ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

PROGRAMA EXPERTA +50[1]

Lista de siglas

DANE:	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
IES:	Instituciones de Educación Superior
IETDH:	Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
SDDE:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
SEF:	Subdirección de Empleo y Formación
PDD:	Plan de Desarrollo Distrital
SNIES:	Sistema Nacional de Información de la Educación Superior
UNSPSC:	Sistema de Clasificación Estándar de Productos y Servicios de las Naciones Unidas
LMS:	Learning Management System (Sistema de Gestión del Aprendizaje).

Glosario

Para los efectos del presente documento, se presentan las siguientes definiciones:

Certificación de participación en la formación: documento expedido por la institución que desarrolla la formación, mediante el cual se acredita la participación de una persona en un curso de formación complementaria. No equivale a un título académico, pero puede ser reconocido por los empleadores como soporte y evidencia de las competencias adquiridas.
Competencias laborales: es la capacidad real y demostrada que tiene una persona para desempeñar una función productiva en un entorno de trabajo, integrando conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.
Curso de formación complementaria: unidad de formación de corta duración, usualmente entre 20 y 160 horas, enfocada en el desarrollo o fortalecimiento de una competencia específica o de un conjunto de habilidades, que puede incluir componentes técnicos, transversales y básicos.
Deserción: abandono del proceso formativo por parte del participante, identificado mediante los mecanismos de monitoreo y seguimiento.
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH): modalidad educativa regulada en Colombia, orientada a la formación en competencias laborales y habilidades para la vida, mediante programas flexibles dirigidos a la empleabilidad.
Enfoque andragógico: modelo orientado a la educación de adultos, que reconoce su experiencia previa, privilegia el aprendizaje práctico y promueve la autonomía del participante.

[1] El nombre del programa puede ser modificado de acuerdo con los lineamientos del área de Comunicaciones de la SDDE.

Expediente digital: evidencias aceptables organizadas y completas de la persona certificada que demuestran 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 .
Formación complementaria: modalidad educativa, en el marco de la ETDH, que tiene como propósito complementar, actualizar y fortalecer competencias laborales y habilidades para la vida, mediante programas flexibles, no formales y orientados a la empleabilidad.
Herramienta tecnológica de aprendizaje: entorno virtual utilizado para la gestión de la formación, el seguimiento de avances, la entrega de actividades y la comunicación entre el equipo formador y los participantes.
Inscrito: persona que ha diligenciado y enviado el formulario de inscripción a través de los canales dispuestos para el programa.
Matriculado: persona inscrita que realizó el proceso requerido para matricularse en la herramienta tecnológica de aprendizaje dispuesta por el asociado , con asignación a un grupo y curso específico.
Modalidad híbrida: modalidad de formación que combina sesiones presenciales, virtuales sincrónicas (en tiempo real) y virtuales asincrónicas (a través de herramienta tecnológica de aprendizaje), de acuerdo con las condiciones del programa.
Oferta formativa: conjunto de cursos de formación complementaria diseñados por el asociado , alineados con la demanda laboral y con los lineamientos establecidos en el proceso precontractual, de acuerdo con las necesidades identificadas por la SDDE.
Participante**:** persona elegible que recibe al menos uno de los servicios del programa Experta +50.
Persona certificada: persona que: i) cumple con los criterios de elegibilidad y se considera participante del programa; ii) recibió los servicios establecidos en el esquema de intervención y iii) cuenta con las evidencias aceptables para la verificación estipuladas en la sección 5.2.3.2.
Persona elegible: persona que ha cumplido con los requisitos mínimos para participar en el programa, que corresponden a: tener 50 años o más, residir en Bogotá y no haber participado en otros programas de formación de la SDDE, de acuerdo con las reglas de negocio establecidas por la entidad.
Servicios de mitigación de barreras: conjunto de acciones complementarias que facilitan el acceso, la permanencia y la culminación de la formación, tales como apoyos de transporte, conectividad, acompañamiento psicosocial, nivelación de competencias claves, refrigerios, entre otros.

1. Antecedentes e identificación de la necesidad

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

Colombia atraviesa una fase avanzada de transición demográfica caracterizada por el envejecimiento progresivo de su población, fenómeno que redefine de manera estructural las prioridades de la política pública en materia económica, social y laboral. De acuerdo con las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), elaboradas con base en el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, la población de 60 años y más representa cerca del 15,7 % del total nacional para 2025, y se proyecta que para 2031 alcance aproximadamente 10 millones de personas mayores, lo que equivale a un incremento del 41 % frente a 2021 (DANE, 2025; Ministerio de Salud y Protección Social, 2022). Esta dinámica responde, entre otros factores, a la reducción sostenida de la tasa de fecundidad y al aumento de la esperanza de vida; al respecto, el Banco de la República ha documentado caídas anuales superiores al 10% en el número de nacimientos durante los últimos años, lo que acelera el proceso de envejecimiento y ejerce presiones crecientes sobre el mercado laboral, los sistemas pensionales y los servicios sociales (Banco de la República, 2024).

De manera particular en Bogotá, esta transición presenta una dinámica más acentuada. Según información publicada por el Observatorio de Desarrollo Económico de la SDDE, la ciudad contaba con 2.2 millones de personas mayores de 50 años en el año móvil octubre 2023 – septiembre 2024, cifra que creció un 3,1% frente al periodo anterior y que representa más de un tercio de la población total de la capital. De este grupo, 1.08 millones de personas se encontraban ocupadas, lo que evidencia su peso significativo dentro de la estructura productiva de Bogotá y su carácter de talento humano estratégico para el desarrollo económico distrital (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025).

1.2. 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 mismo Observatorio 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 pública focalizada (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 78% 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).

1.3. 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 reportada por el Concejo de Bogotá, más del 50% de las personas mayores de 60 años en la ciudad no accedió a educación secundaria, lo que constituye un punto de partida desfavorable frente a las exigencias actuales del mercado laboral (Concejo de Bogotá, 2018).

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).

1.4. Marco normativo y de política pública: una respuesta multinivel obligatoria

La respuesta a estos desafíos 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, establece 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.

1.5. 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 (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).

1.6. Identificación de la necesidad y justificación de la intervención

A partir del análisis precedente, se concluye que existe una necesidad pública clara, vigente y prioritaria de implementar una intervención focalizada que permita cerrar las brechas estructurales que enfrenta la población mayor de 50 años en Bogotá para acceder, permanecer y avanzar en el mercado laboral en condiciones de dignidad. Esta necesidad se sustenta en cuatro hallazgos convergentes:

- Una transformación demográfica irreversible, que sitúa a más de 2,2 millones de habitantes mayores de 50 años en Bogotá como un grupo poblacional estratégico para la productividad y el desarrollo económico de la ciudad.
- Brechas estructurales documentadas en participación, ocupación, calidad del empleo, informalidad, brecha de género y duración de la búsqueda de empleo, que afectan de manera diferenciada a las mujeres mayores de 50 años.
- Causas claramente identificadas, asociadas a la desactualización de competencias, la brecha digital, los sesgos etarios en la contratación y los bajos niveles educativos previos de buena parte de esta población.
- Un mandato normativo y de política pública —internacional, nacional y distrital— que obliga a la SDDE a actuar mediante intervenciones pertinentes, basadas en evidencia y articuladas con el sector productivo.

