

Bogotá D.C., 11 de junio de 2026

Doctora
MARÍA DEL PILAR LÓPEZ URIBE
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Ciudad

Asunto: Observaciones al documento proyecto de Acto Administrativo el cual tiene como asunto: *“Por medio de la cual se reglamenta el artículo 92 y 96 del Acuerdo 927 de 2024 por medio del cual se adopta el Plan Distrital de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”.*

Respetada doctora Maria del Pilar,

Desde la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) estamos interesados en participar de manera activa y técnica en las iniciativas relacionadas con el proyecto de Acto Administrativo el cual tiene como asunto: *“Por medio de la cual se reglamenta el artículo 92 y 96 del Acuerdo 927 de 2024 por medio del cual se adopta el Plan Distrital de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”*, publicado por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, de fecha: 04 de junio de 2026, mediante el link: [Régimen Legal](#) | [Secretaría Jurídica Distrital](#)

A continuación, se presentan las observaciones y recomendaciones emitidas por parte de la Cámara de Comercio de Bogotá:

Proyecto de Resolución – Incentivo a la Creación de Empleo y la Contratación Incluyente
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – Bogotá D.C.

1. Antecedentes

En el marco del proyecto de resolución mediante el cual se reglamenta el incentivo económico para promover la contratación y permanencia laboral de personas clasificadas en SISBEN A y B, esta instancia procede a emitir concepto técnico con observaciones orientadas a fortalecer su impacto en términos de inclusión laboral efectiva, equidad y sostenibilidad del empleo formal.

El proyecto establece un incentivo de hasta \$2.700.000 por persona contratada, distribuido entre contratación y permanencia laboral mínima de 90 días, dirigido a empleadores privados, principalmente micro y pequeñas unidades productivas.

2. Consideraciones generales

El proyecto presenta elementos positivos relevantes:

- Se fundamenta en el principio de igualdad material y acciones afirmativas.
- Reconoce barreras estructurales de acceso al empleo formal.
- Introduce incentivos asociados no solo a contratación sino a permanencia.

No obstante, del análisis técnico se identifican oportunidades de mejora para garantizar que el instrumento contribuya efectivamente a una inclusión laboral sostenible y diferencial.

3. Observaciones y recomendaciones

3.1. Fortalecimiento del enfoque diferencial

Si bien el proyecto focaliza la población SISBEN A y B, no desarrolla plenamente un enfoque diferencial explícito para grupos con mayores barreras.

Se evidencia que:

Existe alta feminización de la pobreza laboral, con participación mayoritaria de mujeres en estos grupos poblacionales 1.

Recomendación:

Incorporar criterios diferenciales explícitos que prioricen:

- Mujeres (especialmente jefas de hogar)
- Jóvenes (primer empleo)
- Personas mayores de 50 años
- Personas con discapacidad
- Población migrante regularizada
- Víctimas del conflicto
- Establecer mecanismos como:
- Cupos mínimos por población
- Mayores incentivos diferenciados

3.2. Ajuste del componente de permanencia laboral

El incentivo actual reconoce permanencia de 90 días. Sin embargo:

La evidencia muestra que la mediana de duración del empleo formal en esta población es de 3 a 4 meses, evidenciando alta rotación 2.

Recomendación:

Establecer un esquema escalonado de incentivos:

- 90 días (actual)
- 6 meses
- 12 meses

Incorporar:

- Bonificaciones adicionales por estabilidad laboral prolongada
- Seguimiento posterior a la permanencia mínima

3.3. Promoción de empleo de calidad

Se identifica que gran parte de los contratos en esta población corresponden a modalidades inestables (obra o labor).

Recomendación:

- Diferenciar el incentivo según calidad del empleo:
- Mayor valor para contratos a término indefinido
- Incentivo adicional si incluye formación o capacitación
- Limitar o desincentivar formas de contratación precaria que no contribuyen a estabilidad.

