ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE GOBIERNO

ALCALDÍA LOCAL DE CIUDAD BOLÍVAR

ANEXO TÉCNICO

1. OBJETO DEL CONTRATO

El contrato que se pretende celebrar tendrá por objeto **PRESTAR LOS SERVICIOS PARA FORTALECER LAS CAPACIDADES Y/O HABILIDADES, TÉCNICAS Y BLANDAS EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EN EL MARCO DEL PROYECTO DE INVERSIÓN 2235 DEL PLAN DE DESARROLLO LOCAL "CIUDAD BOLÍVAR CAMINA SEGURA" 2025-2028.**

1.1 ALCANCE DEL OBJETO:

El presente proyecto pretende beneficiar a 842 personas, en procesos de EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO y fortalecimiento de HABILIDADES BLANDAS. El cual está compuesto por dos componentes: Componente 1 Formación educación para el trabajo y desarrollo humano y el componente 2: Ruta integral de formación y conexión para la empleabilidad juvenil con enfoque diferencial.

A continuación, se describe el componente 1:

Curso	Descripción	Unidad De Medida	Cantidad de Beneficiarios estimados
Inglés	Curso de Inglés Certificado hasta Nivel B2, Incluye Prueba de Certificación y Certificación	Persona	113
Técnico Laboral	Auxiliar en enfermería y afines*	Persona	82
Técnico Laboral	Técnico en contabilidad y finanzas y afines*	Persona	93
Técnico Laboral	Técnico en cosmetología y estética integral y afines*	Persona	79
Técnico Laboral	Técnico en marketing digital y afines*	Persona	73
TOTAL			**440**

Nota Programas afines: La descripción de los programas de formación Técnicos Laborales relacionados anteriormente puede variar siempre y cuando estos se encuentren inscritos en el Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – SIET y su contenido sea afín con la denominación del programa relacionado en la descripción.

Las 440 personas que se beneficiarán con la ejecución del Componente 1 del presente proceso recibirán programas formativos en aprendizaje de Ingles presencial y técnicos laborales en auxiliar de enfermería, contabilidad y finanzas, cosmetología y estética integral y en marketing digital.

El componente 2, surge según la necesidad presentadas en las propuestas de presupuestos participativos, las cuales fueron ganadoras dentro de la vigencia 2025 y a su vez concertadas con los proponentes en mesas de trabajo, se pudieron identificar los requerimientos para otras 402 acciones de fortalecimiento de habilidades técnicas y blandas dirigidas a la misma cantidad de jóvenes que serán vinculados a la Ruta Integral de Formación y Conexión para la Empleabilidad Juvenil con Enfoque Diferencial.

Descripción	Unidad De Medida	Cantidad de beneficiarios
Ruta integral de formación y conexión para la empleabilidad juvenil con enfoque diferencial	Persona	402

META: Para la vigencia 2026, se tiene previsto en el proceso de fortalecimiento de capacidades, realizar 525 acciones para fortalecer las capacidades y/o habilidades, técnicas y blandas en educación para el trabajo y el desarrollo humano de las personas de la localidad, con el fin de mejorar el acceso a oportunidades de empleo.

1.1.2. PRESUPUESTOS PARTICIPATIVOS

Se tienen las siguientes propuestas de presupuestos participativos, ganadoras durante la vigencia 2025 para el desarrollo de las actividades previstas dentro del Plan de Desarrollo Local de Ciudad Bolívar vigencia 2025-2028, propuestas que fueron concertadas previamente con los proponentes constructores de la misma.

No.	Título de la propuesta	Descripción de la propuesta	Ubicación
1	**Dialogo Diferencial Juventud en Proyección**	**Código de la Propuesta: 54435** **Descripción**: Realizar programas de formación técnico laboral en idiomas, habilidades digitales (Excel, IA), formulación y gestión de proyectos, integrando habilidades blandas que posibiliten una mejor vinculación laboral de los y las jóvenes de la localidad **Actividades iniciales que se proponen:** Talleres de orientación vocacional y laboral, elaboración de hoja de vida, oralidad, habilidades de presentación, comunicación, liderazgo, preparación de entrevistas y formación para emprendimientos. **Ubicación:** Toda la localidad.	Ciudad Bolívar

No.	Título de la propuesta	Descripción de la propuesta	Ubicación
2	Ruta Integral de Formación y Conexión para la Empleabilidad Juvenil con enfoque diferencial	**Código de la Propuesta:** 48803 **Descripción**: Implementar la Ruta Integral de Empleabilidad Juvenil con enfoque diferencial, dirigida a personas entre los 14 y 28 años de la localidad, para superar barreras de acceso al empleo formal. Integra diagnóstico inicial (o complementariedad de los existentes para la localidad), talleres de orientación socio-ocupacional, proyecto de vida, capacitación en competencias técnicas, digitales, hoja de vida, habilidades blandas e inglés con certificación. La estrategia incluye la articulación con plataformas existentes para las	Ciudad Bolívar

		oportunidades juveniles, que centralizará ofertas laborales, convocatorias y becas, permitiendo la conexión directa con empresas y organizaciones aliadas del ecosistema. Se organizarán ferias de empleo y sesiones de vinculación laboral con actores del mercado local y distrital. El enfoque deberá fortalecer la articulación y sinergia con las instancias e iniciativas ya existentes en la localidad, así como con aliados estratégicos del ecosistema local de formación y empleabilidad. **Actividades iniciales que se proponen:** Diagnóstico de empleabilidad e inclusión juvenil (14 a 28 años) en Ciudad Bolívar, con base en estudios de las UPZ 69 y 70. Diseño de Ruta Integral con módulos de competencias técnicas, digitales, inglés, socioemocionales y orientación laboral. Convocatoria con enfoque diferencial e interseccional. Talleres grupales para fortalecer habilidades blandas como autoconfianza, adaptabilidad y trabajo en equipo. Mentorías individuales para definir objetivos personales, profesionales y rutas de inserción. Capacitación técnica y digital certificada en áreas de alta demanda. Formación en inglés con enfoque en entrevistas, presencial y virtual. Fortalecimiento de plataformas juveniles con actualización de datos y mapeo de actores. Intermediación laboral para jóvenes formados: conexión con empleo y formación. Seguimiento al impacto en empleabilidad. Promoción y difusión del programa y sus resultados. **Ubicación:** UPZs 69 y 70	

Las anteriores iniciativas tienen desarrollo dentro del componente 2 del presente proceso denominado "Ruta Integral de Formación y Conexión para la Empleabilidad Juvenil con Enfoque Diferencial".

2. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ TÉCNICO DE SEGUIMIENTO -CTS-

El CTS tiene la finalidad de realizar un proceso de retroalimentación, seguimiento y evaluación de los procesos adelantados durante la ejecución del proyecto.

En dicho espacio deberán participar en carácter de obligatoriedad:

- El/la representante legal del ejecutor
- Alcalde Local o quien el designe como apoyo a la supervisión.

El/la contratista delegará un(a) coordinador(a) a fin de ser el enlace entre la Alcaldía Local de Ciudad Bolívar y la organización ejecutora.

El CTS contará con la participación de:

- El Coordinador General o representante legal de la organización que ejecutará el proyecto.

- Representante de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (Invitado)
- Referente de empleabilidad y educación del área de Participación.
- Proponentes de las propuestas de presupuestos participativos incorporadas.

NOTA: Podrán realizarse invitaciones a instituciones con asiento en la localidad que por voluntad propia quieran asistir y aportar a la buena ejecución del proyecto.

Se dejará evidencia que permita ser anexada a la carpeta del proceso, estos soportes podrán ser:

- Invitaciones conformación del CTS.
- Cronograma de reuniones del CTS (ordinarias una vez al mes y se dejará constancia en acta respectiva aquellas reuniones extraordinarias citadas por alguna de las partes)
- Acta(s) de reunión mensual de las partes con los informes de ejecución del proyecto.

NOTA 1: En ningún caso el CTS tomará decisiones que modifiquen presupuestalmente el proyecto o las cláusulas contractuales del mismo; las decisiones que marquen alguna relevancia de carácter técnico y/o presupuestal en la ejecución del proyecto deberán ser presentadas al Alcalde(sa) local por intermedio del Apoyo a la Supervisión para su visto bueno mediante oficio radicado, para que el ordenador(a) del gasto emita su concepto.

Este Comité deberá reunirse por primera vez, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la suscripción del acta de inicio, en la cual se fijarán los términos en que se reunirán sucesivamente o según lo requiera el supervisor del proyecto. En el primer CTS se establecerán las condiciones de preinscripción y los criterios de priorización para la definición de beneficiarios/as, se deberá establecer criterios diferenciales para poblaciones: NARP, indígenas, LGBITQ+, campesinos/as (ruralidad), víctimas del conflicto armado.

El equipo de la alcaldía local, junto con el operador, estarán encargados del seguimiento a las políticas públicas que reporta periódicamente en cumplimiento de sus obligaciones, para lo cual se realizará un informe de seguimiento correspondiente al presente proceso, donde se evidencie el reporte de la política pública establecida para tal fin.

2.1. Objetivos de las Reuniones Técnicas de Seguimiento:

- Realizar seguimiento a las actividades, para la mejor ejecución del proyecto, teniendo en cuenta el plan de trabajo y cronograma de actividades, presentados por el contratista.
- El supervisor (a) y/o apoyo a la supervisión del proyecto está encargado de convocar y programar la agenda de cada comité, levantar las actas de cada reunión.
- Revisar el cronograma de cada una de las actividades presentadas por el contratista, así como, los recursos necesarios para que cada una de ellas se realicen de manera eficiente.
- Aprobar los diferentes formatos que se requieran para las actividades y componentes del proyecto.
- Realizar sugerencias y mejoras que correspondan a la metodología del proyecto que sirvan de insumo para futuras formulaciones.
- Revisar y aprobar los informes financieros y de ejecución física del contrato.
- Revisar el contenido de la publicidad y material destinado a la divulgación del objeto contractual (cuando aplique) de acuerdo con las especificaciones de equidad de género y lenguaje incluyente y la línea técnica de la oficina de comunicaciones de la Alcaldía Local.

NOTA: el/la delegado(a) del contratista en los CTS tendrá voz, pero no voto para la toma de decisiones, cuando estas afecten directamente sobre el objeto del presente proceso.

3. POBLACIÓN POR BENEFICIAR

Todos los habitantes de la localidad de ciudad Bolívar, que de acuerdo con los requisitos de la institución ejecutora puedan ser admitidos en los distintos programas. Adicionalmente, quienes quieran inscribirse y/o postularse para los cursos deberán anexar y presentar cada renovación de matrícula los siguientes documentos actualizados:

1. Copia del documento de identidad
2. Recibo público de los últimos dos meses al momento de la inscripción (Agua, Energía o Gas)
3. Certificado de Residencia vigente que podrán descargar de la página http://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/tramites-servicios/solicitud-certificado-residencia.
4. Carta de Compromiso de cumplimiento de horarios y asistencia a los cursos dictados. (diseñada en el CTS).
5. Certificado o documento soporte que acredite su condición poblacional.

Quedan excluidos de la población potencialmente beneficiaria aquellas personas que se encuentren inscritos o hayan cursado de forma parcial o en su totalidad los programas técnicos laborales ofrecidos por el Fondo de Desarrollo Local para las anteriores vigencias, este requisito será validado por la designación de apoyo a la supervisión.

Se garantizará la participación de personas con discapacidad en todos los componentes del proyecto. En el marco del enfoque diferencial, se aplicará un criterio de priorización que otorgará puntaje adicional a las personas con discapacidad que acrediten dicha condición mediante certificado expedido por la Secretaría Distrital de Salud o entidad competente. Así mismo, se adoptarán ajustes razonables en los procesos de inscripción, formación y certificación para garantizar su participación en igualdad de condiciones.

4. COMPONENTES DE ALISTAMIENTO

4.1 ALISTAMIENTO DE LA EJECUCIÓN

Cronograma y planeación de actividades a desarrollar: Una vez firmada el acta de inicio el contratista dispondrá de 15 días calendario para presentar un cronograma de actividades donde se detallen las fechas de inscripción y selección de beneficiarios de acuerdo con las competencias establecidas.

