



**MANUAL OPERATIVO PROGRAMA
TALENTO CAPITAL FORMACIÓN**

CÓDIGO: M2_EP

VERSIÓN: 3

Gestión de Educación Posmedia

FECHA DE APROBACION: 26/11/2024

Página: 1 de 35

Manual Operativo Programa Talento Capital Formación (antes Todos a la U) Educación informal

**Gerencia de Educación Posmedia
Equipo Talento Capital Formación
2024**

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 2 de 35

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
Talento Capital y su Articulación	4
1 Objetivo.....	5
2 Alcance	5
3 Definiciones y siglas	6
4 Normatividad asociada.....	9
5 Fuentes de financiación	10
6. Desarrollo.....	11
6.1. Operación del programa.....	16
6.1.1. Ciclo Operativo General.....	20
Etapa 1: Identificación de la necesidad	20
Etapa 2: Selección de oferentes y operadores de formación	21
Etapa 3. Convocatoria, inscripción y selección de participantes.....	22
Etapa 4. Formalización del beneficio	24
Etapa 5: Etapa de formación y disposiciones relacionadas	26
Etapa 6. Cierre proceso formativo.....	27
6.2. Estrategias transversales a toda la operación.....	29
7. Disposiciones generales para las y los beneficiarios.....	30
7.1. Derechos y deberes de los beneficiarios, responsabilidades Atenea y de los operadores	31
8. Bibliografía	33
9. Control de cambios.....	35

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 3 de 35

INTRODUCCIÓN

Talento Capital Formación, es un programa desarrollado por la Agencia Atenea desde la Gerencia Posmedia, el cual busca aportar al cierre de brechas de talento humano, a partir del fortalecimiento de habilidades, conocimientos y competencias y su certificación a través cursos de formación de ciclo corto en el marco de la educación informal. Lo anterior, para contribuir al mejoramiento del perfil ocupacional de las personas. Su objetivo está orientado en fomentar trayectorias educativas pertinentes para la demanda del talento humano y las necesidades del sector productivo, contribuyendo al acceso de las personas a mejores ingresos, empleo y emprendimiento de calidad, con énfasis en sectores económicos y ocupaciones estratégicos para el desarrollo de la ciudad.

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

- a. **Inclusión:** El Programa fomentará el acceso de los grupos poblacionales que tradicionalmente han tenido mayores barreras de acceso a las oportunidades de formación y fortalecimiento de competencias y habilidades que permitan mejorar la probabilidad de generación de mejores ingresos, empleo y emprendimiento de calidad, priorizando los perfiles más demandados por el mercado laboral.
- b. **Cooperación:** El programa busca impactar las posibilidades de conectar con el empleo y el sector real, para de esta manera, contribuir a mejorar las probabilidades de inclusión social y productiva de las personas del Distrito, a partir de la unión de esfuerzos financieros, técnicos, operativos y jurídicos de los diferentes aliados, por medio de la ejecución de sus misionalidades y el aprovechamiento su experticia.
- c. **Formación integral:** El Programa fomentará un modelo de formación que podrá incluir diversos componentes de gran importancia para el desarrollo ocupacional de los beneficiarios, enfocados en el fortalecimiento de habilidades, conocimiento y competencias, así como de certificaciones. Asu vez, contará con formación de habilidades socio emocionales del siglo XXI y componentes de formación en segunda lengua.
- d. **Calidad:** El Programa contará con instituciones de carácter público, privado empresarial, académico y mixto con experiencia, infraestructura, capacidad operativa, financiera y administrativa, así como, cuando sea requerido, del talento humano con experiencia comprobada en la formación y entrenamiento de competencias y habilidades para desarrollo del programa con calidad.
- e. **Pertinencia:** El Programa priorizará el desarrollo de las habilidades, conocimientos y competencias demandadas en los sectores con mayor demanda laboral, así como, con proyecciones significativas de crecimiento y de retorno para la población beneficiaria, así como, en línea con las demandas e intereses de la población en función de la vinculación y permanencia de las personas con el empleo y el sector real, conforme con los estudios que versan sobre la materia.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 4 de 35

Talento Capital y su Articulación

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

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

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

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

En este contexto, el Programa 16 “*Atención Integral a la Primera Infancia y educación como eje del potencial humano*” hace referencia a la necesidad de ofrecer una educación media pertinente y articulada con la educación posmedia, la respuesta de esta formación con el mercado laboral y la generación de ingresos a partir del empleo y emprendimiento, teniendo en cuenta los intereses ocupacionales, así como las condiciones y conocimientos asociados a las personas.

A su vez, el Programa 17 “*Formación para el trabajo y acceso a oportunidades educativas*” también contempla la importancia que el sistema de posmedia incluya programas específicos dirigidos a Jóvenes con Potencial, como es el caso del Programa “Jóvenes con Oportunidades”, el cual desarrollado por la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS), en articulación con la Secretaria de Desarrollo Económico, la Secretaría de Educación del Distrito, y la Agencia Atenea, con el fin de brindar apoyo para facilitar su ingreso al sistema educativo y formativo y promover su empleabilidad. Esta apuesta estratégica del Distrito incluye acciones complementarias que se enfocan en la inclusión social y productiva de estos jóvenes, proporcionando espacios adecuados para desarrollar su potencial, que incluye, procesos paralelos de orientación psicosocial e inteligencia emocional, fundamentales para prevenir la deserción educativa y el desempleo. Este Programa igualmente establece la

