ESTUDIO DEL SECTOR

ASPECTOS GENERALES

El presente estudio se elabora en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, el cual establece que, durante la etapa de planeación, las Entidades Estatales deben efectuar el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación, desde las perspectivas legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de riesgos.

Para la elaboración del presente análisis se tienen en cuenta los lineamientos establecidos en la Guía para la Elaboración de Estudios del Sector expedida por Colombia Compra Eficiente, en su versión actualizada a 25 de septiembre de 2025, así como lo especificado en el numeral 4.4.1 del Manual de Contratación vigente en la Entidad.

En este contexto, la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca reconoce la formación y capacitación de sus servidores públicos como un componente estratégico de la gestión del talento humano y del fortalecimiento institucional. En tal sentido, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, aprobado el 29 de enero de 2026, constituye el instrumento mediante el cual se identifican, priorizan y programan las acciones orientadas al desarrollo y fortalecimiento de las competencias funcionales, técnicas, administrativas y comportamentales de los servidores públicos, con el propósito de mejorar su desempeño individual y colectivo y contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

La formulación del PIC 2026 se sustentó en los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación aplicada en diciembre de 2025, las necesidades identificadas por los jefes de las dependencias, los resultados de las auditorías adelantadas por la Oficina de Control Interno y las necesidades priorizadas por el líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Estos insumos permitieron identificar las brechas de conocimiento y competencias requeridas para el adecuado ejercicio de las funciones y para el fortalecimiento de los procesos institucionales.

El PIC 2026 se encuentra articulado con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y organiza las necesidades formativas en los ejes de Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Territorio, Vida y Ambiente; Mujeres, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Probidad, Ética e Identidad de lo Público; y Habilidades y Competencias.

En concordancia con lo anterior, la necesidad a satisfacer mediante el presente proceso contractual corresponde al diseño, organización y ejecución de actividades de formación, capacitación y actualización en las temáticas priorizadas en el PIC 2026, orientadas a fortalecer las capacidades técnicas, operativas, estratégicas y comportamentales de los servidores públicos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca. Estas actividades buscan contribuir al mejoramiento del desempeño institucional, la gestión territorial integrada, la articulación interinstitucional, la innovación pública, la sostenibilidad, la transformación digital y la prestación de servicios con enfoque metropolitano y regional. El

objetivo general del PIC se orienta precisamente a fortalecer estas competencias para mejorar el desempeño institucional y la gestión territorial integrada.

Desde la perspectiva del mercado, el objeto contractual se enmarca en el sector de servicios de educación, formación y capacitación especializada, conformado principalmente por universidades, Instituciones de Educación Superior, centros de educación continuada y entidades especializadas en capacitación institucional. No obstante, de acuerdo con las condiciones técnicas definidas por la RMBC, el servicio deberá ser prestado por una Institución de Educación Superior debidamente reconocida, con acreditación institucional de alta calidad vigente y con capacidad académica, técnica, operativa y tecnológica para desarrollar las actividades contempladas en el PIC 2026.

OBJETO

PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ALTAMENTE CALIFICADOS PARA EL DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN LOS TEMAS PRIORITARIOS DEFINIDOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026, DIRIGIDAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA

De acuerdo con lo establecido por la Agencia Colombiana Compra Eficiente, la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca – RMBC informa que el objeto del presente proceso de contratación se enmarca en los siguientes códigos del clasificador de bienes y servicios (UNSPSC):

Código UNSPSC	Descripción
86132000	Servicios de Educación y capacitación en administración

DESCRIPCIÓN DEL BIEN, OBRA O SERVICIO

El objeto del presente proceso corresponde a la prestación de servicios de capacitación orientados al fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, de conformidad con las temáticas definidas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

El servicio comprende el diseño, organización y ejecución de actividades de formación tales como cursos, seminarios, diplomados o talleres, en modalidad virtual sincrónica, dirigidas a los servidores públicos de la entidad, conforme a las especificaciones técnicas establecidas en el anexo técnico del proceso.

Las capacitaciones deberán desarrollarse bajo metodologías estructuradas que incluyan

objetivos de aprendizaje, contenidos temáticos, intensidad horaria, recursos pedagógicos, evaluación del aprendizaje y certificación de participación, garantizando la calidad académica y la pertinencia de los contenidos frente a las necesidades institucionales.

Así mismo, la prestación del servicio estará a cargo de una Institución de Educación Superior debidamente reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, con acreditación institucional de alta calidad vigente, y deberá contar con la capacidad técnica, académica y operativa para impartir las temáticas requeridas, disponer de personal idóneo y garantizar los medios tecnológicos necesarios para la adecuada prestación del servicio, asegurando la cobertura, oportunidad y cumplimiento de las condiciones establecidas por la entidad.

El servicio se ejecutará bajo la modalidad de monto agotable, de acuerdo con la programación y requerimientos que realice la entidad durante la ejecución del contrato, en función de las actividades y temáticas definidas en el Anexo Técnico del presente proceso.

ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SECTOR

[1]En Colombia la actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector hace referencia a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo con los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos.

Según la economía clásica, los sectores de la economía son los siguientes:

- Sector Primario o Sector Agropecuario.
- Sector Secundario o Sector Industrial.
- Sector Terciario o Sector de Servicios

El objeto del presente proceso de contratación se enmarca dentro del sector terciario o sector de servicios, el cual comprende aquellas actividades orientadas a la prestación de servicios especializados que contribuyen al funcionamiento de las organizaciones y al desarrollo del capital humano, sin generar bienes tangibles.