En este marco, el programa Experta +50 se configura como la respuesta institucional pertinente, integral y basada en evidencia para atender esta necesidad. El programa contempla el diseño, organización, ejecución y seguimiento de procesos de formación técnica complementaria adaptados a las características de la población mayor de 50 años residente en Bogotá, complementados con servicios de mitigación de barreras (transporte, conectividad, acompañamiento psicosocial y nivelación de competencias), bajo metodologías híbridas, flexibles y andragógicas, alineadas con sectores económicos priorizados que registran demanda laboral en la ciudad. De esta manera, Experta +50 materializa simultáneamente: i) los compromisos del Plan Distrital de Desarrollo Bogotá Camina Segura en materia de inclusión productiva; ii) los ejes 1, 5 y 6 de la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022–2031; iii) los lineamientos de la Política Pública Distrital de Envejecimiento y Vejez; y iv) las recomendaciones de la OCDE, la OIT, la CEPAL y la OMS sobre formación a lo largo de la vida para personas trabajadoras mayores.

En consecuencia, la presente contratación se constituye en el mecanismo idóneo y necesario para materializar la respuesta institucional frente a las brechas identificadas, garantizando condiciones más equitativas de participación de las personas mayores de 50 años en el mercado laboral bogotano, contribuyendo al cierre de brechas de género, fortaleciendo la productividad de la ciudad, aprovechando la experiencia y capacidades de un segmento creciente de su población y aportando, en última instancia, al desarrollo económico sostenible e inclusivo del Distrito Capital.

2. Alternativa de solución para satisfacer la necesidad

2.1. Marco conceptual y enfoque de la alternativa

A partir del diagnóstico desarrollado en el numeral anterior, en el que se evidencian las brechas estructurales que enfrenta la población mayor de 50 años en Bogotá, se formula una alternativa de solución integral,

pertinente y basada en evidencia, articulada con los lineamientos de la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031 (Decreto 681 de 2022) y demás normas aplicables, que se inscribe en el enfoque andragógico desarrollado por Knowles, según el cual el aprendizaje en personas adultas requiere reconocer su autoconcepto, valorar su experiencia previa, partir de necesidades concretas, orientarse a la aplicación inmediata y sustentarse en una motivación intrínseca asociada a propósitos vitales y productivos (Flip Tools, 2021).

De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la formación profesional pertinente, flexible y a lo largo de la vida constituye uno de los principales mecanismos para promover la empleabilidad y el trabajo decente de las personas mayores (OIT, 2023). En esta misma línea, el Pacto Global recomienda intervenciones que combinen capacitación continua, apropiación de tecnologías de la información, eliminación de prácticas discriminatorias y reorganización de tareas para potenciar la participación laboral de la población mayor (Pacto Global Chile, 2023).

2.2. Descripción de la alternativa: programa Experta +50

Como respuesta a la necesidad identificada, se plantea la implementación del programa Experta +50, una estrategia integral de formación técnica complementaria orientada a personas mayores de 50 años residentes en Bogotá, que articula tres componentes interdependientes: i) procesos de formación pertinente y de corta duración en sectores con demanda laboral; ii) un componente de mitigación de barreras de acceso, permanencia y culminación; y iii) acciones de articulación con el sector productivo orientadas a la inserción laboral.

El programa se estructura bajo los principios de pertinencia (oferta alineada con la demanda real del mercado laboral bogotano), flexibilidad (modalidades y horarios adaptados a las condiciones de la población), integralidad (formación articulada con apoyos para garantizar la permanencia) y trayectoria (reconocimiento de la experiencia previa y orientación al desarrollo económico de la persona).

2.3. Sectores priorizados con base en la demanda laboral de Bogotá

La definición de la oferta formativa se sustenta en el análisis de la dinámica económica y de la demanda laboral insatisfecha de la ciudad. De acuerdo con la Encuesta de Demanda Laboral 2026 presentada por el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, el 14,5% de las vacantes en la ciudad no logra ser cubierta por falta de candidatos con las competencias requeridas, particularmente en niveles técnicos y de oficios especializados, comercio, tecnología y manejo de datos (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2026). Esta brecha entre oferta y demanda configura una ventana de oportunidad concreta para la población mayor de 50 años, siempre que se diseñen rutas formativas pertinentes.

La información sectorial muestra que Bogotá concentra el 25% del PIB nacional, alberga 426.881 empresas activas (de las cuales el 99,3% son mipymes) y registró un crecimiento del 1,9% en 2024, con sectores particularmente dinámicos como construcción (+10,8%) y actividades artísticas y de entretenimiento (+8,4%) (Bogotá en Cifras, 2025). En cuanto a la composición del valor agregado bruto, los sectores de comercio, administración pública y actividades inmobiliarias lideran la generación de empleo formal, mientras que el comercio reportó incrementos en ventas del 19,8% en diciembre de 2025 (Cámara de Comercio de Bogotá, 2025).

Con base en esta evidencia, se priorizan sectores con alta demanda laboral, vocación productiva en la ciudad y posibilidades de vinculación para personas mayores de 50 años, entre ellos:

- 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 verdes asociados a la transición energética y la sostenibilidad, industria audiovisual y animación digital
- Tecnologías de la información y las comunicaciones
- Construcción

2.4. Mecanismo de implementación

La implementación del programa requiere de un asociado con capacidades técnicas, operativas y metodológicas suficientes para garantizar la calidad, la pertinencia y el alcance esperado de la intervención. En consecuencia, se identifica como mecanismo idóneo la contratación de una IETDH o una IES, debidamente reconocida por la autoridad educativa competente, con naturaleza jurídica sin ánimo de lucro y con experiencia comprobada en procesos formativos dirigidos a población adulta, en particular personas mayores de 50 años.

La selección de un operador con estas características permite i) asegurar el cumplimiento de los marcos normativos aplicables a instituciones de esta naturaleza; ii) capitalizar trayectorias institucionales acumuladas en el diseño y ejecución de programas con enfoque andragógico y diferencial; iii) optimizar la integración de los componentes formativo, de mitigación de barreras y de articulación con el sector productivo bajo una sola estructura técnica; y (iv) garantizar la sostenibilidad metodológica y la calidad académica del programa. De esta manera, la alternativa propuesta se configura no únicamente como una respuesta puntual a la necesidad identificada, sino como una intervención integral, basada en evidencia y alineada con las mejores prácticas nacionales e internacionales, orientada a cerrar brechas estructurales de empleabilidad y a fortalecer las capacidades productivas y la autonomía económica de las personas mayores de 50 años en Bogotá.

3. Objeto contractual

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.

4. Clasificación UNSPSC

Para el presente proceso no aplica la clasificación de la experiencia mediante códigos UNSPSC, teniendo en cuenta que la trayectoria institucional, la experiencia y la capacidad de investigación requeridas se acreditarán mediante los documentos y soportes establecidos en los numerales 10.3.1, 10.3.2 y 10.4 del Estudio Previo,

respectivamente, sin que se requiera su inscripción o acreditación en el Registro Único de Proponentes – RUP.

5. Especificaciones esenciales del objeto contractual

A continuación, se detalla el alcance del objeto contractual, así como las condiciones, características y requisitos mínimos de cada uno de sus componentes, con el fin de garantizar su adecuada ejecución y facilitar la estructuración técnica y económica de las propuestas.

5.1. Componentes generales del programa

El presente apartado incorpora el contexto general, conceptual y normativo que orienta la estructuración del programa. En este sentido, se establecen los elementos base que sustentan el diseño de los componentes del servicio, los cuales se desarrollan de manera articulada con el fin de garantizar una intervención integral orientada al fortalecimiento de capacidades y la mejora de la empleabilidad de la población mayor de 50 años.