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 5 de 35

necesidad de implementar acciones que protejan a los jóvenes de los múltiples riesgos a los que están expuestos, como la violencia, el reclutamiento, la vinculación a bandas delictivas, riesgos de salud física y mental, el consumo de sustancias psicoactivas, la maternidad y paternidad tempranas. Estas estrategias integrales son necesarias para promover un entorno seguro y propicio para su desarrollo y bienestar. Así mismo, *Jóvenes con Oportunidades* también busca “(...) *garantizar una oferta amplia y de calidad para la formación para el trabajo y formación posmedia, este programa busca ofrecer cursos cortos de formación considerando las demandas de las cadenas productivas, los ecosistemas de innovación y emprendimiento empresarial, tanto locales como regionales, a través de una red de actores compuesta por los sectores público, privado, empresarial y la academia que redunde en la ampliación y reestructuración de la oferta y acceso a la financiación a los programas de educación posmedia, como preámbulo a su vínculo laboral y productivo en la ciudad (...)*”. Teniendo en cuenta lo anterior, desde la Agencia Atenea se sumarán esfuerzos en función del cumplimiento y ejecución de este programa para los jóvenes del Distrito de Bogotá.

Es importante resaltar que, entre las principales apuestas a desarrollar, se proyecta transitar de una concepción en la que el centro son los conocimientos, a otra en la que el núcleo es el desarrollo integral de las personas como seres humanos y así las habilidades socioemocionales se fortalecerán, en línea con la generación de estrategias integrales que fomenten las trayectorias educativas completas para la equidad, donde se ampliará la cobertura de la Media Técnica y se diversificará su oferta mediante alianzas con el sector productivo, las Instituciones de Educación Superior y las de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), así como, los demás actores del mercado que aportan en estos procesos de formación y conexión con el sector real. Para este efecto, el Distrito debe establecer mecanismos alternativos de financiamiento dirigidos principalmente a jóvenes, así como, población adulta del Distrito, que avanzan directamente desde la educación media, por lo que, desde la Agencia Atenea, desde sus esfuerzos propios y la implementación de su misionalidad, aportará en el cumplimiento de dichos objetivos para la ciudad de Bogotá.

1 Objetivo

Establecer los elementos de los ciclos operativos del programa para **Talento Capital Formación** de la Gerencia de Educación Posmedia de la Agencia Atenea, su interrelación con cada uno de los componentes y establecer las características propias para su ejecución.

2 Alcance

El presente Manual Operativo está dirigido a las entidades y personas que participan en el Programa: Aliados, cooperantes, oferentes, operadores de formación, aspirantes, elegibles, beneficiarios, funcionarios de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología Atenea, y la ciudadanía en general.

El Manual contempla adicional a las definiciones, normatividad asociada y fuentes de financiación, la descripción general de las etapas que componen los ciclos de operación del Programa, entre los cuales, se encuentra la definición de la necesidad de formación, la

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 6 de 35

selección de oferentes, aliados y/o operadores de formación, conformación de convocatorias de aspirantes, selección de beneficiarios, formalización del beneficio, formación de beneficiarios, actividades de conexión con el empleo y el sector real, cierre del proceso formativo y estrategias de comunicación y el seguimiento, monitoreo y control. Estas etapas, permiten la materialización de los componentes para la formación específica, habilidades socioemocionales y del siglo XXI, segunda lengua y certificaciones.

3 Definiciones y siglas

DEFINICIONES

- **Abandono de formación:** Es el estado del beneficiario que renuncia de manera expresa al beneficio o se retira del proceso formativo, ya sea desde el inicio o en cualquier momento de la formación, sin haber notificado de manera expresa al operador de formación.
- **Aliados:** comprenden las entidades con las que se aúnan esfuerzos técnicos, operativos, administrativos, jurídicos o financieros para la implementación técnica del programa. Estos aliados, podrán ser parte del sector productivo público o privado.
- **Aprobado:** Es aquel beneficiario que logra cumplir con los requisitos establecidos para culminar la formación y que podrá obtener constancia de participación, finalización u otro en el marco de la convocatoria específica, una vez se valide por la Agencia Atenea.
- **Certificación de industria** Otorgadas por sectores específicos, reconocen competencias según los estándares de la industria, a menudo a través de formación informal o continua.
- **Certificaciones profesionales:** Acredita la competencia profesional en un campo específico, con requisitos más estrictos y regulación formal.
- **Componentes.** Son cuatro (4): formación técnica, segunda lengua, habilidades socioemocionales y del siglo XXI y/o certificaciones. La formación que se brinda por medio de los componentes hace parte de la educación informal¹.
- **Constancia de Participación** Documento que reconoce la participación de un beneficiario en un proceso de formación.
- **Criterios de selección:** son las características poblacionales que se validan para habilitación del beneficio y su priorización.
- **Cursos de formación:** corresponde a la oferta asociada a los temas de formación, a la cual podrán acceder los participantes del Programa. Los cursos se estructuran a partir de unos objetivos de aprendizaje, contenidos, metodología, duración y recursos educativos.