El contratista definirá junto con la Alcaldía Local de Ciudad Bolívar (áreas de Planeación, Participación y Prensa) una estrategia de convocatoria que tenga en cuenta todos los sectores poblacionales.

La ALCB apoyará desde otros programas con servicio de enfoque a la ciudad para la difusión de este proyecto, lo anterior con el fin de no generar costos al proyecto que disminuya la cantidad final de beneficiarios.

4.2 PRESENTACIONES PÚBLICAS

Se deberá realizar las presentaciones públicas del contrato suscrito, en la cual se deberá exponer a la Junta Administradora Local (JAL) y a la comunidad cada una de sus fases y actividades. Previamente, deberá establecer estrategias que garanticen la participación de la población a beneficiar, apoyándose con la oficina de participación y de prensa de la Alcaldía Local de Ciudad Bolívar, el o la referente de la Alcaldía Local de Ciudad Bolívar, las Juntas de Acción Comunal, Fundaciones, Instancias de participación local, entre otros.

La estrategia de convocatoria será a través de entrega de invitaciones digitales, las cuales deberán ser elaboradas por el contratista y aprobadas por el apoyo a la supervisión y la oficina de prensa del FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE CIUDAD BOLÍVAR, para luego ser objeto de divulgación a la comunidad.

Presentación a la Junta Administradora Local (JAL).

Se realizará con el fin de hacer una divulgación de las actividades del proyecto, alcances y objetivos de este.

Como parte de la preparación para el desarrollo del contrato, LA PERSONA DESGINADA COMO APOYO A LA SUPERVISIÓN deberá radicar solicitud ante la Junta Administradora Local de Ciudad Bolívar para la asignación de una fecha de realización de la presentación pública, esta solicitud debe realizarse dentro de los veinte (20) días calendario posteriores a la firma del acta de inicio.

LA PERSONA DESGINADA COMO APOYO A LA SUPERVISIÓN con APOYO DEL CONTRATISTA deberá realizar una presentación digital y física entregada en once (11) carpetas a cada edil y edilesa esta deberá contener como mínimo:

- Número y nombre del proyecto
- Objeto del Contrato
- Indicador de la meta
- Componentes
- Recursos discriminados por conceptos (Valor del Contrato)
- Población por beneficiar
- Plazo de ejecución
- Cronograma tentativo de ejecución
- Requisitos de participación e inscripción

NOTA: LA PERSONA DESIGNADA COMO APOYO A LA SUPERVISIÓN deberá verificar que la presentación pública ante la JAL se realice durante el término de ejecución del contrato y en caso de que la Corporación no asigne fecha dentro del plazo, deberá radicar nueva solicitud y dejar constancia de tal situación, remitiendo copia a la supervisión. Es importante, que el ejecutor envié por correo electrónico al apoyo a la supervisión la presentación en PPT, para ser aprobado y/o ajustar según sus comentarios.

Presentaciones Públicas a la comunidad

El contratista deberá realizar la convocatoria y demás actividades previas que permitan efectuar dos presentaciones públicas ante la comunidad una en la zona urbana y otra en la zona rural durante el primer mes de ejecución, bajo los siguientes parámetros:

EL contratista deberá gestionar un lugar público de la localidad (Ejemplo: Casa de la cultura, auditorio ALCB, casa de la juventud, entre otros), en el que se pueda llevar a cabo la actividad de cada presentación de sesenta (60) personas para un total de ciento veinte (120) asistentes, garantizando la asistencia de víctimas del conflicto armado, firmantes de paz, mujeres, LGTBI, NARP, indígenas, jóvenes etc. (Se debe tener en cuenta que por el aforo el espacio debe contar con sillas y mesas según las necesidades de adecuación). Adicionalmente los lugares deben contar con baños y con accesos propicios para personas con discapacidad. (Ajustes razonables).

El lugar gestionado por el contratista deberá contar con sistema de sonido adecuado, video Beam y computador portátil de tal forma que se pueda proyectar la presentación correspondiente.

Presentación digital: deberá cumplir con los temas mínimos que permitan a la comunidad conocer las generalidades del proceso: objeto, componentes, descripción general, plazo, presupuesto, cronograma, inscripciones, población, productos etc.

Durante la jornada se deberá contar con listados de asistencia que funcionen como bases de datos para las demás actividades a desarrollar. Por lo que, los datos mínimos requeridos son: Nombres y apellidos, Número de identificación, Edad, Teléfono, Dirección, Correo (Para los casos que aplica), Barrio, Grupo poblacional, (con formato que involucre los conceptos diferenciales: Víctimas del conflicto armado, Firmantes de paz, LGTBI,

indígena, Mujer, NARP, discapacidad y población atendida conforme a variables como sexo, identidad de género, pertenencia étnica, ciclo vital y condición de discapacidad. El formato deberá ser aprobado por la supervisión.

5. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo del contrato será de **DOS (2) AÑOS**, contados a partir del perfeccionamiento y firma del acta de inicio. Así mismo el plazo previsto para efectos de liquidación será de conformidad a lo establecido en el artículo 11 de la ley 1150 de 2007.

El componente 1 tendrá un tiempo de ejecución de dos años; en el caso del componente 2, este curso cuenta con una duración aproximada de 6 meses una vez firmada el acta de inicio.

6. EQUIPO DE TRABAJO

Para la correcta ejecución de las actividades en los componentes 1 y 2 se requiere el siguiente equipo:

1. Coordinador(a) General del Proyecto
Dedicación: 100% durante toda la ejecución del contrato, para los Componentes 1 y 2.

PERFIL	Coordinador general del proyecto	**CANTIDAD** 1
FORMACIÓN	Título profesional en programas académicos pertenecientes a alguno de los siguientes Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC: Psicología y/o sociología, trabajo social y afines y/o educación Con estudios de posgrado en áreas relacionadas con gestión o gerencia de proyectos o social.	
EXPERIENCIA	Experiencia profesional: Mínimo cinco (5) años de experiencia profesional contados a partir de la terminación de materias o la expedición de la tarjeta profesional cuando aplique. Experiencia Especifica: experiencia específica en la coordinación, gerencia o dirección de al menos dos (2) proyectos que involucren procesos de formación en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.	
DEDICACIÓN	100% durante toda la ejecución del contrato componente 1 y 2	

Funciones:

1. Planificar, organizar, dirigir y coordinar la realización y el desarrollo general del proyecto y sus actividades en el Componente 1 (Formación en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano) y el Componente 2 (Ruta Integral de Formación y Conexión para la Empleabilidad Juvenil).
2. Elaborar el cronograma general y específico por componente y el plan de trabajo respectivo para su ejecución, que dé respuesta al cumplimiento de cada una de las actividades programadas dentro de cada componente.
3. Supervisar el cumplimiento de las obligaciones contractuales dictadas en los estudios previos y el anexo técnico.
4. Realizar seguimiento al proceso de convocatoria a la comunidad de la localidad de Ciudad Bolívar, verificando que se utilicen los medios y recursos institucionales propuestos en el proyecto, los medios

alternativos de comunicación locales disponibles, audiovisuales, digitales e impresos previstos y necesarios para la ejecución de cada actividad de los dos componentes.

5. Organizar y coordinar el proceso de inscripción y selección de la población objeto para cada componente, aplicando los criterios de priorización y los enfoques diferenciales definidos por el Comité Técnico de Seguimiento (CTS)
6. Entregar informes mensuales con información técnica, administrativa y financiera del avance del proyecto en ambos componentes, diligenciando el tablero de indicadores que para tal efecto entregará la Alcaldía Local, junto con los formatos establecidos y los soportes según sea el caso.
7. Coordinar los detalles de la administración y operación, antes, durante y después de los eventos y jornadas de cada componente.
8. Entregar informes de avances y estado de cada etapa del proyecto en las reuniones del Comité Técnico de Seguimiento (CTS).
9. Mantener de manera permanente una comunicación efectiva con la Alcaldía Local de Ciudad Bolívar para dar a conocer las actividades, acciones, dificultades y propuestas de solución según se necesite para la plena realización de las actividades contratadas en los dos componentes.
10. Mantener informado a él/la supervisor(a) y/o apoyo a la supervisión sobre el estado del proyecto en cuanto a personas atendidas, cupos disponibles, logros, avances y dificultades en la ejecución de cada componente.
11. Asistir a las reuniones del Comité Técnico de Seguimiento (CTS) programadas de manera conjunta con la Alcaldía Local y actuar como enlace entre esta y la organización ejecutora.
12. Atender los requerimientos y presentaciones ante la JAL y entes de control si se llegara a requerir.
13. Verificar que la institución responsable de la oferta de los programas de técnico laboral del Componente 1 cumpla con lo requerido.
14. Consolidar la información y los datos pertinentes en un informe final que dé cuenta de los resultados e impacto de la ejecución de los dos componentes del proyecto.
15. Atender de forma clara y oportuna, dentro de los términos de ley, toda la correspondencia trasladada por la Alcaldía Local que sea recibida en ocasión al desarrollo del contrato.
16. Las demás acciones de su competencia que se requieran para garantizar el oportuno y adecuado desarrollo del proyecto en sus dos componentes.

Profesional de apoyo pedagógico:

Dedicación: 100% durante toda la ejecución del contrato, para los Componentes 1 y 2.
Funciones:

PERFIL	**Profesional de Apoyo Pedagógico**	**CANTIDAD**
FORMACIÓN	Título profesional en programas académicos pertenecientes a alguno de los siguientes Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC: Psicología y/o sociología, trabajo social y afines y/o educación.	1
EXPERIENCIA	**Experiencia Profesional:** Dos años de experiencia profesional certificada contados a partir de la terminación de materias o expedición de tarjeta profesional cuando aplique. **Experiencia especifica** experiencia específica en la formulación, planeación y ejecución de procesos formativos en al menos dos (2) proyectos orientados con la formación, capacitación o el fortalecimiento de población juvenil.	
DEDICACIÓN	100% durante toda la ejecución del contrato en el componente 1 y 2	

1. Realizar seguimiento pedagógico a la ejecución de los dos componentes garantizando calidad y pertinencia territorial de los contenidos impartidos.
2. Verificar que la institución educativa garantice ajustes razonables y accesibilidad (materiales en formatos inclusivos, intérpretes de lengua de señas, accesibilidad física) para los beneficiarios de los 2 componentes.
3. Hacer seguimiento a la vinculación de los beneficiarios, verificando asistencia, permanencia y casos de deserción.
4. Apoyar en la definición de los lineamientos pedagógicos y metodológicos en el componente 2 (talleres, mentorías y procesos de formación complementaria) verificando la pertinencia.
5. Verificar la incorporación de enfoques diferenciales (género, étnico, discapacidad, entre otros) y de estrategias participativas en cada uno de los componentes.
6. Implementar herramientas de monitoreo (encuestas, listas de asistencia, entrevistas) para evaluar el impacto de la formación en las capacidades de los participantes.
7. Orientar el diseño de piezas comunicativas (cartillas, videos, infografías) que refuercen los aprendizajes y visibilicen los resultados del componente.
8. Apoyar la organización de las jornadas de socialización e intermediación laboral, y de los eventos de cierre del proceso formativo.
9. Elaborar informes mensuales de avance pedagógico, destacando logros, desafíos y recomendaciones para ajustes metodológicos en cada componente.
10. Apoyar la sistematización de experiencias exitosas del proyecto para su réplica en otros territorios o procesos futuros.
11. Articular con el FDLCB, la Alcaldía Local y demás entidades competentes para alinear el proyecto con las políticas públicas aplicables y el Plan de Desarrollo Local vigente.
12. Participar en las reuniones del Comité Técnico de Seguimiento (CTS) cuando sea requerido, presentando avances pedagógicos y propuestas de mejora de los dos componentes.
13. Las demás tareas asignadas por la Coordinación General que se requieran para el adecuado desarrollo pedagógico del proyecto.