3.4. Enfoque territorial y reducción de barreras geográficas.

Existe una marcada desconexión entre la localización de la población vulnerable y la oferta laboral, lo cual incrementa costos de acceso al empleo 3.

Recomendación:

Incorporar medidas complementarias:

- Subsidios de transporte inicial
- Incentivos diferenciados en localidades con baja oferta laboral
- Promoción de teletrabajo o empleo de proximidad

3.5. Ampliación del espectro de empleadores.

El proyecto limita beneficiarios a unidades productivas con entre 1 y 9 empleados.

Riesgo identificado:

- Reducción del alcance e impacto del programa.
- Exclusión de empresas con mayor capacidad de contratación.

Recomendación:

Permitir participación de medianas empresas con:

Cupos diferenciados
Techos máximos de incentivos

3.6. Fortalecimiento de la intermediación laboral.

La población objetivo depende en gran medida de mecanismos institucionales para acceder al empleo formal.

Recomendación:

Articular el incentivo con:

- Agencia Distrital de Empleo
- Rutas integrales de empleabilidad

Incorporar acompañamiento a:

- Empresas (gestión del talento)
- Trabajadores (adaptación y retención)

3.7. Integración de componentes de formación.

El incentivo carece de un componente estructural de desarrollo de capacidades.

Recomendación:

Vincular el programa con:

- Formación para el trabajo
- Certificación de competencias
- Otorgar incentivos adicionales a empresas que:
- Capaciten a sus trabajadores

3.8. Incorporación del enfoque de género y cuidado.

Las brechas de participación laboral por género son significativas:

Menor participación y mayor inactividad femenina asociada a cargas de cuidado 5.

Recomendación:

Incentivar:

- Modalidades flexibles de trabajo
- Jornadas adaptadas
- Articular con servicios de cuidado distritales

3.9. Prevención de incentivos solo para capturar el beneficio.

Existe riesgo de rotación inducida para capturar el incentivo de 90 días.

Recomendación:

Establecer:

- Restricciones a recontractación reiterada para el mismo trabajador
- Sistemas de seguimiento a empleadores
- Incorporar indicadores de retención empresarial

3.10. Sistema de monitoreo e impacto.

El proyecto prevé control administrativo, pero no evaluación de resultados en inclusión laboral.

Recomendación:

- Incluir indicadores como:
- Retención a 6 y 12 meses
- Mejora en ingresos
- Formalización sostenida
- Publicar resultados por:
- Localidad

- Sector económico
- Población beneficiaria

4. Conclusión.

El proyecto constituye una medida pertinente de fomento económico y acción afirmativa orientada a la inclusión laboral de población vulnerable.

No obstante, para maximizar su impacto, se recomienda avanzar hacia un modelo integral de inclusión laboral, que no se limite a la generación de incentivos económicos, sino que incorpore:

- Enfoque diferencial robusto
- Calidad del empleo
- Estabilidad laboral real
- Formación y desarrollo de capacidades
- Enfoque territorial y de género
- Sistemas de seguimiento e impacto

Estas mejoras permitirían transitar de una lógica de inserción laboral de corto plazo a una estrategia de inclusión productiva sostenible, en coherencia con los principios constitucionales de igualdad material y trabajo digno.

Desde la CCB esperamos que, con estas recomendaciones, se logre aportar al desarrollo del proyecto de acto administrativo con el fin de fortalecer su coherencia técnica, su pertinencia social y su impacto en la reducción de brechas estructurales de acceso al empleo en Bogotá D.C. De ser necesario, nos ponemos a disposición para ampliar y profundizar estas consideraciones.



CLAUDIA PATRICIA VELASQUEZ OROZCO

Directora Gestión Pública y Ciudadana
Cámara de Comercio de Bogotá

Aprobó: Claudia Patricia Velasquez.

Consolidó: Luis Ernesto García Barrios, Coordinador de Gestión Regulatoria.

Elaboró: Alexandra Filigrana Duran, Coordinadora de Valor Compartido, Género, Diversidad e Inclusión.