5.1.1. Formación técnica complementaria

La formación técnica complementaria en Colombia se enmarca en la ETDH, la cual hace parte del servicio público educativo, de conformidad con lo establecido en la Ley 115 de 1994 y el Decreto 1075 de 2015, según el cual esta modalidad tiene como objeto complementar, actualizar y fortalecer conocimientos y competencias laborales mediante programas flexibles que no se sujetan a los niveles de la educación formal. En el caso de la población mayor de 50 años, este tipo de formación se articula con los principios del aprendizaje a lo largo de la vida, reconociendo sus trayectorias laborales y vitales, y su potencial para contribuir a la inclusión productiva y al desarrollo económico (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Ahora bien, la evidencia nacional e internacional ha demostrado que la participación efectiva de las personas mayores en procesos de formación está condicionada por múltiples factores que trascienden la mera disponibilidad de la oferta educativa. En este sentido, organismos como el Banco Mundial han señalado que las barreras para la inclusión productiva de esta población pueden clasificarse en barreras de acceso, permanencia y aprendizaje, las cuales están asociadas a condiciones socioeconómicas, responsabilidades de cuidado, limitaciones de tiempo, brechas digitales y desactualización de competencias (World Bank, 2020).

En la misma línea, la Fundación Saldarriaga Concha ha evidenciado que las personas mayores enfrentan restricciones adicionales relacionadas con estereotipos asociados a la edad, menor acceso a procesos de formación pertinentes y limitaciones en el uso de tecnologías, lo cual impacta su participación en procesos de cualificación y su inserción laboral (Fundación Saldarriaga Concha, 2021).

Adicionalmente, la literatura especializada en educación de adultos señala que las dificultades de aprendizaje en esta población no responden exclusivamente a factores cognitivos, sino a trayectorias educativas discontinuas, experiencias previas de exclusión educativa y condiciones del entorno social y familiar, lo que exige enfoques andragógicos diferenciados basados en principios andragógicos y en el reconocimiento de ritmos y estilos de aprendizaje diversos (Gairín, 2015; UNESCO, 2016). En este sentido, las barreras identificadas tienden a ser de carácter acumulativo, afectando simultáneamente el acceso, la permanencia y la culminación de los procesos formativos.

En el marco del diseño del programa Experta +50, la SDDE, a través de la Subdirección de Empleo y Formación (SEF), adelantó un ejercicio de grupo focal con IES, con el propósito de identificar brechas en la oferta existente y recoger insumos técnicos para la estructuración del servicio de formación complementaria; para la conformación de este espacio, se realizó previamente la identificación de instituciones idóneas a partir de criterios como su experiencia en la implementación de programas distritales y nacionales dirigidos a población adulta, la oferta disponible en formación para el trabajo y educación continua, y su registro en el SNIES del Ministerio de Educación Nacional. Posteriormente, se remitió invitación formal mediante oficio institucional, y se adelantó el proceso de confirmación de asistencia, registro de participantes y socialización de la agenda, el contexto del programa y la guía de preguntas orientadoras.

El grupo focal permitió identificar desafíos en la formación de población adulta, particularmente en la pertinencia de los contenidos, la flexibilidad de los modelos formativos, la adaptación de estrategias andragógicas y las dificultades asociadas a la permanencia de los participantes. En este sentido, se evidenció que, si bien existe una oferta de formación complementaria y las instituciones cuentan con capacidades técnicas y operativas para su implementación, esta no incorpora de manera sistemática metodologías especializadas ni adaptaciones suficientes para la atención de personas mayores de 50 años. Estas limitaciones se reflejan en aspectos como la flexibilidad horaria, el acompañamiento andragógico, la apropiación de herramientas tecnológicas y la articulación con oportunidades de inserción laboral. En consecuencia, se identifica la necesidad de estructurar un modelo de formación complementaria con enfoque diferencial, que integre desde su diseño estrategias orientadas a responder a las características, ritmos de aprendizaje y condiciones del entorno de esta población, incluyendo la nivelación de competencias básicas y el desarrollo de metodologías ajustadas a sus necesidades.

Como resultado de este ejercicio, se identificaron los siguientes elementos clave para el diseño de la oferta formativa del programa Experta +50:

- **Necesidad de metodologías** diferenciadas: se evidenció que la oferta actual no incorpora de manera sistemática enfoques andragógicos, lo que limita la efectividad del aprendizaje en población adulta.

- **Importancia del enfoque práctico:** se concluyó que los procesos formativos deben priorizar metodologías basadas en el “aprender haciendo”, con contenidos aplicados y orientados a contextos reales de trabajo.

- **Flexibilidad en la intensidad horaria y estructura modular:** se recomendó evitar esquemas formativos extensos y rígidos, priorizando microcursos desde aproximadamente nueve (9) horas, organizados en módulos acumulables que permitan trayectorias progresivas de aprendizaje. Asimismo, se deben contemplar formativos flexibles (híbrido) y con horarios adaptables, como:

    - Limitar las clases magistrales a un máximo de 25–35 minutos.
    - Diseñar sesiones de aproximadamente 90 minutos con pausas activas.
    - Alternar de manera constante entre teoría y práctica para mantener el interés y facilitar la apropiación.

    Este enfoque facilita la adaptación a los ritmos, disponibilidad y condiciones de la población mayor de 50 años, promueve logros intermedios visibles y contribuye a mejorar la permanencia y culminación del proceso formativo. La evidencia disponible indica que la modalidad híbrida supera el desempeño de la formación exclusivamente virtual y se aproxima a los resultados de la formación presencial, tanto en rendimiento académico como en bienestar y permanencia. Esta opción metodológica permite ampliar la

cobertura, optimizar los tiempos de formación y reducir los costos asociados a desplazamiento, factores particularmente relevantes para la población mayor de 50 años en Bogotá.

- **Heterogeneidad de la población:** se identificaron diferencias significativas dentro del grupo de mayores de 50 años, particularmente entre personas de 50 a 64 años y mayores de 65, lo que requiere la implementación de un proceso de diagnóstico inicial que permita segmentar a la población de acuerdo con sus condiciones, necesidades y niveles de competencia. Este proceso deberá realizarse al inicio de la intervención como parte integral del servicio.

- **Débil articulación con el empleo:** se evidenció que la oferta existente no siempre se encuentra conectada con las dinámicas del sector productivo ni con oportunidades reales de generación de ingresos. En este sentido, se requiere fortalecer tanto el componente de empleabilidad como el de desarrollo productivo, a partir de la identificación de intereses, perfiles y necesidades de los participantes desde la etapa inicial de caracterización. Con base en este diagnóstico, el proceso formativo deberá incorporar el desarrollo de competencias orientadas a la inserción laboral o al fortalecimiento de iniciativas productivas, mediante contenidos y actividades prácticas relacionadas con habilidades para el empleo, identificación de oportunidades, formulación de ideas de negocio y otras estrategias que contribuyan a la generación de ingresos, sin que ello implique la realización de ferias de empleo u otras actividades externas no contempladas dentro del proceso formativo.

- **Ausencia de esquemas integrales de atención:** se concluyó que los programas actuales no integran de manera estructurada las condiciones necesarias para garantizar acceso, permanencia y culminación, lo que refuerza la necesidad de un modelo de servicio integral.