Profesional en Talento Humano

Dedicación: 100% durante la ejecución del Componente 2 – Ruta Integral de Formación y Conexión para la Empleabilidad Juvenil.

PERFIL	Profesional en talento humano	1
FORMACIÓN	Título profesional en programas académicos pertenecientes a alguno de los siguientes Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC: Psicología o Sociología, Trabajo Social y Afines o Educación y afines. Con estudios de posgrado en áreas relacionadas con estudios de género y/o derechos humanos y/o pedagogía/educación, gestión del talento humano	
EXPERIENCIA	**Experiencia profesional:** Mínimo dos (2) años de experiencia profesional contados a partir de la terminación de materias o la expedición de la tarjeta profesional cuando aplique. **Experiencia específica:** En dos (2) proyectos relacionados con procesos de orientación laboral con población joven.	
DEDICACIÓN:	**100% durante la ejecución del componente 2**	

Funciones:

- Diseñar y ejecutar los procesos de orientación laboral dirigidos a la población joven vinculada al Componente 2, orientados a fortalecer sus competencias para la búsqueda y conexión efectiva con oportunidades de empleo.

- Desarrollar y aplicar herramientas de perfilamiento ocupacional (hojas de vida, preparación para entrevistas) en el marco de las mentorías individuales previstas en el componente.
- Diseñar e implementar estrategias de intermediación laboral entre los jóvenes formados y el sector empleador, gestionando su conexión con vacantes, procesos de selección y oportunidades de formación complementaria.
- Realizar seguimiento al impacto en empleabilidad de los beneficiarios egresados del Componente 2, consolidando indicadores de vinculación laboral para los informes de avance.
- Articular con empresas y representantes de talento humano del sector productivo de la localidad y del Distrito para identificar vacantes, requisitos y rutas de acceso al empleo pertinentes para la población juvenil atendida.
- Incorporar y garantizar el enfoque diferencial (género, población NARP, indígena, LGBTIQ+, campesina, víctimas del conflicto armado) en los procesos de orientación e intermediación laboral, en articulación con los lineamientos definidos por el CTS.
- Brindar orientación y acompañamiento individual a los jóvenes en la construcción de sus proyectos de vida laboral, considerando sus intereses, habilidades y el contexto socioeconómico de la localidad.
- Elaborar informes mensuales de avance sobre los procesos de orientación e intermediación laboral, destacando logros, dificultades y recomendaciones de ajuste.
- Reportar a la Coordinación General los resultados y novedades del proceso como insumo para los informes presentados ante el Comité Técnico de Seguimiento (CTS).
- Garantizar el manejo confidencial y adecuado de la información de los beneficiarios y de las empresas vinculadas a los procesos de intermediación laboral.
- Apoyar la promoción y difusión de las oportunidades de empleo, formación y del programa en general entre la población juvenil de la localidad.
- Las demás tareas asignadas por la Coordinación General que se requieran para garantizar el adecuado desarrollo del proceso del Componente 2.

7. CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES TÉCNICAS DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN A CONTRATAR.

7.1 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente

Teniendo en cuenta lo anterior, se deberá verificar que la institución responsable de la oferta de los programas de Técnico Laboral en Auxiliar en enfermería, Técnico Laboral en contabilidad y finanzas, Técnico Laboral en cosmetología y estética integral, Técnico Laboral en marketing digital e Idiomas en inglés, deberá estar debidamente acreditada y reconocida por la Secretaría de Educación del Distrito (según corresponda). Esta acreditación garantizará que los programas cumplan con los estándares de calidad exigidos e incorpore contenidos que permitan

el desarrollo de las competencias requeridas en el ámbito laboral. Asimismo, el cuerpo docente deberá contar con la idoneidad y certificaciones necesarias en cada uno de los técnicos ofertados, asegurando una formación de calidad.

Para ello, deben contar con licencia de funcionamiento otorgada por la Secretaría de Educación correspondiente, lo que les permite prestar el servicio educativo en formación para el trabajo y el desarrollo humano. Además, deben contar con un Proyecto Educativo por Programa (PEP) y/o Proyecto Educativo Institucional (PEI) que defina su misión, visión, objetivos y estrategias pedagógicas.

En cuanto a la infraestructura y recursos, la institución debe disponer de instalaciones adecuadas en la ciudad de Bogotá D.C., incluyendo aulas, talleres, laboratorios y espacios de práctica. Así mismo, debe contar con recursos didácticos suficientes, como materiales educativos, ayudas audiovisuales y bibliografía actualizada.

Cada programa ofrecido debe estar registrado ante la secretaría de educación, con una vigencia de cinco años renovables. Este registro debe incluir las características del programa técnico laboral una estructura curricular bien definida, con una denominación clara y una justificación alineada con las necesidades del sector productivo. El plan de estudios debe especificar las competencias laborales que se desarrollarán, siguiendo las normas técnicas establecidas por las mesas sectoriales.

El personal docente debe estar debidamente calificado, con formación y experiencia suficientes para garantizar una educación de calidad. Adicionalmente, la institución debe implementar procesos permanentes de autoevaluación institucional, con el fin de mejorar continuamente los contenidos formativos y otros aspectos administrativos.

Desde el punto de vista organizativo, la institución debe contar con una estructura administrativa eficiente, que permita gestionar adecuadamente la planeación, evaluación y seguimiento de los programas ofrecidos. También debe adoptar un sistema de certificación de calidad, basado en normas técnicas colombianas como la siguientes. NTC 5666 Calidad en Educación, NTC 5580 Calidad en Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, NTC 5555 Gestión de la Calidad en Instituciones de Educación Superior, NTC 5581 Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano Esta certificación debe ser otorgada por organismos acreditados. Por lo tanto, debe aportar junto con su oferta estas certificaciones vigentes.

7.2 CONTROL Y REGISTRO DE PARTICIPANTES

El contratista deberá gestionar el control de asistencia de los participantes en cada uno de los componentes formativos, asegurando que los listados contengan al menos la siguiente información:

Nombre completo, Número de identificación Sexo y género (identidad sexual)Pertenencia étnica, Rol del cuidado: CDP: Cuidado de personas con discapacidad CNN: (Cuidado de niños y niñas menores de 5 años),CPE: (Cuidado de personas con enfermedades crónicas o terminales CPM, (Cuidado de personas mayores) Tipo de discapacidad Mujer cabeza de familia (según el Art. 2, Ley 1232 de 2008 y demás normas que lo regulan) Condición de mujer rural Datos de contacto (teléfono y correo electrónico),Ubicación (barrio o vereda),Firma del participante, Políticas de Prevención y Equidad de Género.

El contratista deberá adoptar medidas preventivas para corregir y denunciar situaciones de hostigamiento sexual, violencia y discriminación contra las mujeres y hombres en el marco de la ejecución del contrato. Ante cualquier incidente, deberá reportarlo de inmediato a la supervisión del contrato, quien hará el debido traslado a las autoridades competentes.

Asimismo, deberá promover el uso de un lenguaje incluyente y evitar expresiones o representaciones sexistas en cualquier tipo de comunicación escrita, visual o audiovisual. Esto implica abstenerse de compartir o difundir comentarios machistas y emplear un lenguaje que represente equitativamente a hombres y mujeres, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Distrital No. 381 de 2009.

Adicionalmente, la institución debe contar con una estructura financiera sostenible, con un presupuesto que garantice la viabilidad económica de los programas durante su vigencia.

En los formatos de inscripción y seguimiento se incluirán variables que permitan identificar la condición de discapacidad si la hubiere y los ajustes requeridos por cada beneficiario. La información será utilizada exclusivamente para garantizar la provisión de ajustes razonables y para medir el impacto del proyecto en esta población.

Por último, todos los documentos y/o formatos que hacen parte integral del proceso, deberán incluir la política de tratamiento de datos personales, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y demás normas aplicables, y ser avalado por el Comité Técnico de Seguimiento y la Supervisión.

Nota: Desde el inicio del proceso de inscripción se deberá informar explícitamente a los participantes que la certificación será otorgada únicamente a quienes completen la totalidad de la formación. En consecuencia, el contratista deberá diseñar e implementar una estrategia de acompañamiento continúo orientada a prevenir la deserción y garantizar la permanencia de los participantes durante la ejecución del Componente 1 y 2.

7.3. ENFOQUE DE INCLUSIÓN Y EMPLEABILIDAD

Los perfiles laborales y de promoción del emprendimiento en las áreas de formación estarán alineados con la filosofía institucional de la entidad adjudicataria del contrato. En este sentido, los beneficiarios del programa adoptarán el horizonte institucional de la organización ejecutora de cada componente del proyecto.

El contratista deberá diseñar un documento institucional (PEI o equivalente) que será socializado en el Comité Técnico de Seguimiento (CTS) y posteriormente presentado a los estudiantes. No obstante, los estudiantes deberán cumplir con la normatividad institucional vigente, al igual que cualquier otro estudiante no beneficiario del programa.

Finalmente, la institución deberá garantizar la vinculación de los beneficiados a contratos de aprendizaje y fomentar la inclusión de comunidades diversas, incluyendo poblaciones Afrodescendientes, Negras, LGBTIQ+, Indígenas, Campesinos, entre otras.

El contratista deberá garantizar que los espacios de formación, los recursos didácticos y las metodologías pedagógicas sean accesibles para personas con discapacidad, mediante la implementación de ajustes razonables de acuerdo con las necesidades individuales. Esto incluye, entre otros, accesibilidad física de los escenarios (Los ambientes de formación como aulas, talleres o laboratorios deben cumplir con condiciones de accesibilidad arquitectónica: norma NTC 4144), materiales en formatos alternativos, y la disponibilidad de personal de apoyo (como intérpretes de lengua de señas) cuando se requiera y se justifique.

8. COMPONENTE 1: FORMACIÓN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

8.1 TECNICO EN AUXILIAR DE ENFERMERIA Y AFINES.

El Técnico en Auxiliar en Enfermería desempeña un papel fundamental en el sistema de salud, ya que su labor va más allá de la asistencia clínica: representa el primer contacto con los pacientes, brindando cuidados esenciales, acompañamiento y apoyo en su recuperación. Su formación no solo le permite desarrollar habilidades técnicas para la atención integral de las personas, sino que también refuerza valores como la empatía, la ética y el compromiso con el bienestar de la comunidad.

Esta formación técnica ofrece amplias oportunidades laborales en hospitales, clínicas, centros de salud y atención domiciliaria, permitiendo una rápida inserción en el sector salud. Además, responde a una necesidad prioritaria del país: contar con talento humano calificado que garantice un servicio de salud accesible, oportuno y humanizado.

Sobre el técnico laboral en enfermería se requiere que tenga una duración mínima de 1.800 horas. Este programa se divide en os etapas: una etapa electiva de 12 meses y una etapa práctica de 6 meses, para las practicas se requiere que el oferente ganador cuente con convenio con instituciones y/o centros de entrenamiento para que los beneficiados puedan realizar sus prácticas laborales.

De acuerdo con el desarrollo institucional del contratista la metodología o pensum de cada programa será el aprobado bajo la resolución emitida por la secretaria de Educación del Distrito, sin embargo, esta deberá durar tres (3) ciclos teniendo un práctico y (2) teóricos.

El beneficiado debe estar capacitado para trabajar como auxiliar de enfermería en hospitales, clínicas, consultorios médicos y otros entornos de atención médica, proporcionando cuidados básicos y apoyo a pacientes y profesionales de la salud.

Los anterior teniendo en cuenta las normas *230101085 Atender al paciente urgente acorde con los criterios técnico, científicos en forma oportuna y eficaz. 230101208 cuidar a la persona en la recuperación de los patrones funcionales según delegación, ciclo del proceso vital y protocolos institucionales vigentes. 230101211 promover el mantenimiento de los patrones funcionales por etapa del proceso vital según normativa legal vigente. 230101261 asistir actividades de la vida diaria según protocolos de salud.*

Nota: El contratista debe garantizar los implementos necesarios para la que se efectiva la realización y Culminación de los procesos de acuerdo con cada uno de los cursos ofrecidos por el Fondo de Desarrollo Local.

