

1. Alcance y uso del presente valor de referencia

Este documento busca establecer el precio de referencia unitario de la hora cátedra que la Entidad pueda adoptar como estándar para la estructuración de los procesos de contratación que incluyan actividades de capacitación o formación, sin importar el proceso la organización o grupo poblacional beneficiario específico. El valor aquí obtenido se multiplica por el número de horas que cada proceso particular requiera, según lo defina la necesidad en el respectivo Anexo Técnico.

El valor de la hora cátedra incluye el tiempo de preparación de la hora efectiva y los insumos didácticos directamente asociados a su impartición (materiales pedagógicos, licenciamiento y soporte de plataforma virtual o LMS cuando la modalidad sea virtual o híbrida). El valor NO incluye logística de espacio físico (salones, dotación, equipos audiovisuales) ni alimentación o refrigerios adicionales asociados a la duración de la jornada — estos conceptos se cotizan de manera independiente en cada estudio de mercado, conforme a las condiciones particulares del proceso.

2. Fundamento normativo

- Ley 30 de 1992, artículo 106 — piso de remuneración de la hora cátedra, referido a 8 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV).
- Ley 2101 de 2021 — jornada laboral máxima semanal, con reducción escalonada; desde el 15 de julio de 2026 el tope legal es de 42 horas semanales.
- Código Sustantivo del Trabajo (arts. 186, 249, 306-307) y Ley 100 de 1993 — prestaciones sociales y aportes a seguridad social a cargo del empleador.
- Decreto 1607 de 2002 — tarifas de cotización al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Ley 21 de 1982 y Ley 27 de 1974 — aportes parafiscales (Cajas de Compensación, ICBF); artículo 114-1 del Estatuto Tributario — exoneración condicionada de aportes a SENA e ICBF.
- Artículo 2.2.1.1.1.6.1, Decreto 1082 de 2015 — deber de análisis del sector y de la oferta como soporte del estudio de mercado.
- Ley 80 de 1993 — principios de economía, transparencia y selección objetiva de la contratación estatal.
- Sentencias SL601-2022 y SL3186-2024 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia — referentes doctrinales sobre la remuneración de la hora cátedra y la equiparación de la modalidad virtual a la presencial (se recomienda verificar el texto íntegro de ambas providencias en la relatoría oficial de la Corte antes de la publicación definitiva de este documento).

3. Metodología de cálculo en cascada

3.1 Determinación del salario base

Conforme al artículo 106 de la Ley 30 de 1992, el valor de referencia parte de dividir el equivalente de 8 SMMLV entre las horas laborables mes. Para la vigencia 2026, 8 SMMLV equivalen a \$14.007.240 ($8 \times \$1.750.905$). El divisor aplicado es de 179,76 horas mensuales, resultado de multiplicar las 42 horas semanales — tope legal vigente desde el 15 de julio de 2026 conforme a la última fase de reducción de jornada de la Ley 2101 de 2021 — por las 4,28 semanas que integran el mes. El resultado es un salario base de \$77.922 COP por hora.

3.2 Costo directo (cargas prestacionales y de seguridad social)

Al salario base se aplica un factor prestacional del 51,85 %, que provisiona de manera desagregada las siguientes cargas de ley a cargo del contratista-empleador:

Concepto	Base normativa	%
----------	----------------	---

Cesantías	CST art. 249; Ley 52 de 1975	8,33 %
Intereses sobre cesantías	Ley 52 de 1975, art. 1	1,00 %
Prima de servicios	CST arts. 306–307	8,33 %
Vacaciones	CST art. 186	4,17 %
Salud (aporte patronal)	Ley 100 de 1993, art. 204	8,50 %
Pensión (aporte patronal)	Ley 100 de 1993, art. 20	12,00 %
ARL – Clase de riesgo I	Decreto 1607 de 2002	0,522 %
Parafiscales (Caja 4 % + SENA 2 % + ICBF 3 %)	Ley 21 de 1982; Ley 27 de 1974	9,00 %
TOTAL FACTOR PRESTACIONAL		51,85 %

El costo directo teórico resultante es de $\$77.922 \times 1,5185 = \$118.326$ COP por hora. Este cálculo adopta de forma deliberada el escenario de cargas prestacionales completo, sin aplicar la exoneración de aportes a SENA e ICBF del artículo 114-1 del Estatuto Tributario, dado que dicha exoneración está condicionada a que el contratista sea una sociedad o persona jurídica contribuyente declarante de renta — condición que no puede darse por sentada de manera uniforme, pues el proceso puede adjudicarse a persona natural, persona jurídica, consorcio o unión temporal. Se adopta así el escenario conservador, válido para cualquier naturaleza jurídica del futuro operador y fundamentada en el cumplimiento normativo.

