	ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS **Regímenes Especiales, Convenios y Contratos y Contratación Directa**

Fecha de elaboración	**19 septiembre 2025**

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO

- **LA EDUCACIÓN Y SU MARCO NORMATIVO**

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, como instrumento sustantivo de los derechos básicos de carácter civil, político, social, económico y cultural, reconoce en su artículo 26 a la educación como derecho humano fundamental. Esta concepción se reafirma en otros instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus artículos 13 y 14; el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre los derechos del niño en los artículos del 28 al 31; la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en empleo y ocupación; el Convenio No. 117 de la OIT sobre política social (normas y objetivos básicos); la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza y en la Declaración Mundial sobre educación para todos (UNESCO, 1990). Estos instrumentos Internacionales detallan el alcance de la educación como derecho humano, determinan su papel particular como dimensión que influye en el disfrute de otros derechos y libertades fundamentales, y destacan su importancia como herramienta que permite equidad y desarrollo.

A su turno, los Objetivos de Desarrollo Sostenible actualizados en 2015 por las Naciones Unidas y apuntando al 2030 se proponen: el fin de la pobreza, la educación de calidad, la igualdad de género, el trabajo decente y crecimiento económico y la reducción de las desigualdades, entre otros. Así, la consecución de estos objetivos parte de la prospectiva que los estados planteen en sus políticas, planes y programas de desarrollo, entre los cuales se debe concebir el acceso a servicios esenciales, y particularmente, a la educación en todos sus niveles. Lo anterior, atendiendo a la amplia literatura y evidencia económica y social sobre los beneficios que tiene la educación en una sociedad y en los individuos de esta, toda vez que, la educación se constituye en un elemento determinante para la generación de oportunidades laborales y de ingresos (Mincer 1958), traducido esto, en el crecimiento y desarrollo económico de las naciones y su consecuente impacto en las tasas de pobreza, desigualdad, salud, criminalidad, justicia y paz social.

En Colombia, el artículo 67 de la Constitución Política dispone que *"La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de*

educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley."

Del desarrollo normativo de la Constitución, la Ley 115 de 1994, "*Por la cual se expide la Ley General de Educación*", reconoce el servicio educativo y su necesaria promoción por parte del Estado, y los diferentes niveles de la educación, siendo estos la educación preescolar, la básica (primaria y secundaria) y la media, la educación no formal e informal, y la educación superior y concibe su direccionamiento a todos los grupos poblacionales, especialmente a los jóvenes, así como, poblaciones en condiciones de vulnerabilidad.

Resalta esta Ley en el artículo 2º que el servicio educativo "comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación". Y señala que este servicio educativo será prestado por instituciones estatales y por aquellas de carácter privado, comunitario solidario, cooperativo o sin ánimo de lucro.

Adicionalmente, la Ley 115 de 1994 señala que es deber del Estado velar por la calidad de la educación y promover el acceso a esta y establece como algunos de sus fines los siguientes:

> *"1. El pleno desarrollo de la personalidad (...) dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos (…)*
> *3. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.*
> *5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.*
> *7. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.*
> *9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural*

y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.
10. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y la defensa del patrimonio cultural de la Nación.
11. La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.
13. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo."

La Ley 30 de 1992, "*Por medio de la cual se organiza el servicio público de la educación superior*" en su artículo 6° concibe como objetivos de la educación superior y de sus instituciones, entre otros, los siguientes:

"(…) b. Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.(…)
e. Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas.
f. Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.
g. Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional, y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades. (…)"

En el contexto del sistema educativo colombiano, la formación de ciclo corto se presenta como una herramienta esencial para responder a las demandas cambiantes del mercado laboral y promover el desarrollo de competencias específicas en un tiempo reducido. Este documento explora las diversas vías de cualificación dentro del sistema educativo colombiano, destacando la importancia de la educación formal, la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), y la educación informal. Además, se analiza la pertinencia de los programas de ciclo corto, su impacto en la empleabilidad y la productividad, y se presentan recomendaciones para mejorar la calidad y la relevancia de estos programas en Bogotá.

El objetivo principal es proporcionar una visión integral de cómo los programas de ciclo corto pueden contribuir al cierre de brechas de capital humano, mejorar la competitividad de los trabajadores y apoyar el desarrollo económico y social de la ciudad. A través de un análisis

detallado de las necesidades del mercado laboral y las estrategias de formación, este documento busca ofrecer una guía para la implementación efectiva de programas educativos que respondan a las realidades y desafíos actuales.

El sistema de educación colombiano establece tres vías de cualificación: educativa, formativa y la de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP). La ley 115 de 1994 –Ley General de Educación-, formula tres modalidades como parte de la vía de cualificación educativa: a) educación formal, b) educación para el trabajo y el desarrollo humano (en adelante ETDH) y c) educación informal. La vía de cualificación formativa, también conocida como el Subsistema de Formación para el Trabajo (en adelante SFT), está compuesta por: a) formación profesional integral del SENA y b) formación para el trabajo. La tercera vía de cualificación es la de reconocimiento de aprendizajes previos, la cual cumple el rol de validar y certificar competencias y programas educativos y formativos previos que no han sido reconocidos, como se muestra a continuación:

Ilustración 1: Estructura del sistema educativo colombiano



Fuente: Documento Técnico formación ciclo Corto Agencia Atenea. Elaboración propia con base en normatividad vigente

- **<u>Vía de cualificación educativa:</u>**

Educación formal:

El primer componente de la vía de cualificación educativa es la educación formal (reglamentada en la Ley 30 de 1992 y la Ley 115 de 1994), la cual se concibe como un proceso educativo institucionalizado, estructurado cronológicamente y orientado a la obtención de diplomas o títulos. Esta modalidad abarca desde la educación preescolar hasta la educación superior, incluyendo cuatro niveles educativos: i) educación preescolar (hasta 3 grados

escolares), ii) educación básica (5 grados en primaria y 4 grados en secundaria), iii) educación media (2 grados), y iv) educación superior (técnica profesional, tecnológica y universitaria). Los programas de educación superior cuentan con una duración de más de 1800 horas y tienen por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

Por otro lado, la ETDH, regulada por la Ley 1064 de 2006, tiene como objeto complementar, actualizar, suplir conocimientos, y formar en aspectos académicos o laborales. Se enfoca en capacitar para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico (Ley 115 de 1994, Art. 37), sin que esto conduzca a la obtención de un título o diploma, sino a la obtención de certificados de aptitud profesional y ocupacional.

Los programas de ETDH tienen una duración de entre 160 horas hasta 1800. Dentro de estos, los programas con una duración mayor a 160 y hasta 600 horas, corresponden a los de formación académica y otorgan certificados de conocimientos académicos. Por otro lado, los programas que superan las 600 horas y van hasta las 1800, corresponden a formación laboral, a través de la cual se obtiene un certificado de técnico laboral por competencias[1]. Dado que la duración de los programas ofrecidos en ETDH se define en horas, tanto la intensidad horaria semanal como la duración semestral de los mismos dependerán de la definición establecida por la institución que los ofrece.

Educación informal o ciclos cortos:

De acuerdo con la Ley 115 de 1994 la educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Su objetivo es brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas específicas (Decreto 4904 de 2009). Con una duración igual o inferior a 160 horas, esta modalidad es frecuentemente referida como formación complementaria; al finalizar el curso se obtiene una constancia de asistencia.

Por otro lado, desde Atenea se han identificado distintas acreditaciones otorgadas por el mercado, que permiten fortalecer las habilidades para el trabajo, tales como certificaciones de entrenamiento o participación, certificaciones de competencias, insignias digitales, micro

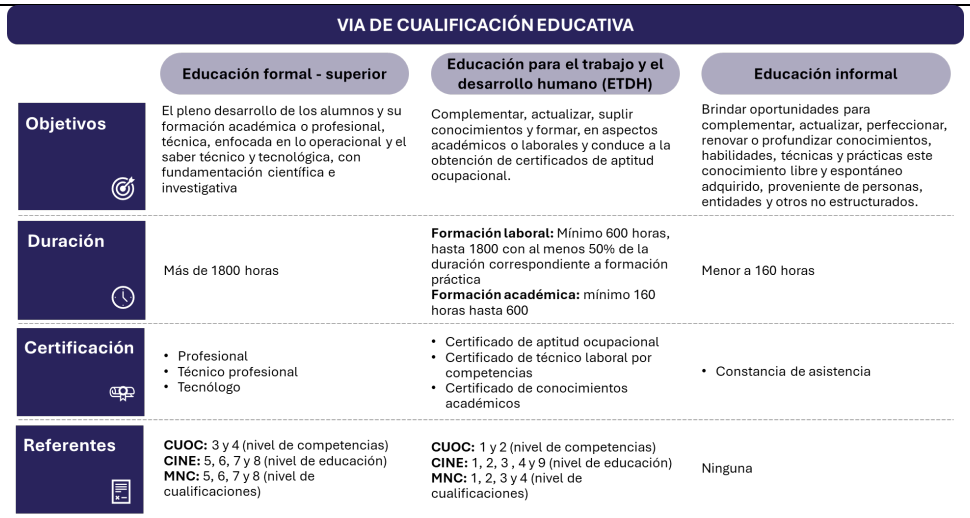
[1] Este tipo de formación se encuentra reglamentado en el decreto único reglamentario del sector de educación (1075 de 2015, artículo 2.6.4.1)

y macro certificaciones, certificaciones de industria, certificación profesional, y cursos abiertos y gratuitos. Cada una de estas acreditaciones se explicarán en más detalle en el desarrollo del documento.

Un programa de ciclo corto o de educación informal es pertinente por varias razones. En primer lugar, estos cursos responden de manera ágil a las necesidades del mercado local, ajustando sus currículos y prácticas para alinearse con las demandas de la industria (Ferreyra, Dinarte Díaz, Urzúa & Bassi, 2021). Esta adaptabilidad permite que los estudiantes adquieran competencias relevantes y actualizadas, facilitando su inserción laboral. Además, los programas de ciclo corto son accesibles para grupos desfavorecidos, proporcionando una vía rápida y asequible para mejorar sus habilidades y oportunidades de empleo. Además, los programas de ciclo corto son vistos como una herramienta eficaz para el desarrollo rápido de competencias específicas que son demandadas por los empleadores, se resalta la inclusión de habilidades técnicas y blandas que sean valoradas por los empleadores (OIT, 2023; Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), 2021). La flexibilidad y rapidez de estos programas permiten a los estudiantes adquirir competencias y entrar al mercado laboral en un período más corto, lo cual es crucial en un contexto de cambios rápidos y necesidades urgentes de reentrenamiento y actualización de habilidades.

Finalmente, los programas de ciclo corto fomentan el aprendizaje permanente, apoyando el desarrollo continuo de competencias y conocimientos a lo largo de la vida. En resumen, los cursos de ciclo corto son una herramienta valiosa para formar capital humano de manera rápida y eficiente, adaptándose a las necesidades del mercado laboral y proporcionando oportunidades educativas a una población diversa. Estos programas no solo benefician a los estudiantes, sino también a las empresas y a la economía en general. Al proporcionar una fuerza laboral capacitada y lista para enfrentar los desafíos actuales, las empresas pueden mantenerse competitivas y adaptarse a las nuevas tecnologías y métodos de trabajo. Además, al reducir el tiempo y los costos asociados con la formación tradicional, los programas de ciclo corto permiten una mayor inclusión y equidad en el acceso a la educación y al empleo (Tecnológico de Monterrey, 2023.; Banco Mundial, 2021; CNA, 2020).
A continuación, se resumen las diferencias entre las tres modalidades de educación mencionadas anteriormente:

Ilustración2: Diferenciación entre educación formal, ETDH y educación informal



VIA DE CUALIFICACIÓN EDUCATIVA	Educación formal - superior	Educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH)	Educación informal
Objetivos	El pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional, técnica, enfocada en lo operacional y el saber técnico y tecnológica, con fundamentación científica e investigativa	Complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.	Brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas este conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades y otros no estructurados.
Duración	Más de 1800 horas	**Formación laboral:** Mínimo 600 horas, hasta 1800 con al menos 50% de la duración correspondiente a formación práctica **Formación académica:** mínimo 160 horas hasta 600	Menor a 160 horas
Certificación	• Profesional • Técnico profesional • Tecnólogo	• Certificado de aptitud ocupacional • Certificado de técnico laboral por competencias • Certificado de conocimientos académicos	• Constancia de asistencia
Referentes	**CUOC:** 3 y 4 (nivel de competencias) **CINE:** 5, 6, 7 y 8 (nivel de educación) **MNC:** 5, 6, 7 y 8 (nivel de cualificaciones)	**CUOC:** 1 y 2 (nivel de competencias) **CINE:** 1, 2, 3 , 4 y 9 (nivel de educación) **MNC:** 1, 2, 3 y 4 (nivel de cualificaciones)	Ninguna

Fuente: Documento Técnico formación ciclo Corto Agencia Atenea. Elaboración propia con base en normatividad vigente

FUNCIONES DE LA AGENCIA DISTRITAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA ATENEA.

Mediante Decreto Distrital 273 de 2020 se creó la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, como una entidad pública de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y presupuestal y patrimonio propio, adscrita al sector administrativo de coordinación de Educación, cuya cabeza es la Secretaría de Educación del Distrito.

De acuerdo con el mencionado Decreto 273 de 2020, la Agencia Atenea tiene por objeto: "*Fortalecer, promover, financiar y propiciar oferta educativa del nivel superior, privilegiando la educación superior a través de las Instituciones de Educación Superior públicas, desde la educación media a la técnica, tecnológica y universitaria, en todas las modalidades; articular la oferta educativa con la demanda laboral del sector privado, el sector público y las organizaciones sociales y culturales de la ciudad; así como la promoción de la ciencia y la tecnología, de los proyectos de investigación científica de grupos de investigación reconocidos por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en el Distrito Capital*".

Ahora bien, el artículo 6 del Decreto 273 de 2020 establece entre las funciones de la Agencia Atenea, las siguientes:

"*(…) 1. Liderar, acompañar y dar soporte técnico en la formulación y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos distritales de acceso, permanencia y pertinencia de la educación Posmedia. 2. Coordinar el Sistema Distrital de Educación Posmedia, que articule la educación media, la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la educación informal, la certificación de competencias y la educación superior, con el*

objeto de promover el desarrollo sostenible de la ciudad y el cierre de brechas. 3. Diseñar y ejecutar planes, programas y proyectos distritales para la transición de la educación media a la superior; y para la articulación entre la educación media y la educación Posmedia, teniendo en cuenta las posibilidades de acceso de la población a estos niveles, en coordinación con las entidades competentes. (…) 5. Gestionar y ejecutar estrategias de financiamiento público y/o privado, para promover el acceso, permanencia y articulación en educación Posmedia, la cual incluye la formación para el trabajo, la educación informal, la educación superior y la certificación de competencias, privilegiando la oferta pública. (…) 11 Suscribir convenios, asociarse o conformar esquemas asociativos con entidades públicas de cualquier nivel de gobierno o con personas de derecho privado, y efectuar las transferencias o aportes correspondientes, con sujeción a lo dispuesto en la Ley 489 de 1998, el Acuerdo 257 de 2006 y las demás normas legales que modifiquen, adicionen o regulen la materia. (…)"

Conforme lo anterior, la Agencia Atenea cuenta con las funciones, competencias y deberes para el diseño y gestión de planes, programas, proyectos y estrategias encaminadas a promover el acceso y la permanencia en la educación Posmedia.

1.1 EL PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL 2024-2027

Mediante el Acuerdo Distrital 927 del 07 de junio de 2024 se adoptó el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 "Bogotá Camina Segura", el cual tiene por objetivo general buscar "*(…)mejorar la calidad de vida de las personas garantizándoles el ejercicio pleno de sus derechos una mayor seguridad, inclusión, libertad, igualdad de oportunidades y un acceso más justo a bienes y servicios públicos; fortaleciendo el tejido social en un marco de construcción de confianza y colaboración, aprovechando el potencial de la sociedad y su territorio a partir de un modelo de desarrollo comprometido con la acción climática y la integración regional. (...)"* Con la finalidad de cumplir este objetivo se han contemplado en el Plan de Desarrollo, 5 objetivos estratégicos: 1. Bogotá avanza en seguridad, 2. Bogotá confía en su bienestar, 3. Bogotá confía en su potencial, 4. Bogotá ordena su territorio y avanza en su acción climática, justicia ambiental e integración regional y 5. Bogotá confía en su gobierno.

De acuerdo con el propósito del objetivo estratégico 3 "Bogotá confía en su potencial", el plan de desarrollo "Bogotá Camina segura" plantea que Bogotá debe ser una ciudad en la que todos y todas podamos desarrollar y aprovechar al máximo nuestro potencial como personas, familias, empresas, academia, víctimas del conflicto armado y sociedad. Esto requiere consolidar a Bogotá como una ciudad del conocimiento, educada y competitiva, mediante el acceso a bienes y servicios públicos y privados, que brinden oportunidades de desarrollo. En este sentido, el plan menciona que para cumplir con este propósito se requiere mejorar la productividad de las empresas y la competitividad de la ciudad, lo cual se logrará a través de cuatro estrategias: i) la educación como derecho y pilar de desarrollo para el presente y el futuro, capaz de crear una senda de aprendizaje y conocimiento acorde con

los potenciales de las personas y las necesidades presentes y futuras de la ciudad; ii) una transformación digital y de ciencia e innovación pública, que se convierta en la plataforma sobre la cual la ciudad siga siendo el motor de la productividad y generación de conocimiento del país y se proyecte como una de las ciudades más competitivas de la región; iii) una Bogotá que reduzca el desempleo y fortalezca los emprendimientos productivos, donde se mejore la densidad empresarial y se diversifique el tejido empresarial de la ciudad; y iv) una ciudad productiva 24 horas que explote su capacidad económica nocturna, con una gobernanza liderada con el alcalde Mayor, soportada en la Gerencia Nocturna. (Acuerdo 927 de 2024 Concejo de Bogotá, D.C., 2024-2027)

Para desarrollar las estrategias mencionadas anteriormente, el Plan de desarrollo "Bogotá Camina segura", presenta siete programas: i) programa 16. Atención Integral a la primera infancia y educación como eje potencial humano; ii) Programa 17. Formación para el trabajo y acceso a oportunidades educativas, iii) Programa 18. Ciencia, Tecnología e Innovación – CTeI para desarrollar nuestro potencial y promover el de nuestros vecinos regionales; iv) programa 19. Desarrollo empresarial, productividad y empleo; v) Programa 20. Promoción del emprendimiento formal, equitativo e incluyente, vi) Programa 21. Bogotá Ciudad Portuaria y vii) Programa 22. Bogotá, una ciudad de puertas abiertas al mundo.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el presente contrato se enmarca en el objetivo estratégico número 3: "Bogotá confía en su potencial", el cual pretende aportar a la superación de la brecha de oportunidades y condiciones de formación en educación y participación dentro del campo de la empleabilidad y ocupación formal, y específicamente con el programa 17. Formación para el trabajo y acceso a oportunidades educativas.

"(…) Programa 17. Formación para el trabajo y acceso a oportunidades educativas. Con el propósito de garantizar una oferta amplia y de calidad para la formación para el trabajo y formación posmedia, este programa busca garantizar una oferta amplia y de calidad para la formación para el trabajo y formación posmedia, este programa busca ofrecer cursos de formación considerando las demandas de las cadenas productivas, los ecosistemas de innovación y emprendimiento empresarial, tanto locales como regionales, a través de una red de actores compuesta por los sectores público, privado, empresarial y la academia que redunde en la ampliación y restauración de la oferta y acceso a la financiación a los programas de educación posmedia, como preámbulo a su vínculo laboral y productivo en la ciudad. (…)" (Acuerdo 927 de 2024 Concejo de Bogotá, D.C., 2024-2027).

2. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

Las brechas de capital humano se refieren a la disparidad entre las competencias y habilidades que los trabajadores poseen y las que demandan los empleadores. Estas brechas pueden presentarse tanto en competencias técnicas como en competencias blandas, limitando la empleabilidad y la productividad de la fuerza laboral. Estas brechas son uno de los mayores desafíos para los mercados laborales globales, especialmente en economías

emergentes, donde la formación y las habilidades no siempre están alineadas con las necesidades del mercado (Human Capital Umbrella Program, World Bank, 2023).

Según el Estudio de Escasez de Talento 2025 de ManpowerGroup, el 59 % de los empleadores en Colombia reportan dificultades para encontrar personal cualificado, una cifra inferior al promedio global del 74 %, pero que sigue representando un desafío significativo. Las brechas de talento se manifiestan principalmente en la falta de habilidades específicas en áreas como tecnologías de la información, atención al cliente, ventas, ingeniería y logística, así como en la desconexión entre la formación educativa y las necesidades reales del mercado laboral.

Esta escasez limita la capacidad de las empresas para innovar y mantener su competitividad. En respuesta, muchas organizaciones están adoptando estrategias como programas de reskilling y upskilling, mejoras salariales, esquemas de trabajo flexibles y expansión de sus fuentes de reclutamiento. En Bogotá, aunque la tasa de desempleo ha disminuido, persisten desafíos relacionados con la informalidad laboral y la calidad del empleo, lo que refuerza la necesidad de fortalecer la formación técnica y digital para cerrar las brechas existentes. De este modo, varios sectores económicos en la ciudad requieren mejorar las habilidades de su personal para desempeñar ocupaciones clave. La dificultad no siempre radica en el nivel de formación formal de los candidatos; en muchos casos, es necesario ofrecer capacitación continua y reconversión profesional para alinear sus competencias con las demandas actuales del mercado.

Desde la Agencia Atenea se utilizan metodologías para identificar brechas en el capital humano, lo que facilita el análisis de sectores y subsectores. Este documento presenta un análisis de los sectores y subsectores económicos de Bogotá con proyecciones a 2025. Se incorporan datos recientes de fuentes como DANE, ManpowerGroup, Cámara de Comercio de Bogotá, PNUD y Metroverse. Se destacan los sectores con mayor participación laboral, brechas de capital humano y oportunidades de crecimiento económico. Además, se incluyen gráficos comparativos que ilustran la evolución de la participación sectorial y los niveles de escolaridad promedio por sector.

2.1. Análisis de sectores y subsectores

Utilizando la herramienta Metroverse, un navegador de economías urbanas desarrollado por el Growth Lab de la Universidad de Harvard, se llevó a cabo un análisis de los sectores económicos más representativos de Bogotá en términos de cantidad de empleados. Metroverse, que se basa en más de una década de investigación sobre el crecimiento y la diversificación de las economías, ofrece una visión detallada de los patrones de

especialización de las ciudades. Gracias a esta herramienta, se identificaron 9 sectores que componen la actividad económica en Bogotá, distribuidos en 82 subsectores (a 3 dígitos), los cuales emplean a más de 3,7 millones de personas[2].

El sector con mayor proporción de empleados es el de '**Servicios Profesionales y Empresariales'**, que agrupa al 31,06% de los trabajadores. Dentro de este, los servicios profesionales, científicos y técnicos representan el 15,2% del empleo, mientras que los servicios administrativos y de soporte abarcan el 14,2%. Este sector requiere personal con altos niveles de formación académica, con un promedio de 15,21 años de escolaridad. El segundo sector más destacado es **'Comercio y Transporte',** que concentra el 13,75% del total de empleados. Este sector, compuesto principalmente por comerciantes mayoristas y actividades relacionadas con el transporte, es menos especializado en términos de escolaridad (14,13 años en promedio) pero cuenta con un gran número de subsectores (16), lo que refleja la diversidad de actividades laborales que engloba. Finalmente, el tercer sector más representativo es **'Educación y Salud',** que emplea al 12,36% de la fuerza laboral, principalmente en servicios educativos y de atención en salud. Este sector destaca por su elevado promedio de escolaridad (16,02 años), lo que subraya la necesidad de calificaciones especializadas para desempeñarse en estos campos.

Por otro lado, los sectores de 'Fabricación', 'Recursos Naturales', 'Actividades Financieras', 'Otros', 'Construcción' y 'Ocio y Hospitalidad' representan el 42% del total de empleados en Bogotá. Los sectores con un mayor promedio de años de escolaridad, como 'Educación y Salud' (16,02 años) y 'Actividades Financieras' (15,72 años), suelen ser áreas que requieren un nivel educativo alto, como títulos universitarios o formación profesional especializada. En contraste, sectores como 'Recursos Naturales' (12,51 años) y 'Construcción' (13,45 años) demandan menor formación académica, lo que podría estar vinculado a la naturaleza técnica o práctica de las actividades realizadas en estos campos.

Finalmente, los sectores con mayor representación en términos de empleo, como 'Servicios Profesionales', 'Educación y Salud' y 'Actividades Financieras', también presentan mayores exigencias educativas. Sin embargo, sectores como 'Comercio y Transporte' y 'Fabricación' mantienen una alta participación laboral a pesar de requerir menos años de escolaridad en promedio. Esto sugiere una segmentación del mercado laboral, donde coexisten sectores intensivos en conocimiento con otros que priorizan habilidades técnicas o demandan menor especialización académica.

[2] Estos valores pueden diferir de las cifras oficiales, debido a que este ejercicio parte de las estimaciones realizadas a partir de las empresas registradas en la base de datos mundial Dun and Bradstreet, y que conforma únicamente al sector formal.

A continuación, se presentan las brechas identificadas en algunos subsectores a partir de la información tomada de los estudios realizados por la Cámara de Comercio de Bogotá, utilizando la metodología de identificación de clústeres en Bogotá.

2.1.1. Servicios profesionales y empresariales

Las empresas de este sector proporcionan servicios de apoyo a los negocios, como administración de oficinas, contratación y colocación de personal, servicios de seguridad, organización de viajes, limpieza y eliminación de residuos. Las firmas de servicios profesionales ofrecen servicios de contabilidad, publicidad y marketing, arquitectura, consultoría, ingeniería, TI, legales y de investigación científica. Este sector también incluye empresas que reparan maquinaria, equipos y otros productos, así como empresas de alquiler que rentan y arriendan activos físicos, incluidos automóviles y camiones, bienes de consumo y maquinaria y equipos comerciales e industriales (Dun & Bradstreet, 2024).

a. Procesamiento de Datos, Alojamiento y Servicios Relacionados

Este subsector comprende el uso de computadoras, redes y otros dispositivos digitales para almacenar, transmitir y manipular datos. Abarca tanto el hardware como el software, así como las redes informáticas y las computadoras personales. Las tecnologías de la información (TI) son fundamentales para la gestión de la información en el ámbito empresarial y de negocios, y están estrechamente relacionadas con la informática y las ciencias de la información. En este subsector, la mayoría de los empleadores reportan dificultades para contratar personal cualificado. Según ManpowerGroup (2024), el 75% de los empleadores enfrentan problemas para encontrar talento cualificado en el tercer trimestre del año para este sector. Además, la tendencia neta de empleo para el cuarto trimestre es del 26%, lo que sugiere que un mayor porcentaje de empleadores planea aumentar la contratación durante este periodo en comparación con aquellos que planean reducirla.

Adicionalmente, la formación educativa en este subsector no siempre está alineada con las necesidades del mercado laboral, lo que resulta en una falta de competencias específicas y avanzadas. Se evidencia una carencia de certificaciones específicas y la baja calidad de estas. Los profesionales a menudo carecen de certificaciones valoradas en el sector de TI, como las relacionadas con tecnologías como Java, .NET, SQL y otras herramientas de desarrollo y bases de datos. La falta de formación especializada en áreas críticas como la seguridad informática, el desarrollo de aplicaciones móviles y la computación en la nube contribuye a la dificultad de encontrar personal cualificado (Cámara de Comercio de Bogotá, 2016b).

b. Industrias Cinematográficas y de Grabación de Sonido

En este subsector, hay empresas y organizaciones que facilitan la comunicación a través de diversos medios, tales como telecomunicaciones, radiodifusión y servicios de internet. Este sector está constituido por empresas que permiten la comunicación de voz, datos y video mediante redes cableadas e inalámbricas; entidades que transmiten contenido de audio y video al público; proveedores que distribuyen programación de televisión a través de tecnología de cable o satélite; empresas dedicadas a la creación, producción y distribución de contenido a través de diversas plataformas, incluyendo películas, música y servicios de medios digitales (como streaming); y plataformas que facilitan la interacción entre usuarios y el intercambio de contenido, esenciales para la comunicación y el marketing.