El oferente ganador garantizara lo elementos mínimos para los estudiantes tales como:

- Inscripción.
- Matrícula.
- Carnet estudiantil.
- Elementos pedagógicos aprendizaje (cartillas, libros, plataforma, videos, entre otros).
- Uniforme en caso de que aplique.
- Seguro de estudiante.
- Aulas adecuadas para el aprendizaje.
- Docentes profesionales e idóneos.
- Prácticas del programa y/o pasantías, en caso de que aplique.
- Derechos de grado.
- Celebración de grado

Nota: El valor incluye costos directos e indirectos de cada programa.

8.2 TÉCNICO LABORAL EN CONTABILIDAD Y FINANZAS Y AFINES.

La formación técnica en contabilidad y finanzas en Ciudad Bolívar representa una estrategia clave para mejorar los índices educativos y laborales de la comunidad. Su implementación permite el acceso a educación de calidad, alineada con las necesidades del mercado laboral, y brinda oportunidades de empleo formal y desarrollo económico. Fomentar este tipo de programas es una inversión en el futuro de la localidad y un motor de crecimiento para sus habitantes.

La demanda de técnicos en contabilidad y finanzas en Bogotá es significativa debido a la necesidad de profesionales que apoyen la gestión contable y financiera en sectores como el comercio, los servicios y las pequeñas y medianas empresas.
La formación en esta área permite a los egresados acceder a oportunidades de empleo en empresas privadas, entidades públicas y emprendimientos propios.

Los programas técnicos laborales en administración y finanzas deben tener una duración mínima de 12 a 18 meses, donde se cuente con un proceso de formación y práctica.

Teniendo en cuenta que el tiempo de duración no es el mismo en todas las instituciones educativas se solicita al contratista especificar el tiempo de duración del programa ya sea por ciclos o semestres según resolución y la intensidad horaria del proceso teórico y práctico.

Los estudiantes que culminen satisfactoriamente un programa técnico en contabilidad y finanzas recibirán un Certificado de Técnico Laboral por Competencias, el cual avala la formación adquirida y es reconocido en el ámbito laboral como evidencia de conocimientos técnicos especializados.

El beneficiado debe estar capacitado para desempeñarse en diversos sectores económicos, principalmente en áreas administrativas, financieras y contables de empresas públicas y privadas.

Lo anterior teniendo en cuenta las normas,*210303031 Controlar recursos monetarios de acuerdo con procedimiento técnico y tipo de recaudo financiero, 210601020 Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa, 210601027 Registrar información de acuerdo con normativa y procedimiento técnico, 210303022 Reconocer recursos financieros de acuerdo con metodología y normativa.*

Nota: El contratista debe garantizar los implementos necesarios para la que se efectiva la realización y Culminación de los procesos de acuerdo con cada uno de los cursos ofrecidos por el Fondo de Desarrollo Local.

El oferente ganador garantizara lo elementos mínimos para los estudiantes tales como:

- Inscripción.
- Matrícula.
- Carné estudiantil.
- Elementos pedagógicos aprendizaje (cartillas, libros, plataforma, videos, entre otros).
- Uniforme en caso de que aplique.
- Seguro de estudiante.
- Aulas adecuadas para el aprendizaje.
- Docentes profesionales e idóneos.
- Prácticas del programa y/o pasantías, en caso de que aplique.
- Derechos de grado.
- Celebración de grado

Nota: El valor incluye costos directos e indirectos de cada programa.

8.3 TÉCNICO LABORAL EN COSMETOLOGÍA Y ESTÉTICA INTEGRAL Y AFINES.

La formación técnica en Cosmetología y Estética Integral representa una oportunidad estratégica para acceder a uno de los sectores económicos de mayor crecimiento en el país: el del bienestar y la belleza. Su implementación permite el acceso a una educación de calidad, alineada con las dinámicas del mercado laboral actual, que demanda personal capacitado para brindar servicios de cuidado personal con fundamentos técnicos, éticos y científicos. Fomentar este

tipo de programas es una inversión en el talento humano de la localidad y un motor para el emprendimiento y el desarrollo económico local.

El Técnico Laboral en Cosmetología y Estética Integral desempeña un papel fundamental en la industria de la belleza y la salud, ya que su labor combina el conocimiento científico de la piel con técnicas manuales y tecnológicas para el embellecimiento y bienestar de las personas. Su formación no solo le permite desarrollar habilidades para aplicar tratamientos faciales y corporales personalizados, sino que también refuerza principios críticos como la bioseguridad, la ética profesional y el respeto por la normativa legal vigente, protegiendo la salud de sus clientes. Un aspecto fundamental es que su ejercicio se limita a procedimientos no invasivos, absteniéndose de realizar actos reservados para profesionales de la salud.

Esta formación técnica ofrece amplias oportunidades laborales en un mercado diverso. Los egresados pueden desempeñarse en centros de estética y SPA, clínicas de medicina estética y dermatología, salones de belleza, hoteles, cruceros, gimnasios, o incluso emprender su propio negocio, gracias a la alta capacidad de emprendimiento que ofrece el programa. La demanda de estos profesionales es significativa en Bogotá, impulsada por un creciente interés de la población en el cuidado personal y la proliferación de establecimientos especializados.

Sobre el técnico laboral en cosmetología y estética integral, los programas suelen tener una duración total que oscila entre 1.090 y 1.300 horas, distribuidas en un periodo de tres (3) semestres académicos. Esta estructura se compone típicamente de dos (2) semestres de formación teórico-práctica y un (1) semestre de práctica o pasantía. Para las prácticas, se requiere que el oferente ganador cuente con convenios con centros de estética, SPA o instituciones afines, que permitan a los beneficiarios realizar sus prácticas laborales en entornos reales, acumulando un mínimo de 480 horas de experiencia práctica.

De acuerdo con el desarrollo institucional del contratista, la metodología o pensum de cada programa será el aprobado bajo la resolución emitida por la Secretaría de Educación del Distrito (Según corresponda). El programa debe responder a una formación por competencias laborales. El plan de estudios debe cubrir, como mínimo, las siguientes áreas fundamentales, alineadas con las normas sectoriales de competencia laboral colombianas:

Fundamentos Científicos: Anatomía y fisiología de la piel, química cosmética y nutrición.

Bioseguridad y Salud Ocupacional: Mantener la zona de trabajo, herramientas y equipos en condiciones bioseguras según la normativa sanitaria vigente.

Protocolos Faciales y Corporales: Personalizar tratamientos faciales y corporales no invasivos, incluyendo limpiezas profundas, tratamientos anti-edad, masajes reductores y drenaje linfático manual.

Técnicas Específicas: Depilación por métodos no invasivos, maquillaje social y técnicas de SPA y relajación.

Aparatología Estética: Manejo de equipos modernos de uso en estética para potenciar resultados.

Cuidados Pre y Post-Quirúrgicos: Realizar cuidado cosmetológico a personas con procedimientos de cirugía y/o medicina estética, bajo prescripción médica.

Gestión y Emprendimiento: Fundamentos de administración, atención al cliente y venta de productos y servicios para el desarrollo de su propia marca o negocio.

El beneficiario debe estar capacitado para desempeñarse en diversos sectores económicos, principalmente en el cuidado de la piel y la imagen personal, aplicando técnicas cosmetológicas y estéticas a usuarios, atendiendo clientes y asesorando sobre el cuidado integral. Todo lo anterior, teniendo en cuenta las normas de competencia laboral como: "Tratar piel facial y corporal según normativa estética y técnica cosmética", "Aplicar técnicas de spa y de

relajación según procedimiento técnico y normativa estética", "Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa", y "Mantener la zona de trabajo, herramientas, instrumentos y equipamiento en condiciones bioseguras según la normativa legal vigente".

Nota: El contratista debe garantizar los implementos necesarios para que sea efectiva la realización y culminación de los procesos de acuerdo con cada uno de los cursos ofrecidos por el Fondo de Desarrollo Local.

El oferente ganador garantizará los elementos mínimos para los estudiantes tales como:

- Inscripción.
- Matrícula.
- Carné estudiantil.
- Elementos pedagógicos aprendizaje (cartillas, libros, plataforma, videos, entre otros).
- Kit de insumos y/o uniforme, en caso de que aplique, considerando las necesidades específicas del programa (ej. bata, zapatos antideslizantes, kit de herramientas básicas).
- Seguro de estudiante (fundamental debido al contacto con clientes en prácticas).
- Aulas adecuadas para el aprendizaje y talleres o laboratorios prácticos con la dotación necesaria.
- Docentes profesionales e idóneos (profesionales en el área de la estética o cosmetología).
- Prácticas del programa y/o pasantías, en caso de que aplique, garantizando los convenios interinstitucionales requeridos.
- Derechos de grado.
- Celebración de grado.

Nota: El valor incluye costos directos e indirectos de cada programa.

8.4 TÉCNICO LABORAL EN MARKETING DIGITAL Y AFINES.

La formación en Técnico Laboral en Marketing Digital se ha convertido en un eje fundamental para el desarrollo de competencias digitales que fortalecen el acceso al mercado laboral y promueven la educación continua. En la localidad de Ciudad Bolívar, la oferta de programas técnicos en marketing digital se establece como una solución viable para mejorar la empleabilidad y el crecimiento económico de la localidad. Su implementación no solo contribuye a mejorar la competitividad del talento humano, sino que también promueve la inclusión social y el desarrollo económico de Ciudad Bolívar, consolidando a Bogotá como un centro de innovación digital en Colombia.

El programa de Técnico Laboral en Marketing Digital tiene una duración aproximada de 12 a 18 meses, dependiendo de la institución. Los estudiantes del programa de Técnico Laboral en Marketing Digital reciben una certificación avalada por el Ministerio de Educación Nacional, lo que les permite acceder a oportunidades laborales en empresas nacionales.

Los estudiantes estarán en capacidad de Diseñar y ejecutar estrategias de marketing digital, Manejar herramientas de automatización y publicidad online, Analizar indicadores de rendimiento para la toma de decisiones estratégicas, administrar redes sociales y desarrollar contenido digital efectivo.

El sector del marketing digital ha experimentado una demanda creciente en Bogotá, con un incremento del 30% en la oferta de empleos relacionados con estrategias digitales, según datos de LinkedIn (2023). Empresas de diversos sectores buscan profesionales capacitados en gestión de redes sociales, análisis de datos y estrategias de publicidad digital.

Nota: El contratista debe garantizar los implementos necesarios para que se efectiva la realización y Culminación de los técnicos laborales de acuerdo con cada uno de los cursos ofrecidos por el Fondo de Desarrollo Local.

El oferente ganador garantizara lo elementos mínimos para los estudiantes tales como:

- Inscripción.
- Matrícula.
- Carné estudiantil.
- Elementos pedagógicos aprendizaje (cartillas, libros, plataforma, videos, entre otros).
- Uniforme en caso de que aplique.
- Seguro de estudiante.
- Aulas adecuadas para el aprendizaje.
- Docentes profesionales e idóneos.
- Prácticas del programa y/o pasantías, en caso de que aplique.
- Derechos de grado.
- Celebración de grado

Nota: El valor incluye costos directos e indirectos de cada programa.

8.5 INGLÉS: CURSO DE INGLÉS CERTIFICADO HASTA NIVEL B2, INCLUYE PRUEBA DE CERTIFICACIÓN

El presente proyecto busca que habitantes de la localidad inicien un proceso de formación en segunda lengua, en cuatro (4) niveles y certificación internacional:

A1	Principiante	Elemental, inicial, principiante total
A2	Básico	Básico, elemental, principiante con bases
B1	Pre-Intermedio	Intermedio básico, supervivencia
B2	Intermedio	Medio
Certificación		TOEFL y/o CAMBRIDGE y/o TOEIC y/o APTIS y/o IELTS

El Contratista deberá presentar una estrategia metodológica que permita a los beneficiarios iniciar su proceso de aprendizaje desde el nivel A1 hasta el nivel B2, de igual forma deberá realizar una prueba de conocimiento con el fin de verificar el nivel en el cual el estudiante se encuentra, permitiendo la formación de diferentes grupos dependiendo el conocimiento y promoviendo que el proceso finalice hasta el nivel B2, donde cada nivel deberá estar debidamente certificado, así mismo, se solicitarán los resultados de las evaluaciones de promoción al nivel siguiente, y cada nivel deberá cumplir con el número de horas académicas establecidas en la Resolución de aprobación del Programa.