¹De acuerdo con el Decreto 1075 de 2015 la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

- **Desistido:** Estado de la persona ante la renuncia expresa, por parte del elegible a su condición y al cupo asignado en función de los criterios y procesos relacionados, sin haberse completado el proceso de formalización, o porque no se obtuvo respuesta por parte del elegible para finalizar el proceso de formalización.
- **Elegible.** Es la persona que resultó habilitada en la convocatoria seleccionada de acuerdo con los criterios de selección definidos por la Agencia Atenea en el lineamiento operativo de aspirantes y logran un puntaje de selección suficiente que le permita acceder a uno de los cupos de la oferta de formación que se esté desarrollando.
- **En formación:** Aquel beneficiario que se encuentra adelantado las actividades correspondientes a la formación y/o certificación.
- **Habilidades socioemocionales HSE.** Están definidas como aquellas que en conjunto con los procesos cognitivos fortalecen las áreas afectivas, que involucran múltiples ámbitos como el social, el emocional, el conductual y el actitudinal. Estas habilidades están relacionadas con la personalidad y la gestión emocional no solo propia sino el relacionamiento con las demás personas.
- **Habilitado:** Son las personas inscritas que cumplen todos los requisitos mínimos definidos en la convocatoria seleccionada.
- **Inscrito:** Es el aspirante que logra culminar la etapa de inscripción de manera satisfactoria en la convocatoria seleccionada.
- **Insignias Digitales, Micro-Certificaciones y Macro-Certificaciones** Validan habilidades adquiridas en la educación informal y son flexibles, con reconocimiento en entornos digitales.
- **Licencia:** Es un permiso temporal que garantiza un uso justo y responsable de un contenido educativo.
- **Lista de espera:** Es la lista de aspirantes que la Agencia Atenea podrá constituir, habiendo identificado el cumplimiento de los requisitos mínimos de participación y que no lograron obtener el puntaje necesario para acceder a uno de los cupos ofertados en el marco de las convocatorias, de tal manera que, si algún elegible desistiera del beneficio durante el proceso de formalización de la matrícula o abandone el proceso formativo, los operadores de formación podrán otorgar el cupo de quien desiste a la siguiente persona en lista de espera. Así mismo, la lista de espera podrá ser utilizada en caso tal que se presente una ampliación de cupos en los cursos de acuerdo con la dinámica de la convocatoria.
- **Matriculado:** Son las y los elegibles que cumplen con los requisitos mínimos de elegibilidad estipulados en el lineamiento operativo de cada convocatoria y que hayan finalizado la etapa de formalización y enrolamiento para acceder al beneficio ante el operador de formación o la plataforma de formación de la Agencia Atenea y así obtener la calidad de beneficiario.
- **Mecanismos:** es la agrupación de los criterios de selección para el otorgamiento del beneficio

- **Nivel de formación de los cursos.** son los niveles de formación clasificados de acuerdo con el grado de complejidad, la profundidad de los contenidos y la duración de estos. La oferta de formación puede tener alguno de los siguientes niveles: básicos: Suelen enfocarse en los niveles inferiores de la taxonomía (recordar, comprender y aplicar); intermedios: Combinan los niveles intermedios (aplicar, analizar) con los básicos; avanzados: Se centran en los niveles superiores (evaluar, crear), fomentando el pensamiento crítico y la resolución de problemas complejos.
- **No aprobado:** Es aquel beneficiario que no logra cumplir con los requisitos establecidos para culminar la formación.
- **Operador de formación.** Son las instituciones de educación superior (IES) o instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, centro de idiomas u organizaciones no gubernamentales y/o de cooperación internacional o entidades privadas, con capacidad de prestación del servicio educativo, formativo o certificaciones, que son seleccionadas por la Agencia Atenea para diseñar e impartir los cursos y/o certificaciones a los beneficiarios del programa contribuyendo a su formación integral, complementada con procesos de acompañamiento y orientación durante todo el proceso formativo.
- **Plataforma de aprendizaje:** La plataforma de aprendizaje es una herramienta o entorno digital en línea que debe permitir alojar, gestionar y acceder a cursos virtuales, presenciales o híbridos de manera estructurada y flexible. Su propósito es facilitar el desarrollo y distribución de contenidos educativos en diversos formatos, como videos, documentos interactivos y evaluaciones, adaptándose a diferentes estilos y ritmos de aprendizaje.
- **Reasignación de la licencia:** Actividad mediante la cual se transfiere de un beneficiario a otro, el permiso temporal para el uso justo y responsable de un contenido educativo, de acuerdo con los criterios establecidos en el lineamiento operativo para aspirantes.
- **Ruta de formación:** Se centra en el recorrido específico que un estudiante sigue dentro de un programa de formación. Es un camino más delimitado y estructurado que define los contenidos, proyectos y actividades que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos del programa.
- **Sector.** Se refiere a una categoría específica o y división de una actividad económica que agrupa ocupaciones productivas con características similares desde los cuales se define los cursos de formación. Los sectores son priorizados por la Agencia Atenea considerando el aporte al cierre de brechas de capital humano, están directamente relacionados con el componente de formación técnica, y se definirán de acuerdo con un mapeo constante de las necesidades de la ciudad. Estos sectores pueden ser, por ejemplo. Construcción, gastronomía, turismo, BPO, TIC, entre otros.
- **Subsector:** es una división más específica dentro de un sector económico, Que permite delimitar el campo o sector que se desarrollara a manera de estudio u observación.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 9 de 35

- **Temática de formación:** es la denominación que se da al conjunto de contenidos formativos en el componente de formación técnica. Cada temática tendrá una oferta de diversos cursos asociados.
- **Transferencias:** insumo definido para un traslado condicionado que puede estar definido como monetario, bonos canjeables por alimentos y subsidios en especie (canastas alimentarias y comedores comunitarios) entre otros, que depende del cumplimiento de requisitos según el programa.
- **Trayectorias Educativas:** se conciben como los recorridos que una persona realiza para desarrollar, transformar y consolidar aprendizajes que le permiten el aprovechamiento pleno de su potencial para así tener calidad de vida en lo personal, lo social y lo productivo.