Para este subsector, la encuesta de ManpowerGroup (2024) indica que el 68% de las empresas tienen dificultades para encontrar talento cualificado y que el 38% de los empleadores planea aumentar la contratación para el cuarto trimestre del año. Además, hay una escasez de programas educativos específicos para ciertos cargos técnicos y operativos, y el sector no resulta suficientemente atractivo para los jóvenes, lo que se traduce en una menor cantidad de nuevos talentos. Los trabajadores a menudo carecen de habilidades técnicas específicas necesarias para ciertos roles, como el manejo de maquinaria de impresión avanzada en el caso de trabajadores de comunicación gráfica. También presentan deficiencias en habilidades blandas como la responsabilidad, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva (Cámara de Comercio de Bogotá, 2017).

2.1.2. Comercio y transporte

Las empresas en este sector venden una amplia gama de productos a consumidores y negocios, desde alimentos y ropa hasta hardware, bienes para el hogar y suministros de oficina. También incluye empresas que proporcionan transporte aéreo, ferroviario, por camión y por agua; servicios de tránsito y transporte terrestre de pasajeros, servicios de tuberías, correos, mensajería y almacenamiento (Dun & Bradstreet, 2024).

a. Comerciantes Mayoristas, Bienes Duraderos, Comerciantes Mayoristas, Bienes No Duraderos y Actividades de Apoyo para el Transporte

El subsector de logística y transporte se dedica a la organización, ejecución y supervisión eficiente del movimiento y almacenamiento de bienes, servicios e información desde su origen hasta su destino final. Este ámbito abarca actividades como el transporte de mercancías, la gestión de inventarios, el almacenamiento, la manipulación de materiales y la

coordinación de la cadena de suministro. Su propósito principal es garantizar que los productos lleguen a su destino final de manera puntual, segura y rentable.

Para el tercer trimestre de 2024, ManpowerGroup (2024) encuentra que el 62% de los empleadores tienen dificultades para encontrar trabajadores cualificados en este subsector y el 23% neto de los empleadores planea aumentar la contratación para el cuarto trimestre. Asimismo, los empleadores han detectado falta de destreza avanzada en el uso de herramientas tecnológicas, aunque los empleados afirman tener conocimientos en estas áreas. Solo el 13% del capital humano posee competencias digitales avanzadas, por debajo del promedio sectorial del 16.6% (PNUD y Cámara de Comercio de Bogotá, 2021).

En el clúster de logística y transporte, el 60% de los ocupados presenta un nivel de cualificación menor al requerido por su ocupación, mientras que el 36% tiene una cualificación mayor a la necesaria (PNUD y Cámara de Comercio de Bogotá, 2021).

2.1.3. Educación y salud

Este sector abarca instituciones educativas que proporcionan instrucción y formación, así como organizaciones que ofrecen servicios de salud y asistencia social, incluyendo hospitales, clínicas, y servicios de cuidado a largo plazo (Dun & Bradstreet, 2024).

a. Servicios de Atención Médica Ambulatoria, Hospitales, Asistencia Social e Instalaciones de Cuidados de Enfermería y Residenciales

El subsector de Ciencias de la Vida y la Salud abarca una amplia gama de industrias y servicios dedicados a la investigación, desarrollo y prestación de servicios relacionados con la salud y el bienestar humano. Este subsector incluye farmacéuticas, biotecnología, dispositivos médicos, investigación clínica, atención sanitaria y servicios complementarios que buscan mejorar la calidad de vida de las personas. Impulsado por la innovación tecnológica y el creciente enfoque en la prevención y el tratamiento personalizado, el sector juega un papel crucial en la economía, tanto por su impacto en la salud pública como por su capacidad para generar empleo y desarrollo científico.

El sector de la salud en Bogotá enfrenta que impactan principalmente su capacidad operativa. Una de las principales brechas se observa en la alta tasa de vacantes en áreas de alta especialización, donde alrededor del 30% de los puestos permanecen sin cubrir, especialmente para médicos especializados, enfermeras con competencias avanzadas y tecnólogos en radiología. Esta situación es agravada por la concentración del 60% del talento humano en centros urbanos, mientras que en las regiones periféricas la disponibilidad es inferior al 10%, lo que resalta una disparidad significativa en la distribución del personal

(Cámara de Comercio de Bogotá, PNUD, & Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2018). También, este sector es el que tiene el mayor aumento (19%) de tendencia en incremento del empleo (25% en el cuarto trimestre) del cuarto trimestre respecto al tercer trimestre del año 2024 según ManpowerGroup (2024), es decir, hubo un aumento importante de empleadores que planean aumentar la contratación. Adicionalmente, el 64% de las empresas reportan dificultades para encontrar personal cualificado.

La oferta educativa en el sector salud no se ajusta a las necesidades del mercado laboral, ya que se registran pocos egresados con las competencias que los empleadores requieren y además los programas técnicos y tecnológicos presentan altas tasas de deserción, lo que dificulta nuevo personal cualificado. Adicionalmente, se destaca que el 74% del personal en el sector salud son mujeres, predominando en áreas de formación para el trabajo y niveles técnicos y tecnológicos. Sin embargo, en posiciones de liderazgo y especialización, esta proporción disminuye, reflejando una brecha de género en los niveles más altos del sector (Cámara de Comercio de Bogotá, PNUD, & Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2018). De este modo, las brechas de capital humano en el sector ciencias de la vida y la salud se relacionan con formación ya que se resalta una brecha importante en profesionales con ciertas especialidades.

2.1.4. Fabricación

Las empresas de este sector fabrican una amplia variedad de bienes de consumo e industriales. Los principales grupos de productos incluyen alimentos y bebidas, productos químicos, maquinaria y equipos de transporte. La mayoría de los fabricantes venden a otros fabricantes o a mayoristas (Dun & Bradstreet, 2024).

a. Fábricas de Textiles y Fabricación de Productos de Cuero y Afines

El subsector manufacturero se dedica a la transformación de materias primas o productos semielaborados en bienes finales de consumo. Este proceso implica el uso de maquinaria, energía y mano de obra para modificar las características del material inicial y producir artículos listos para su comercialización. La manufactura incluye una amplia variedad de industrias, desde la alta tecnología y la automoción hasta los bienes de consumo inmediato como alimentos, bebidas y productos de higiene personal.

En el subsector manufactura, 62% de los empleadores tienen dificultades para encontrar personal cualificado y la tendencia neta de empleo para el cuarto trimestre del año 2024 es del 20% (ManpowerGroup, 2024). De igual manera, hay falencias en competencias transversales como la responsabilidad, la puntualidad y la proactividad, cruciales para el

desempeño laboral pero no están bien desarrolladas en los programas de formación (Cámara de Comercio de Bogotá, 2016a). Además, las empresas del subsector tienen dificultades para adoptar nuevas tecnologías debido a la falta de personal capacitado en áreas como el comercio electrónico y la impresión 3D, lo que limita su capacidad para innovar y mejorar la productividad (Cámara de Comercio de Bogotá, 2016a).

2.1.5. Recursos Naturales

Las empresas de este sector se dedican a la producción agrícola, la cría de animales para productos animales, y la cosecha de madera. También incluye la minería y la extracción de minerales no metálicos (Dun & Bradstreet, 2024).

a. Extracción de Petróleo y Gas

El subsector de energía y servicios públicos abarca las empresas y organizaciones que proporcionan servicios esenciales como electricidad, gas, agua y tratamiento de aguas residuales. Este subsector incluye la generación, transmisión y distribución de electricidad a clientes residenciales, comerciales e industriales; la provisión de gas natural para calefacción, cocina y generación de energía; el suministro de agua potable, tratamiento de aguas residuales y gestión de sistemas de alcantarillado; y la producción de energía a partir de fuentes renovables como la eólica, solar e hidroeléctrica.

En este subsector el 71% de los empleadores enfrentan problemas para encontrar trabajadores cualificados y el 13% neto de empleadores tiene expectativas de aumentar la contratación para el cuarto trimestre del año (ManpowerGroup, 2024). También, existe una carencia de programas de formación especializados, particularmente en áreas de profundización y certificaciones específicas, así como una escasez de entidades capaces de certificar las competencias adicionales necesarias para el sector. Además, se observan deficiencias en habilidades como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y compromiso, y un déficit en la formación de habilidades comerciales complementarias a la formación técnica. (Cámara de Comercio de Bogotá, PNUD, & Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2016).

2.1.6. Actividades financieras

Este sector incluye instituciones que se dedican a la intermediación financiera, como bancos, fondos de inversión, compañías de seguros y otras entidades que facilitan la transferencia de fondos entre ahorradores e inversores (Dun & Bradstreet, 2024).

a. **Sector finanzas y bienes raíces**

	ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS **Regímenes Especiales, Convenios y Contratos y Contratación Directa**

El subsector de finanzas y bienes raíces está compuesto por instituciones financieras, empresas de inversión, corredoras de bienes raíces, desarrolladores inmobiliarios y otros servicios relacionados. Este subsector desempeña un papel crucial en la facilitación del acceso al crédito, la inversión y la gestión del riesgo financiero, además de promover la compra, venta, desarrollo y administración de propiedades inmobiliarias. En finanzas, se incluyen bancos, aseguradoras, fondos de pensiones y mercados de capitales, que son esenciales para la movilización y asignación de recursos financieros. Por otro lado, el sector de bienes raíces engloba actividades que van desde la planificación y construcción de proyectos residenciales y comerciales hasta la gestión de propiedades y la inversión inmobiliaria. Con la digitalización y la incorporación de nuevas tecnologías, ambos subsectores están experimentando transformaciones significativas, que incluyen desde la banca digital y las fintechs hasta plataformas en línea para la compra y venta de propiedades, lo cual está cambiando la forma en que los consumidores y las empresas interactúan en estos mercados.

El clúster de servicios financieros en Bogotá enfrenta significativas brechas de capital humano que afectan su competitividad y capacidad de innovación. En términos de cantidad, se para 2022 se proyectó la necesidad de un incremento del 10.8% en la demanda de empleados, con un estimado de 90,847 empleos necesarios, lo cual resalta un déficit en la oferta de programas de formación adecuados para suplir esta demanda creciente. Además, el sector experimenta dificultades para atraer y retener talento, en parte debido a la competencia con otros sectores que ofrecen mejores condiciones laborales, como mayores salarios y ambientes de trabajo más flexibles (Cámara de Comercio de Bogotá & PNUD, 2019).

En cuanto a la calidad educativa, los resultados de las pruebas Saber Pro y Saber TyT reflejan brechas en las competencias técnicas de los trabajadores del sector financiero, lo que impacta directamente en la productividad. Un 55.5% de los empleados se encuentra sobrecualificado y un 32% subcualificado para las funciones que desempeñan, indicando un desajuste entre las cualificaciones del capital humano y los requerimientos específicos del sector (Cámara de Comercio de Bogotá & PNUD, 2019). De este modo, las brechas de capital humano en el sector de finanzas raíces se relacionan con formación, ya que se destaca un déficit de oferta académica y trabajadores subcualifcados.

Según la Cámara Colombiana de la Construcción (Camacol) bajo el marco del evento BIMCO 2023, las brechas de capital humano en el subsector de bienes raíces en Bogotá están marcadas por la falta de habilidades digitales y tecnológicas, fundamentales para enfrentar los retos de la transformación digital en la industria. A pesar de que se ha observado una creciente adopción de tecnologías como BIM (Building Information Modeling), realidad virtual y aumentada, que requieren una capacitación especializada para maximizar su impacto en

la productividad y competitividad del sector. De este modo, las brechas de capital humano en el sector de bienes raíces se relacionan con capacitaciones de nuevas tecnologías e implementación de estas.

2.2. Análisis de sectores económicos con mayor y menor oportunidad de crecimiento

Esta sección analiza los sectores con mayor y menor potencial de crecimiento en Bogotá utilizando la metodología de complejidad económica mencionada previamente. Se emplean dos indicadores clave para evaluar el potencial económico de las ciudades: el ajuste tecnológico (Technological Fit) y la presencia relativa (Relative Presence). El ajuste tecnológico mide qué tan bien una industria está preparada para desarrollar nuevas industrias basadas en las capacidades existentes, es decir, la compatibilidad de sus conocimientos y tecnologías con otras actividades productivas. Por su parte, la presencia relativa evalúa el grado de especialización de una ciudad en ciertos sectores, comparándola con otras ciudades. Esta combinación de indicadores permite identificar áreas con potencial para expandirse o mejorar su competitividad, así como señalar las brechas tecnológicas y productivas que deben cerrarse para impulsar el desarrollo económico.

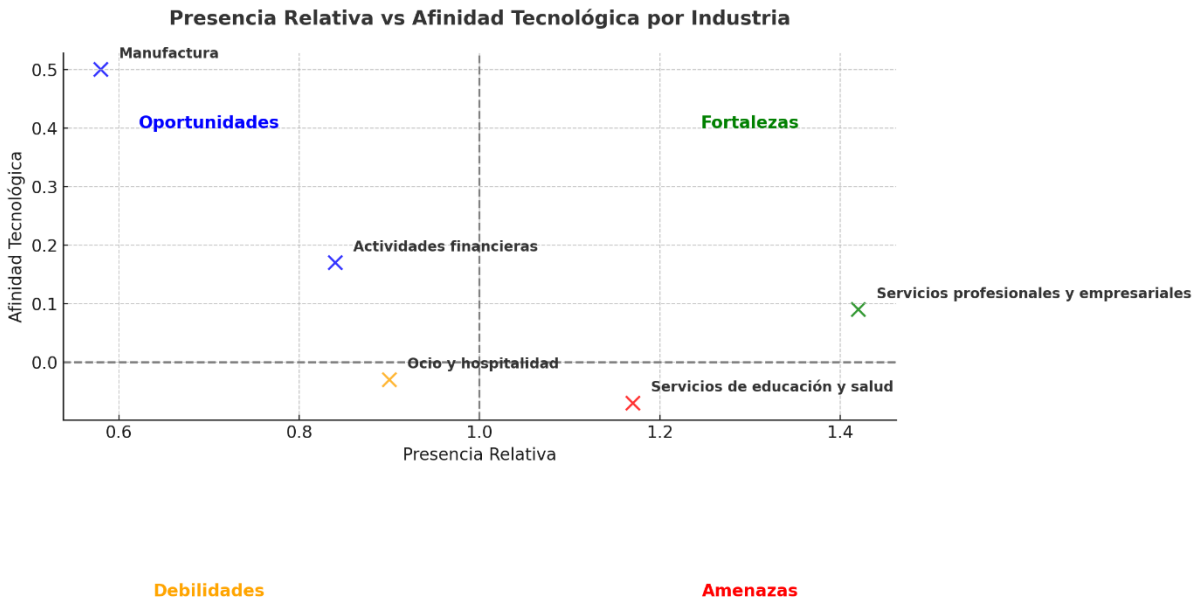
La **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** permite evaluar el potencial económico de Bogotá, considerando tanto la capacidad de las industrias para desarrollar nuevas competencias utilizando sus capacidades actuales, como su representatividad y nivel de especialización. Un primer aspecto que destaca este gráfico es que 4 de los 9 sectores industriales de la ciudad no están clasificados como oportunidades de crecimiento: Recursos Naturales, Construcción, Otros, y Comercio y Transporte. Es relevante notar que, aunque Comercio y Transporte cuenta con una alta proporción de empleados, no se identifica como un sector clave para el crecimiento económico. Esto podría estar relacionado con el alto riesgo de automatización que enfrentan muchos empleos en este sector, lo que limita su potencial de desarrollo a largo plazo (World Economic Forum, 2023).

Las industrias en el cuadrante de en el cuadrante de **Oportunidades** se ubican las industrias con alta afinidad tecnológica, pero con una menor presencia relativa. Esto indica que, aunque son tecnológicamente avanzadas, podrían beneficiarse de una mayor expansión en el mercado. Para Bogotá, las industrias de **Manufactura** y **Actividades Financieras** se encuentran en este cuadrante, lo que sugiere que son fuertes desde el punto de vista tecnológico, pero aún pueden incrementar su participación en el mercado. Por otro lado, en el cuadrante de **Fortaleza** se presenta una alta presencia relativa y una alta afinidad tecnológica. En este caso, únicamente la industria de **Servicios Profesionales y Empresariales**

se encuentra en este cuadrante, lo que sugiere que está bien posicionada y tiene un gran potencial para aprovechar las tecnologías emergentes.

En el cuadrante de **Debilidades**, encontramos industrias con baja presencia relativa y baja afinidad tecnológica. Estas industrias están en desventaja tanto en términos de mercado como de adopción tecnológica. En el caso de Bogotá, solo **Ocio y Hospitalidad** se encuentra en este cuadrante, lo que indica que necesita mejoras significativas en ambas áreas para ser más competitiva. Finalmente, en el cuadrante de **Amenazas** se ubican las industrias con una alta presencia relativa pero baja afinidad tecnológica, lo que sugiere que, aunque tienen una fuerte presencia en el mercado, corren el riesgo de quedarse atrás si no adoptan nuevas tecnologías. En Bogotá, **Servicios de Educación y Salud** se encuentra en este cuadrante, lo que implica que, a pesar de ser una industria importante, necesita mejorar su adopción tecnológica para mantenerse competitiva a largo plazo.

ilustración 3. Clasificación de los sectores económicos de acuerdo con la afinidad tecnológica y presencia relativa



Fuente: Metroverse (2024)

Para cerrar las brechas de capital humano, nos enfocaremos en las industrias ubicadas en el cuadrante de **Oportunidades**, en particular **Manufactura** y **Actividades Financieras**. Estas industrias cuentan con una presencia significativa en el mercado, pero requieren un mayor desarrollo en términos de afinidad tecnológica para maximizar su potencial.

- **Manufactura**: A pesar de ser una industria de gran relevancia, su competitividad está estrechamente ligada a la adopción de nuevas tecnologías. Por lo tanto, resulta fundamental invertir en la capacitación y actualización tecnológica de la fuerza laboral, especialmente en áreas como el comercio electrónico y la impresión 3D. La falta de personal calificado en estas áreas limita la capacidad de la industria para innovar y mejorar su productividad (Cámara de Comercio de Bogotá, 2016a). Esta inversión no solo ayudará a cerrar la brecha de capital humano, sino que también garantizará que el sector se mantenga competitivo tanto a nivel local como global.

- **Actividades Financieras:** Aunque esta industria ya se distingue por su alta afinidad tecnológica, aún tiene margen para aumentar su presencia en el mercado. Nos centraremos en fortalecer tanto las habilidades tecnológicas como las capacidades comerciales de los profesionales del sector, lo que consolidará su posición y permitirá una expansión más significativa. Como se mencionó anteriormente, una de las principales brechas de capital humano identificadas en este sector está relacionada con la cantidad de empleados. Se proyecta un incremento del 10.8% en la demanda de trabajadores para 2022, lo que representa un estimado de 90,847 nuevos empleos necesarios. Este crecimiento subraya un déficit en la oferta de programas formativos adecuados para satisfacer la creciente demanda, lo que pone en evidencia la necesidad de mejorar la formación en este campo.

Partiendo de los sectores identificados como los que ofrecen mayores oportunidades, se han identificado los subsectores con mayor potencial dentro de ellos (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**). En la Manufactura, la producción de prendas de vestir, a pesar de contar con una presencia baja (0,023), exhibe una afinidad tecnológica de (0,11), lo que sugiere que podría experimentar un crecimiento significativo si se invierte en la capacitación de la fuerza laboral. Esta inversión podría traducirse en la adopción de nuevas tecnologías, mejorando así la producción y competitividad del sector. Por otro lado, la Manufactura de productos de bebidas y tabaco muestra una presencia alta y una notable afinidad tecnológica, lo que refleja su capacidad para adaptarse a las innovaciones y mantener su relevancia en el mercado.

En el ámbito de los Servicios Financieros, subsectores como la Intermediación de crédito y actividades relacionadas, así como los Fondos y fideicomisos, presentan una afinidad tecnológica relativamente alta. Esto sugiere un fuerte vínculo entre las habilidades técnicas y la capacidad de innovación, destacando la necesidad de fortalecer las competencias del personal en estas áreas. Finalmente, en el sector de Servicios de alquiler y arrendamiento se observa una notable presencia en el mercado, lo que indica su relevancia dentro de la economía local. Sin embargo, esta alta presencia está acompañada de una baja capacidad

de adaptación a los cambios tecnológicos. Esta situación sugiere que, aunque el sector esté bien posicionado, podría enfrentar desafíos significativos si no se moderniza y se actualiza en términos de tecnología y procesos.

Tabla 2 1. Top 10 de subsectores con mayor oportunidad económica

Sector	Subsector	Presencia relativa	Afinidad tecnológica
Manufactura	Manufactura de prendas de vestir	0,023	0,11
Manufactura	Manufactura de productos de bebidas y tabaco	0,36	0,064
Servicios financieros	Intermediación de crédito y actividades relacionadas	0,59	0,21
Servicios financieros	Fondos, fideicomisos y otros vehículos financieros	0,7	0,12
Servicios financieros	arrendadores de activos intangibles no financieros (excepto obras protegidas por derechos de autor)	0,33	0,37
Servicios financieros	Autoridades monetarias - Banco central	0,58	0,37
Manufactura	Fabricación de productos minerales no metálicos	0,37	0,37
Manufactura	Fabricación de papel	0,4	0,027
Manufactura	Fabricación de productos de petróleo y carbón	0,19	1,92
Servicios financieros	Servicios de alquiler y arrendamiento	0,88	0,11

Fuente: Metroverse (2024)

2.3. Conclusiones

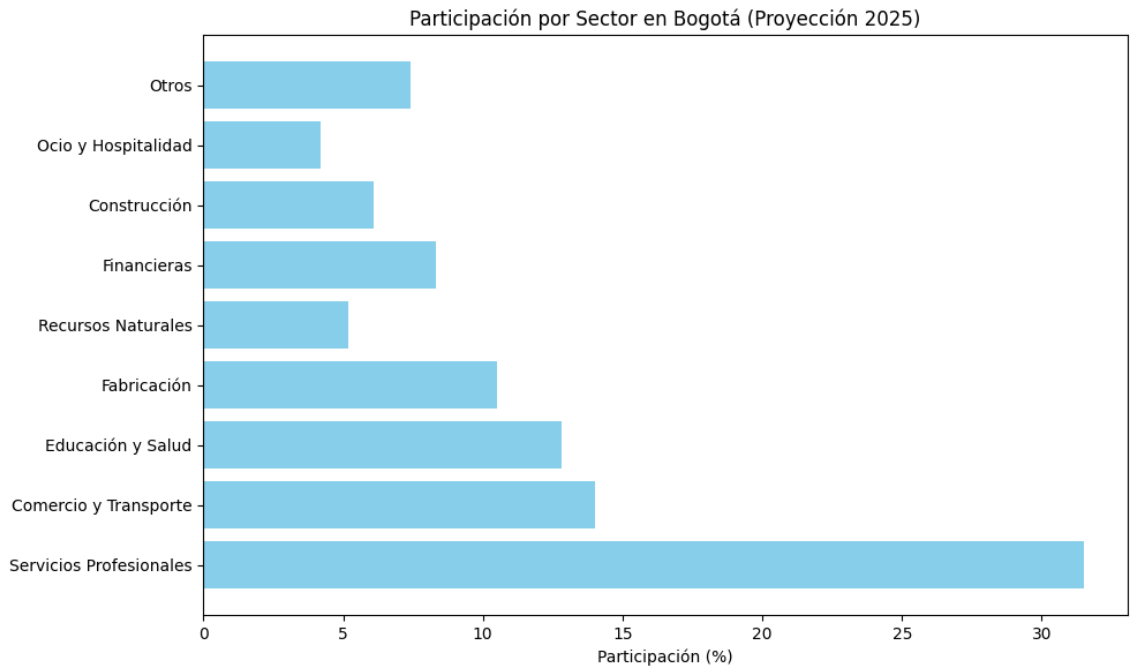
El análisis de la composición económica de Bogotá utilizando la metodología de complejidad económica importantes brechas en el capital humano, así como oportunidades para el crecimiento y diversificación económica. A través del uso de indicadores como la presencia relativa y el ajuste tecnológico, se han identificado sectores con un alto potencial de expansión, tales como Manufactura y Servicios Financieros, que destacan por su relevancia en la economía local y su capacidad para evolucionar con mejoras tecnológicas. Además, esto permitió identificar dentro de estos dos sectores cuáles son los subsectores que tienen mayores oportunidades, como aquellos que requieren inversiones estratégicas en formación de talento y modernización de infraestructura para garantizar su competitividad a largo plazo.

En términos de habilidades requeridas para cerrar las brechas en los sectores analizados anteriormente, se observa que es importante reforzar las habilidades sociemocionales fundamentales como la responsabilidad, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la puntualidad y la proactividad en todos los sectores. Además, remediar deficiencias en áreas como el liderazgo. Respecto a las competencias cognitivas de alto orden, la necesidad más

recurrente y destacada es la falta de destreza avanzada en el uso de herramientas tecnológicas en los sectores cuya actividad económica no está relacionada con tecnología. En el sector de TI, en particular, hay dificultad en la valoración de las certificaciones relacionadas con herramientas de desarrollo y bases de datos; además, hay necesidad de formación especializada en áreas como seguridad informática, desarrollo de aplicaciones móviles, computación en la nube, comercio electrónico e impresión 3D.

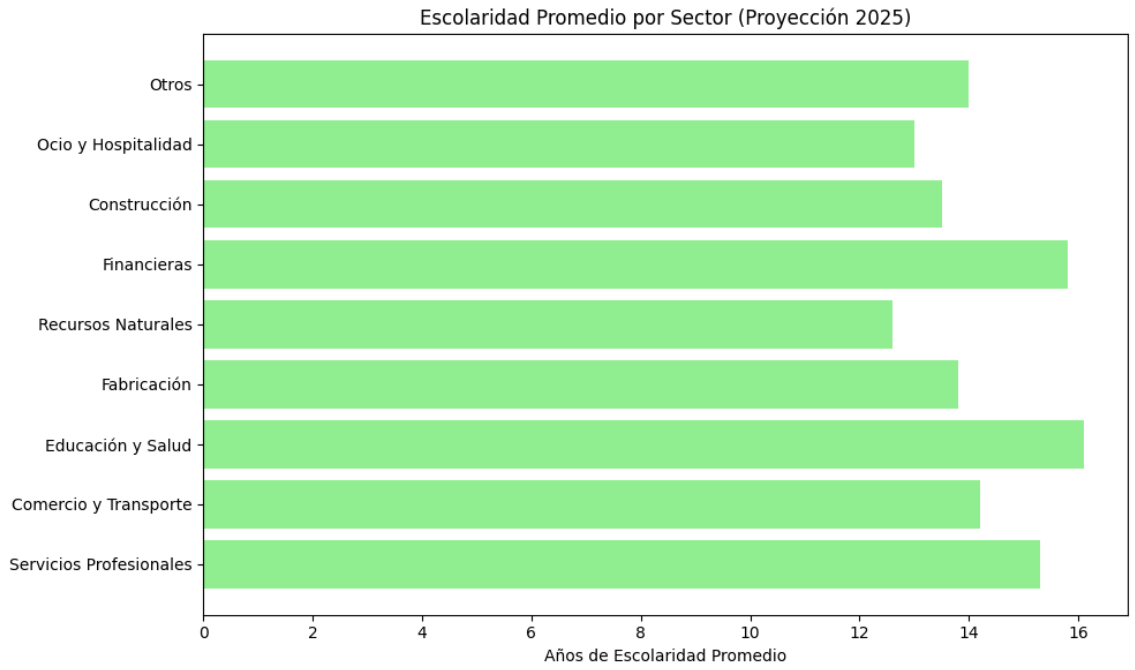
Este enfoque permite alinear las estrategias de desarrollo económico con políticas educativas y de formación específicas, orientadas a cerrar las brechas de habilidades que limitan el potencial de diversos sectores productivos. Al capitalizar estas oportunidades, Bogotá puede fortalecer su estructura económica, promover un crecimiento sostenible y mejorar su capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y las demandas globales del mercado.