El contratista deberá garantizar que cuenta con los profesores idóneos y altamente capacitados, con experiencia para el desarrollo de los programas aprobados, específicamente en la enseñanza del idioma inglés en los niveles A1 hasta B2.

También deberán contar con programas de estudios bien estructurados y actualizados que se adapten a las necesidades de los estudiantes en los niveles A1 hasta B2 para cubrir los objetivos y competencias de cada nivel,

incluyendo actividades y recursos que permitan a los estudiantes practicar las cuatro habilidades lingüísticas: hablar, escuchar, leer y escribir; De la misma manera los cursos deberán ser reducidos para permitir una atención personalizada y un aprendizaje más efectivo, para que los profesores puedan atender las necesidades individuales de cada estudiante y proporcionar retroalimentación personalizada.

El ambiente de aprendizaje deberá ser cómodo y propicio para el aprendizaje, y que cuente con tecnología de vanguardia que permita a los estudiantes practicar las habilidades lingüísticas de manera efectiva con instalaciones modernas.

Así mismo en cuanto a los niveles se espera lo siguiente:

Nivel A1: En este nivel, se espera que los estudiantes adquieran habilidades básicas de comunicación en inglés, como presentarse, saludar, hacer preguntas y responder a preguntas simples. También se espera que los estudiantes adquieran un vocabulario y una comprensión básicos de la gramática inglesa.

Nivel A2: En este nivel, se espera que los estudiantes adquieran habilidades de comunicación más avanzadas, como describir personas, lugares y objetos, hacer planes y hablar sobre actividades cotidianas. También se espera que los estudiantes adquieran un vocabulario más amplio y una comprensión más profunda de la gramática inglesa.

Nivel B1: En este nivel, se espera que los estudiantes adquieran habilidades de comunicación más complejas, como expresar opiniones, dar consejos y hablar sobre experiencias pasadas. También se espera que los estudiantes adquieran un vocabulario más avanzado y una comprensión más profunda de la gramática inglesa.

Nivel B2: En este nivel, se espera que los estudiantes adquieran habilidades de comunicación avanzadas, como argumentar, persuadir y hablar sobre temas abstractos. También se espera que los estudiantes adquieran un vocabulario especializado y una comprensión avanzada de la gramática inglesa.

De la misma manera, se espera que el contratista durante el proceso de formación evalúe en cada uno de los niveles el aprendizaje adquirido, y así prepararlos para una evaluación final que permita verificar que los estudiantes se encuentran en un nivel B2, mediante prueba y/o certificación internacional TOEFL y/o CAMBRIDGE y/o TOEIC y/o APTIS y/o IELTS y certificar de acuerdo a la aprobación de la misma.

Por tanto, los contenidos serán presentados por el contratista y deberán presentarse en la primera reunión de Comité Técnico de Seguimiento – en adelante CTS-, para su conocimiento y aprobación, así mismo el oferente deberá cumplir dentro del programa de formación para el trabajo y el desarrollo humano en el idioma inglés con los requisitos de la norma NTC-5581, según certificado de Gestión de la Calidad en educación en los niveles:

- Nivel A1
- Nivel A2
- Nivel B1
- Nivel B2

Esto incluye el cumplimiento de las regulaciones y requisitos legales aplicables, así como la adopción de estándares y lineamientos establecidos por las autoridades educativas. Cumplir con estos requisitos ayuda a la institución educativa a evitar sanciones y asegurar que opera dentro de los marcos legales y normativos establecidos. Es importante garantizar la legalidad del programa de inglés mediante la resolución de la Secretaría de Educación y que cada nivel de inglés desde el A1 hasta el B2 se encuentren certificados con la norma NTC-5581.

Programa de inglés, que incluya los siguientes criterios y/o condiciones:

- Matrícula.

- Carné estudiantil.
- Prueba de conocimiento y/o nivel.
- Elementos pedagógicos aprendizaje (libros, plataforma, videos, entre otros).
- Aulas adecuadas para el aprendizaje del idioma, con espacios que permitan la práctica constante de listening, reading, writing, speaking.
- Docentes profesionales e idóneos para cada nivel.
- Certificación de cada nivel aprobado.
- Derechos de grado en caso de que aplique.

Nota: El valor incluye costos directos e indirectos, los niveles A1, A2, B1, B2, prueba y/o certificación internacional TOEFL y/o CAMBRIDGE y/o TOEIC y/o APTIS y/o IELTS

9. COMPONENTE 2: RUTA INTEGRAL DE FORMACIÓN Y CONEXIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD JUVENIL CON ENFOQUE DIFERENCIAL

La ruta integral de formación y conexión para la empleabilidad juvenil con enfoque diferencial es un modelo piloto de gestión social que involucra acciones estratégicas orientadas a fortalecer capacidades y habilidades blandas para la empleabilidad en personas jóvenes de la localidad, la ruta busca impactar personas que hagan parte del grupo poblacional que comprende edades entre los 14 y 28 años, como parte de esta población las mujeres jóvenes tendrán un porcentaje mínimo de participación del 60% de la magnitud total de personas a beneficiar a través del componente y tendrán como lugar de ejecución la localidad. Las actividades que se describirán a continuación hacen parte integral del proceso formativo, están pensadas en las siguientes fases, se deben realizar todas las actividades descritas y que cuentan con una justificación metodológica que se complementa en el ciclo formativo y en las demás actividades.

Para el adecuado desarrollo de la ruta se debe incluir:

- Profesionales idóneos para coordinar y dirigir los módulos del curso de formación con experiencia acorde para cumplir con los objetivos pedagógicos y metodológicos del presente anexo.
- Profesional idóneo para las mentorías personalizadas, elaboración de diagnósticos y grupos focales.
- Elementos pedagógicos de aprendizaje que sean necesarios en el proceso formativo.
- Estrategia de seguimiento, acompañamiento al proceso formativo mitigando los riesgos de deserción y valoración de estrategias de reincorporación.
- Articulación con el equipo de la oficina de participación de la ALCB para la realización de feria de empleabilidad.

.
El contratista contará con 20 días calendario una vez firmado los documentos de inicio del Contrato para presentar el cronograma detallado con el desarrollo de la ruta en cada uno de sus niveles.

La ruta se estructura en 7 momentos:

9.1 Convocatoria y Diagnostico Participativo de Empleabilidad Juvenil:

En este primer momento de la ruta se realizará una aproximación a la realidad de la empleabilidad de los jóvenes de la localidad esta se verá reflejado en un documento analítico que sistematice datos acopiados a partir de fuentes secundarias (estadísticas nacionales y distritales construidas por instituciones públicas y privadas con reconocida idoneidad) y fuentes primarias (Información cualitativa obtenida a partir de la implementación de grupos focales conformados por jóvenes de entre 14 y 28 años).

Grupos Focales: estos serán estructurados de tal forma que reflejen la estructura poblacional por edad y sexo de los jóvenes en edades comprendidas entre los 14 y los 28 años de la localidad de la siguiente forma:

Objetivo: Caracterizar las barreras, motivaciones, aspiraciones y capacidades de los 402 jóvenes de Ciudad Bolívar que serán impactados para perfilar aspectos metodológicos y de contenidos de la ruta de empleabilidad.

Diseño Metodológico: 4 Grupos Focales Segmentados: Para capturar la diversidad juvenil, se realizarán 4 grupos focales, cada uno con un enfoque específico:

Grupo	Enfoque	Perfil de participantes (10 por grupo)
GF1	**Mujeres y jóvenes con responsabilidades de cuidado**	Mujeres de 18 a 28 años, principalmente de Manzanas del Cuidado. Se indagará sobre disponibilidad horaria, barreras de movilidad y oficios tradicionalmente feminizados.
GF2	**Hombres jóvenes y construcción de identidad**	Hombres de 18 a 28 años, vinculados a plataformas juveniles o consejos locales. Se e explorarán expectativas laborales, presión social y nuevas masculinidades.
GF3	**Adolescentes y exploración vocacional**	Jóvenes de 14 a 17 años, de colegios y casas de juventud. Se abordarán sus aspiraciones, el lugar del trabajo en su proyecto de vida y el papel de la familia.
GF4	**Población con enfoque étnico y diversidad**	Jóvenes pertenecientes a comunidades étnicas, población LGBTIQ+ y jóvenes en contextos de alta vulnerabilidad. Se identificarán barreras específicas y discriminación.

Herramientas e Innovación Abierta:

Se deberán implementar metodologías ágiles y participativas que fomenten la confianza y la expresión creativa:

Mapa de la realidad: Los jóvenes dibujan o representan en un mapa de Ciudad Bolívar los lugares seguros/inseguros, donde hay oportunidades de estudio o trabajo, y las distancias que recorren.

Línea de vida laboral: Cada participante dibuja en un papelógrafo su trayectoria (estudios, trabajos informales, cursos) y proyecta dónde quiere estar en 5 años. Esto activa la reflexión sobre el proyecto de vida.

Tarjetas de roles y estereotipos: Se presentarán imágenes de profesiones (conductor, enfermera, programador, estilista) y se discutirá quién "debería" ocupar esos roles según la sociedad, deconstruyendo sesgos de género.

Matriz DOFA colectiva: Construcción conjunta de las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas que perciben los jóvenes para encontrar un empleo digno en la localidad.

Logística y Entregables:

Convocatoria: A través de los aliados estratégicos (colegios, manzanas del cuidado, secretaría de integración, plataformas juveniles) asegurando la representatividad de los perfiles.

Facilitación: Cada grupo focal será liderado por un/a profesional con experiencia en trabajo con jóvenes, trabajo comunitario.

Duración: 3 horas por sesión, en espacios conocidos y accesibles para los jóvenes Casas de la Juventud, colegios, salones comunales dentro de la localidad.

Entregable final del diagnóstico: Un informe ejecutivo que contenga: Perfiles y arquetipos de jóvenes en Ciudad Bolívar,
Barreras priorizadas (transporte, cuidado, discriminación, falta de información, etc.), Motivaciones e intereses (sectores económicos, tipos de contrato, horarios), Recomendaciones para ajustar los módulos de formación y mentoría con base en lo escuchado

9.2 Sistematización de resultados

Una vez finalizado el trabajo de campo (fuentes secundarias y grupos focales), se procederá a estructurar, analizar y dar sentido a toda la información recolectada. Este momento es el puente entre el diagnóstico y el diseño pedagógico; su objetivo es transformar las voces y los datos recolectados en insumos técnicos, claros y accionables para el ajuste y afinación de los módulos de formación y las mentorías.

Objetivo: Consolidar la información cualitativa y cuantitativa obtenida en el diagnóstico para identificar patrones, necesidades específicas y recomendaciones que permitan ajustar la ruta de empleabilidad con un enfoque verdaderamente diferencial y pertinente para la juventud de Ciudad Bolívar.

Metodología y Actividades:

Triangulación de la Información: Se cruzará la data estadística de fuentes secundarias (Ej.: desempleo juvenil por localidad, informalidad) con los hallazgos cualitativos de los grupos focales. Por ejemplo, contrastar la "Falta de oportunidades" mencionada por los jóvenes (Grupos Focales) con los sectores económicos que realmente están creciendo en la localidad (fuente secundaria).

Análisis de Contenido de los Grupos Focales: Se realizará una lectura exhaustiva de las relatorías, los mapas de la realidad, las líneas de vida y las matrices DOFA construidas por los jóvenes. Este análisis buscará:

Categorizar las barreras: Agrupar las dificultades mencionadas (transporte, cuidado, discriminación) para entender su frecuencia e intensidad según el perfil (GF1, GF2, GF3, GF4).