- **Siglas**

- **IES:** Instituciones de Educación Superior.
- **IETDH:** Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- **PDD:** Plan Distrital de Desarrollo.
- **PQRS:** Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias.
- **HSE:** Habilidades Socio Emocionales
- **SDDE:** Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de Bogotá D.C.
- **SMMLV:** Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.
- **MEN:** Ministerio de Educación Nacional
- **SDIS:** Secretaría Distrital de Integración Social

4 Normatividad asociada

A continuación, se relacionan las normas bajo las cuales se sustenta el programa Talento Capital Formación y las asociadas a las etapas del ciclo operativo del Programa.

Tabla 1. Normatividad asociada

Ámbito	Tipo	Normativa	Objeto
Nacional	Ley	115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación y se aborda la Educación No formal" capítulo 3.
Nacional	Decreto	1075 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación".
Nacional	Ley	2294 de 2023	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, artículos 130 (inclusión) y 131 (reducción de brechas de aprendizaje).
Distrital	Decreto	273 de 2020	Por medio del cual se crea la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea” y se dictan otras disposiciones”

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 10 de 35

Ámbito	Tipo	Normativa	Objeto
Distrital	Decreto	192 de 2021	Por medio del cual se reglamenta el Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital y se dictan otras disposiciones"
Distrital	Acuerdo	810 de 2021	Por medio del cual se crea el fondo cuenta para la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "Atenea" y se dictan otras disposiciones"
Distrital	Acuerdo	927 de 2024	Por medio del cual se adopta el Plan Distrital de Desarrollo, "Bogotá Camina Segura", 2024-2027."

5 Fuentes de financiación

De acuerdo con lo establecido en el Plan Distrital de Desarrollo "*Bogotá Camina Segura, 2024-2027*" se generarán mecanismos alternativos de recursos para financiar los procesos de formación para el trabajo y acceso a oportunidades educativas, entre los cuales, desde la Agencia Atenea se podrán contemplar, entre otros:

- **Fondo Cuenta:** El Fondo Cuenta Acumulativo para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "Atenea", fue creado por el Concejo de Bogotá mediante Acuerdo 810 de 2021 modificado por el artículo 84 del Acuerdo 927 de 2024, es una cuenta especial sin personería jurídica y administrado por la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "Atenea". El Fondo Cuenta Acumulativo para la Educación Superior la Ciencia y la Tecnología "Atenea", tiene por objeto general el manejo presupuestal, contable y de Tesorería de los recursos financieros que la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "Atenea", destine al cumplimiento de su objeto, de acuerdo con las funciones esenciales de la Agencia, tal y como lo establece el artículo 1 del Acuerdo 810 de 2021 y conforme a los artículos 3º y 6º del Decreto Distrital 273 de 2020.
- **Ingresos del presupuesto:** Los ingresos del Presupuesto Anual del Distrito Capital están constituidos por las rentas e ingresos de la Administración Central, y por los recursos propios de los Establecimientos Públicos de Bogotá y se clasifican en corrientes, transferencias y recursos de capital.
- **Recursos de Capital:** Ingresos extraordinarios que percibe el Distrito Capital, de carácter ocasional y cuantía indeterminable, provenientes entre otras de las siguientes fuentes: operaciones de crédito público con vencimiento mayor a un año, los recursos del balance, los rendimientos por operaciones financieras, las donaciones, el diferencial cambiario, los excedentes financieros de los Establecimientos Públicos del orden distrital y de las empresas y otros recursos de capital diferentes a los mencionados anteriormente.
- **Transferencias:** Recursos que se perciben de otros niveles del Estado con fundamento en un mandato legal. Las transferencias se pueden clasificar en el presupuesto según su origen: nacionales, departamentales o municipales. Los principales tipos de transferencias que se incluyen como ingresos en las entidades territoriales son Transferencias del Sistema General de Participaciones, recursos del

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 11 de 35

nivel nacional o departamental que financian parte de la realización de un proyecto específico.

- **Recursos de Asociados:** La Agencia Atenea a través de la suscripción de acuerdos con terceros para la administración de recursos financieros, materiales, entre otros, dispondrá, comprometerá y ejecutará los recursos que, en el marco de los objetos contractuales suscritos con terceros, se hayan dispuesto para el alcance de metas y objetivos comunes.
- **Recursos donaciones:** Se refieren a la transferencia voluntaria de recursos, ya sean financieros, técnicos o en especie, entre entidades públicas (gobiernos, organismos internacionales) y entidades privadas (empresas, fundaciones) con el objetivo de aportar para la innovación, fortalecimiento, sostenibilidad entre otros del programa, combinando esfuerzos orientados al impacto social y la contribución al desarrollo de los beneficiarios, desde los parámetros definidos para ello.

Ahora bien, estas fuentes de financiación pueden variar para cada una de las convocatorias o estrategias que aplique la Agencia Atenea para el beneficio de las personas que viven en la ciudad de Bogotá. Es por esto que, cada lineamiento operativo que se formule para los beneficiarios a procesos de formación de educación informal incluirá un capítulo en el que se haga énfasis sobre cuál es la o las fuentes de financiación que apliquen para cada convocatoria o estrategia, en concordancia con lo establecido en cada uno de los documentos administrativos y jurídicos sobre la proveniencia de los recursos que apliquen.