Ilustración 4. Participación por Sector en Bogotá (Proyección 2025)



Fuentes integradas: DANE, Manpower, Cámara de comercio Bogotá, PNUD, Metroverse.

Ilustración 5. Escolaridad Promedio por Sector (Proyección 2025)



Fuentes integradas: DANE, Manpower, Cámara de comercio Bogotá, PNUD, Metroverse.

2.4. Demanda educativa

A partir de los resultados previos, que evidenciaron la existencia de brechas de capital humano en el mercado laboral de la ciudad, es fundamental analizar tanto la demanda como la oferta educativa en este tipo de formación.

El análisis de la demanda es clave para identificar las características y necesidades de los individuos que optan por los cursos cortos. Estos programas suelen atraer a una amplia gama de perfiles, desde jóvenes en busca de su primer empleo hasta adultos que buscan actualizar o reconvertir sus competencias. Además, la evaluación de la demanda permite no solo identificar las necesidades actuales, sino también proyectar la demanda potencial. Esto incluye personas que, aunque aún no participan en este tipo de formación, podrían

beneficiarse significativamente de los programas de ciclo corto para mejorar su empleabilidad y competitividad en el mercado.

2.4.1. Demanda efectiva

En esta subsección se evalúa la demanda efectiva de formación de ciclo corto en Bogotá. Se analiza la evolución de esta demanda en la ciudad, así como la caracterización de la población que accede a estos programas. También se examinan las áreas de conocimiento más solicitadas y las barreras que dificultan el acceso a esta formación. Este análisis es crucial para entender las tendencias actuales en la educación y para identificar las necesidades específicas de los potenciales estudiantes, lo que permitirá diseñar programas más pertinentes y efectivos que respondan a las demandas del mercado laboral.

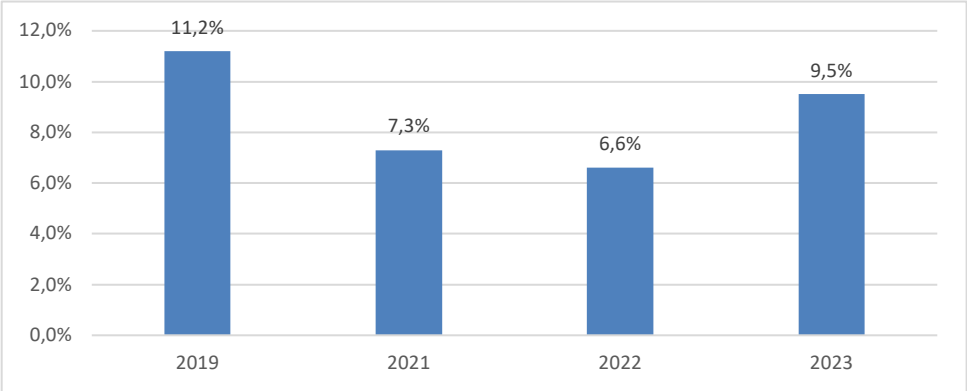
Actualmente, las bases de datos oficiales carecen de información sobre los cursos cortos y la educación informal, lo que dificulta la representación precisa de la oferta y la demanda en este ámbito. Para llevar a cabo este análisis, se utilizará la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) como fuente de datos, enfocándose exclusivamente en los cursos de 100 horas o menos. Esto se debe a que la GEIH agrupa todos los cursos de entre 101 y 600 horas, excluyendo así aquellos que tienen una duración de entre 100 y 160 horas, que también forman parte de la formación en ciclo corto.

2.4.2. Características de la formación

- **Evolución de la demanda educativa**

La Ilustración 5 1 muestra las tendencias de la demanda de cursos de ciclo corto en los últimos años. Se observa una caída significativa en la asistencia entre 2019 y 2021, como consecuencia de la pandemia. No obstante, a partir de 2022 se registra un aumento progresivo en la participación en cursos de ciclo corto (de menos de 100 horas). En 2023, el 9,5% de la población mayor de 15 años en Bogotá asistió a este tipo de formación.

Ilustración 5 1. Evolución de la demanda educativa en programas de ciclo corto (menor a 100 horas) en Bogotá



Fuente: DANE, GEIH – FPT.

- **Modalidad de la formación**

A nivel nacional, la mayoría de las personas que reportaron haber asistido o estar asistiendo a cursos de formación para el trabajo indicaron que lo hicieron en modalidad presencial. Sin embargo, la pandemia provocó un cambio significativo en los hábitos de formación, lo que impulsó un fuerte aumento en la asistencia a cursos en modalidad virtual durante 2021 (DANE, GEIH 2023).

- **Sectores económicos**

La Tabla muestra la distribución por áreas de formación de los cursos de ciclo corto en la ciudad de Bogotá. En general, las áreas con mayor asistencia son: Servicios de seguridad, Salud y servicios sociales, Informática, Educación y Servicios personales. Esto sugiere que la oferta formativa en Bogotá está alineada con los sectores económicos predominantes en la ciudad. La formación en estas áreas es clave para reducir las brechas de competencias, mejorar la empleabilidad de la población y aumentar la competitividad en el mercado laboral local.

Tabla 3. Proporción y variación porcentual de la población que asistió a cursos de formación de ciclo corto (menos de 100 horas) según áreas de formación en Bogotá

Área de formación	Participación				Var. % participación	
	2019	2021	2022	2023	2022	2023£
Protección del medio ambiente	0,6%	0,4%	0,3%	2,3%	-33,8%	710,4%
Desconocidos o no especificados	13,8%	16,0%	14,0%	21,4%	-12,1%	52,6%

Salud y servicios sociales	13,5%	13,3%	10,5%	15,2%	-20,9%	44,4%
Educación	7,3%	8,7%	5,2%	6,7%	-40,5%	28,4%
Servicios personales	8,7%	6,8%	10,0%	11,4%	47,1%	13,9%
Informática	7,4%	11,9%	6,9%	7,4%	-42,1%	8,3%
Ciencias de la vida y ciencias físicas	0,5%	0,5%	0,7%	0,7%	59,5%	-0,1%
Ingeniería y profesiones afines	2,9%	3,2%	3,5%	3,3%	7,4%	-5,6%
Servicios de seguridad	21,8%	19,7%	11,6%	10,1%	-41,3%	-12,7%
Industria y producción	4,7%	5,1%	5,9%	4,3%	16,6%	-26,9%
Humanidades y artes	2,0%	1,9%	4,7%	3,3%	142,7%	-30,2%
Ciencias sociales y del comportamiento	0,6%	1,1%	2,1%	1,4%	80,8%	-32,5%
Educación comercial y administración	6,9%	5,1%	12,9%	8,6%	154,3%	-33,6%
Servicios de transporte	3,1%	2,3%	2,6%	1,4%	17,1%	-46,4%
Derecho	0,6%	0,7%	3,8%	1,4%	466,0%	-62,6%
Agricultura y veterinaria	0,3%	0,7%	1,3%	0,3%	82,8%	-75,8%
Arquitectura y construcción	4,1%	2,0%	2,1%	0,4%	5,6%	-81,6%
Matemáticas y estadística	1,0%	0,6%	2,0%	0,2%	247,7%	-92,0%
Periodismo e información	0,4%	0,1%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%

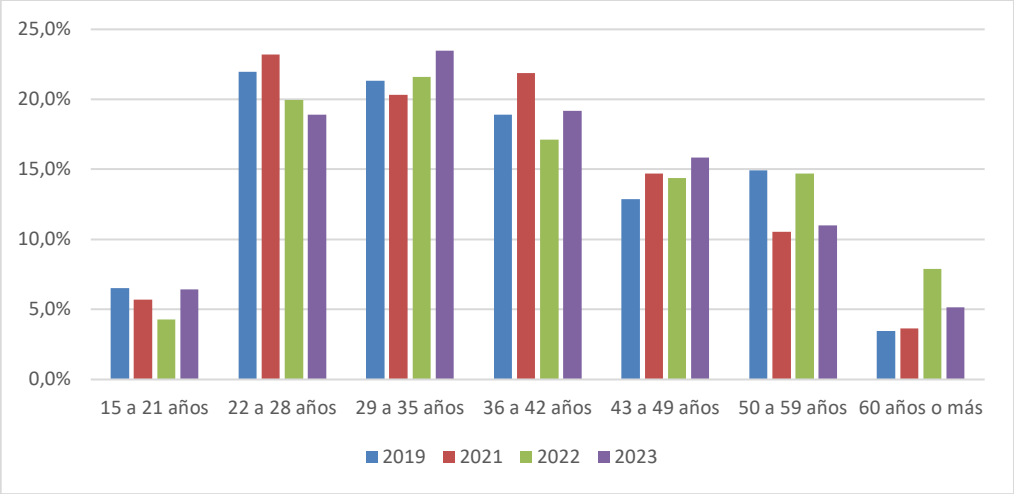
Fuente: DANE, GEIH – FPT.

2.5. Perfil demográfico que toma este tipo de formación o certificación

- Distribución etaria

Por otro lado, la Ilustración 6 muestra la distribución por rango etario de la población que asistió a cursos cortos en Bogotá. Se evidencia una concentración generalizada por año de población en cursos cortos entre 25 y 40 años. De manera particular, se evidencia un incremento en la participación de la población entre 25 y 54 años para el año 2023. Lo anterior junto al crecimiento progresivo observado en la Gráfica 5 1, evidencia un crecimiento progresivo de asistencia para este rango de edad.

Ilustración 6. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo de ciclo corto (menor a 100 horas) según rangos de edad en Bogotá



Fuente: DANE, GEIH – FPT.

Este incremento en la participación de personas entre 25 y 54 años sugiere que los cursos cortos están siendo especialmente atractivos para adultos jóvenes y personas en la mitad de su vida laboral, probablemente motivados por la necesidad de actualización de competencias o reconversión profesional. La franja de edad de 25 a 40 años, que concentra la mayor parte de la demanda, refleja que las personas en este grupo buscan opciones educativas que les permitan adaptarse a los cambios del mercado laboral o mejorar sus posibilidades de empleo. Esta tendencia refuerza la importancia de ofrecer programas de becas que respondan a las demandas de formación continua para personas que ya están en el mercado laboral, pero que requieren mantenerse competitivos o cambiar de campo.

- Distribución por sexo

En temas de sexo no se identifica una diferencia en la proporción de personas que estudian cursos de ciclo corto. Para el 2023, el 49% de las personas que tomaron formación en ciclo corto eran mujeres y el 50.1% eran hombres, mostrando que no hay una brecha de género en el acceso a este tipo de formación (DANE, 2023).

- Nivel educativo

En línea con los perfiles identificados, es posible ver que las personas que toman cursos formación para el trabajo pueden tener diversas formaciones previas. En el año 2023 de las

personas que tomaron algún curso de formación en ciclo corto en Bogotá, el 4,0% tiene como mayor nivel educativo alcanzado la educación básica primaria; el 2,8% básica secundaria; el 23,5% media académica, el 2,7% media técnica; el 9,8% técnico profesional; el 7,7% tecnológica; el 35,1% universitaria, el 9,5% especialización y el 4,8% maestría (DANE, 2023).

Estos datos indican que la demanda de formación en ciclos cortos es amplia y no se restringe a un grupo específico con un nivel educativo determinado. La notable participación de personas con formación universitaria y posgrados, que representa el 49,4% de los participantes, demuestra que esta oferta educativa es atractiva no solo para quienes buscan su primera inserción en el mercado laboral, sino también para profesionales que desean actualizar sus conocimientos o especializarse. Esta diversidad en los perfiles educativos resalta la necesidad de diseñar programas de becas que sean inclusivos y flexibles, abarcando tanto a quienes buscan una vía rápida hacia el empleo como a aquellos que necesitan adquirir nuevas competencias para mantenerse competitivos en el mercado laboral.

Esta información se valida al analizar las características de los beneficiarios del programa "Talento Capital" de la Agencia ATENEA, del cual se profundizará más adelante. Este programa ha beneficiado a más de 36,000 personas; de ellas, el 40% tiene más de 28 años, el 25% se encuentra en el rango de 18 a 21 años, el 60% son mujeres, el 96% reside en la zona urbana de la ciudad y el 27% presenta vulnerabilidad en su situación económica, según el sistema de identificación de beneficiarios para programas sociales (SISBÉN C).

Nota: Es impórtate resaltar que el diagnóstico realizado en este numeral es de constante revisión y actualización, de acuerdo con los comportamientos del sector económico y educativo. Teniendo en cuenta lo anterior, la Agencia Atenea cada vez que define el sector a impactar, realiza un análisis especifico el cual, se define en los lineamientos operativos y documentos contractuales de cada convocatoria.

3. PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN

Programa de fortalecimiento de habilidades y conocimientos (Antes Todos a la U/ahora Talento Capital Formación") de la Agencia Atenea es un programa de formación y estrategias o instrumentos complementarios para promover la empleabilidad, con enfoque en habilidades del siglo XXI con énfasis en sectores productivos estratégicos para la ciudad.

Dentro de sus propósitos principales, el programa busca fomentar trayectorias educativas alineadas con las necesidades del sector productivo, contribuyendo así a reducir la brecha de talento humano en la ciudad. Esta necesidad se evidencia en los datos presentados por el Observatorio de Desarrollo Económico en su boletín de Mercado Laboral para el periodo mayo-julio de 2024, donde se señala que: "La tasa de desempleo (TD) en Bogotá aumentó 0,1 puntos porcentuales respecto al mismo periodo de 2023, pasando de 9,9 % a 10,0 %.

Asimismo, el número de personas desempleadas creció en 20.377, al pasar de 449.975 a 470.351. En el trimestre móvil mayo-julio de 2024, la tasa global de participación (TGP) fue de 71,8 %, lo que representa un incremento de 2,2 puntos porcentuales frente al mismo periodo de 2023 (69,6 %), explicado por un aumento anual de 198.094 personas en la fuerza laboral. Este escenario también reflejó una disminución de 120.939 personas por fuera de la fuerza de trabajo, totalizando 1.855.321 personas".

Partiendo de estas necesidades identificadas, desde el inicio, el Programa fue diseñado a partir de un análisis en el que participaron diversas entidades del Distrito (Alta Consejería Distrital para las TIC, Secretaría de Educación, Secretaría de Desarrollo Económico, Agencia Atenea) y en el que se tomó como referencia, entre otros, el informe de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) del año 2021, titulado "*Más allá del aprendizaje académico: Primeros resultados de la encuesta de habilidades sociales y emocionales*", así como el trabajo de la mano con los gremios y las empresas (estudios de Fedesoft, ANDI, MinTIC), en los que en principio se identificó la necesidad de desarrollar habilidades técnicas asociadas a la industria TI, así como formación en segunda lengua (inglés) y en las habilidades socioemocionales, pues representaron las temáticas más demandadas por los empleadores. Es así como el programa se estructura en tres (3) componentes: Formación técnica, segunda lengua- inglés y habilidades socioemocionales.

De acuerdo con lo anterior, la Agencia Atenea por medio del programa de *Talento Capital Formación* busca cerrar las brechas de talento humano con la actualización y generación de nuevos conocimientos, competencias y/o habilidades en aspectos relacionados con las necesidades de formación de sectores productivos estratégicos para la ciudad y contribuir con el mejoramiento del perfil ocupacional de los ciudadanos en el marco de la educación informal y, en consecuencia, incidir en la probabilidad de encontrar oportunidades en el mercado laboral y de conexión con el sector real, para de esta forma, contribuir en la mejora de la productividad laboral en la ciudad de Bogotá, así como, fomentar la competitividad y el cierre de brecha social.

El programa obedece a los siguientes principios o criterios que guían las intencionalidades y acciones del programa:

a. **Inclusión:** El Programa fomentará el acceso de los grupos poblacionales que tradicionalmente han tenido menor acceso a las oportunidades de formación de habilidades y que han tenido mayores barreras de acceso a oportunidades de formación en competencias y habilidades que permitan mejorar la probabilidad de colocación laboral, priorizando los perfiles demandados por el mercado laboral y el sector real.
b. **Cooperación**: El programa impactará las posibilidades de conectarse con el empleo y el sector real, de esta manera las probabilidades de inclusión social y productiva de las personas del Distrito, a partir de la unión de esfuerzos financieros, técnicos, operativos y jurídicos de los diferentes aliados, por medio de la ejecución de sus misionalidades y el aprovechamiento su experticia.

c. **Formación integral:** El Programa fomentará un modelo de formación que incluye diversos componentes de gran importancia para el desarrollo ocupacional de los beneficiarios, enfocados en el fortalecimiento de habilidades técnicas sectoriales, habilidades socio emocionales del siglo XXI, así como, componentes de formación en segunda lengua.
d. **Calidad:** El Programa contará con instituciones de carácter público, privado empresarial, académico y mixto con experiencia, infraestructura, capacidad operativa, financiera y administrativa, así como, cuando sea requerido, del talento humano con experiencia comprobada en la formación y entrenamiento de competencias y habilidades para desarrollo del programa con calidad.
e. **Pertinencia:** El Programa priorizará el desarrollo de las habilidades, conocimientos y competencias demandadas en los sectores más requeridos por el mercado laboral, así como, el perfilamiento, demandas e intereses de la población a beneficiar en función de la vinculación y permanencia de las personas con el empleo y el sector real, conforme con los estudios que versan sobre la materia.

Es importante resaltar que la educación y formación con calidad es prioridad y uno de los principales vehículos para el cierre de las brechas sociales para la ciudad de Bogotá, los cuales deben estar alineados con la hoja de ruta de la "Política Pública Distrital de Educación 2022-2038", formulada a partir del trabajo de la Misión de Educadores y Sabiduría Ciudadana.

En ese sentido, este programa se convierte en un esfuerzo aunado de distintos sectores para avanzar en la implementación de un modelo de acceso y permanencia en la educación posmedia, en el que se incluya la educación formal e informal como herramienta para satisfacer las necesidades de desarrollo de las capacidades del talento humano en los diversos sectores productivos del Distrito.

Así mismo, la Agencia Atenea a través del programa asociado al fortalecimiento de habilidades y conocimientos está alineado desde el planteamiento del Plan Distrital de Desarrollo 2024 a 2027 "*Bogotá Camina Segura*" el cual desde su objetivo general parte de la construcción de confianza, buscando mejorar la calidad de vida de las personas, garantizándoles mayor seguridad, inclusión, libertad e igualdad, fortaleciendo el tejido social.

Con el programa de Talento Capital Formación, se pretende aportar al tercer objetivo demarcado en el plan de desarrollo distrital, definido como Bogotá Confía en su Potencial, donde se promueve la generación de estrategias para los programas: Formación para el trabajo y acceso a oportunidades educativas, Ciencia, tecnología e innovación (CTeI) para desarrollar nuestro potencial y promover el de nuestros vecinos regionales, Desarrollo empresarial, productividad y empleo y Promoción del emprendimiento formal, equitativo e incluyente.

En este contexto, el Programa 16 "*Atención Integral a la Primera Infancia y educación como eje del potencial humano*" hace referencia a la necesidad de ofrecer una educación media pertinente y articulada con la educación posmedia, la respuesta de esta formación con el mercado laboral y la generación de ingresos a partir del empleo y emprendimiento, teniendo

en cuenta los intereses ocupacionales, así como las condiciones y conocimientos asociados a las personas.

A su vez, el Programa 17 "*Formación para el trabajo y acceso a oportunidades educativas*" también contempla la importancia que el sistema de posmedia incluya programas específicos dirigidos a "*Jóvenes con Oportunidades*", el cual, es el programa desarrollado por la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS) con el fin de brindar apoyo para facilitar su ingreso al sistema educativo y formativo y para promover su empleabilidad. Además, requiere una acción complementaria que se enfoque en la inclusión social y productiva de estos jóvenes, proporcionando espacios adecuados para desarrollar su potencial. Esto debe ir acompañado de procesos paralelos de orientación psicosocial e inteligencia emocional, fundamentales para prevenir la deserción educativa y el desempleo. El Programa igualmente establece la necesidad de implementar acciones que protejan a los jóvenes de los múltiples riesgos a los que están expuestos, como la violencia, el reclutamiento, la vinculación a bandas delictivas, riesgos de salud física y mental, el consumo de sustancias psicoactivas, la maternidad y paternidad tempranas. Estas estrategias integrales son necesarias para promover un entorno seguro y propicio para su desarrollo y bienestar. Así mismo, *Jóvenes con Oportunidades* también busca "*(…) garantizar una oferta amplia y de calidad para la formación para el trabajo y formación posmedia, este programa busca ofrecer cursos cortos de formación considerando las demandas de las cadenas productivas, los ecosistemas de innovación y emprendimiento empresarial, tanto locales como regionales, a través de una red de actores compuesta por los sectores público, privado, empresarial y la academia que redunde en la ampliación y reestructuración de la oferta y acceso a la financiación a los programas de educación posmedia, como preámbulo a su vínculo laboral y productivo en la ciudad (…)*". Teniendo en cuenta lo anterior, desde la Agencia Atenea se sumarán esfuerzos en función del cumplimiento y ejecución de este programa para los jóvenes del Distrito de Bogotá.

Es importante resaltar que, entre las principales apuestas a desarrollar, se proyecta transitar de una concepción en la que el centro son los conocimientos, a otra en la que el núcleo es el desarrollo integral de las personas como seres humanos y así las habilidades socioemocionales se fortalecerán, en línea con la generación de estrategias integrales que fomenten las trayectorias educativas completas para la equidad, donde se ampliará la cobertura de la Media Técnica y se diversificará su oferta mediante alianzas con el sector productivo, las Instituciones de Educación Superior y las de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), así como, los demás actores del mercado que aportan en estos procesos de formación y conexión con el sector real.

Para este efecto, el Distrito debe establecer mecanismos alternativos de financiamiento dirigidos principalmente a jóvenes, así como, población adulta del Distrito, que avanzan directamente desde la educación media, por lo que, desde la Agencia Atenea, desde sus esfuerzos propios y la implementación de su misionalidad, aportará en el cumplimiento de dichos objetivos para la ciudad de Bogotá.

3.1. CONVOCATORIAS TALENTO CAPITAL FORMACIÓN

En el Plan Distrital de Desarrollo *Bogotá Camina Segura 2024 – 2028*, el cual en su objetivo 3 Bogotá confía en su potencial, estipula que el sistema de posmedia incluirá programas específicos para la población de jóvenes con potencial de la ciudad, es decir, que no estudian ni trabajan para apoyarles en su formación y así promover su camino hacia la empleabilidad o su reencuentro con el sistema educativo, definiendo como meta ofertar 20.000 cupos para el desarrollo de programas de acceso a formación de ciclo corto y/o certificaciones.

El programa Talento Capital Formación corresponde a un rediseño del programa Todos a la U, implementado por la Agencia, manteniendo los pilares del mismo como un programa de formación de ciclo corto, que permitía a los ciudadanos acceder a formación gratuita para el desarrollo de habilidades del siglo XXI, con énfasis en las competencias demandadas por los sectores productivos estratégicos para la ciudad y en los que se han identificado mayores brechas de talento humano.

En el marco del desarrollo de las siete convocatorias que se han adelantado hasta el momento del programa Todos a la U y Talento Capital Formación se han beneficiado 42.200 personas (corte julio 2025), de las cuales, el 64% son mujeres, así mismo, 9.873 mujeres tienen hijos, 979 personas pertenecen a grupos étnicos.

Así mismo, de este grupo poblacional, el 62% tienen entre 18 a 28 años, el 26% entre 29 a 40 años, el 11% de 41 a 60 años y el 1% cuentan con más de 60 años. Por último, se puede destacar que la población beneficiada principalmente pertenece a las localidades de Kennedy (14.3%), Suba (14%), Bosa (12.4%), Engativá (11.1%) y Ciudad Bolívar con un 9.9%.

Basados en los resultados de las convocatorias previas del programa se identifica que Talento Capital Formación, a través de ciclos cortos, permite formación de calidad y pertinente e incluye en diferentes poblaciones, localidades y rangos etarios. En este contexto, este programa también responderá al fortalecimiento de competencias y habilidades de la población adulta, manteniendo los objetivos de promoción de la empleabilidad y productividad laboral.

Por su parte, el instituto cultural del Reino Unido "British Council" realizó una encuesta de percepción de los beneficiarios de "Todos a la U" (Hoy Talento Capital), resaltando que el 81% de los respondientes indicó que se lograron los objetivos de aprendizaje del curso corto realizado, similar cifra consideró que la intensidad horaria fue adecuada y más del 60% estuvo de acuerdo con que desarrollaron nuevas habilidades y competencias para su perfil laboral, y particularmente más del 40% de personas que se identifican como emprendedores destaca que el programa aportó a su negocio/emprendimiento.

Así mismo, y en línea con lo anterior, los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) continúan evidenciando que las personas que acceden a formación de ciclo corto —especialmente aquellas con una duración de hasta 100 horas— perciben una remuneración adicional significativa en comparación con quienes solo alcanzaron la educación media. Según los análisis disponibles, esta diferencia puede oscilar entre 14 % y 21 %, lo que reafirma el valor de la formación técnica y especializada como herramienta para mejorar la empleabilidad y los ingresos laborales.

FINANCIACION DEL PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN

Considerando la misionalidad de la Agencia Atenea, en relación con los objetivos de fortalecer, promover, financiar y propiciar oferta educativa de Posmedia en la ciudad e Bogotá, para la ejecución y financiación del Programa la agencia cuenta con un proyecto de inversión 8138 denominado "*Implementación de estrategias de formación a través de ciclos cortos y/o certificaciones que permitan adquirir las habilidades y competencias*" con código BPIN 2024110010192 el cual tiene por objetivo general el de implementar estrategias para el acceso a programas de formación pertinentes en ciclo corto y/o certificaciones de competencias, que contribuyan a suplir las demandas sociales y productivas en la ciudad.

De acuerdo con lo anterior, a partir de este proyecto se financiará la estrategia para el acceso a programas de ciclo corto y/o certificaciones, que busca impactar mejorando las competencias y habilidades de la población bogotana, proceso fundamental para adaptarse a las demandas dinámicas del mercado laboral, fomentar el cierre de brechas de talento humano y el desarrollo económico de la ciudad. Los programas de ciclo corto y/o certificaciones, que pueden abarcar desde habilidades técnicas específicas hasta competencias socioemocionales, permiten a los beneficiarios adquirir rápidamente conocimientos y destrezas relevantes que aumentan su empleabilidad y capacidad para adaptarse a cambios tecnológicos y sectoriales.

Ahora bien, en el marco del desarrollo e implementación de esta estrategia la Agencia ATENEA está desarrollando y seguirá estableciendo alianzas estratégicas con diferentes entidades de la ciudad, a nivel nacional e internacional y con actores de otras sectores de la economía, con el objetivo de diseñar e implementar un programa de formación amplio y de calidad para la formación para el trabajo y formación posmedia pensado en incrementar el potencial de las personas que habitan en el Distrito Capital.