Desde la perspectiva económica, el sector de servicios presenta una menor exposición a variaciones abruptas de factores macroeconómicos, en comparación con sectores intensivos en insumos físicos, como la infraestructura u obras civiles. Variables como la tasa de cambio o la volatilidad de precios de materias primas tienen un impacto limitado en este tipo de servicios, dado que su prestación se fundamenta principalmente en el conocimiento especializado, la experiencia del proveedor y la metodología aplicada.

A continuación, se puede observar los principales indicadores económicos que pueden afectar el sector servicio:

[1] https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Sectores_econ%C3%B3micos

PRODUCTO INTERNO BRUTO – PIB

El DANE define el PIB como: [2]"la representación del resultado final de la actividad productiva de las unidades de producción residentes. Se mide desde el punto de vista del valor agregado, de la demanda final o las utilizaciones finales de los bienes y servicios y de los ingresos primarios distribuidos por las unidades de producción residentes".

El PIB … *"es el indicador más utilizado para caracterizar el estado de la economía en su conjunto y representa el resultado final de la actividad productiva dentro de un país … es importante porque ofrece información sobre el tamaño de la economía y su desempeño … mide el valor de mercado de todos los bienes y servicios finales, es decir, los que adquiere el consumidor final, que son producidos dentro de las fronteras de un país en un período determinado."*[2] Tiene como finalidad presentar la dimensión y dinámica de crecimiento macroeconómico en el corto plazo, de manera oportuna y con periodicidad trimestral; coherente con los resultados de las Cuentas Departamentales divulgadas por el DANE. Estas cuentas se elaboran teniendo como referentes metodológicos y conceptuales las Cuentas Nacionales base 2015 (anuales, trimestrales y departamentales) y las recomendaciones internacionales formuladas por las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, el Banco Mundial y la Comisión Europea. Trimestralmente el DANE emite un boletín técnico que tiene como finalidad presentar los principales cambios en el corto plazo y contiene los resultados de las series encadenadas de volumen con año de referencia 2015 y a precios corrientes, del valor agregado (VA), los impuestos menos las subvenciones sobre los productos y el Producto Interno Bruto (PIB), desde el enfoque de la producción.

En el boletín técnico del I trimestre de 2026 publicado el 15 de mayo de 2026, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, informa que en el primer trimestre de 2026^{pr}, el PIB en su serie original, crece 2,2% respecto al mismo periodo de 2025^{pr}. 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 a 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:

[2] Banco de la República, Conceptos económicos, https://www.banrep.gov.co/es/glosario/producto-interno-bruto-pib

- 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%.

Valor agregado por actividad económica

Tabla 1. Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen[1]
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**

Administración pública, defensa, educación y salud.

En el primer trimestre de 2026[pr], 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 2025[pr]. 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%.

Tabla 12. Administración pública y defensa[1]
Tasas de crecimiento en volumen[2]
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 defensa[1]	**5,7**	**1,3**

Fuente: DANE, PIB_T

VARIABLES ECONÓMICAS QUE PUEDEN IMPACTAR EL SECTOR

Salario mínimo

Se entiende por sueldo y salario la retribución fija u ordinaria que el personal (permanente o contratado directamente por el establecimiento) percibe como pago por los servicios prestados durante el periodo al que se refiere la información, antes de deducir los descuentos por retención en la fuente, seguro social, sindicato, fondo de empleados y similares, etc.

En Colombia los salarios de cada sector se determinan mediante la interacción entre oferta y demanda laboral. Sin embargo, existe un salario mínimo que se utiliza como referencia salarial y base para determinar auxilios, pagos mínimos para cotizar a seguridad social y otros. Al final de cada año se instala una Mesa de Concertación Laboral tripartita para acordar el salario mínimo mensual que tendrá vigencia el año inmediatamente siguiente.

En esta negociación participa la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conformada por representantes del Gobierno nacional, las centrales de trabajadores y dirigentes gremiales. Tanto trabajadores como empleadores proponen una cifra de ajuste teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República, la Productividad Total de los Factores, la Contribución de los Salarios al Ingreso Nacional, el incremento del Producto Interno Bruto (PIB) y el Índice de Precios al Consumidor (IPC). En caso de no lograr un consenso entre las partes, el Gobierno nacional fijará el salario mínimo mediante decreto, teniendo en cuenta los mismos parámetros.

De acuerdo con lo publicado por el Ministerio de Trabajo para la vigencia 2026 el salario mínimo se estableció en UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS ($1.750.905) y el auxilio de transporte en DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL NOVENTA Y CINCO PESOS ($249.095). Esta variable es importante analizarla y presentar su comportamiento, en razón que teniendo en cuenta que en la prestación del servicio interviene personal, lo cual la variación de esta variable podría afectar los precios de los bienes y servicios. El comportamiento del salario mínimo durante los últimos años ha sido el siguiente:

AÑO	SALARIO MINIMO MENSUAL	VARIACIÓN PORCENTUAL ANUAL	DECRETO	AUXILIO DE TRANSPORTE	VARIACIÓN PORCENTUAL ANUAL.	DECRETO.
2026	$ 1.750.905	23%	1469/25	$ 249.095	24,50%	1470/25
2025	$ 1.423.500	9,50%	1572/24	$ 200.000	23,46%	1573/24
2024	$ 1.300.000	12,06%	2292/23	$ 162.000	15,21%	2293/23
2023	$ 1.160.000	16,00%	2613/22	$ 140.606	20,00%	2614/22
2022	$ 1.000.000	10,07%	1724/21	$ 117.172	10,07%	1725/21
2021	$ 908.526	3,50%	1785/20	$ 106.454	3,50%	1786/20
2020	$ 877.803	6,00%	2360/19	$ 102.854	6,00%	2361/19
2019	$ 828.116	6,00%	2451/18	$ 97.032	10,00%	2452/18
2018	$ 781.242	5,90%	2269/17	$ 88.211	6,10%	2270/17
2017	$ 737.717	7,00%	2209/16	$ 83.140	7,00%	2210/16
2016	$ 689.455	7,00%	2552/15	$ 77.700	5,00%	2553/15
2015	$ 644.350	4,60%	2731/14	$ 74.000	2,78%	2732/14
2014	$ 616.000	4,50%	3068/13	$ 72.000	2,13%	3069/13
2013	$ 589.500	4,02%	2738/12	$ 70.500	3,98	2739/12

El incremento de los costos laborales puede incidir en las tarifas de los servicios de capacitación, considerando que su estructura de costos está compuesta principalmente por honorarios de docentes y expertos, personal administrativo y de apoyo, diseño de contenidos, licenciamiento de plataformas y soporte tecnológico.

Índice de Precios al Consumidor – IPC Mes de junio 2026

El IPC es el indicador que mide la variación en el tiempo de los precios de bienes y servicios representativos del consumo de los hogares del país[3], los cuales se han establecido en una canasta a partir de la Encuesta Nacional de Presupuesto de los Hogares –ENPH-, que el DANE realiza cada 10 años[4] y permite analizar, desde el comportamiento de las actividades económicas, la evolución de la situación económica del país, proyectarla y hacerla comparable con otros países.

De acuerdo con las cifras presentadas por el DANE, en junio de 2026 la variación mensual del IPC fue 0,39%, la variación año corrido fue 4,77% y la anual 6,14%.

En junio de 2026 la variación anual del IPC fue 6,14%, es decir, 1,32 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 4,82%.

El comportamiento mensual del IPC total en junio de 2026 (0,39%) se explicó principalmente por la variación mensual de las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles y Alimentos y bebidas no alcohólicas. Las mayores variaciones se presentaron en las divisiones Alimentos y bebidas no alcohólicas (0,67%) y Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,52%).

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

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

IPC	Junio					
	Variación mensual		Variación año corrido		Variación anual	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
IPC total	0,10	**0,39**	3,74	**4,77**	4,82	**6,14**

Fuente: DANE, IPC

Variación y contribución mensual por divisiones de gasto

En el mes de junio de 2026, el IPC registró una variación de 0,39% en comparación con mayo de 2026, seis divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,39%): Alimentos y bebidas no alcohólicas (0,67%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,52%), Bebidas alcohólicas y tabaco (0,50%), Prendas de vestir y calzado (0,43%), Salud

[3] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/
[4] La última se realizó entre julio de 2016 y julio de 2017

(0,39%) y por último, Restaurantes y hoteles (0,39%). Por debajo se ubicaron: Bienes y servicios diversos (0,30%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,26%), Recreación y cultura (0,08%), Transporte (0,01%), Educación (0,00%) y por último, Información y comunicación (-0,02%).

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

		2025		2026	
Divisiones de Gasto	Peso (%)	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	-0,08	-0,01	0,67	0,13
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,01	0,00	0,52	0,16
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,27	0,00	0,50	0,01
Prendas de vestir y calzado	3,98	0,16	0,00	0,43	0,01
Salud	1,71	0,36	0,01	0,39	0,01
Restaurantes y hoteles	9,43	0,42	0,05	0,39	0,05
TOTAL	100,00	0,10	0,10	0,39	0,39
Bienes y servicios diversos	5,36	0,23	0,01	0,30	0,02
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,20	0,01	0,26	0,01
Recreación y cultura	3,79	0,00	0,00	0,08	0,00
Transporte	12,93	0,20	0,03	0,01	0,00
Educación	4,41	0,01	0,00	0,00	0,00
Información y comunicación	4,33	0,12	0,00	-0,02	0,00

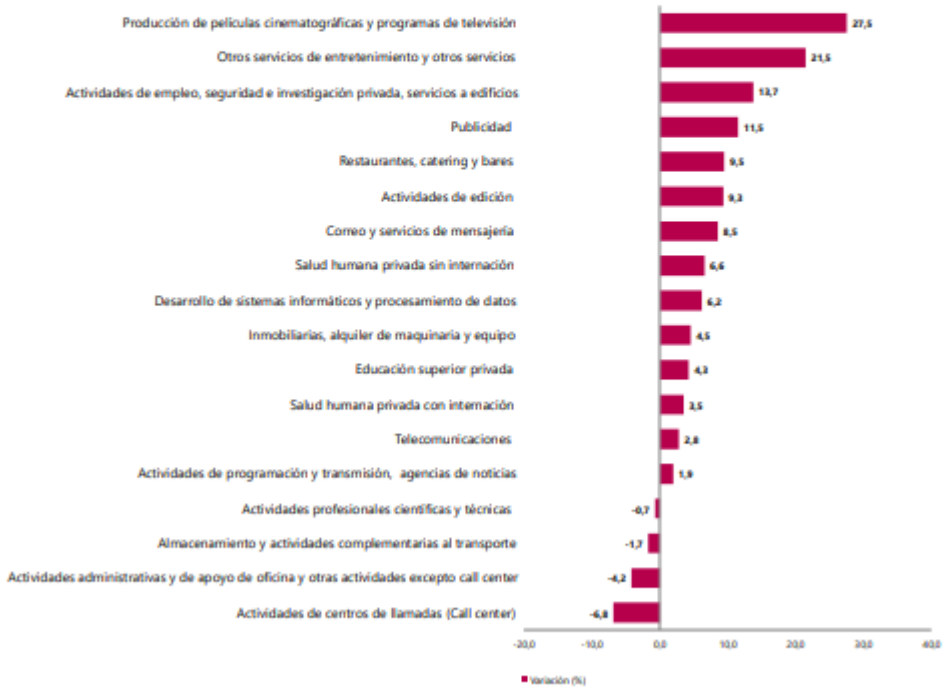
Fuente: DANE, IPC
Nota: La diferencia en la suma de las variables obedece al sistema de aproximación en el nivel de dígitos trabajados en el índice.