De acuerdo con lo anterior, la oferta formativa deberá diseñarse e implementarse bajo un enfoque andragógico, garantizando que cada uno de sus componentes responda a las necesidades, características y condiciones de aprendizaje de esta población:

5.1.2. Mitigación de barreras al acceso o permanencia en la formación

De acuerdo con los asistentes al grupo focal con IES convocado por la SDDE, la sola oferta formativa, aun cuando sea pertinente y de calidad, resulta insuficiente si no se acompaña de mecanismos que aborden las barreras estructurales que enfrenta la población objetivo.

Los servicios de mitigación de barreras al acceso o permanencia comprenden la implementación de estrategias de seguimiento y acompañamiento orientadas a garantizar la permanencia y culminación del proceso formativo por parte de la población mayor de 50 años. Este componente se desarrolla a través de acciones a nivel individual y grupal, considerando las características, necesidades y trayectorias de los participantes.

En este sentido, estos servicios integran dimensiones andragógicas, socioemocionales y tecnológicas, mediante la implementación de estrategias de apoyo que fortalecen la motivación, la autoconfianza, la participación y el compromiso con el proceso formativo. Así mismo, incorpora mecanismos de seguimiento continuo y gestión de alertas tempranas de deserción, que permiten identificar oportunamente riesgos de abandono y activar acciones de acompañamiento.

A continuación, se listan algunos ejemplos de servicios de mitigación de barreras identificados en dicho ejercicio:

- Apoyo de transporte: este servicio está orientado a reducir las barreras asociadas al desplazamiento hacia los espacios de formación presencial. Consiste en el reconocimiento total o parcial de los costos de movilidad, facilitando la asistencia regular de los participantes, especialmente de aquellos que enfrentan limitaciones económicas o dificultades de acceso territorial.

- Apoyo alimentario: dirigido a contribuir a las condiciones de bienestar de los participantes durante las jornadas de formación, especialmente en modalidades presenciales. Este servicio busca reducir barreras económicas asociadas a la manutención durante el proceso formativo y favorecer la concentración, disposición al aprendizaje y permanencia.

- Acompañamiento psicosocial: este servicio brinda apoyo emocional y orientación durante el proceso formativo, atendiendo factores personales, familiares o contextuales que pueden afectar la permanencia. A través de este acompañamiento se fortalecen habilidades socioemocionales, la motivación y el compromiso con el proceso de aprendizaje.

- Nivelación de competencias claves: está dirigido a fortalecer habilidades fundamentales como lectoescritura, competencias digitales básicas y capacidades lógico-matemáticas, necesarias para el adecuado desarrollo de la formación técnica complementaria. Su objetivo es reducir brechas de aprendizaje y facilitar una participación más equitativa.

- Apoyos para el cierre de la brecha digital: este servicio está orientado a reducir las limitaciones de acceso, uso y apropiación de herramientas tecnológicas que pueden afectar la participación de los participantes en procesos de formación técnica complementaria, especialmente en modalidades virtuales o híbridas. Comprende acciones como la provisión de conectividad (datos móviles o acceso a internet), el acceso a dispositivos cuando se aplique, así como el desarrollo de habilidades digitales básicas y el acompañamiento para el uso de herramientas tecnológicas de aprendizaje. Su implementación busca garantizar que los participantes no solo puedan acceder a los contenidos formativos, sino que cuenten con las capacidades necesarias para interactuar de manera efectiva, favoreciendo su permanencia y culminación del proceso.

- Servicios de valor agregado: como complemento al proceso formativo, se podrán incorporar servicios orientados al bienestar, la integración social y el fortalecimiento de capacidades complementarias, tales como actividades de actividad física, acceso a bibliotecas, participación en espacios culturales, mentorías y vinculación a redes de apoyo, entre otros. Estos servicios contribuyen a una experiencia formativa más integral, fortalecen la permanencia y promueven el desarrollo personal y social de los participantes.

5.1.3. Conexión con el empleo

Con el propósito de cerrar el ciclo de la intervención y materializar el efecto sobre la empleabilidad, el programa contempla un componente de promoción de los servicios de gestión y colocación de empleo, cuyo objetivo es conectar a las personas certificadas con oportunidades de empleo, en articulación con la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Este enfoque de articulación está alineado con las recomendaciones de la OCDE sobre envejecimiento y empleo, que insisten en la importancia de combinar formación, gestión laboral y trabajo con empleadores para sostener la participación de las personas mayores en el mercado de trabajo.

5.2. Componentes específicos del programa

5.2.1. Población objetivo

La población objetivo del programa está conformada por personas que residen en la ciudad de Bogotá, sin considerar el área metropolitana ni Bogotá región, tienen 50 años o más y no han participado previamente en otros programas de formación ofrecidos por SDDE. Estos criterios buscan focalizar la intervención en un grupo poblacional con mayores desafíos de acceso a oportunidades de cualificación, garantizando una asignación eficiente de los recursos y evitando duplicidades en la atención. Se espera llegar al menos a 334 personas certificadas.

5.2.2. Esquema de intervención

El presente numeral describe el esquema de intervención del programa Experta +50, el cual organiza de manera secuencial los servicios, desde la convocatoria hasta la verificación integral de su ejecución. Se define el propósito y alcance de cada servicio, permitiendo estructurar de manera clara la operación del programa y garantizar la trazabilidad, calidad y cumplimiento de los resultados esperados. A manera de resumen, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 2. Esquema de intervención del programa Experta +50

Servicio	Propósito	Alcance general
Convocatoria e inscripción	Garantizar el acceso de la población objetivo.	Difusión, inscripción, recolección de documentación que sirva como evidencia de elegibilidad y conformación de base de inscritos.
Pre – verificación de la elegibilidad	Validar requisitos de ingreso.	Revisión preliminar del cumplimiento de requisitos y organización y subsanación de los documentos que sirven como evidencia de la elegibilidad y disposición de la información para verificación por parte de la SDDE.
Diagnóstico y alistamiento	Diagnosticar y preparar a los participantes.	Aplicación de instrumento que identificar las barreras de acceso o permanencia y los intereses ocupacionales para guiar la formación; y conformación de grupos.
Desarrollo de la formación	Fortalecer competencias.	Ejecución del proceso formativo bajo enfoque práctico y flexible.
Permanencia y acompañamiento	Garantizar continuidad y culminación.	Servicios de mitigación de barreras de acceso o permanencia identificados para el participante.
Evaluación del aprendizaje y del proceso formativo	Evidenciar aprendizajes.	Evaluación por desempeño y resultados en empleabilidad.
Certificación y reconocimiento	Formalizar logros.	Expedición de certificados y cierre del proceso.

Servicio	Propósito	Alcance general
Conexión con el empleo	Conectar a las personas certificadas con oportunidades de empleo.	Promocionar los servicios de gestión y colocación de empleo.
Pre - verificación de la prestación del servicio	Garantizar cumplimiento.	Seguimiento integral, trazabilidad y control del servicio.