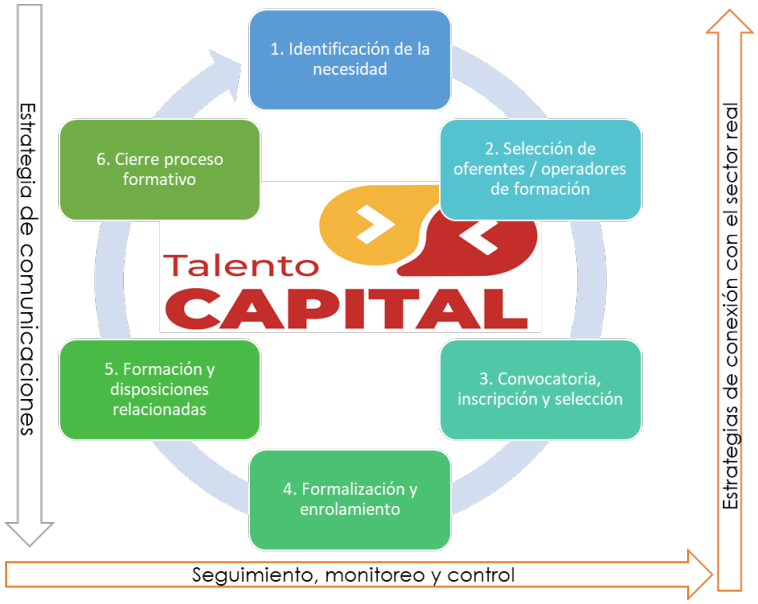
Para el caso específico la Agencia Atenea por medio del programa de Talento Capital Formación busca cerrar las brechas de talento humano con la actualización y generación de nuevos conocimientos, competencias y/o habilidades en aspectos relacionados con las necesidades de formación de sectores productivos estratégicos para la ciudad y contribuir con el mejoramiento del perfil ocupacional de los ciudadanos en el marco de la educación informal y, en consecuencia, incidir en la probabilidad de encontrar oportunidades en el

mercado laboral y de conexión con el sector real, para de esta forma, contribuir en la mejora de la productividad laboral en la ciudad de Bogotá, así como, fomentar la competitividad y el cierre de brecha social

3.2. Ciclo Operativo

El ciclo operativo general del programa se desarrolla a través de seis (6) etapas, cada una contribuyendo a la materialización de sus objetivos. Las disposiciones descritas de las etapas se detallan en el documento de "lineamientos operativos" asociados a cada convocatoria:

Ilustración 7: Ciclo operativo general Talento Capital Formación



Fuente: Elaboración propia, Equipo Gerencia Posmedia.

A continuación, se realiza una descripción general de cada una de las etapas del ciclo operativo general del programa:

Etapa 1: Identificación de la necesidad

- La Implementación del Programa de Talento capital Formación inicia con la primera etapa "Identificación de la necesidad", se establece desde la consulta de la literatura, estudios actuales del sector o la analítica de información disponible y en prospectiva que permita la identificación de las principales necesidades de talento humano en términos de competencias y habilidades que permitan el diseño de la necesidad de oferta formativa Identificación con el sector real:

	ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS **Regímenes Especiales, Convenios y Contratos y Contratación Directa**

En esta fase posterior a la identificación del sector económico, se delimitará desde la investigación documental vigente y analítica de datos e información relacionada con el sector para identificar los subsectores y delimitar las temáticas de los contenidos del proceso formativo, así como, las habilidades del siglo XXI relacionadas con el sector y el proceso de formación.

- Definición de temáticas, habilidades, perfiles de entrada, perfiles de salidas, perfiles de colocación: En esta fase, se especificará para el tipo de convocatoria ya sea está abierta, cerrada o mixta, alineada desde el manual de contratación de la agencia, donde se definirán las temáticas, habilidades técnicas y socioemocionales, estructuración de perfiles de entrada y salida, consolidados desde la indagación al sector de la economía identificado, descrito para el proceso de convocatoria.

- Validación con expertos: Esta fase corresponde al ejercicio de indagación con el sector productivo con el objetivo de identificar las demandas del mercado laboral y las brechas de talento humano, mediante estrategias de identificación de necesidades desde las cuales se priorizan las temáticas con las cuales se configuran los cursos cortos de formación y/o estrategias complementarias y los tipos de certificaciones identificadas. Se definirá una metodología, que describirá una serie de pasos, que permita indagar con los actores, gremios o entidades claves del sector o los sectores, las necesidades priorizadas.

- Definición de rutas de formación, cursos: Las rutas de formación se enfocan en el desarrollo de habilidades y conocimientos técnicos específicos para un sector productivo determinado, corresponden a los niveles que pueden contar hasta con tres componentes o saberes dentro de la formación técnica sectorial, Segunda lengua y habilidades socioemocionales. Dichos saberes definen los cursos los cuales corresponden a la oferta asociada a los temas de formación, a la cual podrán acceder los aspirantes del Programa. Los cursos se estructuran a partir de unos objetivos de aprendizaje, contenidos, metodología, duración y recursos educativos.

- Definición final técnica, estudio de mercado: La ficha técnica corresponde al documento en el cual se establecen los criterios técnicos, metodológicos, administrativos, financieros que reúne el análisis general tanto con el sector real como los criterios de la población a beneficiar y que reúne la argumentación para la definición de los aspectos contractuales para las convocatorias.

- Definición ficha técnica final: Con la definición de este documento, se realiza la convocatoria abierta, cerrada o mixta, que permita generar la participación de los oferentes con sus propuestas orientadas bajo los criterios técnicos de los lineamientos específicos para cada convocatoria y permiten la revisión y análisis por parte del del equipo técnico de la Agencia.

Etapa 2: Selección de operadores, oferente y contenido formación

Se inicia con la selección de operadores de formación, estructurada desde la definición de los requisitos publicados, con el tipo oferta en lo técnico, económico y demás aspectos tomados desde el manual de contratación de la Agencia teniendo en cuenta el tipo de

convocatoria ya sea abierta, cerrada o mixta para llevar a cabo la evaluación y selección por parte de la Agencia. También por medio de la conformación de un Banco de Oferentes.

En el caso de la conformación de un Banco de Oferentes, este tendrá una operación principal y una secundaria. En la operación principal, la Agencia Atenea definirá quiénes podrán ser los posibles proveedores que podrán ofrecer los servicios educativos y en la operación secundaria, se adjudicarán de forma particular a un solo proveedor Contratos Derivados de los cursos específicos y/o estrategias complementarias y los tipos de certificaciones solicitados por el programa Talento Capital Formación.

- Definición tipo de contratación: En esta fase, se determinará el tipo de contratación socializado a los interesados, mediante los mecanismos de divulgación e invitación definidos para el proceso, dando cumplimiento a lo publicado en el manual de contratación de la Agencia.

- Desarrollo de contratación de acuerdo con modalidad seleccionada: El desarrollo de la contratación estará precedido de una invitación abierta conforme al Manual de Contratación de la Agencia Atenea, el cual es definido por el acuerdo con la modalidad trazada, para el proceso convocado y esta estará referida a las necesidades determinada para el alcance, teniendo en cuenta el objetivo, la población a beneficiar, características mínimas, sectores a impactar según el llamado publicado, con el fin de garantizar oferente u oferentes, que cumplan los requisitos definidos en la misma para la adquisición de bienes, servicios.

- Validación de Syllabus: De acuerdo con los requisitos definidos para la convocatoria, se establecerá un sector de la economía a impactar, ocupación o habilidad especifica requerida de acuerdo con la identificación de las necesidades del mercado laboral y real, siendo así, se determinarán contenidos mínimos a ofrecer, los cuales serán presentados por el oferente u oferentes y validados por el equipo definido por la Agencia Atenea. Estos tendrán requerimientos mínimos de cumplimiento, formatos de diligenciamiento y condiciones mínimas para presentar, en la apertura del proceso a desarrollar.

Etapa 3. Convocatoria, inscripción, selección de participantes

En esta etapa, se inicia con el proceso de convocatoria, el cual estará alineado al cronograma planteado desde el lineamiento operativo, se arranca con la divulgación y difusión por la página y el micrositio de convocatorias de la Agencia Atenea, como por los medios de comunicación autorizados para esto, seguidamente se realiza la inscripción de los aspirantes a la oferta Posteriormente, se llevará a cabo la fase de selección, de acuerdo con la ruta definida para este proceso, se activan los mecanismos de selección de acuerdo con los criterios establecidos en el lineamiento operativo y se publicará el resultado de la selección de elegibles y lista de espera en el caso que aplique.

	ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS **Regímenes Especiales, Convenios y Contratos y Contratación Directa**

Para la fase de validación de los criterios mínimos de participación y de asignación de puntaje, en cumplimiento de las normas vigentes sobre protección y tratamiento de datos personales[3], se podrá hacer uso de información de las bases de datos administradas por otras entidades, por lo que no debe entenderse que la información es creada por Atenea y, por ello, esta entidad no es la responsable de la actualización de los datos incluidos en dichas bases de datos sobre los aspirantes inscritos en la convocatoria.

Las y los aspirantes que cumplan con los requisitos mínimos de participación y obtengan los mayores puntajes con base en la información suministrada en el sistema de información dispuesto por la Agencia para tal fin, y una vez sea corroborada dicha información con registros administrativos oficiales, serán seleccionados como elegibles del programa Talento Capital Formación

- **Alcance**

  Definirá los requisitos mínimos de participación en la convocatoria, procedimiento para la inscripción y mecanismos de selección.

- **Roles y Responsabilidades**

  - **Atenea:** Define los mecanismos de selección, estructurados desde el lineamiento operativo, diseñado para el tipo de convocatoria
  - **Aspirante.** Es la Persona que participa en las convocatorias del Programa a través de los medios y condiciones establecidas para sus diferentes líneas.
  - **Inscrito:** Es el aspirante que logra culminar la etapa de inscripción de manera satisfactoria
  - **Habilitado**: Son las personas inscritas en la convocatoria, que cumplen todos los requisitos mínimos de participación.
  - **Elegibles:** Es la persona que resultó habilitada en la convocatoria y que, de acuerdo con los criterios de selección definidos por la Agencia Atenea en el lineamiento operativo de aspirantes de cada -convocatoria, y que logre un puntaje de selección suficiente que le permita acceder a uno de los cupos que integran la oferta de formación de la convocatoria específica que se esté desarrollando.

- **Elementos Operativos**

  Esta etapa se sustenta en los lineamientos, medios tecnológicos para la validación de requisitos mínimos y selección de elegibles, procedimientos específicos y formatos necesarios.

[3] En el marco de la ley 1581 de 2012, resolución 141 de 2022 agencia Atenea.

- **Lineamiento operativo:** Documento estratégico que establece los objetivos, requisitos, fases, metodologías y recursos necesarios para desarrollar las etapas de una convocatoria específica, alineados con los objetivos sectoriales definidos para la misma.
- **Algoritmo de selección:** herramienta que permite realizar la selección de elegibles de acuerdo con lo establecido en el lineamiento operativo dirigido a aspirantes por parte de Atenea.
- **Sistema de información:** es el dispuesto por Atenea en el que cada aspirante ingresa y verifica su estado de elegibilidad, en el marco del cronograma de la convocatoria.
- **Lista de espera.** Es una lista de personas habilitadas que, habiendo cumplido con los requisitos mínimos de participación, no obtuvieron el puntaje suficiente para acceder a uno de los cupos ofertados en el marco de las convocatorias, de tal manera que, si algún elegible desistiera del beneficio desde el inicio de la etapa-de formalización de la matrícula y hasta la conclusión de esta, el operador o asociado podrán reemplazar a quien desiste por el siguiente en la lista de espera o abandone el proceso formativo, el operador de formación podrá otorgar el cupo a la siguiente persona en lista de espera (organizadas en estricto orden descendente de puntaje). Así mismo, la lista de espera podrá ser utilizada en caso tal que se presente una ampliación de cupos en los cursos de acuerdo con la dinámica de la convocatoria.

- **Peticiones, quejas o sugerencias: peticiones:** Atenea en el marco de sus obligaciones atiende las peticiones y consultas que se eleven en el marco de la convocatoria y la definición de elegibles. Se podrán realizar de manera presencial en las instalaciones de la Agencia o través del sistema SIGA de la Agencia ATENEA opción radicación de comunicaciones Web en el siguiente, enlace: https://siga.agenciaatenea.gov.co//WebSigaPQR/#!/radicacionPQR

Etapa 4. Formalización del beneficio

La formalización del cupo inicia una vez son acreditados los requisitos mínimos de participación. Una vez se confirman el cumplimiento de estos requisitos, de acuerdo con las orientaciones para la validación de los soportes o documentos que para este fin determine la Agencia, se procederá con la formalización del beneficio, cambiando el estado a matriculado.

Para adquirir la condición de beneficiarios, las y los elegibles tendrán que adelantar el proceso de formalización teniendo en cuenta los parámetros que estipule la Agencia ATENEA el cual incluye, como mínimo, las siguientes actividades:

a. Remitir la documentación que sea solicitada por el medio definido y de conformidad con el cronograma que para tal fin se estipulen.
b. Adelantar todos los procesos necesarios para la formalización de la matrícula según el lineamiento de la convocatoria.

- **Alcance**

  Formalizar los cupos de formación a partir de lo estipulado en el lineamiento operativo dirigido a las y los aspirantes y definir el listado de matriculados.

- **Roles y Responsabilidades**

  - **Atenea:** De acuerdo con lo definido por la Agencia Atenea, para la etapa de formalización, se activará el proceso respectivo y orientado para tal fin.
  - **Matriculado:** Son las y los elegibles que cumplen con los requisitos mínimos de elegibilidad estipulados en el lineamiento operativo de cada convocatoria y que hayan finalizado la etapa de formalización y enrolamiento para acceder al beneficio ante el operador de formación o la plataforma de formación de la Agencia Atenea y así obtener la calidad de beneficiario
  - **Desistido:** Es aquella persona elegible, que no logro finalizar el proceso de formalización de la matricula.

- **Elementos Operativos**

  El desarrollo operativo de esta etapa se sustenta en los lineamientos para la formalización del cupo por parte de los aspirantes y formatos necesarios.

  - **Lineamiento—Operativo para beneficiarios:** Documento estratégico que establece los objetivos, requisitos, fases, metodologías y recursos necesarios para desarrollar las etapas de una convocatoria específica, alineados con los objetivos sectoriales definidos para la misma.
  - **Carta de compromiso:** documento que describe los compromisos y las responsabilidades que adquieren los matriculados con el Programa. Los beneficiarios se comprometen con la permanencia y culminación el proceso formativo.
  - **Peticiones, quejas o sugerencias:** Atenea en el marco de sus obligaciones atiende las peticiones y consultas que se eleven en el marco del proceso de formalización del beneficio. Se podrán realizar de manera presencial en las instalaciones de la Agencia o través del sistema SIGA de la Agencia ATENEA opción radicación de comunicaciones Web en el siguiente, enlace: https://siga.agenciaatenea.gov.co//WebSigaPQR/#!/radicacionPQR

Etapa 5: Etapa de formación y disposiciones relacionadas

En esta etapa se desarrolla la formación definida en los syllabus. Para el desarrollo de esta etapa, se activarán y desarrollarán estrategias de acompañamiento, seguimiento y permanencia durante la ejecución de la formación. Así mismo, durante el proceso de formación, se implementarán una variedad de actividades que conecten a los beneficiarios con el sector real y se promoverá la creación de comunidades de aprendizaje entre otras;

además, se ofrecerá orientación laboral y acciones específicas diseñadas para fortalecer las capacidades de los beneficiarios en aspectos clave como procesos de selección, entrevistas, elaboración de hojas de vida y desarrollo de marca personal etc.

El programa ofrece un modelo de formación corta y pertinente que contempla unos componentes que de manera articulada aportan a la formación integral. La formación ofertada es informal y en los lineamientos operativos dirigidos a los aspirantes se definirá la modalidad formación (virtual, presencial o híbrida), sin perjuicio de que algunas actividades deban desarrollarse en modalidad presencial[4].

Cada beneficiario podrá desarrollar su formación la cual podrá estar compuesta por los siguientes componentes de formación:

Tabla 4: Componente Talento Capital Formación

Componente	Formación en segunda lengua	Formación en habilidades socio emocionales – Siglo XXI	Formación técnica sectorial	Certificaciones o constancias
Descripción	El beneficiario tomará un nivel de formación de acuerdo con el dominio que demuestre del idioma inglés. La formación en este componente depende de la necesidad del sector a abordar en cada convocatoria.	Es un contenido transversal en la ruta de formación y responde a generar o fortalecer habilidades socioemocionales asociadas a la formación técnica sectorial.	El beneficiario tomará un nivel de formación de acuerdo con sus competencias y conocimientos previos en la temática elegida y según aplique para el sector estratégico en cada convocatoria.	Certificaciones profesionales Certificación de industria Certificación o Constancia de Participación Insignias Digitales, Micro-Certificaciones y Macro-Certificaciones

Fuente: Elaboración propia. Equipo Gerencia Educación Posmedia.

Nota 1: Los lineamientos operativos de cada convocatoria definirán el alcance e inclusión de la formación. Por ejemplo, la oferta de cursos de formación técnica sectorial no incluye necesariamente el componente de segunda lengua.

Nota 2: No todas las convocatorias de Formación de ciclo corto necesariamente contemplan la oferta de ruta de formación completa.

Etapa 6. Cierre de etapa formativa

Esta etapa que comprende el cierre de toda la formación y/o certificación de competencias se confirmará el desarrollo de las temáticas descritas en el syllabus y a los matriculados se les

[4] El operador de formación puede solicitar al beneficiario acudir a actividades presenciales en el desarrollo del curso.

validará los conocimientos alcanzados, definiendo un ajuste al estado, de personas en formación a aprobados o no aprobados, lo cual dependerá de lo estipulado en proyección para la formación.

- **Alcance**

  Validación del seguimiento y monitoreo administrativo, académico, operativo y financiero con cada uno de los operadores de formación respecto al proceso de formación.

- **Roles y Responsabilidades**

  - **Atenea:** solicita, revisa y verifica los reportes de información, formatos, evidencias y demás soportes que den cuenta del cumplimiento de las obligaciones tanto de los operadores de formación como de los beneficiarios, así mismo, se adelanta las gestiones en función de la atención técnica, administrativa y operativa que afecten la ejecución del programa.
  - **Operadores de formación:** deben suministrar a Atenea los reportes de información, informes de seguimiento, estado de los beneficiarios, formatos, evidencias y soportes que den cuenta del cumplimiento de las obligaciones pactadas para la ejecución del programa, entre las que se encuentra el inicio, continuidad y cierre a los procesos de formación de las y los beneficiarios. De igual manera, es responsable de atender todos los requerimientos, aclaraciones, subsanaciones o ampliación de información que en el marco del convenio o contrato solicite Atenea, así mismo, realizan el seguimiento y acompañamiento a las y los beneficiarios.

    El operador facilitará el desarrollo de actividades de conexión con el empleo, ya sea las sugeridas por Atenea o aquellas que él mismo implemente, con el objetivo de acercar a los beneficiarios al sector real, fomentando así la empleabilidad, el emprendimiento y el autoempleo.

- **Elementos Operativos**

  El desarrollo de esta etapa se sustenta en los medios de comunicación, formatos y lineamientos que se establezcan para el logro de los objetivos propuestos.

  - **Medios de comunicación:** son las herramientas tecnológicas dispuestas por Atenea para la comunicación oficial entre la entidad, los operadores de formación y los beneficiarios sobre los procesos enmarcados en la etapa de seguimiento.
  - **Reporte de estado de matriculados:** se realiza bajo una estructura definida por la Agencia Atenea y es diligenciado y remitido por los operadores de formación a Atenea a partir de los matriculados en articulación con los operadores de formación y consolidar lecciones aprendidas.
  - **Tableros de control:** es la herramienta por medio de la cual se realiza seguimiento a los componentes del programa y permite monitorear el avance

porcentual, numérico y gráfico de la implementación de este. **Informes financieros:** es la herramienta que permite realizar seguimiento a la ejecución de los recursos del convenio o contrato, reflejando los compromisos presupuestales establecidos por cada una de las partes, así como la ejecución de estos.

3.3. Componentes de la formación o certificación

De acuerdo con las necesidades identificadas en el sector y los beneficiarios, se podrán desarrollar cuatro (4) componentes en busca de generar el fortalecimiento de habilidades conocimiento o competencias identificadas para los beneficiarios del programa. Estos componentes podrán converger en el marco del desarrollo del proceso de ejecución de cada proyecto, así como, no necesariamente para todos los casos se incluirán todos los componentes en el proceso. A continuación, se describen los cuatro componentes a aplicar por parte de la Agencia Atenea en el Desarrollo del programa Talento Capital Formación:

3.3.1. Componente de formación sectorial

Desde el ciclo operativo del programa para el fortalecimiento de habilidades y conocimientos de formación de ciclo corto de la Agencia Atenea, se realiza un proceso de identificación de la necesidad, el cual busca responder al análisis de las demandas del mercado laboral y las brechas de talento humano en Colombia y Bogotá, siendo este un contexto cambiante que con el paso de los años ha tenido variaciones. A continuación, se presenta la revisión de la demanda laboral actual, donde se identifican los sectores y ocupaciones con más vacantes. Posteriormente, se suma a este análisis el detalle de las brechas de capital humano para cada uno de estos sectores de alta demanda, donde se evidencia la necesidad de formación y cualificación a la medida.

3.3.2. Componente de formación en habilidades socioemocionales

Las habilidades socio emocionales (HSE) están definidas como aquellas que en conjunto con lo procesos cognitivos se fortalecen los afectivos, que involucran múltiples ámbitos como el socia el emocional, el conductual y el actitudinal. Estas habilidades están muy relacionadas con l personalidad y la gestión emocional no solo propia sino el relacionamiento con las demá personas. En el marco de habilidades del siglo XXI de P21 estas habilidades se encuentra enmarcadas en aquellas habilidades para la innovación y el aprendizaje y las habilidades par la carrera y la vida.

El programa busca fortalecer el desarrollo de estas habilidades no solo como complemento su formación cognitiva sino como lo dice la Organización Mundial de la Salud, para lograr un salud mental positiva, definida como el "Estado de bienestar en el cual el individuo e consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida

puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a s comunidad".

Así mismo, este componente busca dar respuesta al mercado laboral que según la encuest sobre el Futuro de los Empleos realizada por el Foro Económico Mundial a los líderes y CEO's d grandes empresas, las habilidades y competencias altamente demandadas, en promedio, e América Latina, estuvieron ocupadas por habilidades como la resolución de problema complejos, el pensamiento analítico, el aprendizaje activo, la creatividad, la originalidad y l iniciativa.

3.3.3. Componente de formación en segunda lengua

En concordancia con el marco de habilidades socio emocionales P21 de Batelle for Kids y la apuesta de competencias socio emocionales de la OCDE, EL PROGRAMA, incorpora el concepto de ***multilingüismo.*** El multilingüismo se refiere a los lenguajes comunes que cada ciudadano o ciudadana del siglo XXI debería dominar en su vida personal y profesional. Para ello, EL PROGRAMA fomenta la formación y el aprendizaje de cuatro lenguajes comunes como una propuesta de desarrollo humano y vocacional de los y las ciudadanas del Distrito que les permitirá responder a las demandas del mundo actual:

- **Lengua Materna:** O lengua nativa como se define en el marco P21, es la capacidad que tiene cada ciudadano o ciudadana de comprender y comunicarse tanto de forma oral y escrita en el lenguaje oficial de Colombia: español.
- **Segunda Lengua:** O idiomas del mundo como se define en el marco P21, es la capacidad que tiene cada ciudadano o ciudadana de comprender y expresarse tanto de forma oral y escrita en una segunda lengua que demanda la oferta laboral. En el marco de EL PROGRAMA*, será el plan de bilingüismo en inglés.*
- **Lenguaje de la programación:** Complementarias a las habilidades en los usos de la tecnología de la información como se define en el marco P21**.** Es la capacidad de los y las ciudadanas del siglo XXI de comprender los lenguajes del sector TI, es decir, tener la capacidad de acoplarse a las nuevas demandas tecnológicas. Adicionalmente, se entiende en algunos casos como la capacidad de desenvolverse en roles del sector del software y TI.
- **Lenguaje Emocional:** O habilidades de aprendizaje e innovación y habilidades para la vida y la carrera profesional como se define en el marco P21. Finalmente, el lenguaje emocional hace referencia a las habilidades socioemocionales necesarias para el desarrollo profesional y humano de las y los ciudadanos, permitiendo desenvolverse en los constantes cambios que exige el mundo actual.

De acuerdo con lo anterior, el componente de formación en segunda lengua se enfoca e desarrollar la capacidad de los estudiantes para comprender y expresarse en una segund lengua, tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Este componente, alineado con l competencias del siglo XXI, busca promover la competencia lingüística en inglés como un herramienta esencial para la ciudadanía global y el acceso a nuevas oportunidades. S

fortalecerán habilidades comunicativas que permitan a los estudiantes desenvolverse d manera efectiva en contextos internacionales, apoyando su inserción en el mercado labora global y facilitando su participación en la sociedad digital actual.

3.3.4. Componente de certificaciones

Este tipo de oferta educativa solo da lugar a la expedición de una constancia de asistencia, sin embargo, se han identificado otros tipos de constancias o diplomas que son otorgados por esta participación, sin que esto se refleje en algún tipo de certificación. Algunos de los tipos de constancias que se otorgan en este tipo de oferta son:

- Diplomados: Son un curso especializado dirigido a aquellos que deseen adquirir o actualizar sus conocimientos de una rama específica. Su duración es menor a un año (puede ser de solamente 20 horas) y el aprendizaje es completamente teórico. Los diplomados no conducen a un título particular y se certifican mediante un diploma.
- Microcredenciales: Son certificaciones o reconocimientos que se otorgan a usuarios que han completado un curso o programa de formación específico que tiene una duración corta y puede ser implementado tanto presencial como virtual (UNIR, n.d). Permiten una adquisición selectiva y flexible de conocimientos, capacidades y competencias para satisfacer las necesidades nuevas e incipientes de la sociedad y del mercado de trabajo y para hacer posible que las personas colmen el déficit de las capacidades que necesitan para prosperar en un entorno que evoluciona rápidamente, pero sin sustituir las cualificaciones tradicionales (Consejo de la Unión Europea, 2022).
- Certificaciones profesionales: Acredita la competencia profesional en un campo específico, con requisitos más estrictos y regulación formal.
- Certificación de industria: otorgadas por sectores específicos, reconocen competencias según los estándares de la industria, a menudo a través de formación no formal, informal o continua.
- Certificación o Constancia de Participación**:** Reconocen asistencia o logros en cursos específicos, formales o informales.
- Insignias Digitales, Micro-Certificaciones y Macro-Certificaciones Validan habilidades adquiridas en formación no formal o informal y son flexibles, con reconocimiento en entornos digitales

3.4. Tipos de operación del programa

La operación del programa puede desarrollarse a través de tres tipos de ejecución: 1) Operación tradicional, 2) Operación Academia Atenea y 3) Operación esquemas alternos, los cuales se describen a continuación, sin perjuicio de que los mismos, puedan en el momento de la ejecución, presentar algún ajuste operativo de acuerdo con las necesidades del proyecto a desarrollar:

3.4.1. Capítulo 1: Operación Tradicional

A través de este tipo de operación se aplicará el ciclo operativo general definido de las condiciones del programa Talento Capital Formación, el cual comprende una evolución por etapas, y en las cuales se identifica el alcance, responsables, roles y elementos operativos, entre otras precisiones. El ciclo operativo en Operación tradicional se desarrolla a través de seis etapas, cada una contribuyendo a la materialización de sus objetivos. Las disposiciones descritas de las etapas se detallan en el documento de "lineamientos operativos" asociados a cada convocatoria.

Este tipo de operación obedece a la ejecución del programa de formación de acuerdo con los criterios que sean definidos para cada convocatoria a través de la contratación y ejecución del proyecto en general por parte del Operador de Formación u operadores que sean seleccionados para la ejecución de las etapas del ciclo operativo.

3.4.2. Capítulo II: Operación Academia Atenea

A través de este tipo de operación se aplicará el ciclo operativo general definido de las condiciones del programa Talento Capital Formación, el cual comprende una evolución por etapas, y en las cuales se identifica el alcance, responsables, roles y elementos operativos, entre otras precisiones. Este tipo de operación propone como un entorno virtual propio y administrado por la Agencia Atenea, diseñado para brindar formación especializada de corta duración, para ofrecer diferentes opciones con el propósito de actualizar, nivelar y adquirir conocimientos y habilidades diseñada para un sector de manera ágil y flexible.

Se refiere a formaciones de ciclo corto, como micro certificaciones, certificaciones entre otras, diseñados por expertos de los diferentes sectores e industria, pensados para personas que desean adquirir nuevas competencias y mejorar su desempeño laboral.

