ESTUDIO PREVIO
CONVENIOS DE ASOCIACIÓN

DATOS GENERALES:	
Fecha emisión estudio	Agosto de 2026
Dependencia que elabora el estudio	Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo Subdirección de Empleo y Formación
Nombre del director que presenta el estudio y de los miembros del equipo técnico que participaron en su elaboración:	GUILLERMO ALARCÓN PLATA Director de Desarrollo Empresarial y Empleo BIBIANA MARÍA QUIROGA FORERO Subdirectora de Empleo y Formación
Ítem(s) del plan de contratación:	El servicio que se pretende contratar se encuentra contenido en el Plan Anual de Adquisiciones de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, de conformidad con lo señalado en el art. 2.2.1.1.1.4.1 del Decreto Nacional 1082 de 2015. Línea de contratación 2026: 8163010
Objeto del convenio:	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y operativos para implementar procesos de formación técnica complementaria dirigidos a personas de cincuenta (50) años o más residentes en Bogotá y de acciones de mitigación de barreras de acceso y permanencia, con el fin de fortalecer sus competencias técnicas, sectoriales y transversales y contribuir a su empleabilidad, inclusión productiva y generación de ingresos.
Tipo de convenio:	Convenio de Colaboración: Convenio con entidades sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso segundo del artículo 355 de la Constitución Política y el Decreto 092 de 2017 (modalidad aplicable: el contrato se rige por los artículos 2, 3 y 4 del Decreto 092 de 2017)
Proyecto de inversión y/o rubro de funcionamiento:	8163 – Fortalecimiento de la ruta integral de formación y empleo en Bogotá

Valor del convenio (Presupuesto Oficial) y composición de los aportes:	El valor total estimado del presente convenio asciende a **MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS VEINTIDÓS PESOS MCTE ($1.399.454.322)**

ELEMENTOS DEL ESTUDIO

1. Descripción de la necesidad que la entidad pretende satisfacer con el convenio a suscribir

1.1. Antecedentes

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) se creó mediante el Acuerdo 257 de 2006 del Concejo de Bogotá, norma que estableció las bases estructurales, organizacionales y funcionales de los organismos del Distrito Capital. En desarrollo de ese mandato, el Decreto Distrital 651 de 2025, por el cual se expidió el Decreto Único del Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo, asignó en el artículo 19 a la Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo las siguientes funciones:

1. Asesorar al despacho en la formulación de políticas, planes, programas y proyectos encaminados a impulsar el desarrollo empresarial y optimizar la intermediación laboral de la ciudad, en coordinación con entidades adscritas y otras entidades públicas y privadas.
2. Formular y liderar la implementación de políticas públicas, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo empresarial mediante la consolidación del ecosistema de emprendimiento de la ciudad, el fortalecimiento empresarial, la formalización, la mejora de la competencia, la intermediación de los mercados, el acceso al financiamiento, la inclusión financiera y en la ciudad.
3. Formular y liderar la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a optimizar el funcionamiento del mercado laboral, para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
4. Coordinar y articular la formulación, implementación y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos de su competencia en las instancias y con las entidades públicas y privadas del orden nacional, departamental, municipal, distrital, sectorial, intersectorial y local.
5. Mantener y establecer relaciones institucionales permanentes con el sector empresarial, gremios y gobierno nacional sobre los temas de su competencia para apoyar el desarrollo empresarial, el emprendimiento y el mejoramiento del mercado laboral en la ciudad.
6. Realizar el seguimiento de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de su competencia.
7. Las demás que le sean propias o asignadas de acuerdo a la naturaleza de la dependencia.

Aunado a lo anterior, el artículo 21 del mismo decreto asignó a la Subdirección de Empleo y Formación - dependencia directamente responsable de la ejecución del presente convenio, las siguientes funciones:

1. Diseñar, estructurar y promover la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo en el Distrito capital para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

2. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al fortalecimiento de la oferta de trabajo por medio de acciones encaminadas a mejorar la formación del talento humano.
3. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al incremento de la demanda de trabajo a través de acciones que permitan la articulación efectiva con las necesidades del tejido productivo de la ciudad para incrementar la inserción laboral, disminuir el desempleo friccional y apoyar la productividad de las empresas de la ciudad.
4. Gestionar y promocionar en diferentes instancias las marcas ciudad asociadas a empleo, formación para el trabajo e intermediación, para su posicionamiento y el fortalecimiento de las iniciativas de política relacionadas con el mercado laboral de la ciudad.
5. Promover la democratización de las oportunidades en la colocación laboral de las entidades del Distrito Capital a través de herramientas que permitan apoyar el acceso de toda la población a oportunidades laborales, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
6. Promover y sensibilizar sobre los derechos laborales de la población a los actores del mercado laboral de la ciudad mediante la divulgación de información que contribuya a mejorar el acceso a trabajo decente.
7. Las demás que le sean propias o asignadas de acuerdo a la naturaleza de la dependencia.

Estas funciones constituyen el fundamento misional y de competencias que faculta a la SDDE para suscribir la presente contratación, atendiendo que a través de esta, se busca impulsar programas y actividades de interés público de acuerdo con el Plan de Desarrollo de Bogotá, en los términos del artículo 355 de la Constitución Política.

Sobre el particular se destaca que, en el marco del Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 "Bogotá Camina Segura", adoptado mediante el Acuerdo Distrital 927 del 7 de junio de 2024, la SDDE formuló el Proyecto de Inversión *8163 Fortalecimiento de la ruta integral de formación y empleo en Bogotá*, inscrito en el Banco Distrital de Programas y Proyectos, con la cual se pretende ampliar la formación y las capacidades de la ciudadanía, promoviendo, en principio, los derechos de personas en situación de debilidad manifiesta o indefensión, específicamente de aquellas personas mayores de 50 años, mujeres y jóvenes.

En este contexto, la implementación del Programa Experta +50 constituye una actividad de interés público, en tanto desarrolla las apuestas del Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura" orientadas al fortalecimiento de la empleabilidad, la formación para el trabajo, la inclusión productiva y la reducción de brechas de acceso al mercado laboral para poblaciones con mayores dificultades de inserción laboral.

Así mismo, contribuye al cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", relacionados con el fortalecimiento del capital humano, el aprendizaje a lo largo de la vida, la promoción del trabajo decente, la inclusión productiva y la generación de oportunidades para poblaciones que enfrentan barreras para acceder al empleo. En consecuencia, el presente convenio se orienta al desarrollo de una actividad de interés público que materializa políticas, programas y proyectos previstos en los instrumentos de planeación nacional y distrital, en los términos del artículo 355 de la Constitución Política y del Decreto 092 de 2017.

En desarrollo de estas apuestas de política pública, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico adelanta estrategias orientadas a fortalecer la articulación entre la oferta y la demanda laboral, mediante acciones de formación para el trabajo y fortalecimiento de competencias que respondan a las necesidades del sector productivo y favorezcan la inclusión productiva de la población. Este proyecto tiene como propósito la articulación entre la oferta y la demanda laboral para promover la colocación de personas desocupadas en el Distrito Capital, atendiendo brechas estructurales relacionadas con desigualdades en el acceso al empleo y limitaciones en la pertinencia de la formación. De acuerdo con el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, la tasa global de participación de las personas mayores de 50 años aumentó del 49,9 % al 53,0 % entre 2023 y 2024, lo que evidencia un mayor interés de esta población por permanecer o reincorporarse al mercado laboral y la necesidad de fortalecer estrategias de formación pertinentes que respondan a las necesidades del sector productivo.

En este contexto se ha concebido la estrategia Experta+50, como un proceso de formación dirigido a personas mayores de 50 años que contribuyen e impactan el fortalecimiento de la oferta laboral de la ciudad, y que al ocuparse contribuyen con el cierre de brechas de talento humano y a la promoción de oportunidades de inclusión productiva para una población que enfrenta barreras específicas de acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Este programa responde a las necesidades de talento humano identificadas por el sector productivo y contribuye al cierre de brechas de competencias requeridas por el mercado laboral, en concordancia con la Encuesta de Demanda Laboral del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, la cual evidencia dificultades para cubrir vacantes por falta de candidatos con las competencias requeridas.

Debe observarse que la reinserción laboral fortalece las competencias de tipo técnico y transversal de las personas mayores de 50 años, promoviendo su permanencia y movilidad en el mercado laboral. Mediante procesos de formación complementaria alineados con las necesidades del sector productivo; esta estrategia busca ampliar sus oportunidades de empleo y movilidad laboral y contribuir a la reducción de las barreras de ingreso y permanencia en el empleo asociadas a la edad. Asimismo, aporta al cumplimiento de la meta distrital de alcanzar 60.100 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas, las cuales constituyen un mecanismo para reconocer formalmente los aprendizajes adquiridos, fortalecer el perfil ocupacional de los participantes y mejorar sus posibilidades de acceder, permanecer o reincorporarse al mercado laboral.

Asimismo, el proyecto contribuye al cumplimiento del Objetivo Estratégico No. 3 del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Confía en su Potencial” y del Programa 19 “Desarrollo empresarial, productividad y empleo”, mediante el fortalecimiento de las competencias laborales y habilidades para el empleo de las personas mayores de 50 años. De esta manera, la intervención promueve el aprovechamiento del talento y la experiencia de esta población, aportando al fortalecimiento de la productividad, la inclusión laboral y el desarrollo económico de la ciudad.

De igual forma, esta iniciativa se encuentra alineada con los compromisos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En particular, contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, Educación de Calidad; 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico; y 9, Industria, Innovación e Infraestructura, al promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, fortalecer la

empleabilidad de poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral y contribuir al desarrollo del talento humano requerido para una economía más productiva e inclusiva. Así, el presente contrato aporta al cumplimiento de las siguientes metas:

Tabla 1. Aporte del Convenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS	META ODS	JUSTIFICACIÓN DE IMPACTO
ODS 4 – Educación de calidad	Meta 4.4. Aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias pertinentes, incluyendo técnicas y profesionales, para el empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.	La contratación fortalece competencias laborales, digitales y habilidades para el empleo de personas mayores de 50 años, contribuyendo a su actualización y adaptación a las demandas actuales del mercado laboral.
	Meta 4.5. Eliminar las disparidades de género y asegurar el acceso equitativo a todos los niveles de enseñanza para las personas vulnerables.	Promover el acceso equitativo a oportunidades de formación para personas mayores de 50 años, en especial a mujeres, que enfrentan barreras particulares para acceder a procesos de capacitación y actualización de competencias.
ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen el empleo productivo, el trabajo decente, el emprendimiento y la formalización de microempresas y PYMES.	El fortalecimiento de competencias y la mitigación de barreras de acceso y permanencia contribuyen a mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 50 años y favorecen su participación en empleos productivos y de calidad.
	Meta 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para mujeres y hombres, incluidos jóvenes y personas con discapacidad.	La contratación busca reducir las barreras asociadas a la edad en el acceso al empleo, promoviendo mayores oportunidades de inserción, reinserción y movilidad laboral para las personas mayores de 50 años.
ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Meta 9.1 Promover una industrialización inclusiva y sostenible, y aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al PIB.	La contratación fortalece el talento humano requerido por sectores estratégicos de la economía bogotana, contribuyendo a la disponibilidad de personal capacitado y al aprovechamiento de la experiencia y conocimiento de las personas mayores de 50 años.

Fuente: Elaboración propia.

En línea con los objetivos anteriormente descritos, al tenor de lo prescrito en el artículo 355 superior, el proyecto contribuye al cumplimiento de las siguientes metas del Plan Distrital de Desarrollo y del Proyecto de Inversión:

Tabla 2. Metas PDD y metas del proyecto 8163

Proyecto de Inversión	Meta Plan	Meta Proyecto	Magnitud programada	Magnitud a impactar con el presente convenio	Porcentaje de ejecución	Justificación de impacto en la meta
8163 – Fortalecimiento de la ruta integral de formación y empleo en Bogotá	Lograr 60.100 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencia en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.	Lograr 60.100 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencia en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años[1]	18.059 certificaciones en formación para el trabajo.[2]	334 Certificaciones de formación complementaria	1.84% sobre la Magnitud programada para el 2026[3]	Lograr la certificación de 334 personas mayores de 50 años mediante procesos de formación complementaria para el trabajo, enfocados en el fortalecimiento de competencias laborales, digitales y habilidades para el empleo en sectores con demanda de talento humano en Bogotá.

Fuente: Elaboración propia.

[1] Corresponde a la meta del cuatrienio según el Plan Distrital de Desarrollo.

[2] Corresponde a la meta anualizada de conformidad con el presupuesto asignado a la Subdirección de Empleo y Formación, en concordancia con la meta cuatrienio.

[3] El 98,15% restante corresponde a los demás programas de formación con los que cuenta la Subdirección de Empleo y Formación.

De la problemática de política pública identificada: una respuesta multinivel obligatoria

Las personas mayores de cincuenta (50) años enfrentan barreras para acceder, permanecer y movilizarse en el mercado laboral, asociadas, entre otros factores, a la desactualización de competencias, las brechas digitales, estereotipos asociados a la edad y las limitadas oportunidades de formación pertinente y aprendizaje a lo largo de la vida. Estas condiciones afectan sus posibilidades de inclusión productiva y justifican la intervención del Estado mediante estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias y la generación de oportunidades de empleo.

Con fundamento en lo expuesto, la respuesta a los desafíos planteados no es opcional, sino una obligación derivada de un marco normativo y de política pública robusto, articulado en los niveles internacional, nacional y distrital, que orienta la acción del Estado colombiano y, en particular, de la SDDE.

A nivel internacional, Colombia aprobó, mediante la Ley 2055 de 2020, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (OEA, 2015), la cual reconoce el derecho al trabajo digno y decente, así como el derecho a la educación a lo largo de la vida. Asimismo, la Década del Envejecimiento Saludable 2021–2030, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y liderada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), establece una agenda mundial orientada a fortalecer las capacidades de las personas mayores y combatir la discriminación etaria (OMS, 2020; OPS, 2021).

En materia de formación, la Recomendación 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, exhorta a los Estados miembros a garantizar igualdad de acceso a la formación a lo largo de la vida, con especial atención a poblaciones en mayor riesgo de exclusión (OIT, 2004). Por su parte, la Recomendación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre Envejecimiento y Políticas de Empleo subraya que la formación constituye la intervención más eficaz para promover la empleabilidad de los trabajadores mayores, siempre que se diseñe de manera modular, flexible y adaptada a las necesidades de aprendizaje de los adultos (OCDE, 2024).