Interpretar las motivaciones: Identificar los sectores económicos de interés, las aspiraciones salariales y las preferencias sobre horarios y tipos de contratación que emergieron en los ejercicios de "Línea de vida" y "Tarjetas de roles".

Detectar sesgos y necesidades latentes: Profundizar en los hallazgos sobre estereotipos de género (GF1 y GF2) y barreras específicas por identidad (GF4) que deberán ser abordadas en los talleres de habilidades blandas y orientación socio-ocupacional.

Construcción de Arquetipos Juveniles Validados: A partir de la información de los 4 grupos focales, se refinarán los perfiles iniciales para crear arquetipos representativos del joven de Ciudad Bolívar (Ej.: "La joven cabeza de familia que busca horarios flexibles", "El adolescente que explora su primera experiencia laboral", "El joven que busca formalizar un oficio tradicional"). Estos arquetipos serán la guía para humanizar el diseño de la formación.

Generación de Recomendaciones Programáticas: El equipo sistematizador traducirá los hallazgos en lineamientos concretos para los siguientes momentos de la ruta. Por ejemplo: "Dado que en el GF1 se identificó la falta de tiempo

como principal barrera, el Módulo 1 debe ofrecer opciones de formación asincrónica o en horarios no convencionales".

Entregable:

Documento de Sistematización y Lineamientos para la Ruta: Este informe, más operativo que el del diagnóstico, contendrá:

- Matriz de Hallazgos por Grupo Focal: Resumen ejecutivo de lo encontrado en cada sesión (GF1, GF2, GF3, GF4).
- Mapa de Barreras y Oportunidades: Clasificación y priorización de los obstáculos y facilitadores para la empleabilidad en la localidad.
- Arquetipos de los Jóvenes Beneficiarios: Descripción detallada de los perfiles tipo a impactar.
- Recomendaciones Curriculares Vinculantes: Ajustes específicos y obligatorios para el diseño de los Módulos de Formación (técnica, blanda y orientación), las mentorías y los talleres, garantizando que la respuesta esté alineada con la realidad diagnosticada.

9.3 Ciclo de Formación certificado: Competencias para la empleabilidad juvenil:

Este ciclo formativo responderá directamente a las barreras, motivaciones y arquetipos juveniles identificados en las fases de Diagnóstico y Sistematización. Su estructura modular permitirá una navegación personalizada, reconociendo que los jóvenes parten de realidades, tiempos y necesidades distintas. El ciclo fortalecerá tanto las habilidades blandas como las habilidades técnicas, brindando herramientas prácticas para la búsqueda efectiva de empleo con énfasis en el uso de plataformas digitales. Su desarrollo se llevará a cabo dentro de la localidad, garantizando el acceso y la proximidad territorial para la población beneficiaria.

Objetivo: Fortalecer las habilidades técnicas, socioemocionales y para la vida de 402 jóvenes de Ciudad Bolívar, mediante un proceso formativo certificado, pertinente y contextualizado, que les permita construir un proyecto de vida sólido y mejorar su empleabilidad.

Principios Rectores del Ciclo (Derivados del Diagnóstico):

- Flexibilidad: Se ofrecerán franjas horarias (mañana, tarde y fines de semana) para adaptarse a jóvenes en la localidad que estudian, trabajan o tienen responsabilidades de cuidado (hallazgo GF1).
- Interculturalidad y Enfoque de Género: Los contenidos y ejemplos incorporarán las realidades diversas (GF4) y promoverán activamente la deconstrucción de estereotipos ocupacionales (GF1 y GF2).
- Aprendizaje Situado: Los ejercicios prácticos, casos y ejemplos se basarán en contextos, oficios y problemáticas reales de Ciudad Bolívar, recogidas en los grupos focales.
- Certificación con Valor: Los módulos están diseñados para que, de manera independiente o conjunta, otorguen certificados de aprovechamiento que sean valorados por el mercado laboral y las instituciones educativas.

9.3.1 CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

Durante esta fase se deberán llevar a cabo las siguientes acciones:

- Convocatoria
- Inscripciones

La población por beneficiar e inscribir está comprendida por 402 jóvenes con edades entre los 14 y 28 años, como parte de esta población las mujeres jóvenes tendrán un porcentaje mínimo de participación del 60%.

9.3.1.1 Convocatoria

El contratista garantizará un proceso de promoción, divulgación socialización en cada UPL de la localidad de Ciudad Bolívar, en los puntos estratégicos como Juntas de Acción Comunal, colegios, Parroquias, Puntos de atención al ciudadano, entre otras. El contratista deberá tener en cuenta las dinámicas de la ruralidad para la convocatoria y divulgación. Este proceso tendrá una duración de quince (15) días después de la presentación pública del proceso contractual.

Es importante que en la divulgación se informen las fechas, horarios y puntos de inscripción a las actividades a realizar, así mismo en cada pieza publicitaria digital se debe especificar la edad y las condiciones de inscripción.

Las especificaciones sobre el contenido del material publicitario digital a utilizar, será definido por la Oficina de comunicaciones de la Alcaldía Local, con el fin de garantizar el cumplimiento del manual de identidad visual de la Alcaldía Mayor de Bogotá, así mismo las piezas publicitarias digitales serán aprobadas por el apoyo a la supervisión designado.

Difusión:

Con el propósito de garantizar el acceso oportuno a la información, la participación comunitaria y la visibilización de las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de inversión, se implementará una estrategia integral de divulgación y comunicación, orientada a promover la participación de la ciudadanía y fortalecer el alcance territorial de las acciones institucionales en la localidad de Ciudad Bolívar.

La difusión del proyecto deberá realizarse en articulación con la Oficina de Prensa y Comunicaciones de la Alcaldía Local de Ciudad Bolívar y, cuando corresponda, con la Oficina de Comunicaciones de la Secretaría Distrital de Gobierno, garantizando el cumplimiento de los lineamientos institucionales vigentes en materia de identidad visual, lenguaje claro, accesibilidad y comunicación incluyente.

Los medios comunitarios y digitales utilizados deberán contar con reconocimiento y presencia territorial, permitiendo fortalecer los procesos de información ciudadana, participación y apropiación comunitaria de las actividades desarrolladas en el marco del proyecto.

9.3.2.1 Inscripciones componente 2.

El contratista garantizará un proceso de inscripción en diferentes puntos estratégicos de la localidad, lo cual se definirá en comité técnico.

Este proceso se deberá realizar durante mínimo UN (1) MES o hasta que se complete la inscripción de los participantes en la **ruta integral de formación y conexión para la empleabilidad juvenil con enfoque diferencial**, los horarios de atención de estos puntos deberán ser concertados y aprobados en comité técnico de acuerdo con la dinámica de los grupos juveniles a impactar (se sugiere que los horarios comprendan desde las 8:00

am hasta las 4:00 pm de lunes a viernes y sábados de 9:00 am hasta las 3:00 pm).

El contratista deberá presentar una propuesta para realizar las inscripciones en la zona rural de la localidad, atendiendo las condiciones particulares del territorio.

El contratista podrá disponer de una plataforma amigable, con acompañamiento para jóvenes con baja alfabetización digital, la cual servirá para el proceso de inscripciones, la cual servirá de insumo para contar con toda la información de cada aspirante.

Para el proceso de inscripción el contratista diseñará y presentará a la supervisión para aprobación, los siguientes formatos:

Formato	Condiciones
Formulario de inscripción	Deberá contener como mínimo: • Nombres y apellidos completos. • Documento de identidad. • Edad. • Dirección y barrio de residencia. • Teléfonos de contacto (mínimo 2). • Correo electrónico (opcional). • Información sobre si pertenece a algún grupo poblacional diferencial (afrodescendientes, indígenas, LGBTI, víctima del conflicto, entre otros), Se deberán adjuntar los soportes correspondientes. • Autorización firmada para uso de datos personales. • Consentimiento Informado, el cual debe ser firmado por el padre, madre o tutor legal en caso de que el interesado sea menor de edad.

El contratista revisará los documentos aportados por las participantes (en tiempo real) en el momento de inscripción, con el fin de establecer la validación de los requisitos, informar al participante su estado dentro de la ruta y si es el caso establecer el mecanismo para que este subsane y no pierda el cupo de inscripción.

Una vez validados los documentos, se les comunicara a todos los inscritos cuál es su estatus definitivo frente a la inscripción en la ruta.

Para el proceso de inscripción, el contratista deberá considerar los riesgos de deserción de los participantes, para ello, inscribirá un numero adicional de jóvenes constituyendo una lista de espera, que le permita reemplazar al participante que deserte.

El contratista deberá garantizar que la estrategia de convocatoria e inscripción incluya ajustes razonables tales como: materiales en lectura fácil, interpretación en lengua de señas colombiana en piezas audiovisuales, puntos de inscripción físicamente accesibles, y acompañamiento personalizado para personas con discapacidad cognitiva o psicosocial durante el proceso de registro.

Rubrica de clasificación de los participantes

Para seleccionar y priorizar a los interesados, que tras ser verificados ostentarán la condición de participantes, una vez validados los documentos y aplicado el proceso de selección, se le comunicara a todos los inscritos su estatus definitivo frente a la ruta, así:

- Interesado: Joven que se postula voluntariamente y entrega documentación inicial.

- Verificado: Cumple requisitos tras revisión técnica.
- Participante: Joven admitido oficialmente.

El contratista debe entregar y depurar la base de datos de los jóvenes inscritos, de acuerdo con el estatus, la cual deberá contener como mínimo las siguientes variables:

- Número de solicitud
- Fecha de inscripción
- Fuente de acceso o nombre de quién remite el caso
- Nombres completos y edad
- Tipo y número de identificación
- Régimen de afiliación a salud
- Identificación con uno o más grupos poblacionales y con enfoque diferencial (Indígenas, Raizales, Rom, Afrodescendientes, Palenqueros, sector LGBTI, Habitantes de calle, Víctimas de conflicto, Población recicladora, entre otros)
- Dirección, barrio y localidad (adjuntando recibo público de agua, luz o gas)
- Mínimo 2 teléfonos de contacto
- Información sobre discapacidad si aplica (tipo y certificado si se posee)
- Participa en un proceso social y/o comunitario de acuerdo con el rol (liderazgo, participante, etc.)
- Observaciones

9.3.2 Estructura Modular:

El ciclo consta de 3 módulos que suman un total de 60 horas de formación. Los jóvenes podrán cursarlos en el orden sugerido, pero se diseñará una ruta de navegación que les permita, por ejemplo, iniciar con el Módulo 2 si tienen una brecha socioemocional más urgente detectada en el diagnóstico.

El ciclo de formación se estructura de la siguiente forma:

ACTIVIDADES	DESARROLLO DE ACTIVIDADES
Módulos	1. Modulo 1: Competencias técnicas y digitales (40 horas): Uso de herramientas digitales y Ofimáticas, diseño gráfico básico orientado a la empleabilidad (para creación de brochures, portafolios digitales, entre otros), ingles aplicado en entrevistas de trabajo, uso de Inteligencia Artificial para la empleabilidad. 2. Modulo 2: habilidades blandas y socioemocionales (10 horas): Comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas, creatividad e innovación, adaptabilidad al cambio, etc. 3. Módulo 3: Orientación socio-ocupacional (10 horas). * Este tercer módulo deberá distribuirse entre las temáticas puntuales de orientación Socio-Ocupacional y un taller denominado **"Taller Manejo de plataformas de búsqueda de trabajo"** descrito metodológicamente en el numeral **8.4** del presente documento.
Tiempo	60 horas
Beneficiarios	402 jóvenes en edades entre los 14 y 28 años, como parte de esta población las mujeres jóvenes tendrán un porcentaje mínimo de participación del 60%

Modalidad	Presencial
Metodología	Se realizarán talleres en la localidad de ciudad Bolívar con una distribución acorde a la estructura por módulos, contenidos temáticos y requerimiento en horas; estos deberán realizarse en horarios concertados con los beneficiarios privilegiando que su realización pueda hacerse el fin de semana para garantizar el desarrollo de los módulos y completando un ciclo de formación de 60 horas. Para la certificación del presente ciclo formativo se deberá completar mínimo el 80 % de asistencia a las formaciones.