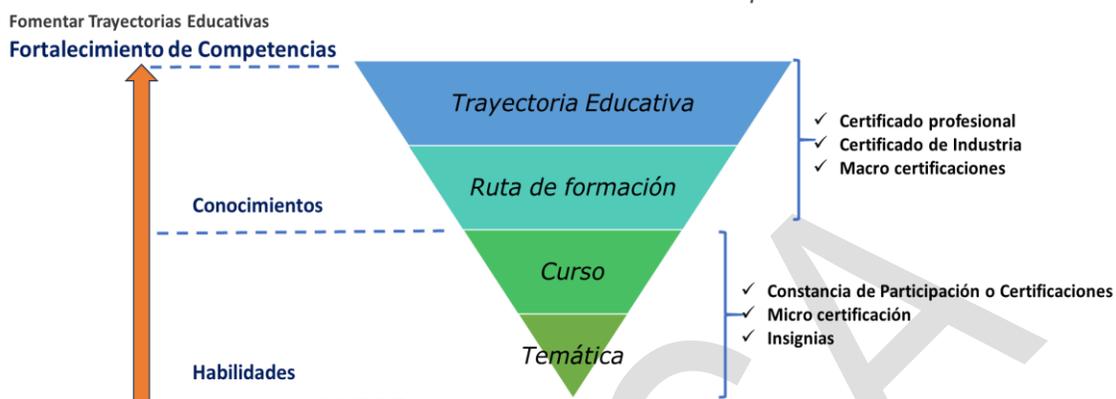
6. Desarrollo

El programa Talento Capital Formación está diseñado para alinear la formación con las demandas del sector productivo. Para ello, se analiza el mercado laboral y se categorizan las habilidades requeridas. El proceso formativo se estructura desde una perspectiva general hacia una más específica, culminando en la obtención de certificaciones, que son reconocidas por entidades certificadoras y reconocen competencias desde los estándares de la industria.

Por otra parte, las certificaciones dependiendo de su enfoque, pueden acreditar en el marco de una trayectoria, una competencia profesional en un campo específico y con requisitos de mayor ponderación. El programa se fundamenta en teorías taxonómicas de habilidades y en la clasificación de competencias realizada por la CUOC. Los enfoques pedagógicos y técnicos sustentan la metodología del programa, asegurando que los participantes fortalezcan competencias, que hacen parte de requisitos en algunos casos necesarios para destacar en el mercado laboral.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 12 de 35

Ilustración 1: Elementos conceptual



Fuente: Elaboración propia equipo de la Gerencia Posmedia

11 Tipos de Convocatorias a beneficiarios del programa

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

Enfoques y tipos de formación para el fortalecimiento de habilidades, conocimientos, competencias y certificaciones

La formación de educación informal cuenta con tres enfoques clave: skilling, reskilling y upskilling. El concepto de skilling se refiere al desarrollo de habilidades básicas que le permiten a una persona acceder al mercado laboral. Por su parte, el reskilling hace referencia al proceso mediante el cual una persona adquiere nuevas habilidades para acceder a una nueva ocupación o desempeñar actividades profesionales en un campo laboral diferente (CEDEFOP, 2024; OIT, 2022). Finalmente, el upskilling tiene como objetivo complementar, mejorar o actualizar las habilidades, competencias y/o conocimientos previamente adquiridos. Este proceso permite a las personas estar mejor preparadas para realizar su trabajo, así como para desempeñarse en ocupaciones similares o roles relacionados, con mayores responsabilidades y exigencias (CEDEFOP, 2024; Banco Mundial, 2021; OIT, 2022). Estos enfoques permiten la adquisición de diversas competencias y habilidades, las cuales se detallan a continuación según las categorías y definiciones establecidas por el Banco Mundial (2016; 2021):

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

- Básicas: Constituyen el conocimiento académico fundamental, y permiten la comprensión tanto literaria como matemática.
- Alto orden: Se refiere a la capacidad de procesar información compleja. Incluye habilidades como el pensamiento crítico, la aplicación del conocimiento, la capacidad analítica, la resolución de problemas, la evaluación, así como la comunicación escrita y oral, y el aprendizaje adaptativo.
- b) Socioemocionales: Estas habilidades permiten a las personas gestionar de manera eficaz tanto situaciones personales como sociales, complementando sus competencias cognitivas. Incluyen tres dimensiones: emocional, de crecimiento y de relacionamiento, y se clasifican en:
 - Fundamentales: Están vinculadas a la dimensión emocional, esencial para comprender y regular las propias emociones y la dimensión de relacionamiento centrada en la interacción y conexión con los demás, promoviendo relaciones sociales saludables y efectivas.
 - Complejas: Abarcan tanto la dimensión emocional y de relacionamiento como la de crecimiento relacionada con la determinación, el propósito y la toma de decisiones, aspectos clave para la adaptación a desafíos, así como para el desarrollo tanto personal como profesional.
- c) Técnicas: Constituyen el conocimiento específico requerido para desempeñarse en una ocupación de manera efectiva. Están vinculadas a áreas concretas del saber y a la capacidad de aplicar técnicas, herramientas y procedimientos característicos de una profesión, ocupación o industria. Se dividen en dos categorías:
 - Básicas: Permiten realizar tareas específicas, abarcando el conocimiento y la comprensión de herramientas, procesos y procedimientos esenciales de un determinado campo laboral.
 - Avanzadas: Contribuyen a un dominio profundo de técnicas y tecnologías complejas, siendo cruciales para enfrentar desafíos sofisticados y adaptarse a las innovaciones de un sector específico.
- d) Digitales: Hacen referencia a la capacidad para utilizar eficazmente las tecnologías de la información y la comunicación (Tics). Estas competencias permiten a las personas manejar computadores y dispositivos electrónicos para realizar tareas como obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información. Además, incluyen la capacidad de comunicarse y colaborar en redes a través de internet. Estas se desagregan en:
 - Básicas: Permiten a los individuos interactuar con dispositivos digitales, navegar por internet y utilizar herramientas y aplicaciones simples.
 - Intermedias y avanzadas: Permiten realizar tareas más complejas, como la creación y edición de contenido, la colaboración en línea mediante plataformas de gestión de proyectos, el análisis de datos en hojas de cálculo avanzadas y la programación básica.
 - Especializadas: Son altamente técnicas y demandan un conocimiento profundo en áreas especializadas, como el desarrollo de software, ciberseguridad, inteligencia artificial, aprendizaje automático, análisis de datos y programación avanzada. Estas habilidades son generalmente requeridas por profesionales que trabajan en sectores específicos, como TIC.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 14 de 35