A nivel nacional, la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022–2031, adoptada mediante el Decreto 681 de 2022 y liderada por el Ministerio de Salud y Protección Social, estableció como uno de sus seis ejes estratégicos la educación, formación e investigación para enfrentar el desafío del envejecimiento y la vejez, con líneas de acción específicas orientadas a fomentar el aprendizaje en la vejez, promover el acceso a las TIC y la alfabetización digital, e impulsar la formación a lo largo de la vida (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022). De manera complementaria, los ejes 1 (Superación de la dependencia económica) y 5 (Envejecimiento saludable para una vida productiva en la vejez) reconocen explícitamente la necesidad de fortalecer competencias laborales y promover oportunidades de generación de ingresos para esta población.

A nivel distrital, el Acuerdo 254 de 2006 sentó las bases de la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez en Bogotá D.C. 2010–2025 (PPSEV), cuya finalidad es garantizar el ejercicio pleno de los derechos

de las personas mayores, incluido el derecho al trabajo, la generación de ingresos y la formación a lo largo de la vida. Este marco se proyecta y robustece en el Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 Bogotá Camina Segura (Acuerdo Distrital 916 de 2024), cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas mediante el aumento de la seguridad, la inclusión, la libertad y la igualdad de oportunidades. Particularmente, el eje Confía en su Potencial prioriza la inclusión productiva y la generación de oportunidades de empleo para poblaciones que enfrentan mayores barreras de acceso al mercado laboral, dentro de las cuales se encuentran las personas mayores de 50 años (Secretaría Distrital de Planeación, 2024).

En coherencia con lo anterior, y como instrumento de materialización presupuestal y operativa de estos lineamientos, la SDDE formuló el proyecto de inversión No. 8163 – BPIN 2024110010271 Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C., cuyo objetivo es robustecer la articulación entre la oferta y la demanda laboral para promover la colocación de personas desocupadas en el Distrito Capital, atendiendo brechas estructurales relacionadas con desigualdades en el acceso al empleo y limitaciones en la pertinencia de la formación.

Buenas prácticas y evidencia internacional sobre formación para personas mayores

La evidencia internacional respalda con contundencia la pertinencia de programas de formación técnica complementaria dirigidos a personas mayores de 50 años. La OCDE concluye que las medidas de formación superan en eficacia a otras políticas activas de empleo —incluidos los subsidios salariales— para promover la inserción laboral de los trabajadores mayores, especialmente cuando se complementan con servicios de orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo. La misma fuente destaca que la formación dirigida a esta población debe ser inclusiva, accesible, de corta duración, modular y flexible, y debe incorporar metodologías adaptadas al aprendizaje del adulto, en línea con un enfoque andragógico[4] (OCDE, 2024).

La OIT, en sus análisis sobre trabajo decente y envejecimiento, subraya que la formación profesional es un elemento clave para promover la empleabilidad y la actividad económica de las personas mayores, y recomienda articular la oferta formativa con las dinámicas del sector productivo y con servicios complementarios que mitiguen las barreras de acceso (OIT, 2023). Por su parte, la CEPAL ha documentado que la inversión en formación para personas mayores constituye una palanca estratégica para reducir la dependencia económica, prevenir la pobreza en la vejez y aprovechar el potencial productivo de un segmento poblacional creciente (CEPAL y OIT, 2018).

En el contexto anteriormente descrito, se desarrolla la estrategia Experta +50, orientada a fortalecer las competencias laborales de tipo técnico y transversal de las personas mayores de 50 años, promoviendo su permanencia, reinserción y movilidad en el mercado laboral. Mediante procesos de formación complementaria alineados con las necesidades del sector productivo; esta estrategia busca ampliar sus oportunidades de empleo y movilidad laboral y contribuir a la reducción de las barreras de ingreso y permanencia en el empleo

[4] Modelo orientado a la educación de adultos, que reconoce su experiencia previa, privilegia el aprendizaje práctico y promueve la autonomía del participante.

asociadas a la edad. Asimismo, aporta al cumplimiento de la meta distrital de alcanzar 60.100 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas, priorizando la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.

1.2. Identificación de la necesidad

La necesidad de implementar procesos de formación técnica complementaria dirigidos a personas mayores de 50 años en el marco del programa *Experta +50* responde a las brechas estructurales que enfrenta esta población para acceder, permanecer y avanzar en el mercado laboral. A pesar de representar más de 2,2 millones de personas en Bogotá y constituir un segmento con una participación significativa en la actividad económica de la ciudad, las personas mayores de 50 años continúan enfrentando los niveles más altos de informalidad, tiempos más prolongados de búsqueda de empleo, dificultades para la actualización de competencias y barreras asociadas a la edad en los procesos de contratación. Estas condiciones limitan el aprovechamiento de su experiencia y reducen sus oportunidades de inclusión productiva.

Al respecto, tal como se desarrolla en detalle en el Anexo Técnico, el diagnóstico evidencia que las personas mayores de 50 años enfrentan brechas estructurales de acceso al empleo, actualización de competencias y acceso a oportunidades de formación, las cuales se sustentan en la información estadística y técnica que se resume a continuación:

Estas brechas se manifiestan en varios niveles interrelacionados. En primer lugar, persisten rezagos en la actualización de competencias laborales con énfasis en habilidades digitales, particularmente en una población cuya formación inicial se realizó en contextos productivos y tecnológicos sustancialmente distintos a los actuales. Los cambios acelerados en los procesos de trabajo, la digitalización de servicios y la creciente demanda de habilidades tecnológicas han generado una distancia entre las capacidades disponibles y las requeridas por el mercado laboral contemporáneo. Esta situación se ve reforzada por las menores trayectorias educativas de esta población frente a otros grupos etarios, especialmente en educación media y secundaria, lo que constituye un punto de partida desfavorable para responder a las exigencias actuales del mercado laboral (DANE, 2024).

En segundo lugar, las personas mayores de 50 años, enfrentan barreras de acceso a oportunidades de formación pertinentes y adaptadas a sus características de aprendizaje, dado que buena parte de la oferta existente no incorpora metodologías especializadas para población adulta ni esquemas suficientemente flexibles para responder a sus necesidades. Sobre el particular, la SDDE llevó a cabo un diagnóstico, el cual fue complementado con un grupo focal con Instituciones de Educación Superior, donde se evidenció que la oferta existente no incorpora de manera sistemática metodologías andragógicas, estrategias de flexibilización ni mecanismos de mitigación de barreras para personas mayores de 50 años, lo que limita su acceso, permanencia y culminación en procesos de formación. El análisis detallado de esta brecha se desarrolla en el Anexo Técnico.

En tercer lugar, persisten sesgos etarios que dificultan la vinculación laboral formal, aún cuando esta población cuenta con experiencia acumulada, habilidades socioemocionales diversas y conocimientos valiosos para las organizaciones. En Bogotá, el 44,7 % de las personas ocupadas mayores de 50 años trabaja por cuenta propia; la contratación verbal aumentó del 22,8 % al 26,3 % en un año y el tiempo promedio de búsqueda de empleo pasó de 67,4 a 78,3 semanas, evidenciando las dificultades que enfrenta esta población para acceder y permanecer en empleos formales (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025).

Adicionalmente, el análisis de la demanda laboral en Bogotá evidencia una necesidad creciente de talento humano en sectores como comercio y retail, manufactura, logística, servicios administrativos, atención al cliente, gastronomía, salud, tecnologías de la información, empleos verdes e industria audiovisual, entre otros. De acuerdo con la Encuesta de Demanda Laboral 2026 del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, el 14,5 % de las vacantes en la ciudad no logra ser cubierto debido a la falta de candidatos con las competencias requeridas, particularmente en niveles técnicos y de oficios especializados, comercio, tecnología y manejo de datos**.** Sin embargo, una parte importante de las vacantes disponibles no logra ser cubierta debido a brechas de competencias y desajustes entre la oferta y la demanda laboral. Esta situación representa una oportunidad para promover procesos de actualización y fortalecimiento de capacidades que permitan a las personas mayores de 50 años responder de manera efectiva a los requerimientos del sector productivo y mejorar sus posibilidades de inserción laboral o generación de ingresos. El análisis detallado de la demanda laboral y de los sectores priorizados se desarrolla en el Anexo Técnico, documento que hace parte integral del presente proceso.

En este contexto, la formación complementaria orientada al empleo deja de ser una acción exclusivamente educativa para convertirse en una herramienta estratégica de inclusión productiva y desarrollo económico. En este punto es preciso observar que la evidencia internacional señala que los programas de formación dirigidos a personas mayores son más efectivos cuando combinan contenidos pertinentes para el mercado laboral, metodologías andragógicas, modalidades flexibles de aprendizaje y servicios de acompañamiento que reduzcan las barreras de acceso y permanencia. Por esta razón, el programa *Experta +50* incorpora procesos de formación técnica complementaria articulados con acciones de mitigación de barreras, fortalecimiento de habilidades digitales, acompañamiento psicosocial y conexión con oportunidades de empleo, con el propósito de mejorar la empleabilidad, promover la autonomía económica y aprovechar el potencial productivo de una población cada vez más relevante para el desarrollo de Bogotá.

Contexto demográfico: el envejecimiento como nueva realidad estructural de Bogotá y de Colombia

Colombia atraviesa un proceso acelerado de envejecimiento poblacional que está transformando las dinámicas sociales, económicas y laborales del país. De acuerdo con las proyecciones del DANE, las personas de 60 años y más, representan cerca del 15,7% de la población nacional en 2025 y se espera que superen los 10 millones para 2031, equivalente a cerca de una quinta parte de la población del país. Esta tendencia, impulsada por la reducción de la fecundidad y el aumento de la esperanza de vida, plantea importantes desafíos para el mercado laboral y los sistemas de protección social. En Bogotá, este fenómeno es aún más evidente: las personas mayores de 50 años representan más de un tercio de la población de la ciudad y cerca

de 1,08 millones participan activamente en el mercado laboral, lo que refleja su importancia estratégica para el desarrollo económico de la capital (DANE, 2025; Ministerio de Salud y Protección Social, 2022; Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025).

Brechas estructurales en el acceso, permanencia y calidad del empleo

A pesar de su magnitud demográfica y de su contribución productiva, las personas mayores de 50 años enfrentan brechas estructurales que limitan su acceso, permanencia y movilidad ascendente en el mercado laboral. El Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, reporta que la tasa global de participación (TGP) de este grupo etario pasó de 49,9% a 53,0% entre los años móviles octubre 2022–septiembre 2023 y octubre 2023–septiembre 2024, mientras que la tasa de ocupación aumentó de 45,1% a 48,7% en igual periodo. Aunque estas variaciones reflejan una mejora en la inclusión laboral, persisten desigualdades profundas que ameritan una intervención focalizada en el marco de la política pública.(Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025).

En primer lugar, la brecha de género se mantiene en 26,6 puntos porcentuales en la TGP entre hombres (67,9%) y mujeres (41,3%) mayores de 50 años, lo que refleja patrones culturales y económicos asociados a las labores de cuidado no remunerado que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres mayores. De hecho, el 73,6% de las mujeres de este grupo que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo declara dedicarse a oficios del hogar, frente al 36,2% de los hombres en la misma situación (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025).

En segundo lugar, la informalidad laboral se ha agudizado, particularmente para las mujeres. La tasa de informalidad de las mujeres mayores de 50 años pasó de 43,5% a 49,6% entre los periodos analizados, un incremento de 6,1 puntos porcentuales en un solo año (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025). Esta tendencia coincide con los hallazgos del Banco de la República, que documenta que a partir de los 50 años para las mujeres y los 55 años para los hombres, la tasa de informalidad supera el 50% a nivel nacional, asociada tanto a las preferencias de los empleadores por personas trabajadoras más jóvenes como a la necesidad de flexibilidad laboral derivada de cargas de cuidado familiar (Banco de la República, 2025). En la misma línea, un estudio reciente de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) indica que el 47 % de las personas entre 50 y 54 años en Colombia trabaja por cuenta propia y sin protección social, proporción que escala hasta el 8 % entre los mayores de 75 años (El Colombiano, 2025).

En tercer lugar, se observa un deterioro en la calidad del empleo: en el periodo de octubre-septiembre de 2023 a octubre-septiembre de 2024, la proporción de personas mayores de 50 años con contrato escrito disminuyó en Bogotá, mientras que la contratación verbal aumentó del 22,8% al 26,3%; en el caso de las mujeres, la proporción con contrato escrito cayó de 74,0% a 67,7% en un solo año (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025). De manera complementaria, el 44,7% de las personas ocupadas mayores de 50 años se desempeñó como trabajador por cuenta propia, modalidad asociada usualmente a menor estabilidad, ingresos volátiles y baja cobertura en seguridad social (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025).

En cuarto lugar, los tiempos de búsqueda de empleo se han prolongado de manera notable: el promedio aumentó de 67,4 a 78,3 semanas entre los dos años móviles comparados; en el caso de las mujeres, el incremento fue dramático, pasando de 53,0 a 81,4 semanas, lo que evidencia las dificultades crecientes que enfrenta esta población para reincorporarse al mercado laboral una vez sale de él (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025).

Evidencia sobre las trayectorias de empleabilidad de la población mayor de 50 años en Bogotá

Los hallazgos obtenidos a partir del análisis de las trayectorias de empleabilidad de 9.497 personas mayores de 50 años registradas en la Agencia Distrital de Empleo durante el período 2024-2025 permiten profundizar en la comprensión de las barreras que enfrenta esta población para acceder y mantenerse en el mercado laboral. De acuerdo con los resultados, la tasa global de colocación alcanzó el 19,7%; sin embargo, la probabilidad de acceder a un empleo disminuye significativamente con la edad, pasando del 28,0% para las personas entre 50 y 54 años al 9,2% para quienes tienen entre 60 y 64 años y al 4,0% para el grupo entre 65 y 69 años, evidenciando la existencia de barreras crecientes de acceso al empleo asociadas al factor etario.

El estudio también identificó una brecha crítica en habilidades digitales, señalando que las competencias tecnológicas constituyen uno de los principales factores de exclusión laboral para esta población. Mientras sectores con capacidad de absorción laboral, como servicios administrativos, atención al cliente y BPO, demandan competencias digitales básicas e intermedias, la oferta de habilidades disponible entre la población mayor de 50 años presenta rezagos significativos, limitando sus posibilidades de participar en procesos de selección y formación cada vez más digitalizados.