Encuesta Mensual de Servicios (EMS) mayo de 2026

La Encuesta Mensual de Servicios es una operación estadística por medio de la cual el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) obtiene la información de las variables principales del sector servicios para el análisis de su evolución en el corto plazo.

Encuesta Mensual de Servicios (EMS)
Mayo de 2026ᵖ

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total nacional
Mayo 2026ᵖ / mayo 2025



Fuente: DANE, EMS.
ᵖ Cifra provisional

Evolución general de los subdirectores de servicios

Variación anual de los ingresos nominales y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios (mayo 2026ᵖ / mayo 2025))

En mayo de 2026, catorce de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con mayo de 2025.

ANALISIS TÉCNICO DEL SECTOR

El servicio de capacitación en el sector público se enmarca en lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y la Ley 909 de 2004, los cuales establecen la capacitación como un proceso orientado al desarrollo de capacidades, habilidades y competencias de los servidores públicos, con el fin de mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

De acuerdo con lo anterior, la capacitación constituye un proceso estructurado que integra componentes pedagógicos, metodológicos y tecnológicos, orientados a la apropiación del conocimiento y su aplicación en el contexto laboral, lo cual implica la definición de contenidos, objetivos de aprendizaje, metodologías de enseñanza y mecanismos de evaluación.

Desde el punto de vista técnico, el mercado de capacitación institucional ha evolucionado hacia modelos de formación virtual sincrónica, los cuales permiten desarrollar procesos formativos en tiempo real, garantizando interacción, trazabilidad de la participación y optimización de recursos, siendo esta la modalidad predominante en la oferta de servicios de formación dirigidos a entidades públicas.

Así mismo, se evidencia que los proveedores del sector, particularmente las Instituciones de Educación Superior, cuentan con la capacidad académica, metodológica y tecnológica para estructurar y ejecutar programas de formación bajo estándares de calidad, mediante el uso de plataformas virtuales, personal docente calificado y metodologías orientadas al aprendizaje práctico.

En este sentido, las condiciones técnicas definidas en el presente proceso responden a las dinámicas del sector y a la necesidad de garantizar la calidad, pertinencia y adecuada ejecución de las actividades de capacitación requeridas por la entidad.

ALCANCE DEL SERVICIO

En desarrollo del objeto contractual, el contratista deberá brindar el servicio de capacitaciones funcionales y actualizaciones en los temas prioritarios definidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, dirigidas a los servidores públicos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, mediante el desarrollo de cursos abiertos y cursos corporativos en modalidad virtual sincrónica, de conformidad con la programación que defina el supervisor del contrato y las condiciones establecidas en el Anexo Técnico.

El contratista deberá garantizar la disponibilidad de una plataforma tecnológica que permita el desarrollo de las sesiones en tiempo real, el acceso a los contenidos académicos, la interacción entre participantes e instructores y la generación de registros que evidencien la asistencia y participación de los servidores públicos en cada actividad de capacitación.

Así mismo, deberá disponer del personal docente con la formación y experiencia requerida para desarrollar las temáticas objeto del contrato, así como de los recursos técnicos,

tecnológicos y pedagógicos necesarios para la adecuada prestación del servicio, incluyendo el suministro de material de apoyo en formato digital, el acompañamiento durante el desarrollo de las actividades y el soporte técnico requerido.

Como parte del servicio, el contratista deberá implementar mecanismos de evaluación del aprendizaje cuando la naturaleza de la actividad académica lo requiera, así como instrumentos para medir la satisfacción de los participantes, de conformidad con la metodología aplicada en cada capacitación.

Igualmente, deberá expedir los certificados de asistencia o aprobación, según corresponda, y entregar los informes de ejecución de cada actividad desarrollada, incluyendo la relación de asistentes, la intensidad horaria impartida, los resultados de las evaluaciones cuando apliquen y las evidencias que soporten el cumplimiento de los objetivos de formación.

La ejecución del contrato se realizará bajo la modalidad de monto agotable y precios unitarios fijos, de acuerdo con las necesidades de la Entidad y la programación definida por el supervisor durante la ejecución contractual. En consecuencia, se reconocerán únicamente las actividades de capacitación efectivamente solicitadas, ejecutadas y recibidas a satisfacción, sin que exista obligación de agotar la totalidad del presupuesto del contrato.

Las actividades de capacitación relacionadas en la siguiente tabla corresponden a la programación inicial del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026. En razón a que el contrato se ejecutará bajo la modalidad de monto agotable, la Entidad solicitará durante la ejecución únicamente las actividades que requiera, conforme a las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal, sin que exista obligación de ejecutar la totalidad de las actividades previstas.

DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	CURSO EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	TIPO DE CURSO	DURACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Gestión de Indicadores	INDICADORES Y MEDICIÓN EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS Y POLÍTICAS SOCIALES	ABIERTO	26 HORAS	2	$1.980.000	$3.960.000
Esquemas asociativos territoriales (según la necesidad de los proyectos de áreas misionales	ESQUEMAS ASOCIATIVOS TERRITORIALES	CORPORATIVO	8 HORAS	5	$1.532.820	$7.664.100
Políticas Públicas en la gestión territorial (según la necesidad de los proyectos de áreas	GESTIÓN PÚBLICA LOCAL Y TERRITORIAL	CORPORATIVO	8 HORAS	5	$1.532.820	$7.664.100

misionales)						
Supervisión de contratos y/o convenios Gestión de supervisión en las plataformas de gestión contractual dispuestas por ANCP - CCE	CONTRATACIÓN PÚBLICA: SECOP II, Y PRINCIPIOS DE CONTRATACIÓN.	ABIERTO	24 HORAS	2	$1.210.000	$2.420.000
Lineamientos para la publicación de información y cumplimiento de criterios de accesibilidad en el marco de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO SEGÚN LA NORMA VIGENTE	CORPORATIVO	3 HORAS	10	$298.025	$2.980.250
Prompt engineering para el sector público	PROMPT ENGINEERING PARA EL SECTOR PÚBLICO	CORPORATIVO	8 HORAS	5	$1.532.820	$7.664.100
Política de Prevención del Daño Antijurídico	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO	CORPORATIVO	8 HORAS	3	$2.554.700	$7.664.100
Programación neurolingüística asociada al entorno publico	PROGRAMACIÓN NEUROLINGUISTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO	CORPORATIVO	4 HORAS	10	$403.490	$4.034.900
Normas Internacionales de Contabilidad	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD	CORPORATIVO	8 HORAS	2	$3.832.050	$7.664.100
Capacitación para el reporte de información exógena	CAPACITACIÓN PARA EL REPORTE DE INFORMACIÓN EXÓGENA	CORPORATIVO	4 HORAS	2	$1.958.500	$3.917.000
Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA EN LA GESTIÓN TERRITORIAL	CORPORATIVO	3 HORAS	5	$596.050	$2.980.250
TOTAL						**$58.612.900**

ASPECTOS LEGALES

El ordenamiento legal que rige al sector público tiene su base en la Constitución Política de Colombia en donde se enmarca la capacitación como derechos laborales para funcionarios,

determinando:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, **la capacitación**, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Decreto Ley 1567 de 1998 definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación:

"(...) Artículo 2. Sistema de Capacitación: Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios".

Igualmente, el Decreto Ley estableció los componentes del sistema, así:
"(...) Artículo 3. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

a. Disposiciones Legales. El conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente Decreto - Ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada entidad, en concordancia con las leyes generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y administración de personal;

b. Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;

c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar

asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

d. Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado.

e. Organismos. Además de sus responsabilidades desde el punto de vista de su propia gestión interna, las siguientes entidades tienen atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación (...)" Resaltado fuera del texto). Asimismo, definió capacitación como:

"(...) Artículo 4. Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (...)". Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" estableció:

"(...) Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

"(...) Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP."

ANÁLISIS REGULATORIO

Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Así mismo, el artículo 54 de la Constitución Política establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

La Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación, establece el marco general de la educación en Colombia, incluyendo los procesos de formación y capacitación.

Por su parte, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone que la capacitación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades y competencias, con el fin de mejorar el desempeño institucional.

Así mismo, el numeral 3 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 establece como derecho de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

El Decreto Ley 1567 de 1998 establece el Sistema Nacional de Capacitación y define la capacitación como un proceso orientado al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para el cumplimiento de la misión institucional.

Finalmente, el presente proceso se rige por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, que conforman el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

ESTUDIO DE LA DEMANDA

Adquisiciones previas de la Entidad Estatal

La Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca - RMBC a la fecha ha suscrito el siguiente contrato relacionado con el objeto del presente proceso:

Referencia	Descripción / Objeto	Año	Modalidad de contratación	Cuantía / valor
Contrato RM-CD 066-2024	Brindar servicios de entrenamiento en habilidades comunicativas para el personal vinculado a la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca, encaminado a la construcción de cultura organizacional en la entidad.	2024	Contratación Directa	$26.180.000

RMBC-CD-165-2025	Brindar entrenamiento al personal de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca; mediante actividades enfocadas en la capacitación y el fortalecimiento de competencias comportamentales.	2025	Contratación Directa	$97.342.000

Insumos de análisis estratégicos-MAE

Con el fin de analizar el comportamiento de la demanda en el mercado del servicio objeto del presente proceso, se utilizó la herramienta de visualización para el análisis de la demanda y oferta desarrollada por Colombia Compra Eficiente – CCE, en el marco del Modelo de Abastecimiento Estratégico – MAE.

La consulta se realizó a partir de la información disponible en SECOP II, para la vigencia 2025, utilizando como criterio de búsqueda los códigos UNSPSC asociados al presente proceso, relacionados con servicios de capacitación, educación y formación.

Como resultado del análisis, se identificó que diversas entidades públicas del orden nacional y territorial han adelantado procesos de contratación para la prestación de servicios de capacitación y formación de servidores públicos, lo cual evidencia una demanda constante y recurrente de este tipo de servicios en el sector público.

Para la vigencia analizada se registraron 15.102 contratos por un valor aproximado de $2,94 billones, asociados a los códigos consultados, lo que permite evidenciar la relevancia y dinamismo de este mercado.