Perfiles De Población a Beneficiar

Los enfoques de formación de educación informal y los distintos niveles de habilidades son altamente flexibles y pueden adaptarse a una amplia variedad de perfiles poblacionales. Este tipo de formación está diseñado para responder a las necesidades específicas de diferentes grupos, ajustándose a sus características particulares, nivel de conocimiento y experiencia previa. A continuación, se presentan los perfiles identificados y sus respectivas necesidades de formación:

- Jóvenes y adultos poco cualificados:** Los jóvenes y adultos poco cualificados se caracterizan por tener bajos niveles de habilidades y competencias cognitivas, socioemocionales, técnicas y digitales. Por lo general, estas personas enfrentan vulnerabilidades económicas y estructurales que dificultan su acceso y permanencia en procesos de formación y en el mercado laboral. Dentro de este grupo se incluyen jóvenes que, debido a factores ajenos a su voluntad o capacidades, están desconectados de oportunidades de educación, empleo o emprendimiento dignas (GOYN, 2024), en adelante “Jóvenes con potencial”. También, se encuentran adultos con trayectorias educativas incompletas, empleados que corren el riesgo de que sus competencias se vuelvan obsoletas, enfrentando posibles despidos por transformaciones económicas o automatización, así como desempleados e inactivos (CEDEFOP, 2020).

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabla 1: Perfiles y necesidades formativas desagregado por los enfoques formativos de skilling, upskilling y reskilling

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

Fuente: Elaboración propia, Gerencia de Estrategia Agencia Atenea.

6.1. Operación del programa

Dentro de la operación del programa cada beneficiario podrá desarrollar su formación de acuerdo con su interés y los siguientes componentes de formación:

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

** Cada convocatoria definirá los componentes específicos que se desarrollarán, que podrán o no incluir la totalidad de estos (segunda lengua, habilidades socioemocionales, formación técnica y/o certificaciones). En todo caso dependerá de la necesidad específica identificada en el mercado laboral y el lineamiento operativo definido para cada convocatoria.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 17 de 35

Componentes

Componentes de la formación o certificación

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

Componente de formación sectorial

Desde el ciclo operativo del programa para el fortalecimiento de habilidades y conocimientos de formación de educación informal de la Agencia Atenea, se realiza un proceso de identificación de la necesidad, el cual busca responder al análisis de las demandas del mercado laboral y las brechas de talento humano en Colombia y Bogotá, siendo este un contexto cambiante que con el paso de los años ha tenido variaciones.

Componente de formación en habilidades socioemocionales

El programa busca fortalecer el desarrollo de estas habilidades no solo como complemento a su formación cognitiva sino, como lo dice la Organización Mundial de la Salud, para lograr una salud mental positiva, definida como el “Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Componente de formación en segunda lengua

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

- **Lengua Materna:** O lengua nativa como se define en el marco P21, es la capacidad que tiene cada ciudadano o ciudadana de comprender y comunicarse tanto de forma oral y escrita en el lenguaje oficial de Colombia: español.
- **Segunda Lengua:** O idiomas del mundo como se define en el marco P21, es la capacidad que tiene cada ciudadano o ciudadana de comprender y expresarse tanto

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 18 de 35

de forma oral y escrita en una segunda lengua que demanda la oferta laboral. En el marco de EL PROGRAMA, *será el plan de bilingüismo en inglés.*

- **Lenguaje de la programación:** Complementarias a las habilidades en los usos de la tecnología de la información como se define en el marco P21. Es la capacidad de los y las ciudadanas del siglo XXI de comprender los lenguajes del sector TI, es decir, tener la capacidad de acoplarse a las nuevas demandas tecnológicas. Adicionalmente, se entiende en algunos casos como la capacidad de desenvolverse en roles del sector del software y TI.
- **Lenguaje Emocional:** O habilidades de aprendizaje e innovación y habilidades para la vida y la carrera profesional como se define en el marco P21. Finalmente, el lenguaje emocional hace referencia a las habilidades socioemocionales necesarias para el desarrollo profesional y humano de las y los ciudadanos, permitiendo desenvolverse en los constantes cambios que exige el mundo actual.

De acuerdo con lo anterior, el componente de formación en segunda lengua se enfoca en desarrollar la capacidad de los estudiantes para comprender y expresarse en una segunda lengua, tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Este componente, alineado con las competencias del siglo XXI, busca promover la competencia lingüística en inglés como una herramienta esencial para la ciudadanía global y el acceso a nuevas oportunidades. Se fortalecerán habilidades comunicativas que permitan a los estudiantes desenvolverse de manera efectiva en contextos internacionales, apoyando su inserción en el mercado laboral global y facilitando su participación en la sociedad digital actual.