Fuente: elaboración propia

5.2.2.1. Convocatoria e inscripción

Este servicio tiene como objetivo garantizar el acceso de la población objetivo para lograr la meta de personas certificadas del programa para el segundo semestre de 2026, para lo cual se requiere al menos:

- Estrategia integral de comunicación orientada a la convocatoria del programa, que incluya el desarrollo de piezas gráficas, pauta en canales de alta penetración en población mayor de 50 años y acciones presenciales en territorio. La estrategia deberá garantizar un alcance amplio, segmentado y accesible, y estar alineada con el manual de identidad visual de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
- Teniendo en cuenta las características de la población mayor de 50 años, el asociado deberá complementar el uso del formulario digital con estrategias de acompañamiento presencial, disponiendo de personal en puntos de inscripción en territorio que oriente y apoye a los aspirantes en el diligenciamiento del formulario, garantizando condiciones de accesibilidad y reduciendo barreras tecnológicas.
- Con el fin de asegurar el cumplimiento de las metas del programa, el asociado deberá garantizar como mínimo la inscripción de tres mil trescientas cuarenta (3.340) personas, equivalentes a diez (10) veces la meta de certificación, y la matrícula de mil dos (1.002) personas, equivalentes a tres (3) veces dicha meta. Estos valores corresponden a mínimos de gestión orientados a contar con un margen suficiente para gestionar posibles retiros o deserciones durante las diferentes etapas del programa y no modifican la meta contractual de trescientas treinta y cuatro (334) personas certificadas.

Por su parte, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico apoyará el proceso de convocatoria e inscripción mediante la difusión del programa a través de sus canales institucionales y las acciones de articulación que puedan facilitar el alcance de la población objetivo. Asimismo, realizará las validaciones que correspondan frente a sus sistemas de información, a partir de la información de las personas inscritas remitida periódicamente por el asociado.

Adicionalmente, la SDDE podrá poner a disposición del asociado información de potenciales participantes con la que cuente y que resulte viable utilizar para apoyar las acciones de convocatoria e inscripción, de acuerdo con su disponibilidad, las condiciones aplicables para el tratamiento y uso de la información y los tiempos previstos para el desarrollo de la convocatoria. Esta información tendrá carácter complementario y, en ningún caso, sustituirá la responsabilidad del asociado frente al desarrollo de la estrategia de convocatoria y al cumplimiento de los mínimos de inscripción y matrícula establecidos para el programa.

5.2.2.2. Pre - verificación de la elegibilidad

Este servicio tiene como propósito que el asociado pueda determinar si la persona inscrita puede participar en el programa previo a la prestación del servicio y de esa manera asignar eficientemente los recursos destinados para atender las necesidades de formación de la población objetivo.

Si bien la verificación de cumplimiento de requisitos es competencia de la SDDE, el asociado será el responsable de la revisión preliminar del cumplimiento de los requisitos descritos en el apartado 5.2.1 Población objetivo a partir de las evidencias aceptables y, en caso de ser requerido, la subsanación de los documentos que se presenten como evidencia aceptable hasta lograr la completitud del expediente digital de cada persona certificada (ver 5.2.3. Esquema de verificación).

5.2.2.3. Diagnóstico y alistamiento

El asociado debe implementar instrumentos para diagnosticar las barreras de acceso o permanencia de cada participante con el fin de ofrecerle los servicios de mitigación de barreras que aumenten su probabilidad de terminar la formación, así como instrumentos para orientar la formación. Para lo anterior se requiere al menos:

- Gestión integral del proceso de diagnóstico, teniendo en cuenta su citación, acompañamiento y soporte técnico a los participantes para la aplicación de los instrumentos diseñados para tal fin por el asociado.
- Instrumentos de diagnóstico orientados a la identificación de saberes previos, intereses ocupacionales y formativos y condiciones de acceso de los aspirantes, con carácter orientador y no excluyente. buscando reducir la ansiedad asociada a evaluaciones formales y fortalecer la confianza de los participantes. Asimismo, permitirá ajustar los contenidos y metodologías a las características reales del grupo, favoreciendo un proceso de aprendizaje pertinente y centrado en la experiencia de la población mayor de 50 años.
- Identificación de barreras de acceso o permanencia. Estas barreras podrán estar asociadas a condiciones socioeconómicas, brechas digitales, responsabilidades de cuidado, limitaciones de movilidad, entre otras. Esta información deberá ser incorporada en la caracterización de los participantes y utilizada como insumo para la implementación de servicios de mitigación de barreras, con el fin de garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo y culminación del proceso formativo.
- Consolidación y administración de una base de datos con los resultados del diagnóstico, incluyendo evidencias del proceso y garantizando la trazabilidad de la información.
- Conformación de los grupos de formación considerando las características diferenciales de la población mayor de 50 años, con el fin de garantizar la pertinencia andragógica, el adecuado acompañamiento y la efectividad del proceso de aprendizaje. En este sentido, los grupos deberán organizarse teniendo en cuenta criterios como la edad, el nivel de competencias básicas y digitales, así como la disponibilidad y condiciones de los participantes.
- Segmentar los grupos entre personas reconociendo las diferencias en trayectorias laborales, ritmos de aprendizaje y niveles de apropiación tecnológica. Asimismo, el tamaño de los grupos deberá oscilar entre 25 y 35 participantes, con el fin de facilitar el seguimiento individual, la participación activa y el desarrollo de metodologías prácticas bajo un enfoque andragógico
- Notificar de manera individual y formal a cada persona seleccionada sobre su estado de matrícula en el programa. Esta comunicación deberá incluir información clara y accesible sobre el proceso formativo,

tales como el cronograma de actividades, modalidad de formación, canales de atención, acceso a herramientas tecnológicas cuando aplique y orientaciones generales para el inicio del proceso. Asimismo, deberá contemplar un componente de inducción o bienvenida que facilite la apropiación del programa, resuelva dudas iniciales y promueva el compromiso de los participantes, teniendo en cuenta las características de la población.

- Como resultado de la etapa de alistamiento, el asociado deberá consolidar en el Manual Operativo las rutas, temáticas, contenidos y demás condiciones para el desarrollo de la formación, las cuales deberán guardar pertinencia con las necesidades y oportunidades del mercado laboral, los sectores priorizados y las características de la población objetivo. El Manual Operativo deberá ser aprobado por la SDDE a más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha de inicio del convenio.

5.2.2.4. Desarrollo de la formación

El asociado debe diseñar la oferta formativa teniendo en cuenta, al menos:

- La integración de tres ejes articulados: i) competencias laborales específicas asociadas a los sectores priorizados[2]. La oferta podrá ajustarse en función de la evolución del mercado laboral, la identificación de sectores dispuestos a vincular laboralmente la población objetivo y los intereses y trayectorias de los participantes, garantizando así la pertinencia y la actualización permanente del programa; ii) habilidades digitales y de apropiación tecnológica; y iii) capacidades transversales y productivas.
- Un enfoque andragógico, reconociendo la experiencia previa de los participantes como punto de partida para el aprendizaje. En este sentido, se priorizarán metodologías basadas en el "aprender haciendo", con contenidos prácticos, contextualizados y orientados a situaciones reales del entorno laboral o productivo.
- Asimismo, la formación deberá estructurarse en módulos de aproximadamente nueve (9) horas cada uno, acumulables y progresivos, evitando programas extensos y rígidos, de manera que se facilite la adaptación a los ritmos de aprendizaje y condiciones de disponibilidad de la población objetivo. Cada participante deberá desarrollar una ruta de formación con una intensidad total no inferior a veinte (20) horas. La composición de cada ruta podrá variar de acuerdo con las competencias a fortalecer, los sectores priorizados, las características de la población participante, la propuesta formativa del asociado y su pertinencia frente a las necesidades y oportunidades del mercado laboral. En todo caso, cada participante deberá cumplir con una asistencia mínima del ochenta por ciento (80 %) de la formación correspondiente a su ruta formativa. .
- Modalidad híbrida, de acuerdo con las características de los participantes y del sector formativo. Se deberán disponer franjas horarias adaptadas a las necesidades de la población, considerando responsabilidades personales, laborales o de cuidado.
- La disponibilidad de herramientas tecnológicas que soporten el proceso formativo, incluyendo herramientas tecnológicas de gestión del aprendizaje (LMS) u otros sistemas que permitan el acceso a contenidos, el seguimiento al progreso individual y la interacción entre docentes y participantes. Asimismo, deberá contar con soluciones para el desarrollo de sesiones sincrónicas cuando aplique, así