En este sentido, el análisis de la demanda permite concluir que el servicio de capacitación institucional es ampliamente requerido por las entidades públicas, en cumplimiento de sus obligaciones en materia de desarrollo del talento humano, lo cual sustenta la necesidad de adelantar el presente proceso de contratación.

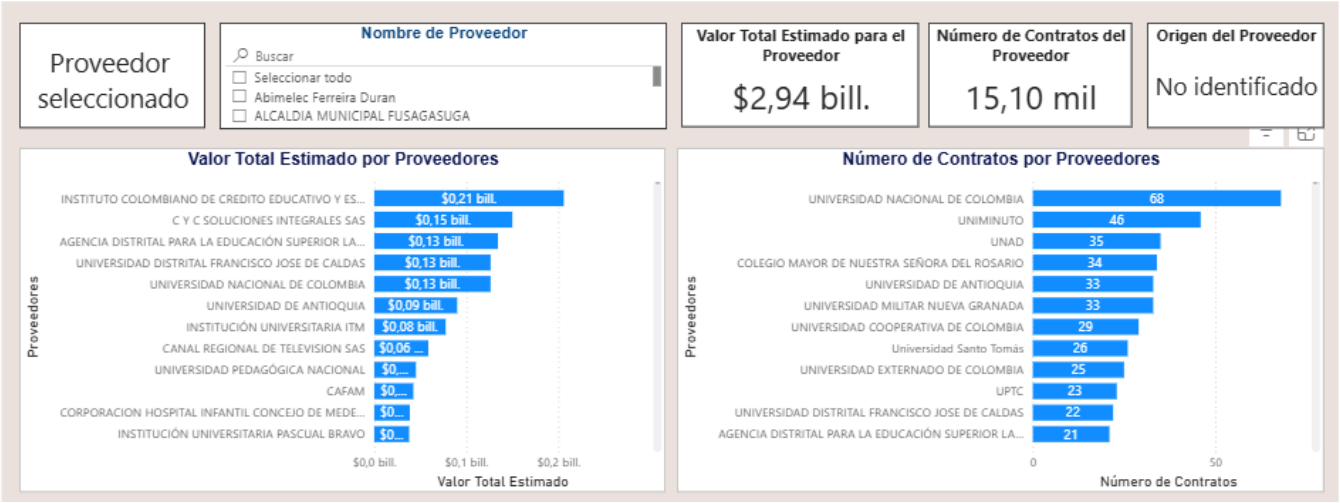


Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2025			Total		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8610 - Formación profesional	12262	$1.391.833.050.150	47,27%	12262	$1.391.833.050.150	47,27%
8612 - Instituciones educativas	757	$712.979.603.071	24,22%	757	$712.979.603.071	24,22%
8611 - Sistemas educativos alternativos	1108	$443.945.738.555	15,08%	1108	$443.945.738.555	15,08%
8614 - Instalaciones educativas	644	$206.162.030.567	7,00%	644	$206.162.030.567	7,00%
8613 - Servicios educativos especializados	331	$189.248.341.693	6,43%	331	$189.248.341.693	6,43%
Total	15102	$2.944.168.764.036	100,00%	15102	$2.944.168.764.036	100,00%

Fuente: Herramienta Análisis de la Demanda – MAE de CCE.

Así mismo, se evidenció la alta demanda de este tipo de servicios, siendo las siguientes, los proveedores con mayor valor de contratación en la vigencia:



Fuente: Herramienta Análisis de la Oferta – MAE de CCE.

Adquisiciones realizadas por otras entidades:

Para el presente análisis se realizó consulta en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP II, así como en la plataforma de Datos Abiertos del Estado Colombiano tomando como filtro el objeto, y valores de contrato similares a los del presente proceso, se presentan algunos contratos gestionados por otras entidades públicas durante la vigencia actual:

Entidad estatal	Referencia	Descripción / Objeto	Año	Valor
CONTRALORIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR	CPS-026-2026 https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?notice=CO1.NTC.10548141	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN LAS DISTINTAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO, DIRIGIDA PARA LOS FUNCIONARIOS Y SUJETOS DE CONTROL DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR, DE ACUERDO A SUS NECESIDADES Y DE	2026	$40.000.000

Entidad estatal	Referencia	Descripción / Objeto	Año	Valor
		CONFORMIDAD CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA VIGENCIA 2026.		
GOBERNACION DEL HUILA	SECDCS1057-26 https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?notice=CO1.NTC.9945853	REALIZAR CAPACITACIONES DIRIGIDAS A DOCENTES Y DEMAS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA, CON EL PROPOSITO DE FORTALECER Y COMPLEMENTAR LA CATEDRA DE ESTUDIOS AFROCOLOMBIANOS, EN CONCORDANCIA CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE ESTABLECIDA EN EL DECRETO 1122 DE 1998.	2026	$86.003.411
MPIO DE STA MARIA	CD-CI-SI-001-2026 https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?notice=CO1.NTC.10522470	EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE INTERVENCIONES COLECTIVAS (PIC) DEL SEGUNDO SEMESTRE DE LA VIGENCIA 2026 EN EL MUNICIPIO DE SANTA MARÍA-BOYACÁ	2026	$69.190.676