Adicionalmente, los resultados muestran que una proporción importante de las personas mayores de 50 años cuenta con conocimientos y competencias adquiridas a través de su experiencia laboral, especialmente en actividades de servicios, comercio, cuidado, mantenimiento y oficios técnicos. No obstante, estas capacidades suelen carecer de certificaciones o mecanismos de reconocimiento formal, situación que dificulta su visibilización ante potenciales empleadores y restringe las oportunidades de movilidad laboral.

De manera complementaria, la evidencia obtenida a partir de los registros de la PILA muestra que, una vez logran vincularse al empleo formal, las personas mayores de 50 años presentan niveles de permanencia y estabilidad laboral superiores a los observados en grupos de menor edad con características socioeconómicas similares. Este hallazgo sugiere que las principales barreras se concentran en el acceso al empleo y no en el desempeño laboral, lo que refuerza la necesidad de implementar estrategias orientadas a fortalecer las competencias requeridas por el mercado, reducir las brechas de habilidades y promover cambios en las prácticas de contratación que permitan aprovechar la experiencia y capacidades de esta población.

En este contexto, los resultados del estudio respaldan la pertinencia de desarrollar una intervención integral que combine procesos de formación complementaria, fortalecimiento de habilidades digitales, reconocimiento

de trayectorias previas, acompañamiento a los participantes y acciones orientadas a mitigar las barreras que limitan su acceso, permanencia y movilidad en el mercado laboral.

Causas estructurales de las brechas: desactualización de competencias y barreras etarias

Las brechas anteriormente descritas no obedecen a una sola causa, sino a la confluencia de factores estructurales que deben abordarse de manera integral. En primer lugar, la desactualización de competencias afecta de manera particular a una población cuya formación inicial se realizó hace varias décadas y que, en muchos casos, no ha tenido acceso continuo a oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida. Según información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), las personas mayores presentan menores niveles educativos frente a otros grupos etarios, especialmente en educación media y secundaria, lo cual constituye un punto de partida desfavorable frente a las exigencias actuales del mercado laboral (DANE, 2024).

En segundo lugar, persisten prejuicios y barreras asociados a la edad en los procesos de contratación, los cuales han sido documentados ampliamente por organismos internacionales. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierten que la preferencia de los empleadores por trabajadores más jóvenes excluye a las personas mayores del empleo asalariado formal y las empuja hacia el trabajo independiente y precario, con menor protección social (CEPAL y OIT, 2018). En Bogotá, esta dinámica se traduce en una alta concentración de personas mayores de 50 años en la informalidad y el cuentapropismo.

Adicionalmente, los análisis regionales coinciden en que las personas mayores de 50 años constituyen un activo estratégico subutilizado para el desarrollo económico de América Latina, en tanto aportan experiencia acumulada, habilidades socioemocionales, redes profesionales y altos niveles de compromiso, factores asociados al aumento de la productividad y estabilidad organizacional. Sin embargo, los sesgos etarios y la falta de oportunidades de actualización limitan la materialización de este potencial (Forbes México, 2024).

1.3. Alternativa de solución para satisfacer la necesidad

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, a través de la Subdirección de Empleo y Formación, ha diseñado el programa *Experta +50* como una estrategia orientada a fortalecer las competencias laborales y mejorar las oportunidades de acceso, permanencia y movilidad en el mercado laboral de las personas mayores de 50 años residentes en Bogotá.

La propuesta parte del reconocimiento de que las barreras que enfrenta esta población no se explican únicamente por la falta de formación. Factores como las brechas digitales, las dificultades de movilidad, las responsabilidades de cuidado, la desactualización de competencias y las limitaciones para acceder a procesos formativos flexibles inciden directamente en sus posibilidades de participar y mantenerse en procesos de capacitación y empleo. Por esta razón, la alternativa de solución propuesta combina acciones de formación

con mecanismos de acompañamiento y mitigación de barreras que permitan responder de manera integral a las necesidades de los participantes.

El programa contempla el desarrollo de procesos de formación técnica complementaria en sectores con demanda de talento humano en la ciudad como: retail y comercio en general, manufactura, logística y operaciones, servicios administrativos y atención al cliente (BPO), gastronomía, salud y cuidado, oficios especializados (electricidad, ebanistería, mantenimiento), empleos, industria audiovisual y animación digital y tecnologías de la información y las comunicaciones. La formación se estructurará bajo un enfoque andragógico, el cual reconoce que las personas adultas aprenden a partir de su experiencia, requieren procesos de aprendizaje prácticos y orientados a la solución de problemas, y demandan metodologías flexibles que respondan a sus intereses, ritmos y trayectorias de vida, privilegiando estrategias de aprendizaje orientadas a la resolución de situaciones reales, la participación activa, el fortalecimiento de habilidades digitales y el desarrollo de competencias que faciliten la adaptación a los cambios del mercado laboral.

De manera complementaria, la intervención incorpora una etapa de diagnóstico y alistamiento que permitirá identificar los intereses ocupacionales, saberes previos y barreras de acceso o permanencia de cada participante. A partir de este ejercicio se implementarán acciones de acompañamiento y servicios de mitigación de barreras, tales como apoyos de transporte, conectividad, alimentación, nivelación de competencias básicas y digitales, acompañamiento psicosocial y otras medidas orientadas a favorecer la permanencia y culminación exitosa del proceso formativo.

La implementación de esta estrategia requiere capacidades para el diseño curricular, el desarrollo de procesos de educación continua y aprendizaje a lo largo de la vida, la aplicación de metodologías con enfoque andragógico y la articulación entre la formación, el acompañamiento y el fortalecimiento de la empleabilidad. Así mismo, demanda la capacidad de adaptar los contenidos y las estrategias pedagógicas a las características de la población objetivo y a las necesidades cambiantes del mercado laboral, garantizando la pertinencia y calidad de la intervención. De igual manera, resulta deseable que la estrategia se soporte en la generación y aplicación de conocimiento sobre envejecimiento, vejez, educación de personas adultas y participación laboral de personas mayores, de manera que la intervención responda a evidencia y experiencias que favorezcan el logro de sus objetivos.

La intervención pública resulta necesaria debido a que estas barreras difícilmente son atendidas por la oferta tradicional de formación o por las dinámicas propias del mercado laboral. En consecuencia, se requiere una acción deliberada del Distrito que permita ampliar las oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, fortalecer la empleabilidad de las personas mayores de 50 años y aprovechar su experiencia y capacidades como un activo para el desarrollo económico y social de la ciudad.

1.4 Justificación de la intervención mediante el programa Experta +50

Las brechas de empleabilidad que enfrenta la población mayor de 50 años requieren intervenciones que vayan más allá de la oferta tradicional de formación. Tal como se expone en el Anexo Técnico y el Estudio del Sector, con fundamento en información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento

Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y los análisis del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, esta población enfrenta barreras relacionadas con la participación y permanencia en el mercado laboral, la calidad del empleo, la informalidad, la actualización de competencias y los sesgos asociados a la edad. En Bogotá, entre octubre de 2023 y septiembre de 2024 se encontraban ocupadas 1.081.893 personas mayores de 50 años, lo que evidencia la importancia de esta población dentro del mercado laboral y de la economía de la ciudad (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – Observatorio de Desarrollo Económico, 2024).

En este contexto, el programa *Experta +50* se plantea como una estrategia para fortalecer las competencias laborales de las personas mayores de 50 años mediante procesos de formación complementaria pertinentes para las necesidades del mercado laboral y con enfoque andragógico, acompañados de acciones orientadas a reducir las barreras que afectan su acceso, permanencia y culminación de los procesos formativos. Este enfoque es consistente con los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo sobre educación, formación y aprendizaje permanente, que promueven el acceso a oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, así como con los análisis de la CEPAL y la OIT sobre la creciente participación de las personas mayores en los mercados laborales de América Latina y el Caribe (OIT, 2004; CEPAL y OIT, 2018).

La implementación de esta estrategia requiere capacidades académicas, metodológicas, pedagógicas y operativas especializadas para el trabajo con población adulta, así como experiencia en el diseño curricular de programas de formación, la implementación de metodologías con enfoque andragógico, el desarrollo de estrategias de educación continua y aprendizaje a lo largo de la vida, y la articulación con oportunidades de empleo e inclusión productiva. Este enfoque reconoce que la formación de personas adultas debe considerar su experiencia previa, sus necesidades concretas y la aplicación práctica de los aprendizajes, de acuerdo con los principios del enfoque andragógico desarrollado por Knowles. De manera complementaria, la Década del Envejecimiento Saludable 2021–2030 promueve acciones orientadas a fortalecer las capacidades de las personas mayores, favorecer su participación y combatir el edadismo (Knowles; OMS, 2020).

De conformidad con el análisis del sector y el estudio de mercado realizados por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se evidenció que las Instituciones de Educación Superior con naturaleza jurídica de Entidad Sin Ánimo de Lucro reúnen de manera concurrente estas capacidades, al integrar funciones de investigación, docencia, extensión y generación de conocimiento que resultan pertinentes para la implementación del Programa Experta +50. En consecuencia, la SDDE considera procedente adelantar la contratación con una Institución de Educación Superior con naturaleza jurídica de Entidad Sin Ánimo de Lucro y de reconocida idoneidad, en los términos del artículo 355 de la Constitución Política y de los artículos 2, 3 y 4 del Decreto 092 de 2017, para impulsar el Programa Experta +50 como actividad de interés público prevista en el Plan Distrital de Desarrollo.

En concordancia con lo anterior, las características de la formación, los componentes de acompañamiento, los servicios de mitigación de barreras, los criterios de implementación y demás condiciones técnicas de la intervención se encuentran definidos en el Anexo Técnico, el cual hace parte integral del presente proceso.

2. Descripción del objeto con sus especificaciones esenciales.

2.1. Objeto del convenio:

Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y operativos para implementar procesos de formación técnica complementaria dirigidos a personas de cincuenta (50) años o más residentes en Bogotá y de acciones de mitigación de barreras de acceso y permanencia, con el fin de fortalecer sus competencias técnicas, sectoriales y transversales y contribuir a su empleabilidad, inclusión productiva y generación de ingresos.

Clasificación UNSPSC

El objeto contractual se enmarca en cualquiera de (los) siguiente(s) código(s) del Clasificación de los Bienes y Servicios:

Tabla 3. Clasificación del servicio objeto de contratación

Clasificación UNSPSC	Código de Segmento	Código Familia	Código Clase
86111600	86 - Servicios de Educación y Capacitación	8611 - Sistemas educativos alternativos	861116 - Educación de adultos
86111500	86 - Servicios de Educación y Capacitación	8611 - Sistemas educativos alternativos	861115 - Servicios de aprendizaje a distancia
80111600	80 - Profesionales de Gestión y Negocios y Servicios Administrativos	8011 - Servicios de recursos humanos	801116 - Servicios de personal temporal
80161500	80 - Servicios de gestión de proyectos	8016 - Servicios de administración de empresas	801615 - Servicios de apoyo a la gestión

Fuente: Clasificación Estándar de Productos y Servicios de las Naciones Unidas – UNSPSC, adoptada por Colombia Compra Eficiente para la clasificación de bienes y servicios en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP.

2.2. Especificaciones esenciales del objeto

El presente convenio tiene por objeto desarrollar una estrategia integral de formación complementaria para el trabajo dirigida a personas mayores de 50 años residentes en Bogotá D.C., orientada al fortalecimiento de competencias laborales, digitales y habilidades para el empleo, con el fin de mejorar sus oportunidades de

acceso, permanencia y movilidad en el mercado laboral. La intervención se enfoca en sectores con demanda de talento humano en la ciudad, tales como comercio y retail, manufactura, logística y operaciones, servicios administrativos y atención al cliente, gastronomía, salud y cuidado, oficios especializados, empleos verdes, industria audiovisual y tecnologías de la información y las comunicaciones.

La intervención no se concibe exclusivamente como una oferta de formación, sino como una estrategia integral de inclusión productiva que articula procesos de diagnóstico, formación, acompañamiento y mitigación de barreras. Su propósito es responder a las condiciones particulares de la población mayor de 50 años, reconociendo tanto su experiencia acumulada como los desafíos que enfrenta para acceder a oportunidades de capacitación y empleo. Para ello, combina el fortalecimiento de competencias técnicas y transversales con acciones orientadas a reducir barreras asociadas a la conectividad, movilidad, brechas digitales, responsabilidades de cuidado y otros factores que pueden afectar la permanencia en el proceso formativo.

La estrategia contempla una etapa inicial de diagnóstico y alistamiento orientada a identificar los intereses ocupacionales, saberes previos y barreras de acceso o permanencia de los participantes; una etapa de formación desarrollada mediante metodologías prácticas y flexibles bajo un enfoque andragógico; y una etapa de evaluación, certificación y orientación hacia oportunidades de empleo. De manera transversal, incorpora acciones de acompañamiento y seguimiento que permitan favorecer la permanencia y culminación del proceso formativo. La ejecución articulada de estos componentes requiere capacidades académicas, pedagógicas y metodológicas que garanticen la pertinencia de los contenidos, la calidad del proceso formativo y su alineación con las necesidades del mercado laboral y de la población objetivo.

Las características específicas de la formación, los componentes de acompañamiento, los servicios de mitigación de barreras, los criterios de implementación y demás condiciones técnicas de la intervención se encuentran detallados en el numeral 5 del Anexo Técnico, el cual hace parte integral del presente convenio.

2.3. Población beneficiaria

La población que será formada por medio de este proyecto son personas mayores de 50 años que habiten en la ciudad de Bogotá D.C., y se acoge a lo dispuesto en el proyecto de inversión 8163 "*Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C*", planteado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en marco del Plan Distrital de Desarrollo 2024 - 2027 “Bogotá Camina Segura”, que contribuye a la meta plan ”lograr 60.100 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años” en los procesos de formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales.

Como criterios específicos, se deberá tener en cuenta en la implementación del proyecto, los siguientes para la población participante:

1. Para población en general, se deberá dar prioridad a las personas que cuenten con SISBEN, en los siguientes grupos prioritarios: A, B, y C.
2. Residir en la ciudad de Bogotá
3. Priorización de población vulnerable de acuerdo con el manual operativo que se acordará entre los asociados para la convocatoria y que hará parte del convenio a suscribir.