La educación virtual, desde Ministerios de Educación, en su publicación de abril de 2024, en información destacada, describe como al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario el ciberespacio. De igual forma enrutan a la educación virtual como modalidad de educación a distancia; denotando que se encuentra implícita una visión ajustada a las exigencias del entorno económico, social y político, así como de las relaciones pedagógicas y de las TIC. Enfatiza que no se trata simplemente de una forma singular de hacer llegar la información a lugares distantes, sino que es toda una perspectiva pedagógica[5].

3.4.3. Capítulo III: Operación Esquemas Alternos

[5] https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Informacion-Destacada/196492:Educacion-virtual-o-educacion-en-linea

La Operación de esquemas se propone en el marco de diversas opciones de ejecución del proyecto que se puedan presentar, como por ejemplo Bootcamps, esquemas de pagos por resultados entre otro tipo de opciones que serán diseñados para brindar formación especializada de corta duración, para ofrecer diferentes opciones con el propósito de actualizar, nivelar y adquirir conocimientos y habilidades diseñada para un sector de manera ágil y flexible y que obedezcan a estrategias, lineamientos o requerimientos específicos que se configuren en el marco del desarrollo de la implementación de estrategias desde la Agencia Atenea y aliados para implementar la formación de ciclo corto, para lo cual, se definirán el esquema operativo que requiera el programa Talento Capital Formación para el desarrollo y la ejecución de cada una de las etapas descritas a nivel general, las cuales, se describirán en el lineamiento operativo que aplique para la convocatoria a desarrollar.

Nota 1: El tipo de operación que se defina a realizar por parte de la Agencia Atenea, se establecerá en los lineamientos de las convocatorias a desarrollar, así como, en el marco de los procesos contractuales que se definan para la operación de la necesidad.
Nota 2: El despliegue de cada etapa del ciclo general de operación del programa Talento Capital Formación, varía de acuerdo con cada tipo de operación y esté será definido en el Manual Operativo del programa, así como, en los lineamientos de cada convocatoria.
Nota 3: Todos los ciclos operativos a desarrollar en el marco del programa Talento Capital Formación cuentan con tres estrategias transversarles:1) estrategia de comunicaciones; 2) estrategias de conexión con el sector real; 3) estrategias de monitoreo, seguimiento y control.

3.5. Tipos de Convocatorias a beneficiarios del programa

El desarrollo del objeto del programa que se orienta desde la conformación del cumplimiento de la misionalidad y los proyectos de inversión a cargo de la Agencia Atenea, así como, de convenios y alianzas con otros actores con el propósito de brindar el mayor beneficio e impacto esperado sobre la población de Bogotá, se pretende desarrollar a través de tres tipos de convocatorias: **1) las abiertas**, aquellas dirigidas a la población que cumpla los requisitos para desarrollar trayectorias en diferentes niveles en Academia Atenea de acuerdo con la necesidad del beneficiario; **2) las cerradas**, que se delimitan por requisitos específicos establecidos entre convenios, alianzas público o privadas, con el propósito de brindar un apoyo condicionado con corresponsabilidad; **3) en tercer lugar las mixtas**, que combinan características de la cerrada como de la abierta, permitiendo a las y los Bogotanos, diferentes opciones desde posmedia.

3.6. Población objetivo del programa

La formación de ciclo corto cuenta con tres enfoques clave: skilling, reskilling y upskilling. El concepto de skilling se refiere al desarrollo de habilidades básicas que le permiten a una persona acceder al mercado laboral. Por su parte, el reskilling hace referencia al proceso mediante el cual una persona adquiere nuevas habilidades para acceder a una nueva ocupación o desempeñar actividades profesionales en un campo laboral diferente

(CEDEFOP, 2024; OIT, 2022). Finalmente, el upskilling tiene como objetivo complementar, mejorar o actualizar las habilidades, competencias y/o conocimientos previamente adquiridos. Este proceso permite a las personas estar mejor preparadas para realizar su trabajo, así como para desempeñarse en ocupaciones similares o roles relacionados, con mayores responsabilidades y exigencias (CEDEFOP, 2024; Banco Mundial, 2021; OIT, 2022). Estos enfoques permiten la adquisición de diversas competencias y habilidades, las cuales se detallan a continuación según las categorías y definiciones establecidas por el Banco Mundial (2016; 2021):

a) Cognitivas: Se refieren a la capacidad mental para comprender, razonar y adquirir conocimiento, y se dividen en:

- Básicas: Constituyen el conocimiento académico fundamental, y permiten la comprensión tanto literaria como matemática.
- Alto orden: Se refiere a la capacidad de procesar información compleja. Incluye habilidades como el pensamiento crítico, la aplicación del conocimiento, la capacidad analítica, la resolución de problemas, la evaluación, así como la comunicación escrita y oral, y el aprendizaje adaptativo.

b) Socioemocionales: Estas habilidades permiten a las personas gestionar de manera eficaz tanto situaciones personales como sociales, complementando sus competencias cognitivas. Incluyen tres dimensiones: emocional, de crecimiento y de relacionamiento, y se clasifican en:

- Fundamentales: Están vinculadas a la dimensión emocional, esencial para comprender y regular las propias emociones y la dimensión de relacionamiento centrada en la interacción y conexión con los demás, promoviendo relaciones sociales saludables y efectivas.
- Complejas: Abarcan tanto la dimensión emocional y de relacionamiento como la de crecimiento relacionada con la determinación, el propósito y la toma de decisiones, aspectos clave para la adaptación a desafíos, así como para el desarrollo tanto personal como profesional.

c) Técnicas: Constituyen el conocimiento específico requerido para desempeñarse en una ocupación de manera efectiva. Están vinculadas a áreas concretas del saber y a la capacidad de aplicar técnicas, herramientas y procedimientos característicos de una profesión, ocupación o industria. Se dividen en dos categorías:

- Básicas: Permiten realizar tareas específicas, abarcando el conocimiento y la comprensión de herramientas, procesos y procedimientos esenciales de un determinado campo laboral.

- Avanzadas: Contribuyen a un dominio profundo de técnicas y tecnologías complejas, siendo cruciales para enfrentar desafíos sofisticados y adaptarse a las innovaciones de un sector específico.

d) Digitales: Hacen referencia a la capacidad para utilizar eficazmente las tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Estas competencias permiten a las personas manejar computadores y dispositivos electrónicos para realizar tareas como obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información. Además, incluyen la capacidad de comunicarse y colaborar en redes a través de internet. Estas se desagregan en:

- Básicas: Permiten a los individuos interactuar con dispositivos digitales, navegar por internet y utilizar herramientas y aplicaciones simples.
- Intermedias y avanzadas: Permiten realizar tareas más complejas, como la creación y edición de contenido, la colaboración en línea mediante plataformas de gestión de proyectos, el análisis de datos en hojas de cálculo avanzadas y la programación básica.
- Especializadas: Son altamente técnicas y demandan un conocimiento profundo en áreas especializadas, como el desarrollo de software, ciberseguridad, inteligencia artificial, aprendizaje automático, análisis de datos y programación avanzada. Estas habilidades son generalmente requeridas por profesionales que trabajan en sectores específicos, como TIC.

3.6.1. Perfiles poblacionales:

Los enfoques de formación de ciclo corto y los distintos niveles de habilidades son altamente flexibles y pueden adaptarse a una amplia variedad de perfiles poblacionales. Este tipo de formación está diseñado para responder a las necesidades específicas de diferentes grupos, ajustándose a sus características particulares, nivel de conocimiento y experiencia previa. Además, ofrece contenidos personalizados para desarrollar tanto habilidades básicas como avanzadas. Gracias a esta flexibilidad, los programas de ciclo corto son accesibles y beneficiosos para todos los perfiles, independientemente de su punto de partida o de sus objetivos profesionales. A continuación, se presentan los perfiles identificados y sus respectivas necesidades de formación:

- Jóvenes y adultos poco cualificados: Los jóvenes y adultos poco cualificados se caracterizan por tener bajos niveles de habilidades y competencias cognitivas, socioemocionales, técnicas y digitales. Por lo general, estas personas enfrentan vulnerabilidades económicas y estructurales que dificultan su acceso y permanencia en procesos de formación y en el mercado laboral. Dentro de este grupo se incluyen jóvenes que, debido a factores ajenos a su voluntad o capacidades, están desconectados de oportunidades de educación, empleo o emprendimiento dignas

(GOYN, 2024), en adelante "Jóvenes con potencial". También, se encuentran adultos con trayectorias educativas incompletas, empleados que corren el riesgo de que sus competencias se vuelvan obsoletas, enfrentando posibles despidos por transformaciones económicas o automatización, así como desempleados e inactivos (CEDEFOP, 2020).

Dado lo anterior, estas personas requieren un proceso de desarrollo inicial de habilidades y competencias ("skilling") cognitivas, socioemocionales, técnicas y digitales que les permitan mejorar su empleabilidad, y faciliten su reinserción educativa y laboral. Adicionalmente, es vital la incorporación de un componente de orientación socio-ocupacional en el proceso formativo de estas personas, que les ayude a reconocer sus fortalezas, estilos de aprendizaje y aspiraciones profesionales (CEDEFOP, s.f). Además, dado que tanto jóvenes como adultos poco cualificados pueden tener percepciones negativas del aprendizaje, estar menos habituados a la formación y, en ocasiones, presentar falta de compromiso y/o dificultades con estos procesos (CEDEFOP, 2020), es fundamental que la formación ofrecida sea flexible e incorpore metodologías y enfoques didácticos y personalizados que fomenten su atención y participación.

Sin embargo, es importante que estas personas desarrollen un conjunto integral de habilidades antes de iniciar un proceso de inserción laboral, lo que podría requerir más de un ciclo corto de formación o incluso programas de formación más extensos, como los de educación y formación para el trabajo (EFT) o de educación universitaria.

- Jóvenes y adultos cualificados: Se refiere a personas que han adquirido habilidades, conocimientos y competencias a través de la educación formal, la formación profesional o la experiencia laboral. Estos individuos poseen un nivel de formación que incluye no solo habilidades básicas, sino también conocimientos y competencias avanzadas que les permiten desempeñarse en ocupaciones específicas. Además, suelen estar en búsqueda de oportunidades laborales que les permitan aplicar sus conocimientos y habilidades, participar activamente en el mercado laboral y continuar su desarrollo profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, estas personas pueden beneficiarse de procesos de reconversión ("reskilling") o perfeccionamiento ("upskilling") profesional, según sus aspiraciones laborales. Si buscan cambiar de proyecto de vida y, por lo tanto, de campo laboral, la reconversión profesional es el enfoque adecuado. Por otro lado, si su objetivo es avanzar dentro de su campo actual, el perfeccionamiento profesional resulta la opción más indicada.

En términos de habilidades y competencias, los jóvenes y adultos cualificados, gracias a sus trayectorias educativas y laborales, poseen habilidades cognitivas y socioemocionales transferibles. Por esta razón, solo necesitan un proceso de fortalecimiento que les permita alcanzar un nivel avanzado en estos aspectos. En cuanto a las habilidades y competencias técnicas, quienes estén en un proceso de reconversión profesional, deben adquirir habilidades técnicas básicas para facilitar su ingreso al nuevo campo laboral al que aspiran. Por otro lado, aquellos en proceso de perfeccionamiento profesional requieren habilidades técnicas avanzadas que mejoren su productividad y les permitan mantenerse actualizados en su sector. Finalmente, el nivel de habilidades digitales que deban adquirir las personas cualificadas dependerá de sus conocimientos previos y de los requisitos específicos de su ocupación o actividad profesional.

- Emprendedores: Los emprendedores son individuos que identifican oportunidades de negocio, asumen riesgos financieros y organizacionales, y desarrollan productos, servicios o soluciones innovadoras con el objetivo de generar valor económico y social. Estas personas requieren desarrollar habilidades que les permitan crear y gestionar ideas de negocio, movilizar recursos, transformar sus ideas en procesos, productos y servicios nuevos y sostenibles, así como identificar y resolver problemas (OCDE, 2023).

  Dado que los emprendedores pueden tener características, niveles de conocimiento y experiencias previas diferentes, pueden beneficiarse de cualquiera de los tres enfoques formativos mencionados anteriormente. En cuanto a competencias y habilidades, requieren que las cognitivas y socioemocionales sean especializadas en el ámbito del emprendimiento. Además, los emprendedores requieren habilidades técnicas y digitales, cuyo nivel y enfoque varían de acuerdo con su experiencia previa y las particularidades de su emprendimiento, como el sector al que pertenece y las actividades económicas que desarrolla.

A continuación, se presentará un cuadro que resume los diferentes perfiles poblacionales junto con los enfoques de formación y tipos de habilidades que aplican para cada uno de estos.

Tabla 5: Perfiles y necesidades formativas desagregado por los enfoques formativos de skilling, upskilling y reskilling

Enfoque formativo	Perfil	Necesidades formativas							
		Cognitivas		Socioemocionales		Técnicas		Digitales	Necesidades adicionales
		Básicas	Alto orden	Funda-mentales	Complejas	Iniciales	Avanzadas		Orientación socio-ocupacional
Desarrollo inicial de habilidades *("skilling")*	Jóvenes y adultos poco cualificados							Básicas	
Reciclaje o reconversión profesional *("reskilling")*	Jóvenes y adultos cualificados que desean cambiar de proyecto de vida							Básicas, intermedias o avanzadas, o especializadas	
Perfecciona-miento profesional *("upskilling")*	Jóvenes y adultos cualificados que desean avanzar en su proyecto de vida							Básicas, intermedias o avanzadas, o especializadas	

Fuente: Elaboración propia, Gerencia de Estrategia.

3.7. Definiciones y siglas del Programa

- **Lineamiento Operativo para beneficiarios:** Documento estratégico que establece los objetivos, requisitos, fases, metodologías y recursos necesarios para desarrollar las etapas de una convocatoria específica, alineados con los objetivos sectoriales definidos para la misma.
- **Aspirante.** Es la Persona que participa en las convocatorias del Programa a través de los medios y condiciones establecidas en sus diferentes líneas.
- **Inscrito:** Es el aspirante que logra culminar la etapa de inscripción de manera satisfactoria en la convocatoria seleccionada.
- **Habilitado**: Son las personas inscritas que cumplen todos los requisitos mínimos definidos en la convocatoria seleccionada.
- **Elegible.** Es la persona que resultó habilitada en la convocatoria seleccionada de acuerdo con los criterios de selección definidos por la Agencia Atenea en el lineamiento operativo de aspirantes y logran un puntaje de selección suficiente que le permita acceder a uno de los cupos de la oferta de formación que se esté desarrollando,

- **Lista de espera.** Es la lista de personas habilitadas que, habiendo cumplido con los requisitos mínimos de participación en la convocatoria, no obtuvieron el puntaje suficiente para acceder a uno de los cupos ofertados en el marco de las convocatorias, de tal manera que, si algún elegible desistiera del beneficio del cupo asignado desde el inicio de la etapa de formalización de la matrícula y hasta la finalización de esta. El operador o asociado podrán reemplazar a quien desiste por el siguiente en la lista de espera o abandone el proceso formativo, el operador de formación podrá otorgar el cupo a la siguiente persona en lista de espera (organizadas en estricto orden descendente de puntaje). Si se presenta una ampliación de cupos en los cursos según la dinámica de la convocatoria, se podrá utilizar la lista de espera.
- **Matriculado/ Beneficiario:** Son las y los elegibles que cumplen con los requisitos mínimos de elegibilidad estipulados en el lineamiento operativo de cada convocatoria y que hayan finalizado la etapa de formalización y enrolamiento para acceder al beneficio ante el operador de formación o la plataforma de formación de la Agencia Atenea y así obtener la calidad de beneficiario.
- **Desistido.:** Es aquella persona elegible, que no logro finalizar el proceso de formalización de la matricula.
- **Desertor.** Es el beneficiario que renuncia de manera expresa al beneficio mediante algún medio escrito o cualquier mecanismo que se disponga para tal fin o el beneficiario que el operador de formación identifica que no continuó su proceso formativo de acuerdo con el porcentaje de avance de su curso de formación y no reportó o notificó de manera expresa.
- **Aprobado:** Es aquel beneficiario que logra cumplir con los requisitos establecidos para culminar la formación y que obtiene constancia de participación.
- **No aprobado:** Es aquel beneficiario que no logra cumplir con los requisitos establecidos para culminar la formación y que no obtiene constancia de participación.
- **En formación**: Aquel beneficiario que se encuentra adelantado las actividades correspondientes a la formación.
- **Componentes.** Son tres (3): formación técnica sectorial, segunda lengua y habilidades socioemocionales y del siglo XXI. La formación que se brinda por medio de los componentes hace parte de la educación informal[6].
- **Sector**. Se refiere a una categoría específica o y división de una actividad económica que agrupa ocupaciones productivas con características similares desde los cuales se define los cursos de formación. Los sectores son priorizados por la Agencia Atenea considerando el aporte al cierre de brechas de capital humano, están directamente relacionados con el componente de formación técnica sectorial, y se definirán de

[6]De acuerdo con el Decreto 1075 de 2015 la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

acuerdo con un mapeo constante de las necesidades de la ciudad. Estos sectores pueden ser, por ejemplo: Construcción, gastronomía, turismo, BPO, TIC, entre otros.

- **Subsector:** es una división más específica dentro de un sector económico, Que permite delimitar el campo o sector que se desarrollara a manera de estudio u observación.
- **Trayectorias Educativas:** se conciben como los recorridos que una persona realiza para desarrollar, transformar y consolidar aprendizajes que le permiten el aprovechamiento pleno de su potencial para así tener calidad de vida en lo personal, lo social y lo productivo.
- **Ruta de formación:** Enfoque en el desarrollo de habilidades y conocimientos técnicos específicos para un sector productivo determinado. Cada ruta de formación podrá contar hasta con tres componentes, a saber: Formación técnica sectorial, segunda lengua o habilidades socioemocionales.
- **Licencia:** Es un permiso temporal que garantiza un uso justo y responsable de un contenido educativo.
- **Reasignación de la licencia:** Actividad mediante la cual se transfiere de un beneficiario a otro, el permiso temporal para el uso justo y responsable de un contenido educativo, de acuerdo con los criterios establecidos en el lineamiento operativo para aspirantes.
- **Cursos de formación**: corresponde a la oferta asociada a los temas de formación, a la cual podrán acceder los participantes del Programa. Los cursos se estructuran a partir de objetivos de aprendizaje, contenidos, metodología, duración y recursos educativos.
- **Temática de formación**: es la denominación que se da al conjunto de contenidos formativos en el componente de formación técnica sectorial. Cada temática tendrá una oferta de diversos cursos asociados.
- **Nivel de formación de los cursos**. son los niveles de formación clasificados de acuerdo con el grado de complejidad, la profundidad de los contenidos y la duración de estos. La oferta de formación puede tener alguno de los siguientes niveles: básicos: Suelen enfocarse en los niveles inferiores de la taxonomía (recordar, comprender y aplicar); intermedios: Combinan los niveles intermedios (aplicar, analizar) con los básicos; avanzados: Se centran en los niveles superiores (evaluar, crear), fomentando el pensamiento crítico y la resolución de problemas complejos.
- **Certificaciones profesionales:** Acredita la competencia profesional en un campo específico, con requisitos más estrictos y regulación formal.
- **Certificación de industria** Otorgadas por sectores específicos, reconocen competencias según los estándares de la industria, a menudo a través de formación no formal, informal o continua.
- **Certificación o Constancia de Participación** Reconocen asistencia o logros en cursos específicos, formales o informales.
- **Insignias Digitales, Micro-Certificaciones y Macro-Certificaciones** Validan habilidades adquiridas en formación no formal o informal y son flexibles, con reconocimiento en entornos digitales.

- **Habilidades socioemocionales HSE.** Están definidas como aquellas que en conjunto con los procesos cognitivos fortalecen las áreas afectivas, que involucran múltiples ámbitos como el social, el emocional, el conductual y el actitudinal. Estas habilidades están relacionadas con la personalidad y la gestión emocional no solo propia sino el relacionamiento con las demás personas.
- **Operador de formación.** Son las instituciones de educación superior (IES) o instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, centro de idiomas u organizaciones no gubernamentales y/o de cooperación internacional o entidades privadas, que son seleccionadas por la Agencia Atenea para diseñar e impartir los cursos a los beneficiarios del programa contribuyendo a su formación integral, complementada con procesos de acompañamiento y orientación durante todo el proceso formativo.
- **Aliados:** comprenden las entidades con las que se aúnan esfuerzos técnicos, operativos, administrativos, jurídicos o financieros para la implementación técnica del programa. Estos aliados, podrán ser parte del sector productivo, entidades del orden nacional, distrital, públicas o privadas
- **Mecanismos** es la agrupación de los criterios de selección para el otorgamiento del beneficio.
- **Criterios de selección:** son las características poblacionales que se validan para habilitación del beneficio y su priorización.
- **Transferencias:** insumo definido para un traslado condicionado que puede estar definido como monetario, bonos canjeables por alimentos y subsidios en especie (canastas alimentarias y comedores comunitarios) entre otros, que depende del cumplimiento de requisitos según el programa.
- **Plataforma de aprendizaje:** La plataforma de aprendizaje es una herramienta o entorno digital en línea que debe permitir alojar, gestionar y acceder a cursos virtuales, presenciales o híbridos de manera estructurada y flexible. Su propósito es facilitar el desarrollo y distribución de contenidos educativos en diversos formatos, como videos, documentos interactivos y evaluaciones, adaptándose a diferentes estilos y ritmos de aprendizaje.

Nota: El Manual Operativo y sus modificaciones (si a eso hubiere lugar) que define la operación y ejecución del Programa Talento Capital Formación de la Agencia Atenea, será publicado en el inicio de la operación secundaria del Banco de Oferentes, así como, los lineamientos de cada convocatoria para los beneficiarios del programa y puestos a disposición de los futuros operadores.

4. Definición de la contratación en la Agencia Atenea

La presente contratación hace parte del Plan Anual de Adquisiciones de la Agencia Atenea en su línea 159 GEP "*Regular y definir las condiciones del Banco de Oferentes en la Operación Principal para la prestación de servicios educativos, formativos y de certificación de*

habilidades, conocimientos y competencias, entre otros, en la Operación Secundaría según cada convocatoria" y se sometió a consideración del Comité de Contratación de la Agencia Atenea, en sesión celebrada el 06 de noviembre de 2024, el cual, contó con recomendación para avanzar con el proceso por unanimidad de los miembros del comité a la Ordenadora del Gasto.

Con esta contratación se busca contar con la ampliación del actual catálogo de Oferentes con el que cuenta el Banco de Oferentes. Esta solicitusd fue presentada y recomendada por parte del Comité de Contratación de la Agencia Atenea en sesión del 18 de septiembre de 2025 por parte de todos los miembros del comité.

5. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO Y ALCANCE DEL CONTRATO

Objeto:
Regular y definir las condiciones del Banco de Oferentes en la operación principal para la prestación de servicios educativos, formativos y de certificación de habilidades, conocimientos y competencias, entre otros, en la operación secundaría según cada convocatoria.

Alcance:
El alcance, así como las condiciones de la Operación Principal y la Operación Secundaria, son las mismas definidas en los Documentos del Proceso invitación abierta No. ATENEA-IA-BO-001-2024 y de los Términos y Condiciones establecidos en el Contrato ATENEA-001-2025.

6. VIGENCIA DEL BANCO DE OFERENTES:

El Banco de Oferentes, conforme al Contrato ATENEA-001-2025, está vigente por un plazo de dos (2) años desde su conformación inicial, es decir, desde el 2 de enero de 2025 hasta el 2 de enero de 2027.

En consecuencia, la vigencia del Banco de Oferentes para los nuevos integrantes será hasta el 2 de enero de 2027 o, en caso de prórrogas, hasta la fecha de finalización de esta, la cual en ningún caso no podrá exceder el 1 de enero de 2029.

7. VALOR ESTIMADO DEL PROCESO CONTRATACION:

El Banco de Oferentes no tiene valor dado que es un mecanismo jurídico para invitar, evaluar y habilitar a los posibles aspirantes o proveedores que prestarán servicios educativos en los distintos programas, planes, proyectos y estrategias para fomentar el acceso y permanencia a la educación posmedia en la Agencia Atenea.

El valor de los Contratos Derivados dependerá de cada Convocatoria, la cual será determinado en los respectivos Documentos del Proceso.

8. FORMA DE DESEMBOLSO

Los recursos de la Agencia de Educación Superior, Ciencia y Tecnología – Atenea, así como, los recursos que hagan parte de las alianzas gestionadas con otras entidades serán comprometidos y obligados, de acuerdo con las condiciones de forma de pago o desembolsos que sean establecidas en las Convocatorias de la Operación Secundaria, según se deriven del uso del Banco de Oferentes de la Agencia Atenea.

9. TÉRMINOS Y CONDICIONES DEL FUNCIONAMIENTO DEL BANCO DE OFERENTES.

Los Términos y Condiciones que describen el funcionamiento del banco de oferentes se encuentran en el documento "Adición contrato Atenea-001-2025 Términos y Condiciones Banco de Oferentes" para la prestación de servicios educativos, formativos y de certificación de habilidades, conocimientos y competencias, entre otros.

10. CONTENIDO DE LA PROPUESTA:

10.1. VERIFICACIÓN Y SUBSANABILIDAD DE REQUISITOS HABILITANTES:

La evaluación de las propuestas se efectuará conforme a lo señalado en el presente documento, o en las adendas que lo modifiquen. Los aspectos de verificaciones jurídicas, financieras, y técnicas no darán lugar a puntaje, pero habilitan o no habilita al proponente.

En el informe que contiene la verificación preliminar se relacionarán los proponentes que se encuentran habilitados y aquellos que no lo están.

Una vez publicado el informe de verificación de requisitos habilitantes y, hasta la fecha en la cual finalice el traslado de este, los proponentes podrán subsanar, aclarar y dar respuesta a los requerimientos hechos por la Entidad hasta esta etapa. En caso de que sea necesario, la Agencia Atenea podría solicitar documentos o aclaraciones adicionales antes de la decisión final de conformación del Banco de Oferentes.

Así mismo, en el caso de las propuestas presentadas por los proponentes, estas estarán a disposición de quien así lo solicite en el SECOP II en el enlace del proceso, a partir del traslado del informe de evaluación preliminar dispuesto por la entidad en el cronograma del presente proceso o en las adendas que lo modifiquen, salvo los

documentos que por expresa disposición de la ley sean catalogados como reservados.

En todo proceso primará lo sustancial sobre lo formal. En consecuencia, no podrá rechazarse una propuesta por la ausencia de requisitos o la falta de documentos que verifiquen las condiciones del proponente o soporten el contenido de la oferta, y que no constituyan los factores de escogencia establecidos por la Agencia Atenea en los términos de referencia.

Tales requisitos o documentos serán requeridos por la entidad en condiciones de igualdad durante la etapa de subsanación y en caso de que no hayan sido solicitados, la Agencia Atenea podrá solicitarlos en cualquier momento antes de la decisión final y otorgando un plazo razonable para la subsanación de los documentos.

Así mismo, la Agencia Atenea se reserva el derecho a efectuar requerimientos o solicitudes de aclaración a los proponentes durante cualquier etapa del proceso siempre que sea con posteridad a la fecha de cierre de las propuestas y los proponentes deberán atenderlos de forma clara, completa, precisa y dentro del plazo definido por la ley. Y en caso de inconsistencias, conforme a las facultades establecidas en el derecho privado, podrá inhabilitar o desistir de la propuesta presentada por uno de los interesados en el Banco de Oferentes.

10.1.1. REQUISITOS JURÍDICOS HABILITANTES:

10.1.1.1. CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

El proponente deberá adjuntar el **Formato 01 carta de presentación de la propuesta** firmada el representante legal o apoderado, para lo cual debe utilizar el modelo**.** Dicho documento debe contener como mínimo, la identificación del proponente, número de teléfono, dirección, correo electrónico y la manifestación sobre el conocimiento de las condiciones establecidas en la invitación y la aceptación de su contenido, los riesgos previsibles y la normatividad aplicable al mismo.