[2] Ver sección 2.3. Sectores priorizados con base en la demanda laboral de Bogotá, donde se listan:
• 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 verdes asociados a la transición energética y la sostenibilidad, industria audiovisual y animación digital.
• Tecnologías de la información y las comunicaciones.

como con un servicio de soporte técnico oportuno que permita resolver dificultades de acceso o uso de las herramientas, especialmente considerando las brechas digitales de la población.

- Disponer de materiales pedagógicos adecuados, tanto físicos como digitales, que sean claros, accesibles y pertinentes para la población mayor de 50 años. Estos recursos deberán facilitar la comprensión de los contenidos y permitir el desarrollo de actividades prácticas, así como el refuerzo autónomo del aprendizaje por parte de los participantes.

El proceso formativo deberá contar con mecanismos de seguimiento continuo que permitan monitorear el avance del aprendizaje, centrado en el desempeño observable y la aplicación práctica de los conocimientos. En este sentido, se podrán emplear estrategias como ejercicios prácticos, simulaciones, proyectos o actividades aplicadas que evidencien el desarrollo de competencias.

El proceso formativo deberá incorporar un enfoque diferencial que permita atender las necesidades específicas de la población, incluyendo la implementación de ajustes razonables para personas con discapacidad, pertenencia étnica o condiciones particulares de vulnerabilidad. Esto implica adaptar metodologías, materiales, tiempos y estrategias de acompañamiento, con el fin de garantizar condiciones equitativas de participación y aprendizaje.

5.2.2.5. Permanencia y acompañamiento

En el marco del programa Experta +50, la mitigación de barreras al acceso y permanencia en la formación se concibe como un componente esencial del servicio, orientado a reducir las limitaciones que enfrentan las personas mayores de 50 años para participar de manera efectiva en los procesos formativos. En este sentido, la prestación del servicio deberá incorporar de manera articulada las siguientes estrategias, que permitan atender las condiciones económicas que afectan el acceso y del entorno de los participantes para incluir acciones orientadas a fortalecer la motivación, la autoconfianza, la participación y el compromiso de los participantes, mediante la provisión de apoyos que faciliten su acceso, permanencia y culminación de la formación.:

- Estrategias operativas: son servicios dirigidos a garantizar el acceso a la formación, dentro de los que se encuentran apoyo de transporte, alimentario o para el cierre de la brecha digital, entre otros.
- Estrategias de acompañamiento: son servicios dirigidos a entender el entorno del participante o las falencias académicas, como el acompañamiento psicosocial o la nivelación de competencias clave, entre otros
- Servicios de valor agregado: servicios complementarios orientados al bienestar, la integración social y el fortalecimiento de capacidades, tales como actividades de actividad física, acceso a bibliotecas, participación en espacios culturales, mentorías y vinculación a redes de apoyo, entre otros.

A partir de un diagnóstico individual aplicado, el asociado deberá diseñar e implementar una estrategia de seguimiento académico y de apoyo a la permanencia de los participantes, las cuales deberán desarrollarse tanto a nivel individual como grupal, considerando las características, necesidades, trayectorias y estilos de aprendizaje de la población mayor de 50 años.

De igual forma, deberán incorporar mecanismos de identificación y gestión de alertas tempranas de deserción, a partir del seguimiento continuo a la asistencia de los participantes, con el fin de activar oportunamente acciones de acompañamiento que favorezcan su permanencia y culminación del proceso formativo.

5.2.2.6. Evaluación del aprendizaje y del proceso formativo

La evaluación del aprendizaje deberá estructurarse bajo un enfoque andragógico, reconociendo la experiencia previa de los participantes y priorizando la evidencia de logros a partir de la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. En este sentido, se deberán implementar mecanismos de evaluación que eviten la dependencia de pruebas escritas tradicionales y se centren en desempeños observables, tales como ejercicios prácticos, simulaciones, desarrollo de productos, resolución de casos o actividades aplicadas a contextos reales de trabajo.

La evaluación deberá considerar, como mínimo, las siguientes dimensiones:

- Dimensión técnica: orientada a evidenciar el desarrollo de competencias específicas asociadas a los sectores de formación priorizados, a través de la capacidad del participante para ejecutar tareas, resolver situaciones y aplicar conocimientos en contextos reales o simulados.

- Dimensión de empleabilidad y generación de ingresos: dirigida a valorar la capacidad del participante para proyectarse en el mercado laboral o en iniciativas productivas, incluyendo el desarrollo de habilidades para la búsqueda de empleo, la identificación de oportunidades, la estructuración de ideas de negocio o la mejora de actividades económicas existentes.

- Dimensión de agencia y trayectoria: enfocada en reconocer la capacidad del participante para integrar su experiencia previa con los nuevos aprendizajes, fortalecer su autoconfianza y construir un plan concreto de acción orientado a su inclusión productiva. Esta dimensión implica que el participante pueda identificar sus fortalezas, proyectar sus capacidades y definir rutas claras para su desarrollo personal y laboral.

El asociado deberá implementar mecanismos de evaluación del proceso formativo, que permitan recoger la percepción de los participantes sobre la calidad de la formación, el desempeño de los docentes, la pertinencia de los contenidos y las metodologías utilizadas. Esta información deberá ser sistematizada y utilizada como insumo para la mejora continua del servicio.

5.2.2.7. Certificación y reconocimiento

Al finalizar el proceso formativo, el asociado deberá garantizar la expedición de un certificado que dé cuenta de la asistencia del participante y el desempeño en el proceso formativo, en coherencia con los resultados de la evaluación basada en evidencias prácticas y desarrollo de competencias. Para acceder a la certificación, el participante deberá haber desarrollado la ruta de formación correspondiente y acreditar una asistencia mínima del ochenta por ciento (80 %) de la formación.

Adicionalmente, la IES deberá diseñar e implementar un espacio de reconocimiento o ceremonia de cierre, que permita visibilizar los logros de los participantes, fortalecer su motivación y generar un sentido de orgullo y pertenencia frente al proceso culminado. Este espacio deberá ser incluyente, significativo y adaptado a las características de la población mayor de 50 años, promoviendo el reconocimiento social de sus capacidades y trayectorias. El número de ceremonias, su programación y las condiciones para su desarrollo deberán definirse durante la etapa de alistamiento y quedar incorporados en el Manual Operativo del programa.

5.2.2.8. Conexión con el empleo

En articulación con la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, realizar al menos una jornada para promocionar el acceso a los servicios básicos de gestión y colocación de empleo, teniendo en cuenta los segmentos identificados de la población objetivo, los sectores priorizados[3], los sectores identificados como estratégicos para la población y demás variables que se consideren pertinentes.