3.3 Ajuste por economía

Por razones de economía y buen uso de los recursos públicos, la Entidad adopta un Costo Directo de \$115.000 COP por hora, un ajuste a la baja del 2,8 % frente al valor teórico de \$118.326. Este ajuste es una decisión administrativa explícita de la Entidad — no un redondeo aritmético no sustentado — orientada a mantener el valor de referencia dentro de un rango prudente sin comprometer la calidad ni la idoneidad del personal capacitador contratado.

3.4 Factor de insumos pedagógicos y preparación — razonabilidad del 10 %

Dado que la hora cátedra reconoce, además del tiempo de dictado, el tiempo de preparación de cada hora efectiva y los insumos didácticos asociados (materiales, y licenciamiento o soporte de plataforma virtual cuando la modalidad sea virtual o híbrida), se reconoce un margen del 10 % (\$11.500 COP) sobre el Costo Directo. Este margen es una provisión administrativa razonada por la Entidad — no derivada de una fórmula legal específica — coherente con la equiparación de la docencia virtual y presencial reconocida en la Sentencia SL3186-2024 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La determinación de este porcentaje no obedece a una fórmula legal única, dado que, según lo ha señalado el Consejo de Estado, no existe ninguna reglamentación que establezca porcentajes mínimos o máximos para los componentes de administración, imprevistos y utilidad (AIU) en la contratación estatal, correspondiendo a cada entidad estructurar su propio criterio técnico. Con ese margen de apreciación, la Entidad fija el 10 % con base en tres consideraciones.

Primero, el porcentaje debe cubrir de forma razonable dos elementos concretos asociados a cada hora efectivamente impartida: (i) el licenciamiento, soporte y administración de la plataforma virtual o LMS cuando la modalidad sea virtual o híbrida, y (ii) los materiales e insumos didácticos asociados a la preparación y desarrollo de la sesión. Un porcentaje inferior al 10 % (por ejemplo, 5 %) resultaría insuficiente para cubrir de manera simultánea ambos conceptos, sin dejar margen adicional alguno.

Segundo, más allá del costo estricto de esos insumos, el porcentaje incorpora una utilidad moderada — componente reconocido dentro de los esquemas de precios de la contratación estatal (Administración, Imprevistos y Utilidad – AIU) —, necesaria para que el valor de referencia resulte financieramente viable y garantice la pluralidad de oferentes idóneos en la convocatoria, en línea con el principio de libre concurrencia que inspira la Ley 80 de 1993 y ha sido reconocido por

la jurisprudencia del Consejo de Estado. Esta necesidad fue identificada desde la Etapa 1 de estructuración de este proceso. El reconocimiento de una utilidad dentro del precio de referencia es una práctica estándar en la contratación pública colombiana — esquemas comparables de precios de servicios profesionales, como el Factor Multiplicador de consultoría de ingeniería que aplica el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU) de Bogotá, reconocen un componente de utilidad de entre el 20,6 % y el 25,5 %. Frente a ese referente — que corresponde a un esquema contractual distinto y no es directamente aplicable a este proceso — el 10 % aquí adoptado resulta claramente conservador, muy por debajo de lo que la práctica de contratación pública reconoce como utilidad razonable en esquemas de precios de servicios profesionales.

Tercero, un porcentaje sustancialmente mayor (por ejemplo, 20 %) rompería el equilibrio entre atractivo comercial y uso eficiente de los recursos públicos que exige el principio de economía (Ley 80 de 1993, art. 25), al destinar a insumos y utilidad una proporción del precio de referencia semejante a la que otros esquemas reconocen para consultorías de mayor complejidad técnica y responsabilidad contractual.

En consecuencia, el 10 % se sitúa en un punto medio técnicamente razonado: suficiente para cubrir los insumos pedagógicos identificados y una utilidad que garantice condiciones de mercado viables para la concurrencia de oferentes idóneos, sin acercarse a los niveles de utilidad reconocidos para esquemas contractuales de mayor complejidad.

4. Síntesis de la cascada de precio

1 Salario base \$77.922 / hora · 61,6 % del precio final

2 Costo directo (cargas de ley, con ajuste por economía) + \$37.078 · acumulado \$115.000 · 90,9 %

3 Insumos pedagógicos y preparación (+10 %) + \$11.500 · acumulado \$126.500 · 100 %

PRECIO DE REFERENCIA · HORA CÁTEDRA · VIGENCIA 2026

\$126.500 COP / hora cátedra

- ✓ Actualizado con el tope de jornada legal vigente desde el 15-jul-2026 (Ley 2101 de 2021)
- ✓ Absorbe el SMMLV 2026 (\$1.750.905) y desagrega el factor prestacional (51,85 %) por concepto
- ✓ 2,17 veces el piso legal mínimo (\$58.364/hora) y 7,4 % por debajo del techo alternativo de referencia (\$136.666/hora, Sentencia SL601-2022)