Metodología de la Formación:

Talleres Vivenciales y Prácticos: Las sesiones serán dinámicas, con un mínimo de exposición teórica y un máximo de ejercicios prácticos, simulación de roles, juegos y trabajo en casos reales.

Acompañamiento Tutorial: Cada grupo de formación (máximo 25 jóvenes) contará con un/a tutor/a que dará seguimiento a la asistencia, el progreso y la motivación, activando alertas tempranas para prevenir la deserción.

Proyecto Integrador (Opcional): Al finalizar los 3 módulos, los jóvenes podrán presentar un proyecto personal (ej.: un plan de negocios básico, un portafolio de servicios, una mejora para su comunidad) que integre lo aprendido.

Plataforma de Apoyo (Moodle o similar): Los materiales, foros y recursos estarán disponibles en un aula virtual, facilitando el acceso a la información y la comunicación con los formadores.

El contratista deberá garantizar que los espacios de formación, los recursos didácticos y las metodologías pedagógicas sean accesibles para personas con discapacidad, mediante la implementación de ajustes razonables de acuerdo con las necesidades individuales. Esto incluye, entre otros, accesibilidad física de los escenarios (Los ambientes de formación como aulas, talleres o laboratorios deben cumplir con condiciones de accesibilidad arquitectónica: norma NTC 4144), materiales en formatos alternativos, y la disponibilidad de personal de apoyo (como intérpretes de lengua de señas) cuando se requiera y se justifique.

Es indispensable que los profesionales cuenten con experiencia en formación para el trabajo con población juvenil y vulnerable. No solo deben dominar su área técnica, sino tener habilidades pedagógicas y empatía para conectar con las realidades de los jóvenes de la localidad.

Certificación:

Se otorgarán dos tipos de certificados, avalados por la Alianza (por ejemplo, por la alcaldía local y las instituciones educativas/formadoras aliadas):

- Certificado de Asistencia y Aprovechamiento por Módulo: Para quienes completen al menos el 80% de las horas de un módulo y entreguen las actividades propuestas.

- Certificado del Ciclo Completo "Competencias para la Empleabilidad Juvenil": Para quienes aprueben los 3 módulos y, de manera opcional, presenten su proyecto integrador. Este certificado tendrá un mayor valor curricular.

9.4 Taller Manejo de plataformas de búsqueda de trabajo

Este taller busca cerrar la brecha digital aplicada al acceso al empleo formal. Deberá ser complementario y transversal, si bien el Módulo 1 abordó competencias digitales generales, este espacio se enfoca exclusivamente en las herramientas y plataformas donde es posible encontrar ofertas laborales. Responde a hallazgos del diagnóstico como la falta de información sobre canales formales de búsqueda, el desconocimiento de plataformas especializadas y las dificultades para presentar un perfil digital atractivo.

Objetivo: Capacitar a los jóvenes en el uso estratégico de las principales plataformas de búsqueda de empleo (públicas, privadas y sectoriales), para que puedan gestionar de manera autónoma y efectiva su proceso de postulación laboral.

Estructura del Taller:

- Una sesión intensiva, preferiblemente en sábado o contra turno para facilitar la asistencia.
- Modalidad: Virtual y práctico, cada joven debe trabajar en su propio perfil.
- Participantes: Grupos de máximo 25 jóvenes (para garantizar acompañamiento personalizado durante la navegación y creación de perfiles).
- Momento de aplicación: tercera sesión del Módulo 3: Orientación Socio- ocupacional

El taller se estructura en 3 bloques temáticos más un cierre. La metodología es 100% práctica: el formador guía y los jóvenes ejecutaran las actividades simultáneamente en sus equipos.

Bloque 1: El Ecosistema Digital de Empleo

Objetivo: Conocer el mapa de plataformas disponibles y entender cuál(es) se ajustan mejor a cada perfil.

- Tipos de plataformas: Bolsas de empleo generalistas (Computrabajo, Indeed, Elempleo), plataformas públicas (Agencia Pública de Empleo del SENA, Servicio de Empleo de la Alcaldía), plataformas especializadas (sector creativo, tecnología, construcción), redes sociolaborales (LinkedIn). Los jóvenes exploran cada tipo de plataforma y responden: ¿Cuál me sirve más según mi perfil? (Ej.: si soy técnico en sistemas, me enfoco en LinkedIn y plataformas tech; si busco trabajo operativo, en SENA y Elempleo).
- Ventajas y desventajas de cada canal: Alcance, calidad de ofertas, nivel de intermediación, riesgos de fraude.
- Análisis colectivo de una oferta real en cada plataforma para identificar señales de alerta (ofertas falsas, datos solicitados, etc.).

Bloque 2: Creación y Optimización de Perfiles Digitales

Objetivo: Construir o mejorar los perfiles digitales de los jóvenes en las plataformas priorizadas, asegurando que reflejen su perfil ocupacional definido en la mentoría.

- Registro y creación de perfil en Agencia Pública de Empleo: Paso a paso, importancia de completar TODOS los campos. Cada joven se registra (o actualiza) en la Agencia Pública de Empleo del SENA. El formador verifica que los datos estén correctos y completos.
- Hoja de vida en formato plataforma: Cómo traducir la hoja de vida tradicional al formato de cada plataforma (campos, palabras clave, extracto). Los jóvenes suben su hoja de vida a la plataforma y la editan directamente, usando palabras clave del sector al que aspiran.
- LinkedIn básico para jóvenes: Creación de perfil (foto profesional o decente, titular atractivo, resumen, experiencia y educación). Creación o actualización de perfil de LinkedIn. El formador da tips sobre foto, redacción y conexiones iniciales.

Bloque 3: Búsqueda Activa y Postulación Estratégica

Objetivo: Enseñar a buscar ofertas de manera inteligente, filtrar resultados y postularse con calidad, no solo cantidad.

- Búsqueda por palabras clave y filtros: Cómo identificar los términos que usan los reclutadores para cada cargo. Ejercicio: "Si quiero ser auxiliar administrativo, ¿qué palabras clave busco?". Los jóvenes realizan búsquedas en distintas plataformas.
- Lectura crítica de ofertas: Identificar requisitos indispensables vs. deseables, detectar alertas de fraude, interpretar el perfil que busca la empresa. Análisis de 3 ofertas reales (una clara, una confusa, una sospechosa). Discusión grupal.
- Proceso de postulación efectiva: Cómo personalizar la hoja de vida (no enviar la misma para todo), cómo responder preguntas abiertas en el formulario, importancia de la carta de presentación (breve y específica). Cada joven selecciona UNA oferta real acorde a su perfil y se postula durante el taller, con acompañamiento del formador.
- Organización del proceso: Llevar un registro de postulaciones (fecha, empresa, cargo, estado). Se comparte una plantilla simple (Excel o física) para que cada joven organice su búsqueda.

Bloque de Cierre: Tips de Seguridad Digital y varios

- Protección de datos personales: Qué información NO compartir en plataformas. Listado rápido de "sí" y "no".
- Comunicación con reclutadores: Cómo responder mensajes, tono adecuado, tiempos de respuesta. Ejemplos de respuestas adecuadas e inadecuadas.
- Resolución de dudas finales: Espacio abierto para preguntas.

El tallerista deberá tener conocimiento profundo de la Agencia Pública de Empleo, LinkedIn, Computrabajo y demás plataformas nacionales, habilidad para enseñar a públicos con distintos niveles de alfabetización digital (paciencia y claridad), con experiencia en formación de jóvenes.

Nota accesibilidad para personas con discapacidad: Las sesiones de mentoría, los talleres prácticos y la feria de empleabilidad se realizarán en espacios físicamente accesibles y con los apoyos necesarios para garantizar la participación de personas con discapacidad. Se dispondrá de personal capacitado para brindar orientación y apoyo durante estos espacios, y se sensibilizará a los empleadores participantes sobre la importancia de la inclusión laboral y los ajustes razonables en el entorno de trabajo.

9.5 Mentorías personalizadas de orientación laboral:

Este momento constituye un espacio de atención individualizada y confidencial que busca traducir los aprendizajes del ciclo formativo en un plan de acción concreto y realista para cada joven. Mientras la formación trabaja con el grupo, la mentoría pone al individuo en el centro, reconociendo que cada trayectoria, barrera y aspiración es única. Es el puente entre el "ser" (habilidades blandas), el "saber" (competencias técnicas) y el "hacer" (inserción laboral).

Objetivo: Brindar a cada joven beneficiario un espacio de orientación vocacional y laboral personalizada, liderado por profesionales en psicología organizacional o recursos humanos, que le permita definir su perfil ocupacional, construir una hoja de ruta para la búsqueda de empleo y fortalecer su autoconfianza para enfrentar el mundo laboral.

Estructura de la Mentoría:

- Duración: 1 sesión individual de 60 a 90 minutos por beneficiario.
- Modalidad: Presencial (prioritaria para generar vínculo de confianza) con opción de seguimiento virtual breve si se requiere.

- Momento de aplicación Inmediatamente después de finalizado el Módulo 3 (Orientación Socio-Ocupacional), cuando el joven ya cuenta con herramientas de autoconocimiento y conocimiento del mundo laboral.

Dada la sensibilidad de la población y los hallazgos del diagnóstico (GF1: mujeres con responsabilidades de cuidado, GF2: hombres y presión social, GF4: población con enfoque étnico y diversidad), el perfil del mentor es determinante.

La conformación del equipo de la mentoría debe corresponder a la diversidad de los jóvenes (hombres y mujeres, con experiencia en distintos sectores económicos) para ofrecer la posibilidad de elección al beneficiario si así lo requiere (por ejemplo, una joven del GF1 puede sentirse más cómoda siendo orientada por una mujer que comprenda las dinámicas de cuidado).

Ruta Metodológica de la Sesión de Mentoría

La sesión única de 60-90 minutos se estructura en 5 fases, integrando herramientas del diagnóstico (como la línea de vida) y nuevos insumos:

- **Fase 1:** Rapport (comunicación basada en establecer una conexión emocional, sintonía y confianza mutua con otra persona) y Contextualización (10 min): Recepción del joven, explicación del propósito del espacio (no es una evaluación, es un apoyo).

  Revisión conjunta de la trayectoria del joven en la ruta: ¿cómo le fue en los módulos? ¿Qué fue lo más significativo? ¿Qué dudas le quedaron?

- **Fase 2:** Perfilamiento Ocupacional Integrado (20 min)
  A partir del diálogo y apoyado en una ficha técnica, el mentor explora y consolida:

  Formación y experiencia: Estudios formales, cursos, trabajos previos (formales e informales).

  Habilidades duras y blandas: Identificadas en los módulos de formación y auto percibidas por el joven.

  Intereses y motivaciones: Sectores económicos de preferencia, tipos de actividad que disfruta, condiciones laborales deseadas (horario, distancia, tipo de contrato).

  Barreras específicas: Cuidado de hijos, personas dependientes, limitaciones de movilidad, horarios disponibles, situaciones de discriminación percibida.

  Habilidades de búsqueda de empleo: ¿Sabe dónde buscar? ¿Tiene hoja de vida actualizada? ¿Ha tenido malas experiencias en entrevistas?

- **Fase 3:** Análisis DOFA Personal (15 min)
  Construcción conjunta de una matriz DOFA individual que complementa la matriz colectiva del diagnostico

  Factores internos, factores externos, fortalezas:

  Positivos: ¿Qué sé hacer bien? ¿Qué me diferencia?; Oportunidades: Sectores que contratan, programas de formación, redes de contacto.

Negativos: Debilidades: ¿Qué me falta? ¿Qué me cuesta? (Ej.: manejo del estrés, inglés). Amenazas: Competencia, requisitos excluyentes, situación económica del sector.

- **Fase 4:** Plan de Acción Personalizado (20 min)
  A partir del perfil y el DOFA, se construye una hoja de ruta concreta con:

  Objetivo laboral a corto plazo (3-6 meses): Definición realista (ej.: "conseguir un trabajo formal de medio tiempo en servicios", "ingresar a un tecnólogo en programación").