3. Compromisos Específicos:

3.1 Obligaciones Específicas del Asociado:

1. Cumplidos los requisitos para la ejecución del convenio el asociado deberá aperturar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la firma del acta de inicio una cuenta bancaria exclusiva para la administración de los recursos de la SDDE. En dicha cuenta deberán manejarse de manera independiente y exclusiva los recursos transferidos por la entidad, con el fin de garantizar la adecuada trazabilidad, control y seguimiento de los recursos, según se detalla en la Forma de desembolso de los recursos.
2. Disponer de la capacidad académica, logística, operativa, técnica, tecnológica y metodológica necesaria para la adecuada ejecución del presente convenio, incluyendo la asignación del equipo humano requerido, los espacios, herramientas y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de convocatoria, diagnóstico, formación, acompañamiento, mitigación de barreras, seguimiento y certificación previstas en el programa Experta +50.
3. Entregar el plan presupuestal basado en la propuesta presentada en el proceso de selección dentro de los 5 días hábiles al inicio del convenio, el cual deberá ser aprobado por el Supervisor del convenio.
4. Registrar mensualmente, su actividad financiera y contable estableciendo un Centro de Costos, en el que se pueda evidenciar la ejecución de los recursos aportados por SDDE en forma separada e independiente de la propia y de la contabilidad de otros convenios/contratos que ejecute. Esta contabilidad estará discriminada por fuentes y rubros, de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y deberá mantenerla disponible cuando SDDE lo requiera.
5. Presentar el informe mensual de ejecución financiera dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre del mes, en el formato que la Subdirección Administrativa y Financiera tenga establecido para ese fin. Para ello, deberá suministrar los soportes (conciliación bancaria, libro contable, extracto bancario o sus equivalentes) que evidencien la adecuada ejecución de los recursos económicos administrados para la ejecución del contrato y los recursos dispuestos por la SDDE, de acuerdo con las directrices dadas por la SDDE y acorde con la propuesta del proceso competitivo.
6. Trasladar a la Tesorería Distrital los rendimientos financieros generados durante la ejecución del convenio y conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto 192 de 2021, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de su liquidación, plazo que se contará desde la fecha en que la entidad financiera responsable de dicha liquidación entregue el extracto físico o electrónico confirmatorio de la liquidación.
7. Reintegrar los recursos no ejecutados a la Tesorería Distrital, al finalizar el convenio y /o en caso de NO lograrse total o parcialmente la materialización de la ejecución del convenio.
8. Entregar los siguientes productos pactados en el presente convenio, los cuales se revisarán y aprobarán

por parte de la SDDE según el cronograma de entrega que se defina entre las partes:

a. Manual operativo que oriente a detalle la prestación de los servicios incluidos en el esquema de verificación.
b. Plan de trabajo que detalle los recursos necesarios para la implementación del manual operativo.
c. Cronograma para el cumplimiento a cabalidad del programa durante el término contractual.
d. Reportes cuantitativo y cualitativo del avance en inscripción, matriculación y certificación de los participantes del programa.
e. Base de datos y expediente digital del total de personas certificadas que contiene las evidencias aceptables organizadas y completas de su elegibilidad y que recibió los servicios contemplados en el esquema de intervención, dispuestos en la herramienta tecnológica definida por la SDDE, de acuerdo con las capacidades del asociado.

9. Mantener la reserva y confidencialidad sobre toda la información a la que tenga acceso con ocasión de la ejecución del convenio, en especial aquella relacionada con los participantes del Programa Experta +50. El asociado deberá garantizar el tratamiento adecuado de los datos personales de conformidad con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, adoptando las medidas necesarias para proteger la información y garantizar su confidencialidad, integridad y seguridad, tanto durante la ejecución del convenio como con posterioridad a su terminación.

10. Garantizar el cumplimiento de los demás compromisos necesarios para el logro del objeto del presente convenio.

3.1.1 Obligaciones Generales del Asociado:

1. Suscribir el acta de inicio del contrato, una vez cumplidos los requisitos de perfeccionamiento y legalización.
2. Cumplir con los compromisos adquiridos en virtud de la suscripción del Convenio, de conformidad con lo señalado en el Estudio Previo, Invitación Pública, Anexo técnico, Plan Operativo la normatividad vigente y las directrices impartidas por la SDDE.
3.
4. Cumplir con los requerimientos que haga la supervisión del convenio y dar respuesta, máximo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo del requerimiento o en los términos establecidos en el mismo.
5. Destinar los recursos públicos que reciba, exclusivamente para los gastos que demande el cumplimiento del objeto del convenio y acorde con la propuesta del proceso competitivo.
6. Constituir las garantías exigidas y mantenerlas vigentes en los términos establecidos en el presente convenio, así mismo, asumir y cancelar todos los impuestos y gravámenes en general que se deriven del Contrato a que hubiere lugar.
7. No discriminar a ninguna persona por razones de sexo, raza, credo religioso, preferencias políticas o sus condiciones económicas o sociales, ni ninguna otra que vulnere el derecho a la igualdad y demás derechos constitucionales.

8. Cumplir, si a ello hubiere lugar, con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002, relacionado con los aportes a los sistemas de salud, ARL, pensiones y aportes a cajas de compensación familiar, ICBF, SENA, cuando a ello haya lugar, durante la ejecución del Contrato y hasta su liquidación, estableciendo una correcta relación entre el monto cancelado y las sumas que debieron haber sido cotizadas de acuerdo al Decreto 1703 de 2002, Ley 797 de 2003, Decreto 510 de 2003 y Ley 1562 de 2012, o las normas que lo modifiquen o complementen.
9. Las demás necesarias para el cabal desarrollo de lo pactado.

3.2. Compromisos específicos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico:

1. Desembolsar los recursos conforme lo establecido, previo cumplimiento de todos los requisitos establecidos en el numeral relativo a la forma de desembolso.
2. Brindar el acompañamiento técnico al asociado en la orientación estratégica durante el proceso de ejecución del convenio, garantizando que la ejecución del convenio se alinee con las políticas y objetivos de la Secretaría.
3. Suministrar la información necesaria para la correcta ejecución del convenio.
4. Vigilar y controlar a través del supervisor designado, el cumplimiento de las condiciones técnicas establecidas, así como de las demás obligaciones del asociado definidas en las cláusulas del contrato, en las condiciones incluidas en los estudios previos y en la propuesta presentada.
5. La Secretaría de Desarrollo Económico a través del supervisor designado, en ejercicio de sus funciones de inspección, control y vigilancia, deberá dar estricto cumplimiento a las especificaciones técnicas previstas en el anexo técnico y/o ficha técnica (si aplica), en caso de apartarse de ellas, deberá allegar justificación escrita debidamente soportada para aprobación del ordenador del gasto.
6. Adelantar las demás funciones y actividades que se encuentren a su cargo y se especifiquen en los documentos que modifiquen o adicionen y que deberán concordar con el objeto del mismo.
7. Verificar que durante la ejecución del contrato o convenio, los rendimientos Financieros de los recursos públicos distritales se liquiden mensualmente, sin perjuicio de que el régimen de inversiones permita plazos mayores, y consignados por las entidades receptoras en la Dirección Distrital de Tesorería dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de su liquidación, plazo que se contará desde la fecha en que la entidad financiera responsable de dicha liquidación entregue el extracto físico o electrónico confirmatorio de la liquidación
8. Las demás que se requieran para el cumplimiento del objeto pactado y de los fines del Contrato

4. Valor estimado del convenio y justificación del mismo.

4.1. Valor total del convenio:

El valor total estimado del presente convenio asciende a **MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS VEINTIDÓS PESOS MCTE ($1.399.454.322).**

4.2. Deber de análisis del sector: Para el cálculo del presupuesto oficial del convenio, se tuvo en cuenta la información contenida en el Estudio del Sector que se presenta como documento anexo, el cual hace parte integral de los presentes estudios previos.

4.3. Presupuesto del convenio:

Con base en el estudio de mercado realizado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se estimó el presupuesto oficial requerido para la ejecución del contrato, tomando como referencia las especificaciones técnicas definidas en el Anexo Técnico y el alcance integral del Programa Experta +50.

La determinación del presupuesto se sustentó en la información obtenida mediante la Solicitud de Información a Proveedores – SIP SDDE-SIP-053-2026, publicada en la plataforma SECOP II, a través de la cual se recibieron cuatro (4) cotizaciones correspondientes a entidades con experiencia de acuerdo con el objeto del convenio.

En consecuencia, el presupuesto estimado para la ejecución del convenio asciende a la suma de **MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS VEINTIDÓS PESOS MCTE ($1.399.454.322),** valor que corresponde a la estimación económica obtenida a partir del análisis de mercado y que representa las condiciones actuales del sector para la atención de trescientos treinta y cuatro (334) personas beneficiarias.

4.4. Forma de desembolso de los recursos:

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, desembolsará el valor de los recursos aportados al convenio de la siguiente manera:

- Primer desembolso: equivalente al 30% del valor total del convenio, contra la aprobación del plan de trabajo, cronograma y el manual operativo, el cual, de conformidad con lo establecido en el Anexo Técnico, desarrolla de manera integral los aspectos metodológicos, pedagógicos y operativos requeridos para la implementación del programa, constituyéndose en el instrumento que orienta la prestación de los servicios y la ejecución integral del Programa Experta +50.
- Segundo desembolso: equivalente al 35% de los aportes de la SDDE previa verificación y aprobación por parte de la supervisión del cumplimiento del cincuenta por ciento (50%) de la meta de personas certificadas, de conformidad con los entregables, las evidencias aceptables y el procedimiento de verificación establecidos en el Anexo Técnico.

- Tercer desembolso: equivalente al 35% de los aportes de la SDDE previa verificación y aprobación por parte de la supervisión del cumplimiento del 100% de la meta total de personas certificadas, de conformidad con los entregables, las evidencias aceptables y el procedimiento de verificación establecidos en el Anexo Técnico. El valor de este desembolso se podrá ajustar al número de personas efectivamente certificadas y verificadas por la SDDE.

Nota 1: los desembolsos previstos deberán guardar correspondencia con el cronograma de ejecución del programa y con los hitos operativos definidos en el plan de trabajo aprobado por la SDDE.

Nota 2: Los desembolsos se realizarán previa presentación por parte del Asociado de los siguientes documentos:

- Factura correspondiente con el lleno de los requisitos legales y según corresponda a su régimen tributario
- Certificación de pagos de aportes parafiscales firmada por Revisor Fiscal (si aplica) o Representante Legal, no se acepta contador. Anexar documentos del Revisor fiscal: fotocopia de la cédula, fotocopia de la tarjeta profesional y certificado de antecedentes disciplinarios vigente de la Junta Central de Contadores.
- Certificación bancaria no mayor a 30 días.

Nota 3: Para el primer desembolso, se requerirá: RUT, RIT y Acta de inicio del convenio firmada por las partes.

Los desembolsos estarán sujetos a la disponibilidad de los recursos del PAC y los recursos disponibles en Tesorería Distrital.

Los desembolsos al Asociado serán efectuados por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, en el número de cuenta y entidad bancaria que sea constituida para tal fin.

Para los desembolsos, el supervisor del convenio por parte de la Secretaría deberá verificar que el Asociado se encuentra al día en el pago de los aportes a los sistemas de salud, pensiones y riesgos profesionales, así como de los aportes parafiscales a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, cuando a ello haya lugar, de conformidad con la Ley 789 de 2002, y la Ley 828 de 2003.

5. Plazo de ejecución del convenio

El plazo de ejecución del convenio se contará a partir de la suscripción del acta de inicio, previa verificación del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, y en ningún caso podrá exceder el treinta y uno (31) de diciembre de 2026.

6. Lugar de ejecución del convenio

El convenio a suscribir se ejecutará en la ciudad de Bogotá D.C.

7. Supervisión

En el ejercicio de su labor de supervisión, este deberá velar por la correcta ejecución del objeto contractual, así como por el cumplimiento y observancia de las obligaciones descritas en la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), Manual de Contratación y Supervisión y las demás herramientas de apoyo a la gestión precontractual, contractual y postcontractual, así como las Circulares Internas y demás normas o disposiciones que las modifiquen, actualicen o sustituyan.

Atendiendo las disposiciones previstas en la Resolución No. 381 de 17 de junio de 2019 "*Por medio de la cual se establecen las herramientas de apoyo al interior de la Secretaría que apuntan al cumplimiento de las metas, funciones u objetivos misionales de la Secretaría, específicamente en las actividades propias de la gestión precontractual, contractual y post contractual*", se establece lo siguiente:

7.1. Perfil del supervisor:

i) Nombre: Bibiana María Quiroga Forero
ii) Denominación del Empleo: Subdirector (a) de Empleo y Formación
iii) Cuantía del Contrato: MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS VEINTIDÓS PESOS MCTE ($1.399.454.322)

7.2. Análisis de cargas de trabajo:

A. Cumplimiento de las actividades y/o funciones que se establecen para la Subdirección y que se encuentran establecidas en el Artículo 21 del Decreto Distrital 651 de 2025, siendo las siguientes:

1. Diseñar, estructurar y promover la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo en el Distrito capital para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
2. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al fortalecimiento de la oferta de trabajo por medio de acciones encaminadas a mejorar la formación del talento humano.
3. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al incremento de la demanda de trabajo a través de acciones que permitan la articulación efectiva con las necesidades del tejido productivo de la ciudad para incrementar la inserción laboral, disminuir el desempleo friccional y apoyar la productividad de las empresas de la ciudad.

4. Gestionar y promocionar en diferentes instancias las marcas ciudad asociadas a empleo, formación para el trabajo e intermediación, para su posicionamiento y el fortalecimiento de las iniciativas de política relacionadas con el mercado laboral de la ciudad.
5. Promover la democratización de las oportunidades en la colocación laboral de las entidades del Distrito Capital a través de herramientas que permitan apoyar el acceso de toda la población a oportunidades laborales, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
6. Promover y sensibilizar sobre los derechos laborales de la población a los actores del mercado laboral de la ciudad mediante la divulgación de información que contribuya a mejorar el acceso a trabajo decente.
7. Las demás que le sean propias o asignadas de acuerdo a la naturaleza de la dependencia.

7.3. Experiencia del funcionario en la materia a supervisar:

La Subdirectora cuenta con más de 15 años de experiencia en iniciativas para impulsar la inclusión social y la igualdad de oportunidades. Ha liderado el diseño y evaluación de políticas públicas y programas en las áreas de empleo, educación, salud y reducción de la pobreza, en entidades como el Departamento Nacional de Planeación y los Ministerios de Salud y Educación. Cuenta con amplia experiencia en evaluación de la política social, a través de metodologías cuantitativas y cualitativas, trabajando con firmas consultoras reconocidas y la cooperación internacional.