El **Formato 01 Carta de presentación de la propuesta** es un modelo que contiene todas las declaraciones que debe realizar el proponente e incluye todas las manifestaciones requeridas por la entidad, que se entienden presentadas bajo la gravedad de juramento.

10.1.1.2. CÉDULA DE CIUDADANÍA

Los proponentes que sean personas naturales deberán presentar copia de su cédula de ciudadanía, y en el caso de comerciantes, copia del registro mercantil que los acredite como tal.

Si el proponente es persona jurídica, deberá aportar junto con su propuesta copia legible de la cédula de ciudadanía del representante legal o quien haga sus veces.

Si el proponente es una estructurar plural, deberá aportar junto con su propuesta fotocopia legible de la cédula de ciudadanía de cada uno de los representantes legales de los integrantes, así como del representante legal del consorcio o unión temporal.

Los documentos allegados deben estar completamente legibles.

10.1.1.3. CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL O DOCUMENTO EQUIVALENTE

El Proponente que sea una persona jurídica deberá anexar el Certificado de Existencia y Representación Legal vigente expedido por la Cámara de Comercio respectiva o la autoridad competente, según sea el caso, el cual deberá tener una expedición no mayor a treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de la presentación de propuesta.

Para el caso de los certificados expedidos por el Ministerio de Educación Nacional-MEN, la expedición no será mayor a noventa (90) días. El mismo debe contener además de la naturaleza jurídica de la Entidad, el nombre de su representante legal.

En todo caso, será válida la presentación de cualquier otro documento equivalente mediante el cual se pueda acreditar la capacidad jurídica de acuerdo con la normatividad aplicable de conformidad con la figura jurídica del interesado, el cual deberá tener una expedición no mayor a treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de la presentación de propuesta.

En caso de prórroga del plazo del cierre del presente proceso, el certificado tendrá validez con respecto a la primera fecha de cierre.

Cuando el representante legal tenga restricciones debido a la cuantía o al objeto contractual para comprometer a la persona jurídica o esté limitado de alguna otra forma, deberá adjuntar la autorización expresa del órgano social competente (Asamblea, Junta Directiva, etc.), en la que conste que está plenamente facultado

para conformar el Banco de Oferentes en la Operación Principal, así como presentar ofertas y celebrar cualquier negocio jurídico en la Operación Secundaria.

En el caso que la propuesta sea presentada por un apoderado, un agente comercial o cualquier tercero, deberá adjuntar el respectivo poder debidamente constituido y vigente.

10.1.1.4. VEHÍCULOS DE INVERSIÓN

En el caso de proponentes que decidan presentar oferta y conformar el Banco de Oferentes como vehículos de inversión tales como fondos de capital, fondos de inversión colectiva, o patrimonios autónomos, estos proponentes deberán acreditar que cuentan con la capacidad jurídica para celebrar contratos conforme a las leyes colombianas, que la respectiva sociedad administradora del vehículo cuenta con la capacidad legal necesaria, y que el apoderado o agente comercial actúa con plenas facultades legales para comprometerse dentro del Banco de Oferentes. Para lo anterior, deberá entregar copia del respectivo poder y demás documentos consideramos como necesarios conforme a la normatividad vigente.

10.1.1.5. PROPONENTES EXTRANJEROS

Personas naturales o jurídicas extranjeras también podrán presentar oferta para conformar el Banco de Oferentes, caso en el cual, deberán cumplir con lo estipulado en los artículos 469 de subsiguientes del Código de Comercio respecto de sociedades extranjeras. La Agencia Atenea solamente hará exigible la obligación de constitución de la sucursal una vez el Proveedor de procedencia extranjera haya sido adjudicado con un Contrato derivado en la Operación Secundaria.

En el caso de personas naturales, estas deberán legalizar su estancia en Colombia y tramitar las respectivas visas de trabajo ante el Ministerio de Relaciones Exteriores.

10.1.1.6. ESTRUCTURAS PLURALES

Cuando la propuesta sea presentada por una estructura plural, tal como un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, el proponente debe presentar el documento constitutivo de la estructura plural, firmado por los representantes legales y/o personas naturales.

El modelo suministrado en los "**Formato 06 modelo conformación de proponente plural**". El documento constitutivo de la unión temporal, consorcio o promesa de sociedad futura deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Indicar si su participación es a título de consorcio o de unión temporal, o promesa de sociedad futura. En el caso de la unión temporal los proponentes deberán señalar en detalle el porcentaje de participación así como las actividades que ejecutará cada uno de los miembros del proponente plural. Lo anterior, una vez conformado el Banco de Oferentes no podrá ser modificados sin el consentimiento previo de la Agencia Atenea.
2. Designar un representante legal, el cual no podrá ser reemplazado sin la autorización expresa y escrita de cada uno de los integrantes que la conforman.
3. La duración, la cual deberá ser igual al plazo de ejecución del Banco de Oferentes, su liquidación y un (1) año más.
4. Ningún integrante de la estructura plural podrá formar parte de otros proponentes que participen en el presente proceso de selección, ni formular propuesta independiente.
5. Indicar el nombre del proponente plural.
6. Las autorizaciones que los órganos de dirección otorguen a los representantes legales de las sociedades o personas naturales que sean integrantes de la estructura plural.

Nota 1: Para poderse presentar como estructura plural para el presente proceso, es necesario estar registrado previamente como unión temporal, consorcio o promesa de sociedad futura en el SECOP II. En consecuencia, es obligatorio que el nombre con el cual participan sea el mismo con el cual están registrados en el SECOP II, conforme a su naturaleza jurídica.

Nota 2: De conformidad con lo dispuesto en el numeral III de la Guía Rápida para la Creación de Proponentes Plurales en el SECOP II expedida por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, "Para poder participar en procesos de contratación como proponente plural (ya sea para manifestar interés, enviar observaciones, ofertas o firmar contratos), debe actuar exclusivamente desde su cuenta de proponente plural. Cualquier acción realizada desde la cuenta de cualquiera de sus integrantes no es válida para el proponente plural y quedará a nombre del proponente singular.

10.1.2. AUTORIZACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL Y/O APODERADO

El representante legal debe allegar copia del documento de autorización emitido por la junta de socios u órgano superior de gobierno social en el caso que cuente con algún tipo de restricción para la presentación de la propuesta y/o suscripción del contrato, así como de los Contratos Derivados en la Operación Secundaria. El documento que deberá cumplir con los requisitos solicitados en el artículo 189 del Código de Comercio.

10.1.3. CERTIFICADO DE PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

El Proponente debe acreditar estar dentro de los seis (6) meses anteriores a la fecha de la diligencia de cierre del proceso y entrega de propuestas, a paz y salvo con el pago de las obligaciones asumidas por concepto de aportes parafiscales relativos al Sistema de Seguridad Social Integral, así como los propios del SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, cuando corresponda, para lo cual deberá aportar certificación suscrita por el revisor fiscal o el representante legal de la persona jurídica, según sea el caso, de conformidad el modelo del **FORMATO No. 02: MODELO CERTIFICACIÓN PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL CUMPLIMIENTO ARTÍCULO 50 LEY 789 DE 2002 Y LEY 828 DE 2003 – PERSONAS JURÍDICAS**, según sea el caso, del presente documento. Lo anterior, con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y las demás normas complementarias y modificatorias.

En caso de ofertas conjuntas, cada uno de los integrantes del proponente plural debe allegar este documento.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Reglamentario No. 2286 de 2003, los proponentes que se encuentren excluidos del pago de aportes al régimen de subsidio familiar, SENA e ICBF, deberán acreditar dicha situación, a través de certificación suscrita bajo la gravedad de juramento, por el revisor fiscal o representante legal de la persona jurídica.

La Entidad se reserva el derecho de verificar con las respectivas entidades la información que suministran los proponentes.

Cuando el proponente no allegue con su oferta la certificación de que trata este numeral o la misma requiera aclaraciones, la Agencia Atenea la solicitará dentro de los términos previstos para la subsanación de documentación.

NOTA 1: La Agencia Atenea se reserva el derecho de verificar el cumplimiento de las obligaciones contempladas y derivadas de este numeral.

NOTA 2: Para la expedición del certificado exigido, el proponente deberá tener en cuenta lo establecido en el artículo 65 de la Ley 1819 de 2016.

10.1.4. CERTIFICADO DE ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS DEL REVISOR FISCAL

Cuando la certificación de pago de aportes allegada se encuentre suscrita por el revisor fiscal del proponente o de cada uno de los miembros de los miembros de la

estructura plural, deberán allegar el certificado de vigencia de inscripción y antecedentes disciplinarios, vigente, expedido por la Junta Central de Contadores, copia de la tarjeta profesional y copia legible de la cédula de ciudadanía del contador público responsable de la suscripción de dicha certificación.

10.1.5. VERIFICACIÓN RESPONSABLES FISCALES, ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS Y JUDICIALES Y MEDIDAS CORRECTIVAS

La Agencia Atenea se reserva el derecho de verificar si el proponente o cualquiera de los integrantes del consorcio o unión temporal, se encuentra (n) reportado (s) en el último boletín de responsables fiscales de la Contraloría General de la República o si aparece como inhabilitado para contratar en el Sistema de Información de Registro de Sanciones y Causas de Inhabilidad "SIRI" de la Procuraduría General de la Nación, o en el Sistema de Antecedentes Disciplinarios de la Personería de Bogotá.

También verificará el certificado de antecedentes judiciales del representante legal de la persona jurídica (según corresponda) y la verificación en el Registro Nacional de Medidas Correctivas, de conformidad con lo establecido en el artículo 183 de la ley 1801 de 2016.

Se aclara que los antecedentes serán verificados por la entidad en las plataformas respectivas.

10.1.6. CERTIFICADO DE ANTECEDENTES DE CONSULTA DE DELITOS SEXUALES Y AUTORIZACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL PARA SU CONSULTA

El proponente deberá diligenciar el respectivo **Formato 03. FORMATO DE AUTORIZACION DE CONSULTA DE DELITOS SEXUALES** a efectos de autorizar a la Agencia Atenea para efectuar la consulta por ese concepto.

10.1.6.1. VERIFICACION DEL REGISTRO DE DEUDORES ALIMENTARIOS MOROSOS - REDAM

El proponente deberá anexar el certificado de consulta, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso. Los proponentes deberán realizar la consulta del certificado de deudores alimentarios REDAM a través de la Carpeta Ciudadana Digital del Portal Único del Estado Colombiano.gov.co; link. https://carpetaciudadana.and.gov.co/

El proponente debe cargar y marcar en el SECOP II el documento como confidencial. En caso de que no se marque como confidencial la entidad le dará el tratamiento establecido en las normas anteriores; es decir, en caso de que la certificación

aportada registre alguna sanción por obligaciones alimentarias.

10.1.6.2. DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTEN O AMENACEN LA CONTINUIDAD DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO PARA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN

El proponente deberá suscribir y diligenciar con la oferta el **FORMATO 04 DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTEN O AMENACEN LA CONTINUIDAD DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO** en el que manifieste que no se han presentado, ni tiene conocimiento de circunstancias que afecten o amenacen la continuidad de la prestación del servicio educativo. Igualmente, esta declaración deberá contener la indicación de que no ha sido objeto de aplicación de medidas preventivas de vigilancia especial que se describen a continuación.

En el marco de lo anterior, se precisa que no podrán ser incluidas en el Banco de Oferentes las instituciones de educación que están siendo sujetas de alguna medida preventiva de vigilancia especial, se les haya suspendido temporalmente la vigencia del registro calificado otorgado a programas académicos, o el trámite de solicitudes de nuevos registros o renovaciones.

Adicionalmente, tampoco podrán ser seleccionadas las instituciones de educación superior que hayan sido sancionadas con cualquiera de las medidas establecidas en los numerales 2.2. (Suspensión de programas académicos, registros calificados, o nuevas admisiones, hasta por el término de dos (2) años) dentro de los últimos dos (2) años, 2.3. (Cancelación de programas académicos o de registros calificados), 2.4. (Suspensión de la personería jurídica de la institución), 2.5. (Cancelación de la personería jurídica de la institución) del artículo 17 de la Ley 1740 de 2014.

10.1.6.3. COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN

Los Proponentes deben manifestar su compromiso anticorrupción a través del diligenciamiento del **FORMATO No. 05 COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN** en donde manifiesten su apoyo irrestricto a los esfuerzos del Estado Colombiano contra la corrupción. Si se comprueba el incumplimiento del Proponente, sus empleados, representantes, asesores o de cualquier otra persona que en el Proceso de Contratación actúe en su nombre, es causal suficiente para el rechazo de la Oferta o para la terminación anticipada de su participación en el Banco de Oferentes o de los Contratos Derivados en la Operación Secundaria.

10.2. REQUISITOS HABILITANTES FINANCIEROS

Los proponentes deberán allegar con su propuesta los estados financieros certificados por un contador Público colombiano y dictaminados por un Revisor Fiscal (cuando haya lugar a ello), junto con las notas a los mismos con corte al 31 de diciembre de 2024,cumpliendo con la normativa internacional de información financiera (NIIF). En el caso que el proponente haya sido adjudicatario en alguna de las convocatorias realizadas por la Agencia con posterioridad al mes de mayo de 2025 y ya haya aportado esta información, no se requiere que aporte nuevamente los estados financieros que se indican en este literal.

Así mismo, el representante legal y el Revisor fiscal (cuando haya lugar a ello) deberán emitir una certificación en la que indiquen que conforme a su planeación financiera y proyecciones propias de negocio, no se presentan circunstancias de orden financiero que puedan poner en riesgo la continuidad de la prestación del servicio a su cargo por lo menos durante la vigencia del Banco de Oferentes y un (1) año más. Por último, los proponentes deberán entregar el flujo de caja libre de su entidad proyectado anualmente con un horizonte de la duración del Banco más un (1) año, el cual debe indicar los supuestos de cálculo y la memoria justificativa de la información contenida en el mismo. En el caso que el proponente haya sido adjudicatario en alguna de las convocatorias realizadas por la Agencia con posterioridad al mes de mayo de 2025 y ya haya aportado esta proyección , no se requiere que aporte nuevamente el flujo de caja que se indica en este numeral.

La entrega de la presente información constituye requisito habilitante dentro del presente proceso de selección.

En todo caso, si el proponente no está obligado a tener revisoría fiscal según lo determinado por el capítulo VIII artículo 203 del código de comercio, los documentos señalados en este numeral deberán venir suscritos por el contador y el representante legal.

10.2.1. PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS EXTRANJERAS SIN DOMICILIO O SUCURSAL EN COLOMBIA

Los Proponentes extranjeros deberán presentar la siguiente información financiera de conformidad con la legislación propia del país de origen. Los valores deben: (i) presentarse en pesos colombianos; (ii) convertirse a la tasa de cambio de la fecha de corte de los mismos, y (iii) estar avalados con la firma de quien se encuentre en obligación de hacerlo de acuerdo con la normativa del país de origen.

El estado de situación financiera (balance general) y estado de resultado integral (estado de resultados), acompañados por el informe de auditoría (sí aplica de acuerdo con la legislación de origen) con traducción simple al castellano de acuerdo con las normas NIIF.

Las fechas de corte de los documentos señalados en el inciso anterior será de noventa (90) días anteriores al cierre del presente proceso de selección. En tal sentido, se tomará la información de acuerdo con el último año fiscal del proponente, acompañado del Informe de Auditoría, salvo que se acredite en debida forma que la legislación propia del país de origen establece una fecha de corte diferente a la prevista en este pliego.

Si los valores de los estados financieros están expresados originalmente en una moneda diferente a dólares de los Estados Unidos de América, estos deberán convertirse a pesos colombianos.

10.3. REQUISITOS HABILITANTES TÉCNICOS

A continuación, se describen los aspectos técnicos mínimos requeridos para la prestación de servicios educativos, formativos y de certificación de habilidades, conocimientos y competencias.

10.3.1. Experiencia específica de los proponentes

El proponente deberá demostrar su capacidad técnica, tecnológica y operativa, así como, la experiencia comprobada en la ejecución de este tipo de proyectos y diseño de contenidos. Por lo anterior, se requiere:

10.3.1.1. Capacidad de la(s) Plataforma(s) de aprendizaje

Se requiere que su plataforma(s) o la(s) del tercero con la(s) cual(es) vaya(n) a operar, haya(n) estado en funcionamiento en el mercado durante al menos un (1) año de antigüedad contado a partir de la fecha de cierre del presente proceso. De igual manera, cada una de la(s) plataforma(s) deberá(n) contar con al menos 1.000 usuarios activos o no activos, que hayan hecho uso de la(s) plataforma(s) en los dos (2) últimos años contados a partir de la fecha de cierre del presente proceso

Lo anterior se acreditará mediante la presentación del **FORMATO NO. 10 "CAPACIDAD DE LA PLATAFORMA DE APRENDIZAJE"** que deberá estar debidamente firmado por el Representante Legal o quien haga sus veces. Este documento deberá venir acompañado de:

- Un reporte(s), informe(s) o documento(s) generado por la o las plataformas, que permitan evidenciar la cantidad de usuarios enrolados en la misma de al menos 1.000 usuarios.
- El soporte allegado deberá permitir validar la fecha de enrolamiento de los usuarios, con el cual, se validará la antigüedad de operación de la plataforma de al menos 1 año[7].
- El Documento allegado deberá contar con una fecha de expedición para validar la fecha en que fue emitido el soporte entregado a la Agencia Atenea.

Nota: Se entiende por *Plataforma de aprendizaje* a la herramienta o entorno digital en línea que debe permitir alojar, gestionar y acceder a cursos virtuales, presenciales o híbridos de manera estructurada y flexible. Su propósito es facilitar el desarrollo y distribución de contenidos educativos en diversos formatos, como videos, documentos interactivos y evaluaciones, adaptándose a diferentes estilos y ritmos de aprendizaje. Esta plataforma deberá cumplir con las especificaciones técnicas establecidas en el numeral

10.3.2. MATRIZ DE ASPECTOS TÉCNICOS HABILITANTES.

10.3.2.1. Capacidad Operativa

El proponente deberá contar con experiencia específica en ejecución de proyectos de formación o certificación en procesos de formación informal. Lo anterior, se acreditará mediante la presentación de máximo tres (3) certificaciones, de contratos, convenios o negocios jurídicos terminados. Dichas certificaciones podrán ser acumulables para acreditar al menos 1.000 usuarios que hayan sido impactados.
La verificación de la experiencia se realizará con base en la información reportada por el Proponente, para lo cual deberá diligenciar el **"FORMATO 11 "ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA"** el cual hace parte del presente documento, y en los respectivos soportes de la información consignada en el mismo.

Adicional al diligenciamiento y presentación del **"FORMATO 11 "ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA"**, el interesado deberá allegar, para acreditar la experiencia exigida y relacionada en el **"FORMATO 11 "ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA"**, la(s) certificación(es) y/o actas de entrega y/o recibo final y/o documento equivalente expedida por la entidad contratante y suscrita por el funcionario competente en la que se reflejen los siguientes los datos:

I. Nombre de la empresa o entidad Contratante.

[7] Esa fecha deberá ser legible en el reporte o soporte allegado por el interesado. La Agencia Atenea tomará la fecha más antigua que se pueda evidenciar, para poder validar el requisito establecido.

II. Nombre del Contratista.
III. Si se trata de un Consorcio o de una Unión Temporal se debe señalar el nombre de quienes lo conforman, adicionalmente se debe indicar el porcentaje de participación de cada uno de sus miembros.
IV. Número del contrato o convenio (si tiene).
V. Objeto del contrato o convenio.
VI. Estado del contrato o convenio (contratos o convenios terminados).
VII. En caso de que la certificación no indique que el estado del contrato o convenio es terminado, el Proponente deberá adjuntar la correspondiente acta de terminación y/o recibo a satisfacción debidamente suscrita.
VIII. Fecha de inicio y fecha de terminación.
IX. Fecha de expedición de la certificación.
X. Nombre y firma de quien expide la certificación. (La certificación deberá estar firmada por el funcionario competente para suscribirla).
XI. Obligaciones y/o productos y/o compromisos ejecutados en el contrato o convenio.

En el evento que las certificaciones y/o actas de entrega y/o recibo final y/o documento equivalente, no contengan la información que permita su verificación, el proponente deberá anexar a la propuesta copia del contrato o convenio o de los documentos soporte que sean del caso, que permita tomar la información que falte en la certificación o documento que permita verificar la cantidad de personas impactadas como resultado final, así como, se podrá aportar la respectiva acta de liquidación, para verificar la información no contenida en la certificación allegada, o cualquier otro tipo de documento que permita hacer dicha validación.

En el evento, que se acredite experiencia en contratos o convenios celebrados en consorcio, unión temporal y cuando en la certificación no se indique el porcentaje de participación, deberá adjuntarse certificación y/o actas de entrega y/o recibo final o documento equivalente del ASOCIADO individual o del integrante del ASOCIADO plural que desea hacer valer la experiencia, y/o documento de constitución del consorcio y/o unión temporal, en el cual conste dicho porcentaje de participación.

Si el contrato o convenio que se pretende hacer valer como experiencia fue cedido o recibido en cesión, la certificación y/o actas de entrega y/o recibo final o documento equivalente deberá especificar la fecha de la cesión.

NOTA 1: De no cumplirse con la información requerida en lo descrito anteriormente, la entidad no tendrá en cuenta la certificación que se pretende aportar al proceso para la acreditación de la experiencia. En tal caso se solicitará la subsanación de

esta.

NOTA 2: Para todos los efectos de acreditación de la experiencia además de certificaciones se podrá aportar cualquier otro documento (constancia, acta, entre otros) debidamente suscrito por la persona facultada y expedido por la entidad competente, en el que conste la información requerida en la presente invitación pública.

NOTA 3: En caso de que se acredite la experiencia con auto certificaciones, las cuales se entenderán como aquellas certificaciones expedidas por el mismo Proponente que presenta la propuesta, deberá diligenciar el **Formato No. 14 CERTIFICACIÓN EXPERIENCIA-AUTOCERTIFICACION**, el cual deberá venir firmado por el representante legal. Este formato solo se podrá presentar para aquellos casos en los cuales el proponente haya formado a sus propios estudiantes o empleados.

Nota 4: En el caso que no se relacionen todos los soportes con los cuales se pretende acreditar la experiencia específica solicitada en el **"FORMATO 11 "ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA"**, los no relacionados se tendrán en cuenta siempre y cuando cumplan con lo exigido dentro de este documento y los que cuenten con mayor cantidad de personas validadas sin superar máximo tres (3) certificaciones.

Nota 5: En los **"FORMATO 11 "ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA"** y **FORMATO No. 14 CERTIFICACIÓN EXPERIENCIA-AUTOCERTIFICACION**, el Proponente certificará, bajo gravedad de juramento, que toda la información contenida en el mismo es veraz, al igual que la reportada en los documentos soporte, por lo anterior, estos formatos deberán entregarse debidamente firmados por el Representante Legal o quién haga sus veces; para el caso de Consorcios y Uniones Temporales, deberá ser firmado por el Representante Legal del proponente plural.

Nota 6: Para los casos en que se presente un consorcio o una unión temporal, cualquiera de los miembros podrá presentar las certificaciones para acreditar la experiencia, es decir, uno (1) o varios de los integrantes podrán acreditar el requisito exigido de la capacidad operativa cumpliendo lo establecido en el presente numeral.

REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD OPERATIVA

Además de las condiciones señaladas anteriormente para la acreditación de la capacidad operativa, se deberán tener en cuenta las siguientes reglas para la verificación de la experiencia:

a. Las certificaciones y/o actas de entrega y/o recibo final y/o documento equivalente allegados para acreditar la experiencia, deberán corresponder a los contratos y/o convenios y/o certificaciones debidamente firmadas en las cuales se evidencia fecha de inicio, valor y terminación del contrato o convenio y estado actual del mismo.

b. Cuando el proponente relacione en su propuesta más de tres (3) certificaciones y/o actas de entrega y recibo final o documento idóneo equivalente para cumplir con los REQUISITOS MÍNIMOS DE LA CAPACIDAD OPERATIVA, se tendrán en cuenta únicamente las tres (3) certificaciones y/o actas de entrega y recibo final o documento idóneo equivalente de mayor cantidad de usuarios.
c. En caso de que se relacione más de un contrato o convenio en una sola certificación, se tomará cada contrato o convenio de manera individual, de tal forma que cada uno represente una certificación y se tendrán en cuenta únicamente las tres (3) certificaciones y/o actas de entrega y recibo final o documento idóneo equivalente de mayor cantidad de usuarios, siempre que cumplan con lo requerido en el presente documento.
d. La Agencia ATENEA podrá verificar y solicitar ampliación de la información presentada por el proponente para la acreditación de la experiencia, de acuerdo con las etapas y plazos establecidos en el cronograma del proceso.
e) Cuando en la certificación mediante la cual se pretende acreditar experiencia se encuentren también relacionados bienes y/o servicios de características disímiles a la requerida en el presente numeral, se tendrá en cuenta únicamente la experiencia correspondiente a la solicitada en el presente proceso de invitación abierta.
f) Serán admitidas las certificaciones y/o actas de liquidación y/o actas, entre otros, de terminación de contratos o convenios expedidas por los contratantes; razón por la cual, no se tendrán en cuenta la experiencia adquirida en calidad de subcontratistas de Entidades públicas o privadas, es decir, cuando la certificación no sea emitida directamente del contratante al proponente que presenta su experiencia.
g) Para los casos de presentación de documentos que soporten la ejecución fuera de Colombia, será necesario que los interesados alleguen documento adicional, que permita a la Agencia Atenea validar la experiencia en formación informal o de ciclo corto, de acuerdo con lo establecido en la Ley 115 de 1994 – articulo 43, el Decreto 1075 de 2015 – y el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
h) La validación de la experiencia se realizará en el marco de lo establecido en la Ley 115 de 1994 – articulo 43, el Decreto 1075 de 2015 – y el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

NOTA 1: Los contratos verbales no serán tenidos en cuenta para acreditar experiencia.

NOTA 2: La Agencia ATENEA se reserva el derecho de verificar o solicitar los documentos y

aclaraciones que considere convenientes, relacionadas con la acreditación de la experiencia. Sin embargo, en el caso de que un Proponente o cualquier otro interesado cuestionen la veracidad o legalidad de los documentos presentados por otro Proponente, deberá remitirse a las autoridades judiciales para que estas se pronuncien al respecto, habida consideración de que la Agencia ATENEA carece de competencia para pronunciarse y decidir al respecto. Lo anterior, sin perjuicio de las causales de rechazo previstas en los documentos del proceso, referentes a inconsistencias que imposibiliten la selección objetiva y que no puedan ser resueltas por los Proponentes y cuando verificada la información, esta no corresponda a la realidad.

Nota 3: Para el caso de las uniones temporales y/o consorcios cuando los contratos con los cuales se pretenda acreditar esta experiencia sean ejecutados bajo la modalidad de Consorcio o Unión Temporal, se deberá especificar el porcentaje (%) de participación de cada uno de los miembros y únicamente será tenido en cuenta el alcance en forma proporcional a su porcentaje de participación.

Nota 4: Cuando los contratos para acreditar experiencia hayan sido celebrados con ATENEA, en aplicación del Decreto Ley 19 de 2012, no será necesaria la presentación de certificaciones en la propuesta, caso en el cual será verificada internamente por la entidad. Sin embargo, el proponente deberá aportar los siguientes datos para efectos de consultar la respectiva información (nombre contratista, número de contrato, fecha de suscripción).

10.3.2.2. Experiencia en creación de contendidos (cursos de formación)

El proponente o proveedor de la plataforma deberá contar con experiencia en creación de contenido (cursos de formación) alojados en su plataforma de formación. Estos contenidos que hayan sido creados directamente por el proponente o por el proveedor de la plataforma, deberán acreditarse allegando con su propuesta lo siguiente:

Presentación del **FORMATO NO.12 "FORMATO EXPERIENCIA EN CREACIÓN DE CONTENIDOS (CURSOS DE FORMACIÓN)** en el cual, de acuerdo con la siguiente tabla, el interesado deberá acreditar el porcentaje de contenidos con los que cuenta en su plataforma de formación, de creación propia o de su operador de la plataforma:

Rango Contenidos (cursos de formación)	% Contenidos (cursos de formación) propios
1 a 100	20%
101 a 200	18%
201 a 500	14%
501 a 1000	12%

+ de 1001	10%

Este documento deberá estar debidamente firmado por el Representante Legal o quien haga sus veces, de lo contrario, será un documento que se solicitará subsanar. En caso de no subsanar en debida forma y dentro de los plazos establecidos, se aplicará la causal de rechazo definida en el presente documento.