  Acciones concretas: Mejorar la hoja de vida, postularse a 5 ofertas específicas por semana, contactar a un familiar que trabaja en el sector, etc.

  Identificación de ofertas concretas: El mentor puede compartir 2 o 3 vacantes reales que se ajusten al perfil del joven en ese momento.

  Preparación para la entrevista: Tips personalizados según las debilidades detectadas (Ej.: "a ti te cuesta hablar de ti mismo, practiquemos una presentación de 1 minuto").

- **Fase 5:** Cierre y Motivación (5-10 min)
  Síntesis de lo trabajado.

  Recordatorio de los próximos pasos en la ruta (Taller de plataformas, Feria de empleabilidad).

  Compromiso mutuo: el joven se compromete a avanzar en su plan; el mentor (o el programa) se compromete a hacer seguimiento en la feria y en las etapas posteriores.

Entregable: Informe Personalizado de Orientación Ocupacional: Para cada beneficiario, el mentor deberá diligenciar un informe confidencial que tendrá dos funciones: 1) Servir como memoria para el joven, 2) Alimentar la base de datos del programa para el seguimiento. El informe debe ser claro, respetuoso y útil.

Estructura del Informe:

- Datos básicos del beneficiario: (Nombre, documento, edad, contacto)
- Perfil Ocupacional Sintético:
- Formación y experiencia clave.
- Principales fortalezas identificadas.
- Áreas de mejora o necesidades de formación complementaria.
- Análisis de Barreras y Facilitadores:
- Principales barreras para la empleabilidad (según la sesión).
- Facilitadores o apoyos con los que cuenta.
- Plan de Acción Consensuado:
- Objetivo laboral acordado.
- Acciones concretas a realizar por el joven (con plazos sugeridos).
- Recomendaciones específicas del mentor (ej.: "Se sugiere que se postule a convocatorias de formación en ventas", "Requiere apoyo para mejorar su presentación personal en entrevistas").
- Observaciones y Alertas: (Ej.: "Joven manifiesta interés, pero mucha inseguridad, requiere refuerzo en autoestima", "Requiere flexibilidad horaria por cuidado de hijos menores").
- Fecha y firma del mentor/a.

Uso del informe: Una copia se entrega al joven (en formato digital o impreso, según prefiera). Otra copia (con datos anonimizados para análisis agregado) queda en el sistema del programa para el seguimiento y la medición de impacto. Estos insumos, agregados, permitirán ajustar futuras versiones de la ruta y evidenciar resultados ante los aliados.

Agendamiento:Las sesiones deben programarse con flexibilidad horaria (incluyendo sábados o tardes) para responder a las realidades de los jóvenes (Considerando posibles conclusiones de los GF1 y GF3 principalmente).

Espacio físico: Debe ser un espacio cerrado, privado, que garantice la confidencialidad, pero acogedor. No una oficina fría, pueden ser las mismas Casas de la Juventud o salones adecuados.

Relación mentor/beneficiarios: Cada mentor podrá atender máximo 80 jóvenes (considerando 90 min por sesión más tiempo de diligenciamiento de informes).

Nota accesibilidad para personas con discapacidad: Las sesiones de mentoría, los talleres prácticos y la feria de empleabilidad se realizarán en espacios físicamente accesibles y con los apoyos necesarios para garantizar la participación de personas con discapacidad. Se dispondrá de personal capacitado para brindar orientación y apoyo durante estos espacios, y se sensibilizará a los empleadores participantes sobre la importancia de la inclusión laboral y los ajustes razonables en el entorno de trabajo.

9.6 Feria de empleabilidad con metodología networking

La feria estará diseñada como un encuentro humano y estratégico donde las personas beneficiarias no solo entregan hojas de vida, sino que activan redes, practican su discurso y establecen contactos significativos con empleadores. Esta feria será organizada junto al equipo de participación de la ALCB, lo cual permitirá mayor incidencia en la localidad.

Objetivo: Facilitar el encuentro directo y de calidad entre los 402 jóvenes beneficiarios y empresas/organizaciones con ofertas laborales reales, mediante una metodología de networking estructurado y acompañamiento personalizado que aumente las probabilidades de vinculación laboral.

- Duración: 1 día (8 horas)
- Lugar: Espacio amplio, accesible y conocido en Ciudad Bolívar (puede ser un colegio grande, una casa de la juventud, un salón comunal de gran capacidad o un espacio prestado por un aliado). Debe tener buena conexión a internet y estar cerca de rutas de transporte.
- Participantes: Los 402 beneficiarios que han completado los momentos anteriores.
- Empresas: Entre 20 y 30 empresas/organizaciones con ofertas laborales reales, de distintos sectores y tamaños (grandes, pymes, cooperativas, economía popular).
- Instituciones educativas y de formación: Oferta complementaria para quienes no logren empleo inmediato.
- Equipo de profesionales que acompañan a los jóvenes durante toda la feria.
- Metodología central: Networking estructurado No es una fila para entregar hojas de vida; es una secuencia de encuentros planificados o semidirigidos.

Componentes de la Feria:

A. **Preparación de la Feria:** Preparación y Conexión (Semana previa)

- Caracterización de ofertas laborales: Se deben recopilar con antelación las vacantes de cada empresa y se construye una matriz de ofertas.
- Preselección y match inicial: Analizar cuáles son los perfiles y ofertas destacables

- Sensibilización a empresas: Sesión breve con las empresas participantes para contextualizarlas sobre el perfil de los jóvenes (sus fortalezas, sus barreras, sus contextos) y la importancia de un trato respetuoso y empático.

B. Durante la Feria: Estructura del Evento

La feria se organiza garantizando 3 ámbitos simultáneos y complementarios:

1. Zona de Networking Empresarial

- Disposición: Las empresas tienen stands, pero no como barrera. Se dispondrán en círculo o en islas para facilitar la circulación y el contacto visual.
- Dinámica: Se deberá evitar la lógica de "entregar hoja de vida y salir". Cada empresa tiene un representante de talento humano con capacidad de realizar entrevistas rápidas o preentrevistas.
- Turnos Se manejan turnos para evitar aglomeraciones.
- Apoyo visual: Cada stand tiene información clara de las vacantes (cargos, requisitos).

2. Zona de Oportunidades Complementarias

Este espacio debe ofrecer las siguientes alternativas:

- Oferta educativa Stands de SENA, universidades, institutos técnicos con programas flexibles.
- Oferta de emprendimiento: Información sobre rutas de formalización, capital semilla, ferias de emprendedores.
- Oferta de bienestar: Información sobre salud mental, derechos laborales, afiliación a salud y pensión.

9.7 Seguimiento de impacto y empleabilidad a los jóvenes beneficiarios

Una vez finalizada la ejecución de los momentos 1 a 6 por parte del contratista responsable del piloto, la continuidad del proceso y la medición de su efectividad en el tiempo quedan a cargo de la Alcaldía Local de Ciudad Bolívar. En este sentido, la Administración Local asume la responsabilidad de realizar un seguimiento periódico a la inserción laboral y la trayectoria de los jóvenes beneficiarios, en articulación con la ruta de empleabilidad distrital y utilizando los instrumentos y contactos consolidados durante la fase intensiva del programa. Este seguimiento, que se activará en ciclos trimestrales durante el año posterior a la intervención, permitirá no solo verificar el impacto real de la formación y la feria de empleabilidad, sino también identificar oportunidades de mejora para futuras versiones de la ruta, así como evidenciar los resultados concretos ante los diferentes actores y aliados estratégicos del territorio.

La Alcaldía Local, a través de su equipo de seguimiento o en coordinación con las entidades distritales competentes (como la Secretaría de Desarrollo Económico o la Agencia Pública de Empleo), contactará a los jóvenes beneficiarios para actualizar su situación laboral, indagar sobre su percepción de la utilidad de la ruta y conocer las posibles barreras remanentes para su vinculación laboral formal. Los resultados de este ejercicio serán sistematizados en informes de avance y en un informe final de impacto, que será socializado ampliamente en la localidad. Esta difusión de resultados no solo cumple un propósito de transparencia y rendición de cuentas, sino que también busca posicionar el modelo piloto como una experiencia exitosa y replicable, fomentando el reconocimiento de los jóvenes de Ciudad Bolívar como sujetos de derecho con capacidad demostrada para transformar sus realidades cuando existen oportunidades pertinentes y bien orientadas.

En los formatos seguimiento se incluirán variables que permitan identificar la condición de discapacidad si la hubiere y los ajustes requeridos por cada beneficiario. La información será utilizada exclusivamente para garantizar la provisión de ajustes razonables y para medir el impacto del proyecto en esta población.

10 BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES

La inclusión de criterios ambientales en el presente proceso tiene como propósito fomentar prácticas sostenibles y mitigar el impacto ambiental derivado de las actividades de la Alcaldía Local. Del mismo modo, se busca que los contratistas y/o proveedores adopten medidas orientadas a reducir su huella ecológica, promover el uso responsable de los recursos y garantizar el cumplimiento de la normatividad ambiental aplicable.

En este sentido, el contratista y/o proveedor se compromete con el Fondo de Desarrollo Local de Ciudad Bolívar a cumplir estrictamente con los lineamientos y directrices en materia de sostenibilidad ambiental, en particular los siguientes:

- Dar cumplimiento a lo establecido en la *Guía de Compras Públicas Sostenibles* del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en los aspectos que resulten pertinentes.
- Atender lo dispuesto en la *Guía de Contratación Sostenible* (Código GCO-GCI-IN001) expedida por la Secretaría Distrital de Gobierno de Bogotá, especialmente lo señalado en la Ficha No. 9. Impresión de folletos y publicaciones, Ficha No. 17. Servicios integrales técnicos, operativos y logísticos para la realización de las actividades de bienestar (capacitaciones, eventos, talleres, entre otros) y Ficha No. 26. Criterios sostenibles para incluir en otros procesos de manera voluntaria, conforme a los numerales que resulten aplicables al objeto y a las obligaciones contractuales.
- Fomentar el uso de medios digitales para la comunicación, registro, asistencia y presentación de informes, evitando impresiones innecesarias.
- En lo posible preferir formato digital para las memorias, registros de las visitas, recolección y sistematización de información.
- El contratista deberá dar estricto cumplimiento al Decreto Distrital 317 de 2021, mediante el cual se reglamenta el Acuerdo Distrital 808 de 2021, que establece medidas para la reducción progresiva en la adquisición y consumo de plásticos de un solo uso en las entidades del Distrito Capital.

Como parte del cumplimiento de las buenas prácticas ambientales, el proponente deberá anexar a su oferta el Formato de Compromiso de Buenas Prácticas Ambientales, debidamente diligenciado y firmado. En dicho documento, el proponente se obligará a acatar los lineamientos y directrices señalados en este numeral, así como aquellos preestablecidos en el citado formato. Este compromiso hará parte integral del presente anexo técnico.

11 SUPERVISOR

La supervisión del contrato será ejercida por el/la alcaldesa o Alcalde Local o por quien este designe como su Apoyo o contrate.

El supervisor y/o su Apoyo ejercerán sus obligaciones conforme a lo establecido en el Manual de Contratación Local y el Manual de Supervisión e Interventoría de la Secretaría Distrital de Gobierno y están obligados a vigilar permanentemente la correcta ejecución del objeto contratado. El supervisor deberá realizar un seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico sobre el cumplimiento del objeto del contrato, en concordancia con el artículo 83 de la Ley 1474 de 2011.

Para tal fin deberán cumplir con las facultades y deberes establecidos en la referida ley y las demás normas concordantes vigentes.

El alcalde Local, podrá variar unilateralmente la designación del supervisor, comunicando su decisión por escrito al CONTRATISTA y al anterior supervisor.
En ningún caso el supervisor del contrato podrá delegar la supervisión en un tercero.

Proyecto: Maira Alejandra Esguerra Bautista– Contratista Planeación Social ALCB Alejandra Esguerra
Reviso: Fabian Arcos Muñoz - Contratista Planeación Social ALCB Fabian Arcos M