7.4. Estudios del funcionario en carreras afines al objeto del contrato/convenio que se va a supervisar.

El manual de funciones para el cargo dispone la siguiente formación del funcionario: Economía (del núcleo básico del conocimiento: Economía…) y como experiencia dos (2) años de experiencia profesional o docente.

En todo caso, la designación del supervisor le corresponde al ordenador del gasto.

8. Comité Técnico:

Para la adecuada ejecución del presente convenio, se conformará un comité técnico, el cual funcionará bajo las siguientes reglas:

Composición: El Comité Técnico estará conformado por dos (2) representantes de la SDDE y un (1) representante del asociado. Los representantes de la SDDE participarán con voz y voto, mientras que el representante del asociado participará con voz, en el marco de la coordinación, articulación y seguimiento conjunto de la ejecución del convenio. En todo caso, las decisiones propias de la supervisión, la aprobación de productos y entregables, la autorización de desembolsos y aquellas que correspondan al ordenador del gasto permanecerán exclusivamente en cabeza de la SDDE.

Objetivo del comité técnico: El objeto del comité es constituirse como una instancia de coordinación y seguimiento, en la cual se evaluará mensualmente el estado de avance en la ejecución del convenio, el

cumplimiento de las metas previstas y la viabilidad de su consecución en función de las condiciones operativas identificadas, generando recomendaciones para la toma de decisiones.

Reuniones: El comité sesionará ordinariamente de manera virtual, presencial o híbrida, cada mes y extraordinariamente, cuando las situaciones particulares de la ejecución del contrato así lo exijan.

Convocatoria: La SDDE será la encargada de convocar las reuniones del comité técnico con por lo menos tres (3) días hábiles de antelación.

Secretaría técnica del Comité Técnico: La Secretaría Técnica estará a cargo del asociado, quien será responsable de elaborar las actas correspondientes de cada sesión.

Funciones del Comité Técnico:

1. Realizar seguimiento técnico y operativo a la ejecución del programa y al cumplimiento de las metas previstas.
2. Revisar el avance de las actividades, cronogramas, productos y condiciones operativas requeridas para la adecuada implementación del programa.
3. Identificar riesgos, dificultades o situaciones que puedan afectar la ejecución y proponer acciones de mejora o alternativas de solución.
4. Revisar y formular recomendaciones sobre ajustes operativos, cronogramas, lineamientos o instrumentos requeridos para el desarrollo del programa.
5. Realizar seguimiento a la implementación de los servicios de formación y mitigación de barreras.
6. Revisar los informes, reportes y demás información relacionada con la ejecución del programa.
7. Las demás actividades de articulación, seguimiento y apoyo a la supervisión que resulten necesarias para la adecuada ejecución del contrato.

Naturaleza y Potestades: El comité técnico es una instancia de apoyo a la supervisión y sus potestades, como ya se señala, se contraen únicamente a lo pactado, destinadas estas a colaborar para una cabal ejecución del convenio a través de recomendaciones que en ningún momento reemplazan las facultades, deberes y/o prohibiciones que la ley ha consagrado expresamente a quien adelanta la actividad de la supervisión.

9. Fundamentos jurídicos que soportan la contratación con Entidades Privadas Sin Ánimo de Lucro de reconocida idoneidad.

9.1. Fundamentos jurídicos:

La celebración del contrato se encuentra sustentada en el marco constitucional, legal y reglamentario que regula la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad para el desarrollo conjunto de actividades de interés público, así como en las disposiciones que regulan la organización, funcionamiento y aseguramiento de la calidad de las Instituciones de Educación Superior. En consecuencia, a continuación se relacionan las principales normas que constituyen el fundamento jurídico para la estructuración del presente proceso, cuyo análisis y aplicación al caso concreto se desarrollan en el capítulo de justificación.

9.1.1. Constitución Política de 1991

ARTÍCULO 355. Ninguna de las ramas u órganos del poder público podrá decretar auxilios o donaciones en favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado.

El Gobierno, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos, celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad con el fin de impulsar programas y actividades de interés público acordes con el Plan Nacional y los planes seccionales de Desarrollo. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.

9.1.2. Ley 489 de 1998

Artículo 6º. Principio de coordinación. En virtud del principio de coordinación y colaboración, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines y cometidos estatales.

En consecuencia, prestarán su colaboración a las demás entidades para facilitar el ejercicio de sus funciones y se abstendrán de impedir o estorbar su cumplimiento por los órganos, dependencias, organismos y entidades titulares. PARÁGRAFO.- A través de los comités sectoriales de desarrollo administrativo de que trata el artículo 19 de esta ley y en cumplimiento del inciso 2o del artículo 209 de la C.P., se procurará de manera prioritaria dar desarrollo a este principio de la coordinación entre las autoridades administrativas y entre los organismos del respectivo sector.

9.1.3. Decreto 092 de 2017

Artículo 2. ***Procedencia de la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad.*** Las Entidades Estatales del Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal pueden contratar con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad en los términos del artículo 355 de la Constitución Política y del presente decreto, siempre que el Proceso de Contratación reúna las siguientes condiciones.

b. Que el contrato no comporte una relación conmutativa en el cual haya una contraprestación directa a favor de la Entidad Estatal, ni instrucciones precisas dadas por esta al asociado para cumplir con el objeto del contrato; y

La Entidad Estatal del Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal que contrata bajo esta modalidad deberá indicar expresamente en los Documentos del Proceso, cómo el Proceso de Contratación cumple con las condiciones establecidas en el presente artículo y justificar la contratación con estas entidades en términos de eficiencia, eficacia, economía y manejo del Riesgo.

Estas Entidades Estatales pueden contratar con entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad en los términos del presente decreto, previa autorización expresa de su representante legal para cada contrato en particular que la Entidad Estatal planee suscribir bajo esta modalidad. El representante legal de la Entidad Estatal no podrá delegar la función de otorgar esta autorización.

La Entidad Estatal deberá acreditar en los Documentos del Proceso la autorización respectiva.

Artículo 3. Reconocida idoneidad. La reconocida idoneidad es la capacidad para desarrollar el objeto del contrato y debe ser acorde con el mismo. La entidad estatal deberá definir en los documentos del proceso las características que debe acreditar la entidad privada sin ánimo de lucro para demostrar su reconocida idoneidad, atendiendo la naturaleza y complejidad del objeto a contratar.

Artículo 4. Proceso competitivo de selección cuando existe más de una entidad sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad. La Entidad Estatal del Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal deberá adelantar un proceso competitivo para seleccionar la entidad sin ánimo de lucro asociada, cuando en la etapa de planeación identifique que el programa o actividad de interés público que requiere desarrollar es ofrecido por más de una Entidad sin ánimo de lucro.

En el proceso competitivo la Entidad Estatal deberá cumplir las siguientes fases: (i) definición y publicación de los indicadores de idoneidad, experiencia, eficacia, eficiencia, economía y de manejo del Riesgo y los criterios de ponderación para comparar las ofertas; (ii) definición de un plazo razonable para que las entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad presenten a la Entidad Estatal sus ofertas y los documentos que acrediten su idoneidad, y (iii) evaluación de las ofertas por parte de la Entidad Estatal teniendo en cuenta los criterios definidos para el efecto.

Las Entidades Estatales no están obligadas a adelantar el proceso competitivo previsto en este artículo cuando el objeto del Proceso de Contratación corresponde a actividades artísticas, culturales, deportivas y de promoción de la diversidad étnica colombiana, que solo pueden desarrollar determinadas personas naturales o jurídicas, condición que debe justificarse en los estudios y documentos previos.

Adicionalmente, por tratarse de un contrato del artículo 2 del Decreto 092 de 2017, su celebración requiere la autorización previa, expresa e indelegable que corresponda conforme al citado decreto y a las Directivas 003 de 2017 y 015 de 2019 de la Secretaría Jurídica Distrital, la cual deberá surtirse con anterioridad a la suscripción.

Del marco normativo anteriormente expuesto se desprende que la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad exige la verificación de las condiciones previstas en el artículo 355 de la Constitución Política y en el Decreto 092 de 2017, entre ellas la acreditación de la reconocida idoneidad de las entidades potencialmente ejecutoras y la realización de un proceso competitivo cuando exista pluralidad de entidades con capacidad para desarrollar el objeto contractual, de acuerdo a lo previsto en los artículos 2, 3 y 4 del citado decreto. En atención a lo anterior, el capítulo siguiente incorpora las conclusiones del Análisis del Sector que sirven de fundamento para la estructuración del presente proceso.

9.2. Justificación:

El régimen contractual de la administración pública reconoce la concurrencia de intereses entre el Estado y los particulares. Si bien la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007 regulan relaciones donde prevalece una contraprestación económica, el ordenamiento jurídico, con base en el artículo 355 de la Constitución Política y el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, faculta la celebración de convenios de asociación. Estos instrumentos no buscan el lucro, sino la unión de esfuerzos técnicos, administrativos y de gestión para el cumplimiento de fines estatales de interés público y beneficio social.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución Política, las entidades estatales podrán celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad para impulsar programas y actividades de interés público acordes con los planes de desarrollo. Este mandato constitucional fue desarrollado mediante el Decreto 092 de 2017, el cual establece el régimen aplicable a los convenios de asociación y dispone que la entidad estatal debe verificar que la entidad estatal debe verificar que la Entidad Privada Sin Ánimo de Lucro acredite reconocida idoneidad para ejecutar el objeto contractual..

La reconocida idoneidad constituye un presupuesto material directamente relacionado con las obligaciones que asumirá la Entidad sin Ánimo de Lucro y, por tanto, debe analizarse en función del objeto específico del convenio, atendiendo los principios de planeación, eficacia, economía, responsabilidad y gestión del riesgo que orientan la función administrativa. En consecuencia, la definición del universo de potenciales participantes no responde a criterios discrecionales, sino a la necesidad de identificar el segmento del mercado que objetivamente reúne las capacidades requeridas para desarrollar las actividades previstas.

En este marco, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) requiere de un aliado estratégico cuya idoneidad no sea meramente formal, sino sustantiva y técnica para la ejecución del programa Experta +50. En

el presente caso, el objeto del convenio consiste en el diseño, implementación y desarrollo de procesos de formación dirigidos a personas mayores de cincuenta (50) años, orientados al fortalecimiento de competencias para la empleabilidad y la inclusión productiva. Por ello, resulta jurídicamente relevante que la entidad sin ánimo de lucro cuente con habilitación legal, capacidad institucional y experiencia específica para desarrollar procesos educativos y formativos con estándares verificables de calidad.

En el ordenamiento jurídico colombiano, dichas condiciones se encuentran reguladas por la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1075 de 2015, normas que establecen el régimen de las Instituciones de Educación Superior y atribuyen al Ministerio de Educación Nacional la competencia para reconocer su personería jurídica, verificar el cumplimiento de condiciones académicas, administrativas y financieras, y ejercer su inspección y vigilancia. En consecuencia, el reconocimiento como Institución de Educación Superior no constituye un atributo meramente formal, sino la constatación de que la entidad ha acreditado ante el Estado las capacidades institucionales necesarias para prestar el servicio público de educación dentro del marco legal vigente.

Desde esta perspectiva, la condición de Institución de Educación Superior con naturaleza jurídica de Entidad Sin Ánimo de Lucro constituye un elemento objetivo para acreditar la reconocida idoneidad exigida por el artículo 355 de la Constitución Política y el Decreto 092 de 2017, en la medida en que garantiza que la entidad cuenta con estructuras académicas permanentes, mecanismos institucionales de aseguramiento de la calidad, procesos de diseño curricular, capacidad para desarrollar programas de educación continua y aprendizaje a lo largo de la vida, así como con experiencia en investigación, extensión y proyección social, capacidades que guardan una relación directa con el objeto del convenio.

Lo anterior, corresponde al ejercicio del deber de planeación de la Entidad, mediante el cual se identifica, a partir de las características del objeto contractual y del análisis del sector, el segmento del mercado que reúne de manera concurrente las condiciones de habilitación legal, experiencia, capacidad institucional e idoneidad necesarias para ejecutar el Programa Experta +50.

En aplicación de los fundamentos jurídicos expuestos, y atendiendo la naturaleza y alcance del objeto contractual, el análisis del sector permitió identificar que las Instituciones de Educación Superior con naturaleza jurídica de Entidades Sin Ánimo de Lucro constituyen el segmento del mercado que reúne, de manera concurrente, capacidades institucionales cuya relación con el objeto del convenio evidencia la reconocida idoneidad requerida para la ejecución del Programa Experta +50. Entre dichas capacidades se destacan las siguientes:

- **Capacidad para diseñar, estructurar e implementar procesos de formación**, mediante estructuras académicas permanentes que permiten desarrollar contenidos curriculares, metodologías pedagógicas, mecanismos de evaluación del aprendizaje y procesos de aseguramiento de la calidad.

- **Experiencia en el diseño e implementación de programas de educación continua y aprendizaje a lo largo de la vida**, mediante metodologías flexibles orientadas al fortalecimiento de competencias para la empleabilidad y la inclusión productiva, particularmente en población adulta.
- **Desarrollo de actividades de docencia, investigación y extensión**, que permiten fundamentar técnicamente los procesos formativos, incorporar evidencia en el diseño de las intervenciones y transferir conocimiento hacia programas con impacto social y económico.
- **Capacidad institucional para ejecutar estrategias integrales de formación**, articulando procesos de convocatoria, formación, acompañamiento, evaluación, certificación y seguimiento de resultados, con soporte académico, administrativo y operativo.
- **Experiencia en programas de extensión y proyección social**, orientados al fortalecimiento de capacidades de poblaciones con mayores barreras de acceso a oportunidades educativas y laborales, contribuyendo al cumplimiento de fines de interés público y al desarrollo económico y social del territorio.
- **Reconocimiento, inspección y vigilancia por parte del Ministerio de Educación Nacional**, lo que implica que sus condiciones académicas, administrativas e institucionales han sido previamente verificadas por la autoridad competente y continúan sometidas a control estatal, constituyendo un elemento objetivo y verificable para valorar la reconocida idoneidad exigida por el artículo 355 de la Constitución Política y el Decreto 092 de 2017.