10.3.3. MATRIZ DE ASPECTOS TÉCNICOS HABILITANTES

El proponente deberá allegar el **FORMATO NO.13** "**CARTA DE COMPROMISOS, CUMPLIMIENTO DE MATRIZ DE ASPECTOS TÉCNICOS HABILITANTES**" debidamente firmado por el representante legal o quien haga sus veces, en el cual, certifica el compromiso de que en caso de resultar seleccionado para conformar el Banco de Oferentes dará cumplimiento a todos los aspectos técnicos descritos en la siguiente matriz.

Aspecto	Definición técnica
Plataforma de aprendizaje	La plataforma de aprendizaje es una herramienta o entorno digital en línea que debe permitir alojar, gestionar y acceder a cursos virtuales, presenciales o híbridos de manera estructurada y flexible. Su propósito es facilitar el desarrollo y distribución de contenidos educativos en diversos formatos, como videos, documentos interactivos y evaluaciones, adaptándose a diferentes estilos y ritmos de aprendizaje. La plataforma de aprendizaje deberá proporcionar una solución robusta, flexible y escalable, diseñada para facilitar la formación en línea de manera eficiente y personalizada. Esta plataforma deberá integrar herramientas de gestión educativa, seguimiento del progreso, evaluación de competencias y emisión de certificaciones, todo bajo un entorno intuitivo y de fácil acceso para estudiantes, tutores y administradores. Además, será imprescindible que la plataforma se integre de manera fluida con la plataforma Academia Atenea de la Agencia ATENEA, permitiendo la sincronización de datos, el intercambio de información y la interoperabilidad con los sistemas y procesos ya existentes en la agencia. Esta integración garantizará una experiencia fluida y alineada con los objetivos estratégicos de formación de la Agencia ATENEA. La plataforma deberá cumplir con los estándares de accesibilidad web establecidos por Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), alcanzando al menos el nivel de certificación AA. Esto garantizará que la plataforma sea accesible para personas con discapacidades, proporcionando una experiencia inclusiva mediante el uso de herramientas y prácticas de diseño accesible, como contraste adecuado de colores, navegación por teclado y compatibilidad con lectores de pantalla. Esta certificación es fundamental para asegurar la equidad en el acceso a los contenidos educativos ofrecidos. La plataforma deberá ser completamente compatible e integrarse de manera fluida con la plataforma de la Agencia ATENEA. Esta integración deberá garantizar una interoperabilidad entre ambos sistemas, permitiendo el intercambio seguro y eficiente de datos, como el progreso de los estudiantes, registros de actividades, gestión de certificaciones, entre otros. La plataforma deberá contar con APIs abiertas y estándares de interoperabilidad como SCORM o xAPI, que faciliten la sincronización de la información y aseguren que todas las funcionalidades y contenidos se puedan gestionar desde la plataforma de la Agencia ATENEA sin duplicidades. Las características técnicas generales de la plataforma de la Agencia ATENEA, con sus especificaciones de interoperabilidad y requisitos, se adjunta a este

	documento y puede ser consultado en el "Anexo No 01. Anexo técnico Plataforma Agencia Atenea_V3". Para el desarrollo de los procesos formativos o educativos se podrá utilizar más de una plataforma de aprendizaje. Estas deberán garantizar la interoperabilidad e integración con la plataforma de la Agencia Atenea, y así mismo, cada una deberá cumplir con todos y cada uno de los aspectos técnicos definidos en el presente proceso de selección. En el caso tal que el proveedor requiera otras plataformas específicas, herramientas o cualquier solución tecnológica para desarrollar el proceso de formación, tales como actividades sincrónicas, desarrollo de actividades, evaluaciones, comunicaciones, encuentas, gestión de certificaciones de industria, insignias digitales, micro-certificaciones, macro-certificaciones, certificaciones profesionales, entre otras, no será necesario realizar la interoperabilidad o integración de éstas con la plataforma de la Agencia Atenea, sin embargo, se deberá asegurar que a través de la plataforma de aprendizaje principal se centralice toda la información que se genere de las demás plataformas específicas, herramientas o cualquier solución tecnológica que se utilice. Se reitera que la plataforma de aprendizaje deberá garantizar la interoperabilidad e integración con la plataforma de la Agencia Atenea. En el caso particular que el proceso de formación requiera la utilización de dos o más plataformas de aprendizaje, se deberá establecer una de ellas como la plataforma de aprendizaje principal la cual deberá centralizar toda la información que se genere de las demás plataformas y a su vez garantizar la interoperabilidad e integración con la plataforma de la Agencia Atenea. Finalmente, los requisitos de experiencia de la plataforma deberán ser acreditados únicamente por la plataforma de aprendizaje principal mencionanda anteriormente.
Licenciamiento	Se deberá contar con un esquema de licenciamiento flexible que permita la adquisición de licencias según la cantidad de beneficiarios activos o inscritos en los cursos, rutas o trayectorias de formación que se definan. El licenciamiento deberá ser escalable, adaptándose al crecimiento de los estudiantes y la expansión de los contenidos, cursos, rutas o trayectorias. **Modelo de Licenciamiento:** El proveedor deberá ofrecer opciones de licenciamiento bajo modelos de suscripción, trimestral, semestral o anual, con la posibilidad de ajustarse a la demanda de beneficiarios de manera mensual. **Reasignación de Licencias:** el proveedor deberá ofrecer la posibilidad de reasignar las licencias en caso de que un usuario no haga uso de esta. Esta reasignación deberá ser ágil y gestionable por el administrador del sistema que defina la Agencia Atenea, sin costos adicionales ni limitaciones en cuanto a la cantidad de reasignaciones durante el período de duración de la licencia. El sistema deberá proporcionar herramientas para monitorear el uso de las licencias y reportar la inactividad de beneficiarios, facilitando la reasignación oportuna de las mismas. **Gestión de Licencias:** La gestión integral de las licencias, incluyendo la asignación, monitoreo y reasignación, estará a cargo de la agencia ATENEA. El proveedor deberá garantizar que su plataforma incluya herramientas de administración intuitivas que permitan a la Agencia ATENEA gestionar las licencias de manera autónoma y eficiente, con acceso a reportes detallados sobre el uso de estas. **Licencias para administradores y tutores:** Además del licenciamiento para los beneficiarios, la plataforma deberá contemplar licencias diferenciadas para los administradores del sistema y los tutores que gestionen los cursos en caso de requerirse. Estas licencias deberán incluir funcionalidades específicas como la creación de contenido, administración de beneficiarios, reportes, entre otros. **Licencias de terceros:** En caso de que el contenido de los cursos incluya integraciones con herramientas de terceros (como sistemas de videoconferencia, evaluaciones automatizadas o cualquier software o aplicación adicional), el operador deberá garantizar el licenciamiento de estas herramientas, sin costos adicionales.
Certificaciones	La plataforma deberá gestionar diversos tipos de documentos digitales que certifiquen y reconozcan la participación, competencia y logro de los beneficiarios en los cursos, rutas o trayectorias. Los tipos de documentos digitales que se deberán transferir son los siguientes:

	Constancias de participación o competencias: Reconocen asistencia o logros en cursos específicos. **Insignias Digitales, Micro-Certificaciones y Macro-Certificaciones:** Validan habilidades adquiridas en formación no formal y son flexibles, con reconocimiento en entornos digitales. **Certificaciones de Industria:** Otorgadas por sectores específicos, reconocen competencias según los estándares de la industria, a menudo a través de formación no formal o continua. **Certificación Profesional:** Acredita la competencia profesional en un campo específico, con requisitos más estrictos y regulación formal. En el caso tal que el proveedor requiera otras plataformas específicas, herramientas o cualquier solución tecnológica para la gestión de certificaciones de industria, insignias digitales, micro-certificaciones, macro-certificaciones, certificaciones profesionales, entre otras, no será necesario realizar la interoperabilidad o integración de éstas con la plataforma de la Agencia Atenea, sin embargo, se deberá asegurar que a través de la plataforma de aprendizaje principal se centralice toda la información que se genere de las demás plataformas específicas, herramientas o cualquier solución tecnológica que se utilice. Se reitera que la plataforma de aprendizaje deberá garantizar la interoperabilidad e integración con la plataforma de la Agencia Atenea. Los documentos digitales/certificados deberán transferirse de manera automática y personalizada, en función de los cursos, rutas o trayectorias formativas culminadas por los beneficiarios. La plataforma garantizará que las certificaciones se transferirse únicamente para los beneficiarios que hayan completado satisfactoriamente los requisitos establecidos en cada curso, sin vincular la emisión de los certificados al número de licencias asignadas inicialmente. En el caso de que se realicen reasignaciones de licencias, los certificados solo podrán ser emitidos para los beneficiarios que finalmente hayan completado su formación, asegurando así que los documentos reflejen la capacitación real de los participantes. Los documentos digitales/certificados deberán estar disponibles en formato PDF, accesibles desde el perfil del beneficiario, y deberán permitir la descarga inmediata tras su emisión.
ANS y soporte técnico de la plataforma de aprendizaje	El proveedor de la plataforma deberá ofrecer soporte técnico integral para asegurar el correcto funcionamiento de la plataforma de aprendizaje en todas sus fases de operación. Este soporte deberá cubrir tanto el mantenimiento correctivo como preventivo, garantizando la continuidad del servicio y la resolución eficiente de problemas técnicos **Canales de soporte:** El proveedor deberá proporcionar los siguientes canales de soporte para atender las necesidades de los beneficiarios y administradores: • Soporte vía correo electrónico. • Soporte telefónico o videollamadas. • Sistema de tickets para reportar y hacer seguimiento de incidencias. • Soporte en línea mediante chat o asistente virtual en tiempo real. **Niveles de Soporte:** El proveedor deberá ofrecer distintos niveles de soporte según la gravedad de la incidencia: • Soporte de Nivel 1 (Básico): Resolución de consultas y problemas generales sobre el uso de la plataforma. Tiempo de respuesta máximo: 8 horas hábiles. • Soporte de Nivel 2 (Intermedio): Atención a problemas técnicos relacionados con funcionalidades avanzadas, como integraciones y personalización. Tiempo de respuesta máximo: 4 horas hábiles. • Soporte de Nivel 3 (Crítico): Resolución de incidencias graves que afecten el funcionamiento general de la plataforma, como caídas del sistema, pérdida de datos o fallos de seguridad. Tiempo de respuesta máximo: 1 hora hábil. **Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS):** Para garantizar la calidad del servicio, el proveedor deberá cumplir con los siguientes Acuerdos de Nivel de Servicio: • Disponibilidad del Sistema: El proveedor garantizará una disponibilidad mínima del 99.5% del tiempo de actividad del sistema, excluyendo mantenimientos programados. El proveedor deberá notificar a la Agencia ATENEA con al menos 72 horas de antelación sobre cualquier mantenimiento programado que pueda interrumpir el servicio, y tales mantenimientos deberán realizarse en horarios de baja demanda. • Tiempos de respuesta y resolución: Para incidencias críticas (caídas del sistema, accesos denegados, etc.), el proveedor deberá iniciar la resolución en un plazo máximo de 1 hora desde la notificación del incidente. Las incidencias menores, como fallos en

	funcionalidades no críticas, deberán ser atendidas en un plazo máximo de 4 horas y resueltas en un plazo no mayor a 48 horas. • Resolución de incidencias: El proveedor deberá proporcionar actualizaciones regulares sobre el estado de las incidencias y deberá garantizar la resolución de las incidencias críticas en un plazo no mayor a 24 horas desde la notificación inicial. Para problemas menores, el plazo máximo de resolución será de 72 horas. • Soporte 24/7: El proveedor deberá proporcionar soporte técnico de emergencia 24/7 para la atención de incidencias críticas, asegurando la disponibilidad de soporte calificado en todo momento.
Protocolo de indisponibilidad de la plataforma	El proveedor de la plataforma deberá contar con un protocolo de indisponibilidad claramente definido, que establezca las acciones inmediatas a tomar en caso de una interrupción del servicio o falla técnica. Este protocolo deberá incluir procedimientos para la identificación rápida de la causa, comunicación efectiva con los beneficiarios afectados, y tiempos de respuesta garantizados para la restauración del servicio, con el objetivo de minimizar el impacto en el desarrollo de las actividades formativas. Además, el proveedor deberá proporcionar actualizaciones constantes durante la indisponibilidad y garantizar que se apliquen medidas preventivas para evitar futuras interrupciones. El protocolo debe incluir un plan de contingencia para la recuperación de datos y la reanudación completa de los servicios en un tiempo máximo determinado, acorde a los Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS) establecidos.
Asistente virtual de soporte técnico y pedagógico	El asistente virtual será una herramienta automatizada que podrá utilizar modelos de inteligencia artificial integrados o cualquier otro esquema de automatización en la plataforma de aprendizaje para brindar soporte tanto técnico como pedagógico a los beneficiarios. Su principal función será resolver problemas comunes, proporcionar información y guiar a los estudiantes en el uso de la plataforma, así como en aspectos pedagógicos relacionados con los cursos de formación. En caso de que el asistente virtual no logre resolver la consulta o problema, será capaz de escalar automáticamente la solicitud a un equipo de soporte humano especializado. El asistente virtual deberá estar disponible el 100% del tiempo sin interrupciones, ofreciendo soporte inmediato y respuestas automatizadas. El asistente podrá ayudar a los beneficiarios a resolver problemas técnicos frecuentes como dificultades de inicio de sesión, recuperación de contraseñas, problemas con la carga de contenido multimedia (videos, documentos, etc.), asistencia para la navegación en la plataforma, entre otros. El asistente proporcionará tutoriales interactivos para ayudar a los beneficiarios a aprender cómo utilizar las funciones clave de la plataforma. Si el problema no es solucionable a nivel del estudiante (por ejemplo, caída de servidores o fallos del sistema), el asistente notificará a los beneficiarios sobre la incidencia en el curso y los pasos a seguir. El asistente podrá responder preguntas frecuentes sobre los cursos, tales como explicación de conceptos claves del curso, orientación sobre cómo realizar una evaluación o entregar una tarea, información sobre las rutas de aprendizaje o competencias que se desarrollan en los cursos, etc.
Soporte técnico y pedagógico asistido por equipo humano	Cuando el asistente virtual no pueda resolver un problema técnico o pedagógico, la consulta será escalada automáticamente a un equipo de soporte humano especializado. Este escalamiento será fluido, manteniendo el historial de la interacción para evitar que el usuario tenga que repetir la información. El equipo humano abordará fallos del sistema, problemas de accesibilidad, y cuestiones técnicas avanzadas como errores en la plataforma, gestión de licencias, o fallos de integración con otras herramientas. Así mismo, el personal proporcionará asistencia detallada sobre el material pedagógico, evaluación de competencias, y aclaraciones sobre los cursos y las rutas de formación. Los beneficiarios podrán interactuar con el soporte humano a través de chat en tiempo real, correo electrónico, o videollamada según la complejidad del problema. El tiempo de atención de este servicio será definido por la Agencia Atenea y el operador dependiendo de la cantidad de escalamientos sin superar 1 día laboral.
Datos e información	La plataforma del proveedor deberá ser capaz de recolectar, gestionar y almacenar de manera segura de conformidad con la ley 1581 de 2012 y las demás concordantes, todos los datos e información relacionados con los beneficiarios, cursos, progresos y diferentes actividades. Estos datos deberán incluir: • Datos de beneficiarios: información de perfil, como nombre, correo electrónico, roles (estudiante, tutor, administrador), historial de cursos inscritos y completados.

	• Progreso de los estudiantes: registros detallados del avance de cada estudiante en los cursos, incluyendo lecciones completadas, evaluaciones realizadas, calificaciones obtenidas y tiempo dedicado a cada actividad. • Reporte de las constancias obtenidas por los estudiantes. • Reporte de los estudiantes que abandonan el proceso formativo. • Participación y asistencia: datos sobre la participación en actividades colaborativas, como foros, videoconferencias y discusiones, así como la asistencia a sesiones en vivo o grabadas. • Interacción con el contenido: información sobre la interacción de los beneficiarios con los recursos multimedia (videos, documentos, lecturas), incluyendo métricas de visualización, descargas y actividades completadas. • Estadísticas de desempeño: calificaciones promedio por curso, tasas de finalización, rendimiento individual y comparativo entre estudiantes y grupos. • Método de soporte y respaldo de la información. • Reporte de expedición de certificaciones de industria, insignias digitales, micro-certificaciones, macro-certificaciones, certificaciones profesionales, según corresponda. Todos los datos recolectados deberán ser compatibles y sincronizables con la plataforma Academia ATENEA de la Agencia ATENEA, utilizando protocolos de interoperabilidad que garanticen un intercambio de datos eficiente y seguro.
Informes, reportes, tableros de control	La plataforma deberá ser capaz de generar y entregar informes y estadísticas detalladas, adaptables a diferentes niveles de granularidad. Estos informes deberán incluir: • Informes de progreso académico: progreso individual por estudiante y por curso, comparativas de desempeño entre estudiantes, cursos o grupos, tasas de finalización de cursos y rutas, tasas de deserción, reasignación de licencias, etc. • Estadísticas de tests: resultados de tests individuales, promedio por curso y análisis de respuestas, porcentajes de aprobación de tests. • Informes de actividad y uso: métricas de acceso y uso de la plataforma, como el número de beneficiarios activos por día, semana o mes, frecuencia de participación en foros y videoconferencias, estadísticas de visualización de recursos (videos, lecturas, etc.). • Informes personalizados: la plataforma deberá permitir la creación de informes personalizados según las necesidades de la Agencia ATENEA, incluyendo filtros por fechas, grupos de beneficiarios, cursos específicos, progreso en el proceso de formación, etc. La plataforma deberá incluir tableros de control (dashboards) interactivos que permitan a los administradores y tutores visualizar el rendimiento y participación de los estudiantes, así como el uso general de la plataforma. Estos tableros deberán ser personalizables según las necesidades de la Agencia ATENEA. La plataforma deberá permitir realizar análisis comparativos entre distintos grupos de estudiantes, cursos o rutas facilitando la toma de decisiones basada en datos. Los usuarios administradores deberán poder exportar los datos y estadísticas de manera sencilla para análisis externo o para su integración con otros sistemas de gestión en la Agencia ATENEA.
Línea gráfica	Toda la línea gráfica de la plataforma, así como los cursos y su contenido, deberá cumplir estrictamente con las directrices establecidas en el manual de marca de la Agencia ATENEA, asegurando coherencia visual e identidad institucional en cada uno de los elementos. Se utilizarán los colores corporativos, tipografías, logos, iconografía y demás elementos visuales definidos en el manual, manteniendo una imagen uniforme y alineada con la identidad de la agencia. Todos las constancias, certificaciones y demás documentos digitales transferidos por la plataforma de aprendizaje principal, deberán seguir la línea gráfica institucional de la Agencia Atenea, incluyendo logotipos, colores corporativos y tipografía oficial.
Cursos de formación	Los cursos deberán ser de máximo 160 horas orientados a la adquisición de competencias específicas que puedan aplicarse de inmediato en el entorno profesional o personal del estudiante.
Rutas de formación	Las rutas de formación son estructuras académicas organizadas que agrupan diversos cursos con el objetivo de desarrollar competencias específicas en los estudiantes de manera

	progresiva. Cada ruta está diseñada para guiar al participante desde los fundamentos básicos de un área de conocimiento hasta niveles más avanzados y especializados, permitiendo una formación integral. Cada ruta de formación permitirá la combinación flexible de cursos según los intereses y objetivos del estudiante, ofreciendo microcertificaciones al completar cada curso y una macro certificación global al finalizar toda la ruta. Asimismo, las rutas podrán adaptarse a diferentes modalidades de aprendizaje (sincrónica, asincrónica, virtual, presencial o híbrida), asegurando que los estudiantes puedan avanzar a su propio ritmo y según sus necesidades. La plataforma de aprendizaje deberá permitir configurar, monitorear y gestionar estas rutas de formación, proporcionando a los estudiantes una visión clara de su progreso y las competencias adquiridas en cada etapa. Además, será fundamental que la ruta de formación se sincronice con la Academia Atenea de la Agencia ATENEA, garantizando una gestión integrada de los trayectos educativos y la transferencia de constancias, certificaciones y demás documentos digitales emitidos por la plataforma de aprendizaje, a medida que se completen los cursos dentro de la ruta.
Modalidad de formación	Los cursos estarán disponibles en diferentes modalidades de formación para adaptarse a las necesidades y estilos de aprendizaje de los beneficiarios. Las modalidades serán: • **Formación sincrónica:** sesiones en tiempo real, en las que tanto los tutores como los estudiantes participan simultáneamente. Puede realizarse en formato virtual o presencial. Se utiliza para clases en vivo, webinars y tutorías. • **Formación asincrónica:** el contenido está disponible para que los estudiantes lo consulten en cualquier momento y a su propio ritmo, sin necesidad de coincidir en tiempo con el tutor o compañeros. Ideal para videos pregrabados, lecturas y actividades. • **Formación virtual:** todo el proceso de aprendizaje se lleva a cabo de manera remota, utilizando herramientas digitales y la plataforma de aprendizaje. Puede incluir tanto actividades sincrónicas (clases en vivo) como asincrónicas (acceso a recursos en línea). • **Formación presencial:** los estudiantes asisten físicamente a clases en una ubicación determinada. Ideal para cursos que requieren interacción directa o uso de espacios especializadas. • **Formación híbrida:** combina la formación virtual con sesiones presenciales, permitiendo flexibilidad y acceso a contenidos en línea, junto con oportunidades de interacción cara a cara en actividades prácticas.
Niveles de formación	Los cursos y rutas de formación que se propongan deberán estar orientados de acuerdo con los siguientes niveles de formación: • **Básico:** rutas de formación que se orientan a la fundamentación técnica básica de las temáticas seleccionadas, así como al desarrollo de las competencias básicas necesarias para formar perfiles ocupacionales. • **Intermedio:** rutas de formación que se orientan a profundizar y fortalecer las competencias de perfiles técnicos básicos (perfil junior) y realizar proyectos o tareas aplicando los conocimientos en casos reales de la industria para favorecer su vinculación y permanencia en el mercado laboral. Orientada a personas que ya cuentan con una formación básica o conocimiento del campo. • **Avanzado:** rutas de formación que se orientan a fortalecer competencias específicas de perfiles técnicos para favorecer su vinculación y permanencia en el mercado laboral. Orientada a personas que ya cuentan con una formación básica e intermedia, con habilidades técnicas de alto manejo.
Espacios físicos, materiales e Insumos para la formación	Algunos procesos de formación requieren de espacios físicos adecuados y la provisión de materiales e insumos específicos para asegurar el éxito tanto en actividades presenciales como virtuales. Los entornos de aprendizaje deben estar equipados con la infraestructura y tecnología necesaria para facilitar la enseñanza y el desarrollo de competencias prácticas en diversas modalidades. De igual forma, los estudiantes deberán contar con los recursos materiales y didácticos que les permitan participar activamente y completar de manera efectiva las actividades de formación, ya sea en aulas físicas, talleres, laboratorios especializados o entornos virtuales. **Espacios físicos:** • Aulas y laboratorios: los espacios físicos deberán incluir aulas equipadas con tecnología audiovisual y laboratorios especializados cuando sea necesario para la realización de

	actividades prácticas. Estos espacios deben contar con la infraestructura adecuada para el número de estudiantes, incluyendo mobiliario, acceso a internet, y herramientas didácticas como proyectores, pizarras interactivas, y estaciones de trabajo. • Áreas de prácticas: En caso de que el curso incluya actividades técnicas o manuales, deberán estar disponibles espacios específicos como talleres, laboratorios de computación o instalaciones industriales, según el contenido del curso. Estos espacios deben cumplir con las normativas de seguridad y salud ocupacional vigentes, proporcionando un entorno seguro para la formación práctica. • Acceso a equipos o herramientas especializadas: dependiendo de la naturaleza del curso, los estudiantes deberán contar con acceso a equipos especializados, como maquinaria, herramientas, simuladores o software técnico, para garantizar una formación práctica completa. **Materiales e insumos:** • Materiales didácticos: la formación presencial deberá estar acompañada por materiales didácticos impresos o digitales, que incluyen guías de estudio, manuales de usuario, hojas de trabajo y acceso a recursos multimedia. • Insumos para prácticas: los cursos que requieren actividades prácticas deberán proporcionar los insumos necesarios, como materiales de construcción, piezas para ensamblaje, kits electrónicos, o cualquier otro elemento que permita a los estudiantes realizar las actividades prácticas con éxito. • Recursos de seguridad: para actividades técnicas que impliquen el uso de maquinaria o herramientas especializadas, deberá garantizarse el acceso a equipos de protección personal (EPP), tales como guantes, cascos, gafas protectoras, y cualquier otro equipo necesario para cumplir con las normas de seguridad. • Software Especializado: En los cursos que demanden el uso de software específico (diseño gráfico, programación, simuladores), se deberá proporcionar acceso a licencias de software o entornos virtuales de aprendizaje que permitan a los estudiantes practicar desde sus propios dispositivos.
Grupos de formación	Para garantizar una experiencia de aprendizaje efectiva y personalizada en las actividades de formación virtual, presencial o en sesiones prácticas, el tamaño de los grupos deberá ser de aproximadamente 35 estudiantes. Este límite permitirá una atención más cercana por parte del tutor, facilitando el seguimiento individualizado y el desarrollo de competencias prácticas de manera eficiente. En todo caso, la distribución y conformación de los grupos se establecerá de común acuerdo con la Agencia Atenea considerando las franjas de horarios disponibles y la demanda de los beneficiarios.
Estrategia de conexión con el sector real	Son un grupo de actividades desplegadas directamente por el proveedor o a través de stakeholders con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los beneficiarios de los programas de la Agencia Atenea mediante la creación de oportunidades laborales y de emprendimiento así como dotar a los beneficiarios de las capacidades, habilidades y estrategias necesarias para garantizar una inserción exitosa en el mercado laboral o la puesta en marcha de iniciativas empresariales. Dentro de las actividades de esta estrategia se consideran las siguientes: • Recolección de datos sobre la situación económica, educativa, laboral y social de los beneficiarios: Aplicación de encuesta individualizada para cada beneficiario al momento de la formalización del beneficio; esta caracterización permitirá segmentar a los beneficiarios y definir estrategias de intervención personalizadas • Orientación vocacional y ocupacional a los beneficiarios: Sesiones individuales y/o grupales con profesionales de orientación, usando herramienta de entrevista por competencias. • Capacitaciones sobre el uso de plataformas de empleo. Se les enseñará a los beneficiarios a optimizar sus perfiles, realizar búsquedas estratégicas y aplicar a vacantes adecuadas de la mano de los expertos de las plataformas de empleo. • Talleres o charlas enfocadas en cómo comunicar efectivamente sus habilidades y experiencias, uso de redes sociales, y técnicas de networking. • Sesiones prácticas con expertos en empleabilidad para crear hojas de vida atractivas, seguidas de simulaciones de entrevistas para que los beneficiarios adquieran confianza y estrategias adecuadas.