5.2.2.9. Pre - verificación de la prestación del servicio

Corresponde la disposición organizada y completa de la evidencia aceptable de la prestación de cada servicio incorporado en el esquema de verificación, mediante el mecanismo definido por la SDDE y que sea factible para el asociado .

5.2.3. Esquema de verificación

El esquema de verificación está orientado a garantizar el cumplimiento de los requisitos de elegibilidad y de las condiciones de prestación de los servicios incluidos en el esquema de verificación mediante la validación sistemática, ordenada y trazable de las actividades desarrolladas, los servicios entregados y los resultados alcanzados durante la ejecución del programa.

Esta sección describe las fuentes de información, los medios de verificación, así como los procesos y responsabilidades asociados a cada una de las etapas que serán objeto de seguimiento durante la ejecución del programa. En este marco, se ha definido que los procesos a verificar corresponden a: (i) El cumplimiento de los criterios de elegibilidad de los participantes y (ii) la adecuada prestación de los servicios.

5.2.3.1. Fuentes de información requeridas para la verificación

El proceso de verificación se soporta en herramientas tecnológicas, bases de datos y documentos que permiten evidenciar la elegibilidad de los participantes y la ejecución del servicio. Como mínimo, se contemplan las siguientes fuentes:

- Registros administrativos, tales como el Registro Social de Hogares y el Archivo Nacional de Identificación, entre otros, y otras bases de datos, de acuerdo con las necesidades de verificación y la información disponible.

---

[3] Ver sección 2.3. Sectores priorizados con base en la demanda laboral de Bogotá, donde se listan:
• 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 verdes asociados a la transición energética y la sostenibilidad, industria audiovisual y animación digital.
• Tecnologías de la información y las comunicaciones.

- Documentos soporte que acrediten el cumplimiento de los criterios de elegibilidad de los participantes.
- Formatos de caracterización, clasificación y seguimiento para la identificación de necesidades a partir del diagnóstico, la orientación de formación y asignación de servicios de mitigación de barreras.
- Registros en la herramienta tecnológica de aprendizaje que evidencian la participación, avance y desarrollo del proceso formativo.
- Certificaciones de finalización del proceso formativo.
- Constancias de entrega de los servicios de mitigación de barreras, indicando el tipo de apoyo brindado y su recepción por parte del participante.
- Informes cualitativos sobre el desarrollo del proceso, incluyendo avances, dificultades y resultados alcanzados.

5.2.3.2. Evidencia aceptable

Para verificar que el participante cumple con los requisitos para ser parte del programa se requiere contar con la evidencia aceptable descrita en la siguiente tabla:

Tabla 3. Documentos que evidencian los criterios de elegibilidad

Requisito	Evidencia aceptable
Residencia en Bogotá, no aplica área metropolitana, ni región.	Al menos uno de los siguientes documentos: 1. Certificado de Residencia emitido por la Secretaría Distrital de Gobierno. 2. Recibo de servicio público domiciliario a nombre del participante. 3. Contrato de arrendamiento, donde figure el participante y firmado por las partes involucradas, que evidencie el alquiler de una vivienda o habitación en Bogotá. 4. Captura de pantalla de la Registraduría Nacional del Estado Civil que acredite lugar de votación en Bogotá. 5. Certificación de IPS con lugar de atención en la ciudad. 6. Certificación SISBEN de Bogotá con expedición no mayor a treinta (30) días. 7. Registro Único Tributario (RUT). 8. Certificado emitido por la Base de Datos Única de Afiliados (BDUA) en la Plataforma ADRES.
Tener 50 años o mas	Copia del documento de identidad válido en el territorio colombiano, que corresponden a: • Colombiano(a): copia de cédula de ciudadanía o contraseña • Migrantes provenientes de Venezuela: copia del Permiso por Protección Temporal (PPT) o certificado de PPT expedido por Migración Colombia en el enlace: https://apps.migracioncolombia.gov.co/consultarVEN/
No haber participado en otros programas de formación de la SDDE, de acuerdo con las reglas de negocio de la entidad	Correo enviado por la SDDE que incluya el listado de personas que pueden participar en el programa, de acuerdo con las validaciones internas de la entidad.

Fuente: elaboración propia.

Se debe evidenciar la prestación del servicio mediante las evidencias aceptables que se describen en la tabla a continuación:

Tabla 4. Evidencias de la prestación del servicio

Servicio	Evidencia aceptable
Convocatoria e inscripción	• Base de datos de inscritos, que corresponda al menos a 3 veces más la meta de personas certificadas.
Diagnóstico y alistamiento	• Instrumento de diagnóstico individual diligenciado y firmado por la persona certificada.
Desarrollo de la formación	• Reportes de la herramienta tecnológica que evidencien asistencia, participación, avance y finalización del proceso por la persona certificada. Para esto se requiere acceso a dicha herramienta tecnológica por parte de la SDDE.
Permanencia y acompañamiento	• Comprobante de entrega de los servicios ofrecidos durante el proceso formativo acorde con el diagnóstico, describiendo dichos servicios, firmada por la persona certificada.
Evaluación del aprendizaje y del proceso formativo	• Registros de evaluación que den cuenta del desarrollo de competencias en las dimensiones técnica de la persona certificada. • Registro de evaluación del proceso formativo de al menos el 50% de las personas certificadas.
Certificación y reconocimiento	• Base de datos de las personas certificadas. • Copia o registro de certificados emitidos (asistencia y desempeño). • Evidencias de las actividades de reconocimiento o ceremonia de cierre.
Conexión con el empleo	• Registros de asistencia en actividades de conexión con el empleo de las personas certificadas.

Fuente: elaboración propia.

Nota: En el momento de reportar a la SDDE la prestación del servicio a los participantes, los soportes deberán ser aportados a través del mecanismo que esta entidad defina, en el marco de la razonabilidad de los procesos tanto del asociado como de la SDDE. No obstante, la SDDE se reserva el derecho de realizar verificaciones y cruces de información con las bases de datos que considere pertinentes, en ejercicio de su función de supervisión.

5.2.3.3. Procedimiento de verificación

El procedimiento de verificación comprende las siguientes actividades:

Por parte del asociado :

- Disposición de acceso a las herramientas tecnológicas utilizadas en la prestación de los servicios.
- Pre-verificación de los criterios de elegibilidad y de la prestación del servicio, a partir de las evidencias aceptables.
- Reporte periódico de la información requerida para el seguimiento del programa.
- Subsanación de documentación, observaciones o inconsistencias identificadas durante el proceso de verificación.

Por parte de la SDDE:

- Revisión y validación de la información disponible, tanto bases de datos como documentos y evidencias presentadas, para validar la elegibilidad de los participantes. Para la verificación de elegibilidad la SDDE priorizará el uso de consultas o cruces con registros administrativos u otras bases de datos; sin embargo, dicha consulta tendrá un carácter no excluyente, de manera que, en los casos en que el potencial participante no figure en dicho registro o la información allí contenida requiera actualización, se utilizará los documentos presentados como evidencia aceptable.
- Revisión y validación de la información relacionada con la prestación de los servicios a partir de las evidencias aceptables.
- Solicitud de ajustes o subsanaciones cuando sea requerido.
- Emisión de informes de verificación en el marco de los espacios de seguimiento definidos.
- Análisis de la información para efectos de retroalimentación, mejora continua y toma de decisiones.

