ejecución del contrato no es únicamente el precio ofertado, sino la posibilidad real del proponente de desplegar la infraestructura técnica, operativa y humana necesaria para atender de manera eficaz a las poblaciones objeto de intervención.

El proceso se orienta a la prestación de servicios de gestión de empleo y formación dirigidos a poblaciones con barreras de inclusión laboral, por lo cual la calidad de la ejecución, la cobertura, la experiencia operativa y la capacidad de implementación tienen una incidencia directa en el cumplimiento de los fines de la contratación. En ese contexto, el precio constituye un factor relevante, pero no el más determinante, máxime cuando la propuesta económica se encuentra restringida por un precio máximo oficial y por una estructura de pago previamente definida.

La ponderación propuesta es consistente con el principio de selección objetiva, en cuanto busca identificar la oferta más favorable para la entidad y para los fines del contrato, a partir de factores objetivos de calidad y precio. Asimismo, armoniza con la facultad de la entidad de estructurar criterios de evaluación proporcionales al objeto, a los riesgos del proceso y a las condiciones del mercado, particularmente cuando se trata de contratos en los que la calidad de la ejecución y la capacidad de respuesta del operador son esenciales.

En consecuencia, dar mayor peso a la capacidad operativa no implica desconocer la relevancia del precio, sino reconocer que, para este contrato, la diferencia entre una buena y una mala ejecución depende principalmente del músculo operativo del proponente. Por ello, resulta razonable que el criterio técnico tenga un mayor impacto en la puntuación total, pues es el que mejor refleja la aptitud del oferente para cumplir cabalmente con el objeto contractual.

Finalmente, se concluye que la contratación proyectada es técnica, jurídica y financieramente viable, que existe una oferta suficiente para atender las necesidades de la Entidad y que las condiciones definidas en los estudios previos permiten estructurar un proceso de selección que garantice la pluralidad de oferentes, la transparencia, la eficiencia en el uso de los recursos públicos y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Programa de Pago por Resultados de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Se elabora a los 24 días del mes de julio de 2026.

BIBIANA MARIA QUIROGA FORERO
Subdirectora de Empleo y Formación

Elaboró: Liria Yesenia Quiñones Cabanzo – Contratista SEF
Elaboró: Luz Dary Orjuela Ramírez – Contratista SEF
Revisó: Cristian David Bastidas Correa - Contratista SEF