Las capacidades anteriormente descritas guardan una relación directa con las actividades que integran el objeto del convenio, particularmente con el diseño curricular, la implementación de procesos de formación, la aplicación de metodologías dirigidas a población adulta, el acompañamiento académico, la evaluación del aprendizaje y la certificación de competencias. Por ello, el análisis del sector evidencia que las Instituciones de Educación Superior con naturaleza jurídica de Entidades Sin Ánimo de Lucro conforman el segmento del mercado cuyas capacidades institucionales presentan una correspondencia objetiva con las obligaciones que se derivan del presente convenio.

En consecuencia, el análisis jurídico del objeto contractual, en armonía con el análisis del sector desarrollado en el presente estudio previo, permite concluir que las Instituciones de Educación Superior constituidas como Entidades Sin Ánimo de Lucro representan el segmento del mercado cuya naturaleza jurídica, habilitación estatal y capacidades institucionales guardan una correspondencia objetiva con las necesidades de la SDDE, que se reflejan en las obligaciones derivadas del convenio, garantizando la adecuada aplicación de los principios de planeación, selección objetiva, eficiencia, responsabilidad, economía y adecuada gestión del riesgo que orientan la función administrativa.

Finalmente, el convenio proyectado desarrolla un programa de interés público alineado con el Proyecto de Inversión 8163 “Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C.” y contribuye al cumplimiento de la meta del Plan Distrital de Desarrollo relacionada con la certificación en formación para el

trabajo y competencias laborales de mujeres, jóvenes y personas mayores de cincuenta (50) años, satisfaciendo así los presupuestos constitucionales y legales previstos para la celebración de convenios de asociación con entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad.

En atención a lo anterior y de conformidad con el inciso segundo del artículo 355 de la Constitución Política y los artículos 2, 3 y 4 del Decreto 092 de 2017, las entidades estatales pueden contratar con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad para impulsar programas y actividades de interés público acordes con el respectivo Plan de Desarrollo, siempre que se encuentren satisfechas las condiciones previstas para la aplicación de este régimen especial.

En el presente caso, el Programa Experta +50 desarrolla directamente las metas y objetivos del Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 “Bogotá Camina Segura” y del Proyecto de Inversión 8163 “Fortalecimiento de la ruta integral de formación y empleo en Bogotá”, orientados al fortalecimiento de competencias, la empleabilidad, la inclusión productiva y la reducción de brechas de acceso al mercado laboral de poblaciones que enfrentan mayores dificultades de inserción.

La contratación no tiene como propósito la simple adquisición de servicios educativos en una relación conmutativa, sino impulsar la ejecución integral de un programa de interés público dirigido a personas mayores de cincuenta (50) años, que articula formación técnica complementaria, metodologías adaptadas al aprendizaje adulto, mitigación de barreras de acceso y permanencia y acciones orientadas al fortalecimiento de la empleabilidad y la inclusión productiva.

En conclusión y conforme al análisis del sector, la ejecución del programa a través de una Entidad Sin Ánimo de Lucro de reconocida idoneidad permite articular capacidades académicas, metodológicas, institucionales y operativas especializadas, generando condiciones de eficiencia, eficacia, economía y adecuada gestión del riesgo para el cumplimiento de los resultados esperados.

10. Condiciones requeridas de los participantes:

Requisitos de participación del proceso competitivo del art. 4 del Decreto 092 de 2017

Con fundamento en el marco constitucional y legal previamente expuesto, y atendiendo las conclusiones del Análisis del Sector, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico establece las condiciones que deberán acreditar las entidades interesadas en participar en el presente proceso competitivo, con el propósito de verificar el cumplimiento de los requisitos jurídicos, técnicos, financieros y de experiencia que evidencien la capacidad institucional y la reconocida idoneidad necesarias para la adecuada ejecución del objeto contractual. Los documentos y condiciones que se relacionan a continuación constituyen los criterios mínimos que deberán acreditar los participantes para continuar en el proceso de selección.

10.1. Condiciones Jurídicas

La capacidad jurídica es la facultad de una persona para celebrar contratos con una Entidad Estatal, es decir (i) obligarse a cumplir el objeto del contrato; y (ii) no estar incursa en inhabilidades o incompatibilidades que impidan la celebración del contrato. (Fuente: manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los Procesos de Contratación - CCE).

Para verificar el cumplimiento de estas condiciones y en virtud de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1150 de 2007, los proponentes deberán presentar los documentos relacionados en el proyecto de pliego de condiciones y pliego definitivo.

10.2. Acreditación de la reconocida Idoneidad (requisitos técnicos habilitantes)

10.2.1. Acreditación como Institución de Educación Superior

El proponente deberá acreditar que corresponde a una Institución de Educación Superior con naturaleza jurídica de entidad privada sin ánimo de lucro, reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. Así mismo, el proponente deberá manifestar que mantendrá vigente el reconocimiento otorgado por el Ministerio de Educación Nacional y que conserva las condiciones institucionales necesarias para el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

Para tal efecto deberá aportar:

- Copia del acto administrativo expedido por el Ministerio de Educación Nacional mediante el cual se reconoce la personería jurídica de la Institución de Educación Superior, o
- Certificación o documento oficial expedido por el Ministerio de Educación Nacional que permita verificar dicha condición.
- Copia del Certificado de Existencia y Representación Legal, no mayor a treinta (30) días, al cierre del proceso de selección.
- Declaración suscrita por el representante legal bajo la gravedad de juramento, manifestando mantener el reconocimiento del Ministerio de Educación Nacional y las condiciones en las que fue otorgado.

La Secretaría podrá verificar esta información en los sistemas oficiales de consulta del Ministerio de Educación Nacional.

10.2.2. Correspondencia del objeto institucional con el objeto contractual

El proponente deberá acreditar que su objeto estatutario comprende actividades relacionadas con el objeto del contrato. La verificación de este requisito se realizará con base en el Certificado de Existencia y Representación Legal. Cuando el objeto estatutario no pueda verificarse de manera completa en dicho certificado, deberá aportarse copia de los estatutos vigentes o del documento donde conste el objeto social**.**

10.2.3. Inscripción en el registro de Entidades Privadas sin Ánimo de Lucro del SECOP

El participante deberá encontrarse inscrito, al momento de la presentación de la propuesta, en el Registro de Entidades Privadas sin Ánimo de Lucro – ESAL administrado a través del Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 092 de 2017.

10.2.4. Oferta institucional en procesos de formación

El proponente deberá acreditar que cuenta con capacidad institucional para desarrollar programas de formación, educación continua o aprendizaje a lo largo de la vida, para lo cual, deberá presentar una certificación suscrita por su representante legal en la que indique:

- la existencia de una unidad académica o dependencia responsable de los programas de educación continua o extensión;
- la capacidad institucional para diseñar, implementar y evaluar procesos de formación;
- la disponibilidad de recursos académicos, administrativos y técnicos para la ejecución del objeto contractual.

10.3. Experiencia

10.3.1. Trayectoria Institucional

El participante deberá acreditar una trayectoria institucional mínima de **veinte (20) años** en la prestación del servicio público de educación superior, contados a partir de la fecha del acto administrativo mediante el cual se reconoció su personería jurídica o de la fecha de creación de la Institución de Educación Superior, según corresponda. Para acreditar este requisitos el proponente deberá aportar cualquiera de los siguientes documentos:

- Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la autoridad competente, siempre que en él conste la fecha de constitución o de reconocimiento de la institución.
- Copia del acto administrativo expedido por el Ministerio de Educación Nacional mediante el cual se reconoció la personería jurídica de la Institución de Educación Superior.

- Acto legal de creación de la Institución de Educación Superior, cuando corresponda.

La Secretaría verificará que la institución acredite una trayectoria igual o superior a veinte (20) años a la fecha de cierre del presente proceso.

10.3.2. Experiencia

El participante deberá acreditar experiencia en el diseño, implementación y ejecución de programas de formación dirigidos a población mayor de cincuenta (50) años, educación continua, fortalecimiento de competencias, formación para el trabajo o iniciativas relacionadas con la empleabilidad e inclusión productiva.

La experiencia deberá acreditar la formación de **al menos cien (100) personas** durante los últimos cinco (5) años, contados hacia atrás desde la fecha de cierre del presente proceso.

La experiencia podrá acreditarse mediante cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Experiencia derivada de contratos o convenios

Mediante la presentación de hasta cinco (5) certificaciones de contratos o convenios ejecutados durante los últimos cinco (5) años, expedidas por la entidad contratante o acompañadas del acta de liquidación, terminación o recibo final, de las cuales se evidencie que, en conjunto, se formó un mínimo de cien (100) personas.

Las certificaciones deberán contener, como mínimo:

- Nombre del contratante.
- Objeto del contrato o convenio.
- Período de ejecución.
- Número de personas formadas.
- Cumplimiento satisfactorio de las obligaciones.

b) Experiencia institucional propia

Cuando la experiencia corresponda a programas institucionales desarrollados directamente por la Institución de Educación Superior en ejercicio de sus funciones de docencia, extensión o educación continua, esta podrá acreditarse mediante certificación expedida por el representante legal o por el responsable de la dependencia competente, en la que conste:

- Nombre del programa.
- Período de ejecución.

- Objeto del programa.
- Número total de personas formadas o certificadas.
- Edad de los participantes (personas de 50 años o más)

La certificación deberá estar acompañada de los soportes institucionales que respalden la información certificada. Entiéndase por soportes institucionales la copia de los diplomas o certificados de culminación de los programas relacionados en la certificación expedida por la institución. Así como, la copia de los documentos de identificación o de las cédulas de ciudadanía de los participantes o base de datos que contenga: (i) nombre del participante, (ii) tipo de documento y (iii) número del documento, de cada uno de los participantes.

10.4. Capacidad de investigación y generación de conocimiento.

El participante deberá acreditar experiencia en la ejecución, durante los últimos cinco (5) años, de al menos un (1) proyecto, programa, estrategia o iniciativa que evidencie investigación, generación, aplicación de conocimiento o transferencia de conocimiento relacionada con el envejecimiento, la vejez, el aprendizaje a lo largo de la vida o la educación de personas adultas, o que evidencien la incorporación de estos enfoques en el diseño o implementación de programas dirigidos a personas mayores de cincuenta (50) años.

La acreditación de este requisito se realizará mediante alguno de los siguientes documentos: certificación, copia del contrato o convenio, acto administrativo, informe final, publicación académica, documento técnico o soporte institucional que permita verificar la ejecución del proyecto, programa, estrategia o iniciativa y su relación con las temáticas señaladas.

Los documentos aportados deberán permitir verificar, como mínimo:

- El nombre del proyecto, programa o estrategia.
- El período de ejecución.
- El objetivo o propósito.
- La incorporación de actividades de investigación, generación, aplicación o transferencia de conocimiento relacionadas con procesos de formación.
- La entidad o dependencia responsable de su ejecución.

10.5. Capacidad técnica y administrativa para la ejecución del programa.

Disponer de un equipo de dirección y coordinación con formación y experiencia acreditada en la gestión de programas de educación o formación técnica complementaria, que garantice la adecuada planeación, articulación, seguimiento y cumplimiento de los objetivos, metas y resultados previstos para el Programa Experta +50. Como mínimo, el equipo deberá estar conformado por:

- **Gerente de proyecto:** Profesional universitario con experiencia profesional mínima de diez (10) años en la dirección, coordinación o gerencia de programas, proyectos o estrategias relacionadas con formación, educación continua, formación para el trabajo, desarrollo de competencias, empleabilidad, desarrollo empresarial o inclusión productiva.
- **Profesional de gestión del programa:** Profesional universitario con experiencia en la coordinación, gestión, seguimiento o implementación de programas o proyectos dirigidos a personas de cincuenta (50) años o más, o a poblaciones con barreras de acceso al mercado laboral.

Para la acreditación de este requisito el proponente deberá aportar para estos profesionales lo siguientes documentos:

- Hoja de vida.
- Copia del documento de identidad.
- Copia del título profesional.
- Tarjeta profesional para aquellas profesiones que lo demanden.
- Certificaciones laborales o contractuales que acrediten la experiencia requerida.

Reglas de Experiencia para Figuras Asociativas (Uniones Temporales o Consorcios)

Podrán participar en el proceso proponentes plurales constituidos como consorcios o uniones temporales, siempre que sus integrantes sean entidades privadas sin ánimo de lucro y cumplan individualmente las condiciones jurídicas que les resulten aplicables.

Al menos uno de los integrantes deberá acreditar la condición de Institución de Educación Superior y las condiciones de reconocida idoneidad directamente relacionadas con el componente académico y formativo del Programa Experta +50. La experiencia y demás requisitos susceptibles de acreditación conjunta podrán ser acreditados por los integrantes del proponente plural, de acuerdo con las reglas establecidas en el presente Estudio Previo y atendiendo las actividades que cada uno asumirá durante la ejecución del contrato.

Desde la perspectiva jurídica de la contratación pública es importante tener en cuenta que el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, dispone que:

> *"Las entidades estatales, cualquiera sea su naturaleza y orden administrativo podrán, con la observancia de los principios señalados en el artículo 209 de la Constitución, asociarse con personas jurídicas particulares, mediante la celebración de convenios de asociación o la creación de personas jurídicas, para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigna a estas la ley. Los convenios de asociación a que se refiere el presente artículo se celebrarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución*

Política, en ellos se determinará con precisión su objeto, término, obligaciones de las partes, aportes, coordinación y todos aquellos aspectos que se consideren pertinentes".

Por su parte, el artículo 4 del Decreto Nacional 092 de 2017 señala respecto del proceso competitivo para la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad que:

"La Entidad Estatal debe definir en los documentos del proceso las condiciones que deben cumplir las entidades privadas sin ánimo de lucro y los criterios de evaluación que aplicará para seleccionar la oferta más favorable para el interés público. La Entidad Estatal debe señalar los indicadores de idoneidad, experiencia, eficacia, eficiencia, economía y de manejo del riesgo y los criterios de ponderación de las ofertas.

La Entidad Estatal debe publicar los documentos del proceso en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP), otorgar un término razonable para que las entidades privadas sin ánimo de lucro presenten sus ofertas y evaluar las propuestas conforme a los criterios previamente definidos."

Causales de rechazo de las ofertas

En observancia de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y libre concurrencia, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico rechazará las ofertas únicamente por las siguientes causas objetivas, impidiendo que formalismos subsanables dejen por fuera propuestas competitivas:

Incompatibilidad Jurídica: Que el proponente no sea una ESAL o que su objeto social no guarde relación directa con el desarrollo del programa de formación.

No subsanación de Requisitos Habilitantes: No presentar o no corregir los documentos aclaratorios requeridos por el comité evaluador o la entidad dentro del término perentorio otorgado durante la etapa de subsanación.