5.2.3.4. Responsabilidades

Del asociado :

- Pre-verificar el cumplimiento de los criterios de elegibilidad de los participantes.
- Recolectar, organizar y disponer la información y soportes necesarios para el proceso de verificación.
- Garantizar la calidad, integridad y trazabilidad de la información reportada.
- Atender los requerimientos y subsanaciones solicitadas en el marco del proceso de verificación.

De la SDDE:

- Verificar el cumplimiento de los criterios de elegibilidad y la prestación de los servicios.
- Realizar verificaciones adicionales y cruces de información con otras fuentes cuando lo considere pertinente.

5.2.4. Métrica de pago

El pago se determina en función del número de personas certificadas, entendiendo como la persona que: (i) cumple con los criterios de elegibilidad y se considera participante del programa, (ii) recibió los servicios establecidos en el esquema de intervención y (iii) el asociado entregó las evidencias aceptables estipuladas en la sección 5.2.3.2.

5.2.4.1. Entregables esperados

Entregar en un plazo no superior a 30 días calendario, contado a partir de la suscripción del acta de inicio del convenio:

- Manual operativo que oriente a detalle la prestación de los servicios incluidos en el esquema de verificación.
- Plan de trabajo que detalle los recursos necesarios para la implementación del manual operativo.
- Cronograma para el cumplimiento a cabalidad del programa durante el término contractual.

Durante la ejecución del programa, en los plazos definidos en el cronograma.

- Reportes cuantitativo y cualitativo del avance en inscripción, matriculación y certificación de los participantes del programa.

- 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 .

5.2.4.2. Forma de desembolso

La SDDE realizará los desembolsos del convenio contra la verificación del cumplimiento de los entregables esperados, de la siguiente manera:

1. Primer desembolso: equivalente al 30% del valor total del convenio, contra la aprobación del plan de trabajo, cronograma y el manual operativo.
2. Segundo desembolso: equivalente al 35% de los aportes de la SDDE contra el 50% del total de persona certificadas verificadas por la SDDE.
3. Tercer desembolso: equivalente al 35% de los aportes de la SDDE contra el 50% restante del total de persona certificadas verificadas por la SDDE.

5.2.5. Seguimiento a la operación del programa

El seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contractuales se realizará de manera continua por parte de la SDDE, en el marco de su función de supervisión. De manera complementaria, se realizará el seguimiento a través de la revisión de informes, reportes en las herramientas tecnológicas y demás soportes contractuales, con el fin de garantizar la trazabilidad, calidad y oportunidad en la prestación de los servicios.

Los indicadores de gestión se orientan a medir la eficacia en la prestación de los servicios del programa, en términos del cumplimiento de las atenciones previstas y del avance de los participantes en el proceso de formación. En este sentido, buscan dar cuenta de la participación efectiva en la formación técnica complementaria, razón por la cual son fundamentales para el seguimiento del programa.

Así mismo, estos indicadores permiten evaluar el desempeño de los operadores, particularmente en relación con el cumplimiento del cronograma y la ejecución de las actividades previstas. De manera complementaria, se contemplan indicadores cualitativos que faciliten la identificación de oportunidades de mejora y ajustes en la operación. Cabe señalar que estos indicadores no generan efectos directos sobre los pagos al asociado , en tanto estos se encuentran asociados a la atención efectiva de los participantes mediante la prestación de los servicios definidos.

El seguimiento a la implementación del programa requiere la articulación entre la SDDE y el asociado , por lo cual se hace necesaria la definición de instancias de coordinación y operación.

5.2.5.1. Comité técnico de seguimiento

el comité técnico estará conformado por dos (2) representantes de la SDDE y un (1) representante del asociado , quien participará con voz pero sin voto. Su propósito es constituirse como una instancia de coordinación y seguimiento, en la cual se evaluará mensualmente el estado de avance en la ejecución del contrato, 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.

En este marco, el comité técnico realizará seguimiento al cumplimiento del cronograma y analizará posibles cuellos de botella, riesgos y situaciones que puedan afectar la adecuada implementación del programa *Experta +50*. Con base en este análisis, podrá proponer ajustes al esquema operativo, cronograma o plan de trabajo, cuando se considere necesario para garantizar el cumplimiento de los objetivos del programa.

5.2.5.2. Subcomité operativo

Con el fin de identificar alertas tempranas, el asociado deberá realizar el seguimiento a la prestación del servicio a los participantes que permita dar trazabilidad a las personas certificadas y reportar el avance en la intervención y expectativas de reporte con una periodicidad semanal junto con la SDDE por medio del subcomité operativo.

5.2.5.3. Mesa técnica

En los casos en que se presenten retrasos en el cumplimiento del cronograma o dificultades en la ejecución de alguna de los servicios, la SDDE adelantará espacios de seguimiento técnico con el asociado , con el fin de identificar cuellos de botella y definir acciones correctivas oportunas. De igual manera, cuando se evidencien inconsistencias en la documentación, los sistemas de información o las bases de datos soporte del programa, se desarrollarán espacios de revisión orientados a identificar desviaciones en la prestación del servicio y establecer medidas de mejora. Estos espacios constituirán un insumo para el acompañamiento técnico que la SDDE brindará a la IES, en el marco del seguimiento y fortalecimiento de la implementación del programa *Experta +50.*

6. Referencias bibliográficas

Alcaldía Mayor de Bogotá. Política Pública para el Envejecimiento y la Vejez en Bogotá.

CINEP. (2015). *Reencantar la educación: jóvenes, educación y construcción de paz*. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/cinep/20161024060023/20151102.reencantar_educacion.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Proyecciones de población nacional, departamental y municipal con base en el CNPV 2018.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Proyecciones de población desagregadas para Bogotá 2018–2035 por localidades y UPZ.

Fundación Saldarriaga Concha. (2021). *Inclusión laboral de las personas mayores en Colombia*. Bogotá: FSC.

Gairín, J. (2015). La permanencia en educación: factores asociados y estrategias de intervención. Barcelona: Wolters Kluwer.

Gairín, J. (2015). *Acceso, permanencia y éxito académico de colectivos vulnerables. Proyecto ACCEDES*. https://www.uv.mx/pozarica/pedagogia/files/2021/03/ACCESO-PERMANENCIA-Y-EXITO-ACADEMICO-DE-COLECTIVOS-VULNERABLES_-GAIRIN-J_2015.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2015). Decreto 1075 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Bogotá.

Ministerio de Salud y Protección Social. *Boletín técnico: Personas mayores* (diciembre de 2024).

Ministerio de Salud y Protección Social. Gobierno Nacional expidió nueva Política de Envejecimiento y Vejez.

Ministerio de Salud y Protección Social. Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022–2031.

Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá. Desafíos y brechas en el mercado laboral: el panorama de las personas mayores de 50 años en Bogotá.

UNESCO. (2016). Recomendación sobre el aprendizaje y la educación de adultos. París.

Universidad Cooperativa de Colombia. (s.f.). *Factores asociados a la permanencia en la educación*. https://repository.ucc.edu.co/bitstreams/81831ced-7350-4709-b8ea-59c193d067b0/download

World Bank. (2020). Silver Opportunity: Building Integrated Services for Older Adults. Washington, D.C.

NOMBRE, CARGO O CONTRATO		FIRMA
Proyectó	LIDA CUBILLOS HERNÁNDEZ - PROFESIONAL CONTRATISTA SEF	LCCH
Revisó	ALEJANDRA PAEZ GIL - PROFESIONAL CONTRATISTA SEF	APG