Componente de certificaciones

Este tipo de oferta educativa solo da lugar a la expedición de una constancia de asistencia, sin embargo, se han identificado otros tipos de constancias o diplomas que son otorgados por esta participación y que evalúan los resultados de aprendizaje obtenidos en el proceso formativo, bien sea a nivel de conocimientos, habilidades o competencias específicas., sin que esto se refleje en algún tipo de certificación. Algunos de los tipos de constancias que se otorgan en este tipo de oferta son:

- **Diplomados:** Son un curso especializado dirigido a aquellos que deseen adquirir o actualizar sus conocimientos de una rama específica. Su duración es menor a un año (puede ser de solamente 20 horas) y el aprendizaje es completamente teórico. Los diplomados no conducen a un título particular y se certifican mediante un diploma.
- **Micro credenciales:** Son certificaciones o reconocimientos que se otorgan a usuarios que han completado un curso o programa de formación específico que tiene una duración corta y puede ser implementado tanto presencial como virtual (UNIR, n.d). Permiten una adquisición selectiva y flexible de conocimientos, capacidades y competencias para satisfacer las necesidades nuevas e incipientes de la sociedad y del mercado de trabajo y para hacer posible que las personas colmen el déficit de las

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 19 de 35

capacidades que necesitan para prosperar en un entorno que evoluciona rápidamente, pero sin sustituir las cualificaciones tradicionales (Consejo de la Unión Europea, 2022).

- **Certificaciones profesionales:** Acredita la competencia profesional en un campo específico, con requisitos más estrictos y regulación formal.
- **Certificación de industria:** otorgadas por sectores específicos, reconocen competencias según los estándares de la industria, a menudo a través de formación no formal, informal o continua.
- **Certificación o Constancia de Participación:** Reconocen asistencia o logros en cursos específicos, formales o informales.
- **Insignias Digitales, Micro-Certificaciones y Macro-Certificaciones:** Validan habilidades adquiridas en formación no formal o informal y son flexibles, con reconocimiento en entornos digitales

El programa parte de la consolidación de un ciclo operativo general que se desarrolla por etapas, cada una, contribuyendo a la materialización de sus objetivos. Las disposiciones de cada etapa se describirán en el “lineamiento operativo” asociados a cada una de las convocatorias para los beneficiarios que se desarrollen en el marco del programa.



Fuente: Gerencia de Educación Posmedia

A continuación, se describen las diferentes etapas, alcances y objetivos del flujograma que se desarrolla dentro de la ejecución de la operación del programa **Talento Capital Formación** por etapas y la identificación de su alcance, responsables, roles y elementos operativos, entre otras disposiciones operativas.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 20 de 35

6.1.1. Ciclo Operativo General

El ciclo operativo de Talento Capital Formación se estructura en una secuencia de seis fases interrelacionadas que buscan garantizar una gestión eficiente y efectiva en los procesos de formación y desarrollo de talento. Inicia con la identificación de la necesidad, donde se reconocen los sectores a fortalecer; seguido de la selección de oferentes u operadores de formación, asegurando calidad en los servicios. Posteriormente, se realiza la convocatoria, inscripción y selección de los participantes, continuando con la formalización y enrolamiento en las plataformas de aprendizaje. La formación constituye el núcleo del proceso, cerrando con la evaluación y cierre del proceso formativo. Este ciclo está respaldado por estrategias de comunicación y conexión con el sector real, así como por un riguroso seguimiento, monitoreo y control, lo que garantiza su alineación con las necesidades del entorno productivo y laboral.

Etapa 1: Identificación de la necesidad

A partir de los datos, las tendencias del mercado laboral y el sector real, así como, del análisis de la literatura, se identifica el sector y los subsectores con mayor potencial de crecimiento para priorizar la oferta formativa.

Partiendo de la identificación de las habilidades, conocimientos, competencias y certificaciones demandadas, se genera la propuesta de oferta formativa de ciclo corto de manera preliminar. Lo anterior, permite la construcción de perfiles de entrada y salida, así como las temáticas y habilidades a desarrollar en la oferta de formación. Estos cursos de formación y trayectorias serán diseñados de manera estructurada, teniendo en cuenta las características específicas de cada subsector y las tendencias del mercado laboral.

Con el objetivo de garantizar la pertinencia de la oferta formativa, se realizará validación con expertos del sector productivo. Esta fase permitirá identificar las demandas laborales y las brechas existentes, además de las habilidades técnicas y socioemocionales necesarias, frente a los cargos con necesidades identificadas por las mismas entidades, empresas o gremios. De aquí partiremos a la definición de los cursos o rutas de formación los cuales podrán o no incluir la totalidad de los cuatro (4) componentes que se manejan dentro del programa descritos a continuación: conocimientos técnicos, dominio de una segunda lengua, desarrollo de habilidades socioemocionales y certificaciones o constancias. Los cursos y las rutas se estructuran en torno a objetivos de aprendizaje claros, contenidos relevantes, metodologías efectivas, con una duración adecuada alineada a la educación informal.

Para cierre de esta etapa se llevará a cabo la definición final sobre los requisitos técnicos, metodológicos y financieros que deben cumplir las propuestas de los futuros operadores del programa, los cuales se fundamentan en un análisis del mercado y de las necesidades del proyecto. Con la definición final de las necesidades técnicas se seleccionará el tipo de convocatoria más apropiada (abierta, cerrada o mixta), se definirán los criterios mínimos de

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 21 de 35

participación y puntuación y las demás condiciones técnicas, tecnológicas y operativas para finalmente diseñar el lineamiento operativo de cada convocatoria.

Roles y Responsabilidades

- **Aliados:** Corresponde a las empresas, entidades o gremios del sector productivo que proveen insumos técnicos, operativos y sectoriales que permiten identificar tendencias, necesidades y brechas del mercado laboral, así mismo, participan en mesas de trabajo para validar brechas de talento humano y sectores prioritarios.
- **Agencia Atenea:** Se encarga de diseñar los lineamientos operativos que regirán el proceso de selección en cada convocatoria, así mismo, lidera el análisis del mercado laboral utilizando técnicas de analítica de datos, estudios de sectores y tendencias productivas para realizar la validación de los resultados con expertos en el sector productivo. Finalmente establece los perfiles de entrada y salida de las rutas formativas.