Inexactitud o Falsedad: Presentar documentos alterados, información falsa o certificar experiencia inexistente, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Propuestas Condicionadas o Alternativas No Autorizadas: Presentar ofertas que condicionen la ejecución del convenio al cumplimiento de requisitos o condiciones no previstas en los documentos del proceso, o que modifiquen las condiciones esenciales de la propuesta, incluyendo la meta mínima de 334 personas certificadas.

Conflicto de Intereses o Inhabilidades: Encontrarse incurso en alguna de las causales de inhabilidad o incompatibilidad para contratar con el Estado de acuerdo con la Constitución y la Ley.

11. Justificación de los factores de selección de la Entidad Privada Sin Ánimo de Lucro:

Cuando en el proceso competitivo previsto en el artículo 4 del Decreto 092 de 2017 se presente más de una Entidad Sin Ánimo de Lucro que cumpla las condiciones de participación, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico comparará las propuestas con base en los siguientes criterios de evaluación:

Criterios de evaluación ponderables (otorgan puntaje, no excluyen):

- Experiencia adicional a la exigida en la ejecución contratos, convenios, proyectos o programas orientados a procesos de formación flexible y aprendizaje a lo largo de la vida para personas mayores de cincuenta (50) años, mediante estrategias de actualización de competencias, fortalecimiento de habilidades o cualificación para la empleabilidad, la inclusión productiva o la generación de ingresos.

  Esta experiencia deberá acreditarse La experiencia deberá acreditar la formación de al menos cien (100) personas durante los últimos cinco (5) años, contados hacia atrás desde la fecha de cierre del presente proceso.

  La experiencia podrá acreditarse mediante cualquiera de las siguientes modalidades:

  a) Experiencia derivada de contratos o convenios

  Mediante la presentación de hasta cinco (5) certificaciones de contratos o convenios ejecutados durante los últimos cinco (5) años, expedidas por la entidad contratante o acompañadas del acta de liquidación, terminación o recibo final, de las cuales se evidencie que, en conjunto, se formó un mínimo de cien (100) personas.

  Las certificaciones deberán contener, como mínimo:

  - Nombre del contratante.
  - Objeto del contrato o convenio.
  - Período de ejecución.
  - Número de personas formadas.
  - Cumplimiento satisfactorio de las obligaciones.

  b) Experiencia institucional propia

  Cuando la experiencia corresponda a programas institucionales desarrollados directamente por la Institución de Educación Superior en ejercicio de sus funciones de docencia, extensión o educación

continua, esta podrá acreditarse mediante certificación expedida por el representante legal o por el responsable de la dependencia competente, en la que conste:

- Nombre del programa.
- Período de ejecución.
- Objeto del programa.
- Número total de personas formadas o certificadas.
- Edad de los participantes (personas de 50 años o más)

La certificación deberá estar acompañada de los soportes institucionales que respalden la información certificada. Entiéndase por soportes institucionales la copia de los diplomas o certificados de culminación de los programas relacionados en la certificación expedida por la institución. Así como, la copia de los documentos de identificación o de las cédulas de ciudadanía de los participantes o base de datos que contenga: (i) nombre del participante, (ii) tipo de documento y (iii) número del documento, de cada uno de los participantes.

La asignación de puntaje por este criterio puede verse en la *Tabla 4. criterios ponderables y distribución de puntaje.*

- Experiencia en la ejecución de un (1) contrato, convenio, proyecto o programa de formación complementaria, educación continuada o educación para el trabajo y el desarrollo humano, con una intensidad mínima de cuarenta (40) horas por participante o desarrollado mediante rutas formativas modulares orientadas al fortalecimiento de competencias para la empleabilidad, el emprendimiento o la inclusión productiva.

  Esta experiencia podrá acreditarse mediante certificación expedida por la entidad contratante. Las certificaciones deberán contener, como mínimo:

  - Nombre del contratante.
  - Objeto del contrato o convenio.
  - Período de ejecución.
  - Número de personas formadas.
  - Cumplimiento satisfactorio de las obligaciones.

  La asignación de puntaje por este criterio puede verse en la *Tabla 4. criterios ponderables y distribución de puntaje.*

- Acreditación institucional o de programa(s) de alta calidad vigente, otorgada por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) / Ministerio de Educación Nacional. Este criterio se acreditará mediante copia del

acto administrativo vigente expedido por el Ministerio de Educación Nacional mediante el cual se otorgue o renueve la Acreditación Institucional en Alta Calidad o la Acreditación en Alta Calidad del programa, según corresponda.

La asignación de puntaje por este criterio puede verse en la *Tabla 4. criterios ponderables y distribución de puntaje.*

Tabla de calificación de los criterios ponderables (hasta 100 puntos):

La siguiente tabla presenta la distribución del puntaje correspondiente a los tres (3) criterios ponderables. En los factores que contemplen diferentes niveles de acreditación, se asignará únicamente el mayor puntaje que corresponda, sin que estos sean acumulables. El puntaje total de la propuesta corresponderá a la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los tres (3) factores de evaluación, hasta un máximo de cien (100) puntos.

Tabla 4. criterios ponderables y distribución de puntaje.

Factor de evaluación	Condición para la asignación del puntaje	Puntaje
1. Experiencia en formación de personas mayores de 50 años	Acredita tres (3) contratos, convenios, proyectos o programas orientado a procesos de formación flexible y aprendizaje a lo largo de la vida para personas mayores de cincuenta (50) años	50
	Acredita dos (2) experiencias adicionales.	30
	Acredita una (1) experiencia adicional.	15
2. Experiencia en formación complementaria	Acredita un (1) contrato, convenio, proyecto o programa de formación complementaria, educación continuada o educación para el trabajo y el desarrollo humano, con intensidad mínima de cuarenta (40) horas por participante o mediante rutas formativas modulares.	30
3. Acreditación de Alta Calidad – CNA	Acreditación institucional de Alta Calidad vigente.	20

	Acreditación de Alta Calidad vigente de programa(s) afines al objeto del proceso, sin acreditación institucional.	10
Total Máximo		**100**

11.2 Requisitos diferenciales- cumplimiento de lo previsto en el Decreto 287 de 2026

Teniendo en cuenta la naturaleza del objeto que se pretende contratar con una Entidad Privada Sin Ánimo de Lucro, no resultan aplicables los criterios diferenciales.

11.3 Condiciones financieras.

Con el propósito de establecer condiciones financieras mínimas que permitan evaluar la capacidad de las potenciales entidades participantes para asumir y ejecutar adecuadamente las obligaciones derivadas del convenio, se realizó el análisis financiero del sector, tomando como referencia la información financiera pública disponible de las Instituciones de Educación Superior que podrían participar en el proceso.

Para la definición de los indicadores financieros habilitantes se tuvo en cuenta la metodología aplicada por la Subdirección Administrativa y Financiera de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, mediante la revisión de información disponible en fuentes oficiales, entre ellas el Registro Único Empresarial y Social – RUES, las Cámaras de Comercio, la información financiera pública disponible en la Superintendencia de Sociedades y los códigos CIIU relacionados con las actividades económicas asociadas al proceso.

Dado que las fuentes de información disponibles no permitieron contar inicialmente con un universo suficientemente representativo de las potenciales entidades participantes, la Subdirección Administrativa y Financiera realizó una metodología complementaria basada en la depuración de la información disponible en el RUES, identificando las Instituciones de Educación Superior que contaban con información financiera suficiente con corte a 31 de diciembre de 2025. Como resultado, se consolidó una muestra de treinta y cinco (35) Instituciones de Educación Superior, a partir de la cual se efectuó el análisis financiero y se determinaron los indicadores habilitantes aplicables al presente proceso.

En consecuencia, con fundamento en el análisis financiero efectuado sobre la muestra seleccionada y procurando que los requisitos establecidos sean acordes con la realidad financiera del sector universitario, así como con los principios de selección objetiva, proporcionalidad, transparencia y libre concurrencia, se establecen los siguientes indicadores financieros habilitantes:

INDICADORES A LA LUZ DE LA INFORMACIÓN EXTRAÍDA				
IND. DE LIQUIDEZ	NIVEL ENDEUDAMIENTO	RAZON DE COBERTURA DE INTERES	RENTABILIDAD PATRIMONIO	RENTABILIDAD ACTIVO
>=	**<=**	**>=**	**>=**	**>=**
1,10	0,66	1,24	0,01	0,01

- **Índice de Liquidez:** Mayor o igual al valor obtenido en el análisis.
- **Nivel de Endeudamiento:** Menor o igual al valor obtenido en el análisis.
- **Razón de Cobertura de Intereses:** Mayor o igual al valor obtenido en el análisis.
- **Rentabilidad del Patrimonio:** Mayor o igual al valor obtenido en el análisis.
- **Rentabilidad del Activo:** Mayor o igual al valor obtenido en el análisis.

Los proponentes interesados en participar en el presente proceso deberán acreditar el cumplimiento de los indicadores financieros habilitantes establecidos, de conformidad con la información financiera que resulte aplicable a su naturaleza jurídica y con los documentos que sean requeridos en el proceso de selección.

Los indicadores definidos corresponden a los parámetros recomendados por la Subdirección Administrativa y Financiera, como resultado del análisis efectuado sobre la muestra de treinta y cinco (35) Instituciones de Educación Superior. De acuerdo con dicho análisis, los indicadores establecidos permiten la participación del cincuenta y cuatro por ciento (54 %) de la muestra analizada.

12. Tipificación, estimación y asignación de los riesgos previsibles.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, de acuerdo con las disposiciones del artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 y el numeral 6 del artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015 y con base en la metodología para identificar y clasificar los riesgos previstos por Colombia Compra Eficiente procede a tipificar, estimar y asignar los riesgos de la presente contratación. Seguidamente, se identifican y describen los riesgos, según el tipo y la etapa del proceso de contratación en la que ocurre. Luego, se evalúan los riesgos teniendo en cuenta su impacto y su probabilidad de ocurrencia y finalmente, se establece un orden de prioridad teniendo en cuenta los controles existentes y el contexto de los mismos. (Ver Anexo 3. Matriz de Riesgos formato).

13. Constitución de garantías

Para el proceso de selección

De conformidad con lo establecido por el artículo "2.2.1.3.1.6 Garantía de los Riesgos derivadas del incumplimiento de la oferta" del Decreto 1082 de 2015, los proponentes deben presentar con su propuesta, una garantía de seriedad de la oferta o propuesta, que cumpla con los parámetros, condiciones y requisitos que se indican en este numeral; cualquier error o imprecisión en el texto de la garantía presentada, será susceptible de aclaración y/o subsanación por los proponentes hasta el término de traslado del informe de evaluación; sin embargo, la no entrega de la garantía junto con su propuesta u oferta, no es subsanable y por tanto será causal de rechazo de la oferta o propuesta, conforme lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 5 de la Ley 1882 de 2018.

Las características generales de la garantía de seriedad de la oferta a ser exigidas en el presente proceso son las siguientes:

Tabla 5. Características generales de la garantía de seriedad de la oferta

CARACTERISTICA	CONDICIÓN
TIPO DE GARANTÍA	Cualquiera de las clases permitidas por el artículo 2.2.1.2.3.1.2 del Decreto 1082 de 2015, a saber: (i) Contrato de seguro contenido en una póliza, (ii) Patrimonio autónomo y (iii) Garantía Bancaria.
TOMADOR	○ En caso de personas jurídicas: La garantía deberá tomarse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. ○ Para Proponentes Plurales: La garantía deberá se otorgada por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.
BENEFICIARIO / ASEGURADO	BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).
AMPAROS	Los perjuicios derivados del incumplimiento del ofrecimiento en los eventos señalados en el artículo 2.2.1.2.3.1.6 del Decreto 1082 de 2015; esto es: 1. La no ampliación de la vigencia de la garantía de seriedad de la oferta cuando el plazo para la adjudicación o para suscribir el convenio es prorrogado, siempre que tal prórroga sea inferior a tres (3) meses; 2. El retiro de la oferta después de vencido el plazo fijado para la presentación de las ofertas; 3. La no suscripción del convenio sin justa causa por parte del adjudicatario; 4. La falta de otorgamiento por parte del proponente seleccionado de la garantía de cumplimiento del convenio.
VIGENCIA	Tres (3) meses contados a partir de la fecha de cierre del proceso de selección y en todo caso hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del convenio.

VALOR ASEGURADO	Correspondiente al diez por ciento (10%) del valor total del presupuesto oficial del proceso de selección.

Nota 1: En caso de prórroga del plazo del proceso de selección y/o de la adjudicación del mismo, la garantía de seriedad de la oferta se deberá ampliar por el mismo término de la prórroga. En caso de prórroga del plazo para la suscripción del convenio o para la constitución de garantías, el adjudicatario y/o aliado -según sea el caso- deberá ampliar la garantía de seriedad de la oferta por el periodo prorrogado, si la vigencia inicial no cubre el nuevo término.

Nota 2: Si el adjudicatario no cumpliere las condiciones y obligaciones a su cargo, especialmente la de suscribir oportunamente el convenio, o a mantener las condiciones de su propuesta, la garantía de seriedad de la oferta se hará efectiva a favor del Distrito – Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, correspondiendo a la entidad, iniciar las acciones civiles y penales a que hubiera lugar.

Nota 3: La garantía de seriedad de la oferta (en cualquiera de sus modalidades) deberá indicar -además de lo que se señala en las notas subsiguientes- la siguiente información:

- Número del proceso de selección.

Nota 4: Si la garantía de seriedad de la oferta consiste en contrato de seguro contenido en una póliza, la misma deberá reunir los siguientes requisitos:

Tabla 6. Requisitos contrato de seguro

CARACTERISTICA	CONDICIÓN
TIPO DE GARANTÍA	Contrato de seguro contenido en una póliza.
TOMADOR	○ En caso de persona natural: La garantía deberá tomarse en nombre de quien firma y presenta la oferta. ○ En caso de personas jurídicas: La garantía deberá tomarse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. ○ Para Proponentes Plurales: La garantía deberá se otorgada por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.