	• Talleres especializados según el sector de interés de los beneficiarios con simulación de pruebas técnicas, dinámicas de grupo o entrevistas, proporcionando feedback personalizado. • Inmersión sectorial como hackathones o retos que demanda el sector real • Desarrollar por lo menos una feria de empleo entendida esta como evento que conecta a los beneficiarios con empleadores y oportunidades laborales de diversos sectores. Esta iniciativa se diseñará considerando la caracterización de los estudiantes, con el propósito de acercarles vacantes que sean pertinentes a sus perfiles y necesidades. • Conferencias inspiracionales; sesiones de coaching laboral y talleres prácticos sobre educación financiera, que aborden temas como ahorro, inversión y planificación financiera, brindando a los participantes herramientas aplicables para su desarrollo personal y profesional. • Creación de espacios colaborativos, de comunidades de aprendizaje y grupos de interés donde los beneficiarios puedan compartir experiencias, aprender juntos y generar redes de apoyo mutuo. • Rueda de negocios y acciones de networking.
Actividades de acompañamiento y permanencia en la formación	• Diseño de un Plan de Acompañamiento Personalizado: Establece los objetivos claros y medibles del acompañamiento, como mejorar la tasa de participación, aumentar la comprensión de los contenidos y facilitar la resolución de dudas, con retroalimentación oportuna • Establecer canales de comunicación claros y accesibles para que los estudiantes puedan resolver sus dudas en cualquier momento (correo electrónico, chat, foros, videoconferencias). • Diseñar actividades que promuevan la interacción entre los estudiantes, como foros de discusión, trabajos en equipo y proyectos colaborativos. • Identificación de alertas tempranas: Detectar a tiempo las dificultades que puedan estar experimentando los estudiantes y ofrece el apoyo necesario. • Elaborar informes de buenas prácticas y lecciones aprendidas: entendido como un documento que describe una iniciativa o proyecto exitoso, detallando las acciones llevadas a cabo, los resultados obtenidos y los aprendizajes clave. Servirá como una guía para replicar el éxito y evitar errores en futuras iniciativas.

10. SISTEMA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIACIÓN DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA– SARLAFT

LA AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACION SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGIA – ATENEA, como una Entidad Publica de Naturaleza Especial, es consciente, comprende y comparte la preocupación que profesan las autoridades y organismos, tanto nacionales como internacionales, así como el compromiso de la lucha contra este flagelo que se presenta hoy en día del Lavado de Activos y la Financiación de Terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva ("LA/FT") tal y como lo documenta el Grupo de Acción Financiera Internacional GAFI.

Las conductas relacionadas con el Lavado de Activos y la Financiación de Terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva ("LA/FT "), en la actualidad representan una amenaza significativa para la estabilidad económica, social y política de nuestro país y de los mercados tanto a nivel nacional, regional, distrital y mundial. De allí se deriva la atención que muchos gobiernos, incluido el nuestro que hace parte del Grupo de Acción Financiera de Latinoamérica GAFILAT y los organismos de control designados por el Estado colombiano, así como todos los integrantes del sistema Antilavado en Colombia, sobre

la necesidad de contar con un Sistema de Gestión de Riesgos para su prevención y gestión por parte del sector privado y el público tal y como lo establece el estándar internacional de GAFI al que Colombia se adhirió desde el 2008 y la ley 2195 de 2022.

De acuerdo con lo anterior, la Agencia Atenea ha establecido una política de riesgos para el manejo y tratamiento de los riesgos de gestión, de corrupción, fiscales, de seguridad de la información y lavado de activos y financiación del terrorismo, de los procesos que componen el Modelo de Operación de la Agencia, los cuales se definen a partir del contexto institucional, la identificación, análisis y valoración del riesgo; así como la formulación de las acciones para su tratamiento, hasta el monitoreo, revisión y seguimiento de los mismos. Igualmente, aplica a las actuaciones de los colaboradores durante el ejercicio de sus funciones y a las actuaciones de los usuarios y grupos de interés en el ejercicio de sus derechos y deberes

En el marco de lo anterior, la Agencia Atenea, para el presente proceso realizara de manera paralela e independiente, un proceso de validación del SISTEMA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIACIÓN DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA– SARLAFT, el cual incluye como control el desarrollo de la debida diligencia de las contrapartes y cuando sea necesario para fines de claridad de la información y de acuerdo con los análisis realizados por la Entidad, la debida diligencia ampliada.

La validación antes referenciada implica que: i) los proponentes deberán allegar con la propuesta los formatos definidos en el presente capitulo, ii) que la Agencia Atenea de manera independiente al proceso de evaluación de las propuestas, adelantará la validación de la información allegada por los interesados y podrá realizar requerimientos de ampliación o aclaración de información aportada y iii) que aquellos proponentes que no superen este proceso de validación no tendrán vocación para ser adjudicatarios y, en consecuencia, no serán podrán celebrar hacer parte del Banco de Oferentes.

De acuerdo con lo anterior, en el marco de lo antes descrito, al momento de presentar las propuestas, los proponentes deberán diligenciar y entregar los siguientes formatos: **FORMATO NO. 07 CONOCIMIENTO CONTRAPARTE PN; FORMATO NO. 08 CONOCIMIENTO DE LA CONTRAPARTE PERSONA JURÍDICA; FORMATO NO. 09 PEP**, solo en caso que el proponente sea persona natural.

Por medio de los anteriores formatos los proponentes manifiestan bajo la gravedad de juramento que los ingresos percibidos y recursos que componen su patrimonio no provienen de delitos relacionados con el lavado de activos y/o la financiación del terrorismo o financiación de armas de destrucción masiva, contemplados en el Código Penal Colombiano o estándares internacionales de GAFI; de igual manera manifiestan que los recursos recibidos

en desarrollo de este contrato y/o convenio no serán destinados a ninguna actividad de financiación del terrorismo ni proliferación de armas de destrucción masiva.

Para efectos de lo anterior, el proponente conoce y autoriza expresamente a ATENEA, para que consulte su información en listas restrictivas y vinculantes para Colombia, así como sistemas de información y bases de datos a los que haya lugar de conformidad con el SARLAFT de la Agencia y normatividad vigente. De acuerdo con lo anterior, la Agencia se reserva el derecho de requerir la información adicional incluida la remisión (formatos, soportes documentales y/o declaraciones, atención de visitan in situ, entrevistas entre otros que determine la Agencia) que resulten pertinentes para la aclaración o el debido entendimiento de la información suministrada en los formatos definidos por la Agencia.

Sobre el particular se aclara, que **el FORMATO NO. 09 PEP** debe ser diligenciado de manera independiente tanto por el representante legal como por cada uno de los socios o fundadores o asociados, dependiendo de la estructura y tipo de persona jurídica, en los casos que aplique.

Con la información suministrada la Agencia Atenea adelantará la debida diligencia de los proponentes en virtud del SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS DE LAFT, para lo cual podrá, además de realizar requerimientos, utilizar cualquier Sistema vigente y que tenga como objetivo evitar circunstancias tales como estos delitos o todos los relacionados con fuente de activos, el soborno trasnacional, entre otros.

El proceso de validación de la información y toda la información adicional que sea necesario requerir, o información antecedente que exista en la Agencia, estará a cargo del área solicitante del presente proceso de selección, así como del equipo de apoyo del Oficial de cumplimiento de la entidad.

NOTA. Los interesados que se hayan presentado a convocatorias de la Agencia Atenea en los últimos 6 meses, siempre y cuando su información no haya tenido variación alguna y que hayan pasado la validación del SISTEMA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIACIÓN DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA– SARLAFT, deberán manifestarlo en la carta de presentación de la propuesta razón por la cual, no será necesaria la presentación de los formatos solicitados en este capítulo.

11. MECANISMOS DE SELECCIÓN Y APROBACIÓN DE CRITERIOS HABILITANTES

CONFORMACIÓN DEL BANCO DE OFERENTES

Harán parte del Banco de Oferentes, como nuevos integrantes, aquellos proponentes que hayan cumplido con los requisitos habilitantes jurídicos, financieros y técnicos.

REGLAS DE DESEMPATE

Por la naturaleza del presente Banco de Oferentes, el cual es un mecanismo jurídico para invitar, evaluar y habilitar a los posibles aspirantes o proveedores que prestarán servicios educativos, formativos y de certificación de habilidades, conocimientos y competencias, entre otros, no existirá un empate entre los proponentes. Cualquier que cumpla con los requisitos habilitantes establecidos en el presente documento podrá acceder al Banco de Oferentes en la presente actualización.

DECLARATORIA DE DESIERTA

El proceso se podrá declarar desierto únicamente cuando no existan proponentes habilitados o interesados en la actualización del Banco de Oferentes.

CAUSALES DE RECHAZO

Una propuesta será admisible cuando haya sido presentada oportunamente a través del SECOP II y se ajuste a los presentes términos de referencia; de lo contrario será rechazada, a menos que las falencias sean subsanables de acuerdo con lo establecido en los presente términos de referencia, para lo cual la Agencia Atenea podrá efectuar las solicitudes del caso, sin que ello se constituya una oportunidad para el oferente de mejorar o complementar la oferta.

Las ofertas serán rechazadas en caso de presentarse cualquiera de las circunstancias que se señalan a continuación:

1. Cuando la propuesta no sea presentada a través del SECOP II, a excepción de aquellos casos en los que sea aplicable el protocolo de indisponibilidad de la plataforma SECOP II.
2. Cuando el proponente carezca de capacidad jurídica para participar.
3. Cuando la propuesta sea presentada desde el usuario de uno de los integrantes, siendo un proponente plural, razón por la cual los proponentes ESAL plurales deberán presentar la propuesta en la Plataforma Transaccional del SECOP II desde el usuario del proponente plural.
4. Cuando el Proponente no subsane o subsane en indebida forma lo requerido por la Agencia Atenea en el término de traslado de la evaluación.
5. Cuando el proponente no cumpla con las condiciones o requisitos habilitantes mínimos (jurídicos, financieros y técnicos) señalados en la invitación pública o

sus anexos, previo requerimiento que le realice la Agencia ATENEA en el término de traslado de la evaluación y el proponente no los aporte.

6. Cuando la proponente persona jurídica o cualquiera de los integrantes de la estructura plural se encuentre incurso en alguna de las causales de prohibición, inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses para contratar o presentar propuesta, consagradas en la Constitución Política o la ley.
7. Cuando el representante legal que presente propuesta o miembro de la estructura plural presente antecedentes que lo inhabiliten para contratar con el Estado.
8. Cuando para el mismo proceso de selección se demuestre la participación del mismo proponente en dos o más propuestas; por sí o por interpuesta persona, o cuando la misma persona natural o jurídica forme parte de dos o más estructuras plurales.
9. Cuando el proponente presente documentos con información inexacta o cuando la oferta presentada, en alguna parte del contenido no se ajuste a la realidad o se encuentren documentos con su contenido alterado, que impida la valoración objetiva de la propuesta, previo requerimiento que le realice la Entidad en el término de traslado de la evaluación y el proponente no los aporte.
10. Cuando el proponente haya tratado de interferir o influenciar indebidamente en la verificación de las propuestas o en la conformación del Banco de Oferentes.
11. Cuando el proponente incluya manifestaciones o condicionamientos dentro de la carta de presentación o en cualquier parte de la propuesta que sean contrarias al objeto, alcance, obligaciones, compromisos o especificaciones del presente proceso y después de requerir aclaración no la aporte en el término de traslado.
12. Cuando el proponente no cumpla con el procedimiento definido por Colombia Compra Eficiente, una vez la entidad haya expedido una adenda que modifique el cuestionario de la invitación abierta en la plataforma SECOP II.
13. Cuando presentada la propuesta mediante estructura plural, luego de la fecha señalada para la entrega de propuestas, se modifique el porcentaje de participación de uno o varios de sus integrantes, o uno o algunos de ellos desista o sea excluido de participar en la estructura plural.
14. Cuando se compruebe que existieron acuerdos colusorios entre los proponentes.
15. Cuando le sobrevengan al proponente o su representante legal, circunstancias que impidan legalmente pertenecer al Banco de Oferentes.
16. Cuando el proponente presente la oferta sin el cumplimiento del protocolo de indisponibilidad del SECOP II. (Cuando aplique)

17. Cuando el proponente, no se encuentre a paz y salvo en el pago de aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales, si a ello hubiere lugar, de conformidad con el Artículo 50 de la ley 789 de 2003 y artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.
18. Cuando un proponente tenga intereses patrimoniales en otra persona jurídica que participe en este proceso, es decir, cuando se trate de propuestas que correspondan a sociedades que tengan socios comunes, excepto cuando se trate de sociedades anónimas abiertas.
19. Cuando el Proponente, una vez verificada la Certificación de Vigencia de Inscripción y Antecedentes Disciplinarios del revisor fisca, se establece que no se encuentra vigente o que registra antecedentes disciplinarios que le impidan ejercer su profesión.
20. Cuando el proponente señale su desacuerdo o imposibilidad de cumplir los compromisos y condiciones previstas en la invitación abierta, o presente condicionamiento pertenecer al Banco de Oferentes.
21. Las demás causales de RECHAZO previstas en la Ley y en la invitación abierta y en la invitación Electrónica y en los documentos del proceso

APLICACIÓN DE TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

De conformidad con el numeral 48 del acápite de las excepciones del Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación expedido por Colombia Compra Eficiente, esta contratación se encuentra exenta de la aplicación de acuerdos comerciales por aplicar un régimen privado de contratación.

12. LUGAR DE EJECUCIÓN:

Los Términos y Condiciones, así como los Contratos Derivados que se deriven del presente Banco de Oferentes se ejecutarán en la ciudad de Bogotá D.C. y Bogotá Región. Entiéndase para efectos de ejecución Bogotá- Región los municipios que conforman la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

13. CODIFICACIÓN CLASIFICADOR BIENES Y SERVICIOS

GRUPO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
Servicios (F)	860000000 Servicios Educativos y de Formación	86110000 Sistemas educativos alternativos	86111600 Educación de adultos
		86110000 Sistemas educativos alternativos	86111500 Servicios de aprendizaje a distancia
		86100000	86101700

		Formación profesional	Servicios de capacitación vocacional – no científica
		86100000 Formación profesional	86141500 Servicios de guía educativa
		86140000 Instalaciones educativas	86132000 Servicios de educación y capacitación en administración
		86100000 Formación profesional	86101600 Vocacional científica
		86120000 Instituciones educativas	86121700 Universidades y politécnicos
		86120000 Instituciones educativas	86121800 Escuelas profesionales
		86140000 Instalaciones educativas	86141700 Tecnología educacional

12. ¿REQUIERE LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIONES? SI ( ) NO (x)

13. TIPO DE CONTRATACIÓN:

Contrato atípico.

14. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA Y MODALIDAD DE SELECCIÓN

Régimen Privado - Contratación de Educación Superior reglada en el Manual de Contratación de la Agencia Atenea. De conformidad con lo establecido en el artículo 85 del Acuerdo Distrital 927 de 2024, la Agencia Atenea, como entidad pública de naturaleza especial, podrá ejecutar programas, planes, proyectos y estrategias para fomentar el acceso y permanencia a la educación posmedia, y su régimen de contratación será el de derecho privado.

En desarrollo de lo anterior, el Manual de Contratación de la Agencia Atenea, adoptado mediante Resolución 188 del 05 de septiembre de 2024, contempla en el literal a del romanito i, literal c del numeral 5.3.1 "Banco de Oferentes" que la Agencia Atenea deberá efectuar una invitación abierta en la cual definirá las condiciones

particulares del Banco de Oferentes.

Ahora bien, conforme a las reglas establecidas en la invitación abierta No. ATENEA-IA-BO-001-2024 y a los Términos y Condiciones ATENEA-001-2025, la actualización del Banco de Oferentes deberá realizarse también por medio de una invitación abierta para garantizar la mayor pluralidad de oferentes posibles.

NORMAS JURÍDICAS APLICABLES

- Constitución Política de Colombia
- Ley 1474 de 2011
- Acuerdo Distrital 927 de 2024
- Decreto 1860 de 2021.
- Código Civil
- Manual de Contratación de la Entidad.
- Las demás disposiciones que por el objeto y la naturaleza de este proceso le sean aplicables

15. ANÁLISIS DEL RIESGO

La Agencia ATENEA estipula que la distribución de los riesgos previsibles que se pueden presentar son los establecidos en el **ANEXO No.02 MATRIZ DE RIESGOS BANCO DE OFERENTES.**

16. GARANTÍAS

Los Proveedores deberán presentar una garantía de seriedad de la oferta al momento de presentar su oferta para la actualización de la conformación del Banco de Oferentes. El valor de la garantía de seriedad de la oferta debe ser de mil (1.000) SMMLV, debe tener una vigencia mínima de 90 días y debe cubrir, como mínimo, los siguientes eventos:

1. La no ampliación de la vigencia de la garantía de seriedad de la oferta cuando el plazo el Banco de Oferentes sea prorrogado.
2. El retiro del Banco de Oferentes sin una justa causa antes del plazo de vencimiento del Banco de Oferentes.
3. La no suscripción de los Contratos Derivados en la Operación Secundaria sin justa causa.
4. La falta de otorgamiento de la garantía de cumplimiento por parte del Proveedor en la Operación Secundaria.

Una vez seleccionados los Proveedores en la Operación Principal, estos deberán

presentar una garantía de cumplimiento para Entidades Estatales con regímenes especiales o excepcionales, la cual deberá incluir cómo mínimo los siguientes amparos:

- Cumplimiento del contrato. Que cubrirá los perjuicios derivados del incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; el cumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; y el pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.
- El retiro del Banco de Oferentes sin una justa causa antes del plazo de vencimiento del Banco de Oferentes.
- La no suscripción de los Contratos Derivados en la Operación Secundaria sin justa causa.
- La falta de otorgamiento de la garantía de cumplimiento por parte del Proveedor en la Operación Secundaria.
- Los demás incumplimientos de obligaciones que la Entidad Estatal considere deben ser amparados de manera proporcional y acorde a la naturaleza del contrato.

Dicha garantía deberá tener una suficiencia de 200 SLMMV, y tener una duración igual a la vigencia del Banco de Oferentes y 1 año más. Los Proveedores deberán entregar esta garantía en los 5 días siguientes de la celebración de los Términos y Condiciones del Banco de Oferentes, y en caso de no entregarla, además los presuntos incumplimientos, tampoco podrá ofrecer sus servicios en la Operación Secundaria.

Los Proveedores en la Operación Secundaria deberán presentar a la Agencia Atenea una garantía de cumplimiento dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la adjudicación de los Contratos Derivados en la Operación Secundaria de conformidad con las condiciones solicitadas en cada Convocatoria, y por un valor equivalente al 20% del valor del Contrato Derivado, con vigencia igual al plazo de ejecución y 1 año más.

La vigencia será igual al plazo de ejecución del Contrato Derivado dentro del Banco de Oferentes y los ASEGURADOS deben ser: BOGOTÁ, D.C.- Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología Atenea, NIT 901508361-4. El Proveedor responderá por cualquier incumplimiento de sus obligaciones y se obligará a indemnizar a ATENEA de cualquier perjuicio le cause por este hecho.

La Agencia Atenea debe revisar y aprobar la garantía de cumplimiento dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación por el Proveedor en la Operación Secundaria.

En caso de prórroga del Banco de Oferentes, el proveedor debe ampliar la garantía de seriedad de la oferta hasta el vencimiento de este y por un (1) año más.

En caso de siniestro que afecte la garantía de seriedad de la oferta o la garantía de cumplimiento, el Proveedor deberá ajustar la vigencia y suficiencia de la garantía, en los amparos respectivos, de forma tal que cumpla con lo señalado en la tabla anterior después de haber sido afectada.

La Agencia Atenea puede suspender del Catálogo a los Proveedores que no hayan ajustado la cuantía y/o la vigencia de las garantías dentro de los plazos señalados, mientras tal ajuste se dé y esté aprobado en debida forma.

Eventualmente, la Agencia Atenea podría solicitar en la Operación Secundaria una Póliza de responsabilidad civil extracontractual, la cual deberá cumplir con los requisitos y los amparos propios de la responsabilidad civil extracontractual a la luz de lo señalado en el artículo 2.2.1.2.3.2.9 del decreto 1082 de 2015.

17. SUPERVISIÓN:

Por parte de la Agencia Atenea: El control a la ejecución o supervisión será ejercido por el (la) Gerente de Educación Posmedia, o por quien designe por escrito el Ordenador del Gasto, lo cual será oportunamente informado a los Proveedores, quien deberá dar aplicación al Manual de Contratación y/o el Manual de Supervisión e Interventoría de la Agencia Atenea y sus respectivas modificaciones o adiciones, y los aspectos específicos contenidos en el estudio previo.

Adicionalmente, el supervisor podrá contar con el apoyo de personas naturales o jurídicas para el buen desarrollo de la supervisión, modificar la designación de la supervisión cuando así lo requiera, sin que ello implique modificación contractual alguna. Para el efecto bastará una comunicación escrita del Ordenador del Gasto al nuevo supervisor designado, con copia a la subgerencia de gestión administrativa.
La designación de la supervisión será comunicada a los Proveedores por medio de la plataforma SECOP II, en el expediente contractual.

18. LIQUIDACIÓN DEL BANCO DE OFERENTES DE LA AGENCIA ATENEA PARA LA OPERACIÓN PRINCIPAL PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS, FORMATIVOS Y DE CERTIFICACIÓN DE HABILIDADES, CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS

La liquidación, tanto del Banco de Oferentes como de los Contratos Derivados, se hará de mutuo acuerdo dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la expiración del término previsto para la ejecución del Banco de Oferentes o de cada Contrato

Derivado. En caso de terminación anticipada de alguno de los negocios jurídicos, también se hará la respectiva liquidación.

En aquellos casos en que los Proveedores no se presenten a la liquidación previa notificación o convocatoria que le haga la entidad, o las partes no lleguen a un acuerdo sobre su contenido, la entidad tendrá la facultad de liquidar en forma unilateral dentro de los dos (2) meses siguientes.

Si vencido el plazo anteriormente establecido no se ha realizado la liquidación, la misma podrá ser realizada en cualquier tiempo dentro de los dos años siguientes al vencimiento del término a que se refieren los incisos anteriores, de mutuo acuerdo o unilateralmente.

Las partes tendrán derecho a efectuar salvedades a la liquidación por mutuo acuerdo, y en este evento la liquidación unilateral solo procederá en relación con los aspectos que no hayan sido objeto de acuerdo.

En concordancia con lo establecido en la ley 789 de 2002, el supervisor deberá verificar y dejar constancia del cumplimiento de las obligaciones de los Proveedores frente a los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales.

19. ACTUALIZACIÓN DEL CATÁLOGO DE PROVEEDORES

La Agencia Atenea podrá actualizar el Catálogo de Proveedores del Banco de Oferentes cada seis (6) meses o cuando lo considere pertinente previa justificación técnica. La Agencia Atenea hará la respectiva invitación abierta, la cual deberá garantizar que todos los interesados tengan las oportunidades respectivas para presentar toda la documentación necesaria para acreditar los requisitos habilitantes como ocurrió con la primera invitación abierta.

En caso de prórroga del Banco de Oferentes, estará en la obligación de hacer la actualización por lo menos seis (6) meses antes del vencimiento de plazo inicial del Banco de Oferentes, siempre y cuando no haya realizado ninguna actualización previa. Si la Agencia Atenea actualizó el Banco de Oferentes en una o más ocasiones, no deberá hacer la invitación abierta como requisito previo para prorrogar el Banco de Oferentes.

La Agencia Atenea, en ningún caso, permitirá mientras este en curso una convocatoria de Operación Secundaría y al mismo tiempo se esté adelantando un proceso de ampliación de banco, que nuevos interesados hagan parte de la Convocatoria que se esté adelantado, dado que no hacen parte del Banco de Oferentes.

20. CLÁUSULA PENAL PECUNIARIA, MULTAS Y SUSPENSIÓN

CLÁUSULA PENAL PECUNIARIA

En caso de declaratoria de incumplimiento, de forma total o parcial de las obligaciones derivadas del Banco de Oferentes o de los Contratos Derivados, el Proveedor pagará a la Agencia ATENEA, a título de cláusula penal pecuniaria, una suma equivalente al TREINTA (30%) del valor del Contrato Derivado, sin que ello impida que la Agencia ATENEA pueda solicitar la totalidad del valor de los perjuicios causados en lo que exceda del valor de la cláusula penal pecuniaria. El Proveedor autoriza que la Agencia Atenea a que descuente de las sumas que le adeude, los valores correspondientes a las sanciones impuestas que se encuentren en firme.

PARÁGRAFO 1°: La cláusula penal no excluye la indemnización de perjuicios no cubiertos por la aplicación de dicha sanción.

PARÁGRAFO 2°: La estimación del perjuicio se realizará de manera independiente a las multas u otro tipo de sanciones impuestas durante la ejecución del Banco de Oferentes.

PARÁGRAFO 3ª: La cláusula penal será hecha efectiva previo debido proceso acorde a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 80 de 1993, el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007, el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011, y demás normas aplicables.

MULTAS

En caso de incumplimiento total o parcial de los compromisos tanto del Banco de Oferentes como de los Contratos Derivados, el Proveedor deberá pagar a título de multa la suma de un salario legal mensual mínimo vigente, conforme al año en curso. Este valor será descontado en caso de pagos pendientes.

Si el Proveedor no ha sido adjudicatario de ningún Contrato Derivado, en todo caso, la Agencia Atenea podrá adelantar el respectivo proceso de imposición de multa ante el incumplimiento de disposiciones de la Operación Principal del Banco de Oferentes.

El procedimiento para la imposición de las multas en caso de surtirse se encuentra descrito en el numeral 5.5.4 - Declaratoria de incumplimientos y/o sanciones contractuales del Manual de Contratación de la Agencia Atenea. En todo caso, respetando el debido proceso y el derecho de defensa.

SUSPENSIÓN

Los Proveedores podrán ser suspendidos del Banco de Oferentes cuando incumplan un Contrato Derivado o las disposiciones del Banco de Oferentes, conforme al respectivo proceso sancionatorio adelantado por la Agencia Atenea, o cuando, como mecanismo preventivo, la Agencia Atenea considere necesaria la suspensión para evitar un perjuicio mayor. Para lo anterior, deberá justificar la decisión y notificarla al Proveedor conforme a la cláusula de notificaciones de los Términos y Condiciones del Banco de Oferentes.

Adicionalmente, los Proveedores que resulten adjudicatarios de Contratos Derivados en la Operación Secundaria serán evaluados al finalizar la ejecución de los servicios educativos por parte de la Agencia Atenea. Esta evaluación estará definida en cada Convocatoria y será conforme a criterios y condiciones establecidos respecto de los servicios educativos prestados en cada Contrato Derivado. Si la evaluación resulta deficiente, la Agencia Atenea podrá suspender al Proveedor dentro del Banco de Oferentes para una próxima Convocatoria dentro del Banco de Oferentes.

21. DOMICILIO:

Para todos los efectos legales, contractuales y fiscales atinentes a este compromiso, se acuerda como domicilio la ciudad de Bogotá Distrito Capital, donde para constancia y de conformidad con su contenido lo suscriben.

Digitally signed by Rubith Ofir Tuberquia Avendaño

Rubith Ofir Tuberquia Avendaño

Gerente de Educación Posmedia

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO - ROL	FECHA
Elaboró componente técnico	David Leonardo Orjuela Calderón Javier Enrique Caballero	Profesionales Contratistas – Gerencia de Educación Posmedia	19/09/2025
Elaboró componente jurídico	Javier de Jesús Tres Palacios Javier Trespalacios Quintero Firmado digitalmente por Javier Trespalacios Quintero	Subgerencia Administrativa	19/09/2025

	ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS **Regímenes Especiales, Convenios y Contratos y Contratación Directa**

	Iván Felipe Unigarro Dorado	Gerencia de Estrategia	
Elaboró componente financiero	Carolina Velazco BETSY CAROLINA VELASCO JIMENEZ Firmado digitalmente por BETSY CAROLINA VELASCO JIMENEZ	Subgerencia de Gestión Financiera	19/09/2025
Revisó	Risdell Rodríguez *(Revisión jurídica de la Gerencia de Educación Posmedia)* María Clara del Pilar Mojica Rodríguez *(Revisión jurídica)*	Contratista – Gerencia de Educación Posmedia *Gerencia de Gestión Corporativa* MARIA CLARA MOJICA RODRIGUEZ Firmado digitalmente por MARIA CLARA MOJICA RODRIGUEZ	19/09/2025