5. Verificación de razonabilidad

El valor adoptado se contrasta contra dos referentes adicionales para confirmar que no es ni insuficiente ni excesivo: (i) el piso legal mínimo, calculado con el divisor más amplio (240 horas/mes, interpretación del Ministerio de Educación sobre el artículo 106 de la Ley 30 de 1992), equivalente a \$58.364/hora; y (ii) un techo alternativo de referencia, que resultaría de aplicar el divisor de 171,2 horas/mes reconocido en la Sentencia SL601-2022 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia junto con los mismos factores de esta metodología, equivalente a \$136.666/hora. El valor de \$126.500/hora se ubica dentro de ese rango, más cerca del techo que del piso, lo que evidencia una remuneración digna y competitiva para personal capacitador de alta idoneidad, sin incurrir en sobrecostos frente al mercado.

6. Actualización y vigencia

El parámetro de jornada laboral semanal (42 horas) corresponde a la última fase de reducción de la Ley 2101 de 2021 y no tiene nuevas modificaciones programadas, por lo que se mantiene estable hacia adelante. El componente que sí requiere actualización anual es el SMMLV, publicado cada mes de diciembre por el Gobierno Nacional para la vigencia siguiente. En consecuencia, este documento debe revisarse y recalcularse cada vigencia fiscal, replicando la misma metodología de cascada con el nuevo valor del SMMLV, y ajustarse de inmediato ante cualquier reforma que modifique nuevamente el límite legal de la jornada laboral semanal.

7. Conformidad con la Guía para la Elaboración de Estudios del Sector (CCE, V3)

Este documento se elaboró en armonía con la Guía para la Elaboración de Estudios del Sector, versión 3, de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente (publicada el 15 de agosto de 2025 y actualizada el 25 de septiembre de 2025), vigente a la fecha de este documento. En particular:

- La fuente primaria del recurso humano (Tabla de Honorarios 2026, Memorando 20254000408633, Secretaría Distrital de Gobierno) corresponde a la categoría de fuente de precios expresamente reconocida por la guía como “decretos de remuneración de funcionarios públicos” (Tabla 5, pág. 31).
- El presente valor de la hora cátedra constituye un valor de referencia de construcción normativa, no un sondeo de mercado con múltiples cotizaciones; por esa razón no se aplica el tratamiento estadístico de dispersión (media, desviación estándar, coeficiente de variación) que la guía sugiere para precios obtenidos por sondeo (Sección 8, págs. 56-73) — dicho tratamiento aplica a series de cotizaciones, no a la construcción de un piso normativo de fuente única.
- Las Sentencias SL601-2022 y SL3186-2024 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se emplean exclusivamente como referente doctrinal de contraste (Sección 5, verificación de razonabilidad), no como fuente primaria de precio, dado que la guía no relaciona la jurisprudencia dentro de sus fuentes típicas de precios de mercado (sondeos, bases de datos especializadas y normas técnicas, Tabla 1, pág. 17).
- La construcción de un valor de referencia normativo, en lugar de un sondeo de cotizaciones particulares, es coherente con el carácter no mecánico y flexible que la propia guía reconoce a la elaboración de estudios de sector (“este documento contiene recomendaciones generales, y por tanto no debe aplicarse de manera mecánica”, pág. 9), y responde a la dificultad práctica de estandarizar cotizaciones para actividades de capacitación cuyas condiciones varían de un proceso a otro.

Fuentes normativas, jurisprudenciales y de referencia

Ley 30 de 1992, art. 106 · Ley 2101 de 2021 · Código Sustantivo del Trabajo, arts. 186, 249, 306-307 · Ley 52 de 1975 · Ley 100 de 1993, arts. 20 y 204 · Decreto 1607 de 2002 · Ley 21 de 1982 · Ley 27 de 1974 · Estatuto Tributario, art. 114-1 · Decreto 1082 de 2015, art. 2.2.1.1.1.6.1 · Ley 80 de 1993, art. 25 · Sentencias SL601-2022 y SL3186-2024, Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia (verificar texto íntegro en relatoría oficial antes de publicación) · SMMLV 2026: \$1.750.905, Decreto de fijación del salario mínimo para la vigencia 2026 · Guía para la Elaboración de Estudios del Sector, V3, Colombia Compra Eficiente (ago-sep 2025) · Guía IDU GUDP017 – Elaboración de Presupuestos para Contratos de Consultoría, V3 (referente comparativo de Factor Multiplicador) · Consejo de Estado, doctrina sobre libre determinación del AIU en la contratación estatal.