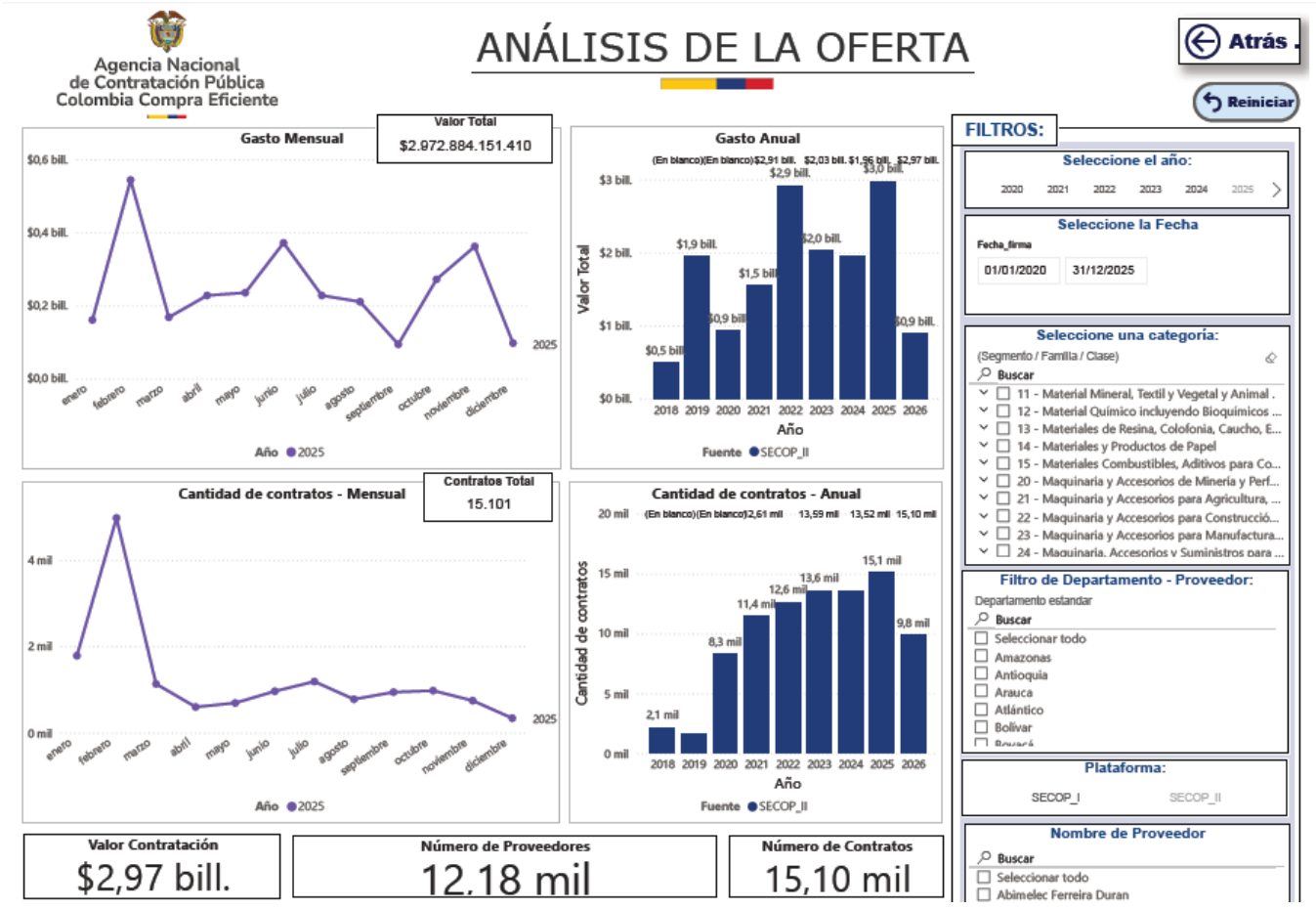
ESTUDIO DE LA OFERTA

El mercado para la prestación de servicios de capacitación institucional está conformado por Instituciones de Educación Superior, centros de educación continuada y otras entidades especializadas en formación. No obstante, atendiendo las características del objeto contractual, las temáticas priorizadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 y el nivel de especialización requerido, la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca determinó que el servicio debe ser prestado por una Institución de Educación Superior debidamente reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

Esta condición guarda relación directa con el objeto del proceso, toda vez que las

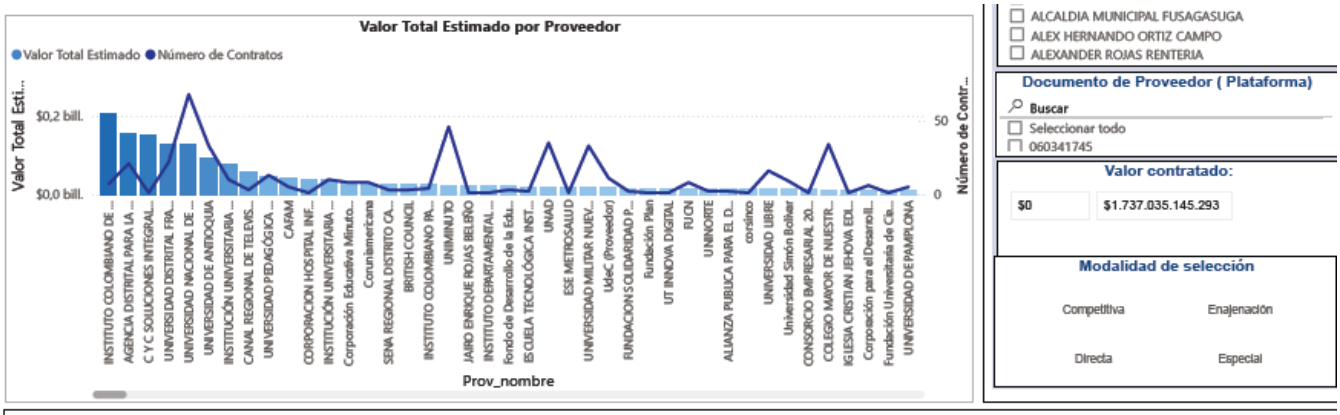
actividades contratadas requieren una adecuada planeación académica, metodologías de enseñanza, docentes con experiencia en las temáticas requeridas, mecanismos de evaluación del aprendizaje y expedición de certificados, aspectos propios de las Instituciones de Educación Superior que desarrollan programas de educación continuada. En consecuencia, el análisis de la oferta se centra en este segmento del mercado.