BENEFICIARIO / ASEGURADO	BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).
AMPAROS	Los perjuicios derivados del incumplimiento del ofrecimiento en los eventos señalados en el artículo 2.2.1.2.3.1.6 del Decreto 1082 de 2015; esto es: 1. La no ampliación de la vigencia de la garantía de seriedad de la oferta cuando el plazo para la adjudicación o para suscribir el convenio es prorrogado, siempre que tal prórroga sea inferior a tres (3) meses; 2. El retiro de la oferta después de vencido el plazo fijado para la presentación de las ofertas; 3. La no suscripción del convenio sin justa causa por parte del adjudicatario; 4. La falta de otorgamiento por parte del proponente seleccionado de la garantía de cumplimiento del convenio.
VIGENCIA	Tres (3) meses contados a partir de la fecha de cierre del proceso de selección y en todo caso hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del convenio.
VALOR ASEGURADO	Correspondiente al diez por ciento (10%) del valor total del presupuesto oficial del proceso de selección.

Nota 5: Cuando la garantía de seriedad de la propuesta consista en una garantía bancaria, la misma deberá ser cargada en SECOP II.

Dicha garantía deberá reunir las siguientes condiciones:

Tabla 7. Requisitos garantía bancaria

CARACTERISTICA	CONDICIÓN
TIPO DE GARANTÍA	Garantía Bancaria.
ORDENANTE	○ En caso de persona natural: La garantía deberá constituirse en nombre de quien firma y presenta la oferta. ○ En caso de personas jurídicas: La garantía deberá constituirse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. ○ Para Proponentes Plurales: La garantía deberá ser constituida por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.
GARANTE	Banco domiciliado en Colombia (para proponentes domiciliados en Colombia). Si se trata de Proponentes extranjeros sin sucursal ni domicilio en Colombia, deberá ser emisor un banco extranjero que tenga corresponsalía en Colombia y este último (el banco corresponsal en Colombia) debe contar con una calificación en la escala país (Colombia) no inferior a AAA. El banco corresponsal tiene la obligación de confirmar la garantía, asumiendo la responsabilidad ante el beneficiario en los mismos términos que el emisor, a partir de la fecha en qué se haya otorgado la confirmación.

BENEFICIARIO	BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).
OBLIGACIONES A GARANTIZAR	Los perjuicios derivados del incumplimiento del ofrecimiento en los eventos señalados en el artículo 2.2.1.2.3.1.6 del Decreto 1082 de 2015; esto es: 1. La no ampliación de la vigencia de la garantía de seriedad de la oferta cuando el plazo para la adjudicación o para suscribir el convenio es prorrogado, siempre que tal prórroga sea inferior a tres (3) meses; 2. El retiro de la oferta después de vencido el plazo fijado para la presentación de las ofertas; 3. La no suscripción del convenio sin justa causa por parte del adjudicatario; 4. La falta de otorgamiento por parte del proponente seleccionado de la garantía de cumplimiento del convenio.
TÉRMINO DE LA GARANTÍA	Tres (3) meses contados a partir de la fecha de cierre del proceso de selección y en todo caso hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del convenio.
VALOR GARANTIZADO	Correspondiente al diez por ciento (10%) del valor total del presupuesto oficial del proceso de selección.
REQUISITOS DE EXIGIBILIDAD	Corresponderán a la presentación de la garantía junto con el acto administrativo que declare el incumplimiento y fije el monto a cobrar.
PLAZO PARA EL PAGO	Ocho (8) días hábiles siguientes a la presentación de los requisitos de exigibilidad.
FIRMAS	La garantía debe encontrarse firmada por el representante legal del garante y del ordenante.

Nota 6: Cuando la garantía de seriedad de la oferta corresponda a patrimonio autónomo, deberán reunirse los siguientes requisitos:

Tabla 8. Requisitos patrimonio autónomo

CARACTERISTICA	CONDICIÓN
TIPO DE GARANTÍA	Patrimonio autónomo – Contrato de Fiducia Mercantil. El contrato de fiducia mercantil deberá reunir la totalidad de los requisitos señalados en la Subsección 3 (Patrimonio autónomo) de la Sección 3 (Garantías) del Decreto 1082 de 2015. El certificado de garantía correspondiente deberá contener además la información relacionada en los siguientes renglones.

FIDEICOMITENTE	El fideicomitente será el oferente, tal como a continuación se precisa: ○ En caso de persona natural: La garantía deberá constituirse en nombre de quien firma y presenta la oferta. ○ En caso de personas jurídicas: La garantía deberá constituirse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. ○ Para Proponentes Plurales: La garantía deberá ser constituida por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.
SOCIEDAD FIDUCIARIA	Debe contar con la debida autorización emitida por la Superintendencia Financiera.
BENEFICIARIO	BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).
RIESGOS GARANTIZADOS:	Los perjuicios derivados del incumplimiento del ofrecimiento en los eventos señalados en el artículo 2.2.1.2.3.1.6 del Decreto 1082 de 2015; esto es: 1. La no ampliación de la vigencia de la garantía de seriedad de la oferta cuando el plazo para la adjudicación o para suscribir el convenio es prorrogado, siempre que tal prórroga sea inferior a tres (3) meses; 2. El retiro de la oferta después de vencido el plazo fijado para la presentación de las ofertas; 3. La no suscripción del convenio sin justa causa por parte del adjudicatario; 4. La falta de otorgamiento por parte del proponente seleccionado de la garantía de cumplimiento del convenio.
VIGENCIA	Tres (3) meses contados a partir de la fecha de cierre del proceso de selección y en todo caso hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del convenio.
SUFICIENCIA DE LA GARANTÍA	Correspondiente al diez por ciento (10%) del valor total del presupuesto oficial del proceso de selección.
OTROS REQUISITOS DEL CERTIFICADO DE GARANTÍA	El certificado de garantía deberá contener la información mínima indicada en el artículo 2.2.1.2.3.3. decreto 1082 de 2015.

Con ocasión de la celebración del convenio

De conformidad con lo establecido en el artículo “2.2.1.2.3.1.7 Garantía de cumplimiento” del decreto 1082 de 2015, para cubrir cualquier hecho constitutivo de incumplimiento, el contratista deberá presentar la garantía de cumplimiento en original a la entidad contratante, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a

partir de la firma del convenio y se requerirá la respectiva aprobación por parte de la entidad como cumplimiento de requisito de inicio de ejecución del convenio.

Así las cosas, para el proceso de contratación que nos ocupa, esta garantía de cumplimiento tendrá las siguientes características:

Tabla 9. Requisitos garantía de cumplimiento

<table>
<tr><th>CARACTERISTICA</th><th>CONDICIÓN</th></tr>
<tr><td>TIPO DE GARANTÍA</td><td>Cualquiera de las clases permitidas por el artículo 2.2.1.2.3.1.2 del Decreto 1082 de 2015, a saber: (i) Contrato de seguro, contenido en una póliza para Entidades Estatales; (ii) Patrimonio autónomo; (iii) Garantía Bancaria.</td></tr>
<tr><td>TOMADOR</td><td>o En caso de personas jurídicas: La garantía deberá tomarse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio.
o Si el proveedor corresponde a una figura plural: La garantía deberá se otorgada por todos los integrantes de la figura plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.</td></tr>
<tr><td>BENEFICIARIO / ASEGURADO</td><td>BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).</td></tr>
<tr><td>AMPAROS</td><td>
<table>
<tr><th>AMPARO</th><th>VIGENCIA</th><th>VALOR ASEGURADO</th></tr>
<tr><td>Cumplimiento general del convenio.</td><td>Por el plazo de ejecución del convenio y doce (12) meses más. En todo caso, deberá permanecer vigente hasta la liquidación del convenio.</td><td>Por el veinte por ciento (20%) del valor total del convenio.</td></tr>
<tr><td>Pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales.</td><td>Por el plazo de ejecución del convenio y tres (3) años más.</td><td>Por el cinco por ciento (5%) del valor total del convenio.</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Nota 1: El contratista está obligado a restablecer el valor de la garantía cuando esta se vea reducida por razón de las reclamaciones que efectúe la Entidad, así como, a ampliar las garantías en los eventos de adición y/o prórroga del convenio. El no restablecimiento de la garantía por parte del contratista o su no adición o prórroga, según el caso, constituye causal de incumplimiento del convenio.

Seguro de responsabilidad civil extracontractual

De acuerdo con el Artículo 2.2.1.2.3.1.8 del decreto 1082 de 2015, Cubrimiento de la responsabilidad civil extracontractual. "La Entidad Estatal debe exigir en los contratos de obra, y en aquellos en que por su objeto o naturaleza lo considere necesario con ocasión de los Riesgos del convenio, el otorgamiento de una póliza de responsabilidad civil extracontractual que la proteja de eventuales reclamaciones de terceros derivadas de la responsabilidad extracontractual que surja de las actuaciones, hechos u omisiones de su contratista.

La Entidad Estatal debe exigir que la póliza de responsabilidad extracontractual cubra también los perjuicios ocasionados por eventuales reclamaciones de terceros derivadas de la responsabilidad extracontractual que surjan de las actuaciones, hechos u omisiones de los subcontratistas autorizados o en su defecto, que acredite que el subcontratista cuenta con un seguro propio con el mismo objeto y que la Entidad Estatal sea el asegurado".

Así las cosas, y de acuerdo con el contenido de las obligaciones específicas a cargo del futuro aliado, se recomienda la exigencia de un contrato de seguro, con las siguientes características:

Tabla 10. Requisitos del seguro de responsabilidad civil extracontractual

CARACTERISTICA	CONDICIÓN
PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN	El contratista deberá presentar para aprobación de la SDDE el respectivo contrato de seguro, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la suscripción del convenio.
TIPO DE GARANTÍA	Contrato de seguro, el cual reúna los requisitos y términos establecidos en el Decreto 1082 de 2015.
TOMADOR	○ En caso de personas jurídicas: La garantía deberá tomarse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. ○ Para Proponentes Plurales: La garantía deberá se otorgada por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.

<table>
<tr><td>ASEGURADO</td><td>Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ((NIT 899.999.061-9) y el contratista.</td></tr>
<tr><td>BENEFICIARIO</td><td>Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ((NIT 899.999.061-9) y terceros afectados.</td></tr>
<tr><td>AMPAROS</td><td>
<table>
<tr><th>AMPARO</th><th>VIGENCIA</th><th>VALOR ASEGURADO</th></tr>
<tr><td>El amparo Responsabilidad Civil Extracontractual - RCE deberá constituirse de acuerdo con las coberturas y requisitos establecidos en el Decreto 1082 de 2015 sin sublimitarse.

El seguro deberá incluir los siguientes amparos:

○ Predios, Laborales y Operaciones
○ Cobertura expresa de perjuicios por daño emergente y lucro cesante.
○ Cobertura expresa de perjuicios extrapatrimoniales.
○ Cobertura expresa de la responsabilidad surgida por actos de contratistas y subcontratistas.
○ Cobertura expresa de amparo patronal.
○ Cobertura expresa de vehículos propios y no propios.</td><td>La vigencia de esta garantía deberá ser igual al periodo de ejecución del convenio.</td><td>A. Para el caso del grupo 1. Doscientos (200) SMMLV.
B. Para el caso del grupo 2. Doscientos (200) SMMLV.
C. Para el caso del grupo 3. Doscientos (200) SMMLV.
D. Para el caso del grupo 4. Doscientos (200) SMMLV.</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Nota 1: El aliado está obligado a restablecer el valor del seguro cuando este se vea reducido por razón de las reclamaciones que efectúe la Entidad y/o terceros afectados, así como, a ampliar las garantías en los eventos de adición y/o prórroga del convenio. El no restablecimiento del seguro por parte del aliado o su no adición o prórroga, según el caso, constituye causal de incumplimiento del convenio.

Nota 2: El aliado deberá entregar a la Entidad el respectivo soporte de pago de la póliza.

14. Aplicabilidad del Decreto 651 de 2025 de la Alcaldía Mayor de Bogotá

El Programa Experta +50 se desarrollará en concordancia con los lineamientos distritales vigentes en materia de trabajo decente y digno, inclusión laboral y generación de oportunidades para poblaciones que enfrentan barreras de acceso al mercado laboral, en el marco de la Política Pública Distrital de Trabajo Decente y Digno y de las disposiciones contenidas en el Decreto Distrital 651 de 2025.

Las actividades previstas para la ejecución del convenio comprenden el diseño, coordinación, implementación y desarrollo de una estrategia integral de formación complementaria dirigida a personas mayores de cincuenta (50) años. Para su ejecución se requiere un equipo con perfiles profesionales, técnicos y administrativos acordes con las funciones y responsabilidades definidas en el Anexo Técnico, particularmente en materia de formación de personas adultas, diseño curricular, acompañamiento, orientación y gestión de procesos formativos.

En consideración a la naturaleza y especialidad de las actividades a desarrollar, no se establece una obligación específica de vinculación de población vulnerable para la conformación del equipo mínimo requerido para la ejecución del convenio. No obstante, cuando durante su ejecución se requiera la vinculación de personal adicional para actividades cuyos perfiles y funciones lo permitan, el asociado deberá propender por la generación de oportunidades laborales para personas que enfrenten barreras de acceso al mercado laboral, de conformidad con los lineamientos distritales vigentes y sin afectar el cumplimiento de los requisitos técnicos establecidos para la ejecución del Programa.

15. Indicación de si la contratación está cobijada por un Acuerdo Comercial

En atención a lo dispuesto en el Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación expedido por Colombia Compra Eficiente, para la modalidad de contratación directa no le son aplicables las obligaciones de los Acuerdos Comerciales, en consecuencia, no procede el análisis para establecer si la contratación se encuentra o no cubierta por un acuerdo comercial.

Adicionalmente, la Guía para la contratación con ESAL de reconocida idoneidad adoptada por la ANCP – CCE precisa que "[…] los Acuerdos Comerciales no son aplicables a los contratos de colaboración ni a los convenios de asociación, pues estos sólo resultan aplicables a los Procesos de Contratación en virtud de los cuales una Entidad Estatal adquiere o se abastece de un bien, obra o servicio a través de un contrato conmutativo"

ANEXOS:

1. Estudio del sector
2. Estudio económico
3. Matriz de riesgos
4. Batería de indicadores

5. Anexo técnico

Firma y nombre de quienes elaboran el estudio técnico	ALARCON PLATA JADER GUILLERMO Firmado digitalmente por ALARCON PLATA JADER GUILLERMO Fecha: 2026.08.13 21:41:36 -05'00' **Guillermo Alarcón Plata** Director de Desarrollo Empresarial y Empleo
	QUIROGA FORERO BIBIANA MARIA Firmado digitalmente por QUIROGA FORERO BIBIANA MARIA Fecha: 2026.08.13 20:55:13 -05'00' **Bibiana María Quiroga Forero** Subdirectora de Empleo y Formación