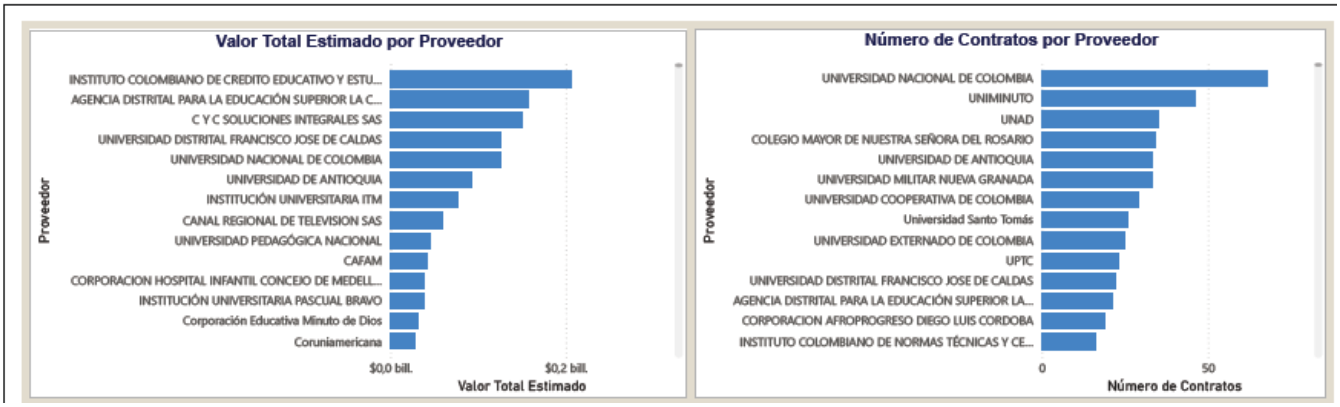
Con el fin de conocer el comportamiento del mercado, la Entidad consultó el Modelo de Abastecimiento Estratégico – MAE de Colombia Compra Eficiente para las familias UNSPSC relacionadas con servicios de educación y capacitación.



Fuente: Herramienta Análisis de la Oferta – MAE de CCE.

La consulta evidenció que este mercado presenta una oferta consolidada, reflejada en 15.101 contratos por un valor aproximado de $2,97 billones, celebrados por entidades estatales para la contratación de servicios de formación, capacitación y educación. Así mismo, se observó que la familia 8610 – Formación profesional concentra la mayor participación de la contratación, con 12.261 contratos, equivalente al 47,04 % del total analizado.





Fuente: Herramienta Análisis de la Oferta – MAE de CCE.

De igual forma, se identificó la participación de diversas Instituciones de Educación Superior y entidades especializadas en procesos de formación, entre ellas la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad de Antioquia, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la Universidad Pedagógica Nacional, la Universidad Militar Nueva Granada, la Universidad Externado de Colombia, la Universidad Santo Tomás y la UNAD, entre otras, lo que evidencia que existe una oferta suficiente para atender este tipo de necesidades de capacitación.

Para la estructuración del presente proceso, la Entidad tomó como referencia la propuesta presentada por la Universidad de los Andes, verificando que las actividades ofertadas corresponden a las temáticas priorizadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 y cumplen las condiciones técnicas definidas en el Anexo Técnico.

PRESUPUESTO OFICIAL

Como resultado del análisis técnico y económico realizado, la Entidad estableció un presupuesto oficial de **SESENTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS ($62.700.000) M/CTE**, el cual se determinó con base en la cotización presentada por la Universidad de los Andes, que contempla los valores unitarios de las actividades de capacitación requeridas para atender las necesidades definidas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

El presupuesto fue estructurado considerando las temáticas priorizadas por la Entidad, la modalidad de cada actividad (cursos abiertos y cursos corporativos), el número estimado de participantes y los valores unitarios por participante establecidos en la cotización presentada por la Universidad de los Andes, a partir de los cuales se determina el valor total de cada actividad de capacitación. Así mismo, se definió que la ejecución del contrato se realizará bajo la modalidad de **monto agotable**, razón por la cual el valor corresponde al límite máximo disponible para la contratación y no implica la obligación de ejecutar la totalidad de las actividades previstas ni de agotar la totalidad de los recursos.

En consecuencia, durante la ejecución contractual se reconocerán únicamente las actividades de capacitación efectivamente solicitadas por la Entidad, ejecutadas por el contratista y recibidas a satisfacción por el supervisor, de acuerdo con los valores establecidos para cada actividad de capacitación y hasta concurrencia del valor del contrato.

Por lo anterior, se ha estimado el valor del presupuesto a monto agotable para el presente proceso, corresponde a la suma de **SESENTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS ($62.700.000) M/CTE,** incluye todos los impuestos, costos y gastos a los que haya lugar.

Elaboró: Adriana Mora Díaz - Contratista - SGC. AdrianaMora
Aprobó: Efigenia de Jesús Estrada – Contratista SGC