Elementos Operativos

- **Documentos de estudios de la demanda:** son documentos de consulta que proporcionan información y análisis para identificar los sectores con mayor potencial de crecimiento y las habilidades requeridas.
- **Herramientas de analítica:** herramientas o técnicas utilizadas para procesar y analizar datos del mercado laboral y las características de los sectores económicos.
- **Mesas de Trabajo:** Espacios de discusión entre la Agencia Atenea, los aliados (empresas, entidades o gremios del sector productivo) y expertos, para validar las habilidades identificadas.
- **Lineamiento Operativo:** define los requisitos y requerimientos que deberán considerar los operadores de formación frente al diseño de sus ofertas técnicas, económicas y académicas. Cada convocatoria deberá contar con un lineamiento operativo.

Etapa 2: Selección de oferentes y operadores de formación

La etapa dos comienza siguiendo las directrices establecidas en el manual de contratación de la Agencia Atenea. En esta etapa, se definirá el tipo de contratación más adecuado, dando inicio al proceso contractual según la modalidad seleccionada. Este proceso estará alineado con las necesidades previamente identificadas, teniendo en cuenta el objetivo principal, la población

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 22 de 35

beneficiaria, las características mínimas requeridas y los sectores económicos a impactar. El propósito es garantizar la selección de oferentes que cumplan con los requisitos establecidos, asegurando la contratación de servicios de formación que respondan a los objetivos planteados.

De acuerdo con los requisitos establecidos para cada convocatoria, se seleccionará un sector económico específico a impactar, considerando los estudios de mercado realizados. A partir de esto, se definirán los contenidos mínimos que deben ofrecerse, los cuales deberán ser propuestos por el o los oferentes seleccionados. Estos contenidos deberán alinearse con un resultado de aprendizaje previamente definido y serán validados por el equipo designado por la Agencia Atenea. Además, se establecerán los requisitos mínimos de cumplimiento, formatos específicos de presentación y las condiciones necesarias para la apertura y adjudicación del proceso.

Roles y Responsabilidades

- **Agencia Atenea:** se encarga de diseñar los documentos precontractuales, necesarios para adelantar el proceso de selección, así como de publicar los mencionados procesos mediante los canales oficiales. Así mismo, lidera el proceso de evaluación de propuestas, verificando el cumplimiento de los requisitos técnicos, jurídicos y financieros. Finalmente, formaliza la contratación de los proveedores u operadores de formación seleccionados mediante los procedimientos legales y administrativos establecidos en el manual de contratación.
- **Oferentes y Operadores de Formación:** Deben presentar propuestas alineadas con los requisitos establecidos en el proceso de selección y asegurar que los servicios ofrecidos cumplan con las necesidades identificadas.

Elementos Operativos

- **Documentos precontractuales:** son los documentos que detallan los requisitos técnicos, jurídicos y financieros, así como los criterios de evaluación para el proceso de selección.
- **Informe de evaluación:** es el documento que contiene los resultados de la evaluación de las propuestas presentadas por los diferentes oferentes.
- **Negocios Jurídicos:** son los contratos, convenios, o cualquier negocio jurídico que se suscriba para perfeccionar la vinculación de los oferentes y los operadores seleccionados.

Etapa 3. Convocatoria, inscripción y selección de participantes

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 23 de 35

Esta etapa inicia con la divulgación y difusión de la convocatoria en la página web y el micrositio de la Agencia Atenea y por los demás medios de comunicación autorizados.

Posteriormente, haciendo uso de la plataforma o el mecanismo dispuesto por la Agencia Atenea, comienza la inscripción de los aspirantes a la convocatoria. Una vez cerradas las inscripciones, se realiza la selección de personas elegibles y lista de espera (cuando aplique), de acuerdo con la información suministrada por los aspirantes y teniendo en cuenta los criterios mínimos de participación y de asignación de puntaje, establecidos en el lineamiento operativo. Finalmente, se publican los resultados obtenidos, en la plataforma y/o a través del mecanismo definido por la Agencia.

Para la selección de los elegibles y lista de espera, se realiza la validación de los criterios mínimos de participación y de asignación de puntaje. En cumplimiento de las normas vigentes sobre protección y tratamiento de datos personales², se podrá hacer uso de información de las bases de datos administradas por otras entidades, por lo que no debe entenderse que la información es creada por Atenea y, por ello, esta entidad no es la responsable de la actualización de los datos incluidos en dichas bases de datos sobre los aspirantes inscritos en la convocatoria.

Nota: esta etapa de convocatoria, inscripción y selección de participantes podrá ajustarse, dependiendo del tipo de convocatoria que se pretenda adelantar y de acuerdo con la focalización de la población objetivo, en cuyo caso, algunas de las actividades descritas, podrían no requerirse.

Roles y Responsabilidades

- **Aliados:** apoyan el proceso comprenden las entidades con las que se aúnan esfuerzos técnicos, operativos, administrativos, jurídicos o financieros para la implementación técnica del programa. Estos aliados, podrán ser parte del sector productivo público o privado.
- **Operadores de formación:** acompañan el proceso de convocatoria de los aspirantes con su participación en los eventos establecidos por la Administración Distrital, para dar a conocer la oferta de formación, entre otra información que se requiera.
- **Atenea:** garantiza la disponibilidad de los medios técnicos y tecnológicos para la divulgación de la convocatoria y la inscripción de las y los aspirantes a la misma, así como, atender las peticiones que se presenten en el proceso. Adicionalmente debe implementar el mecanismo de selección, publicación de resultados y entregar el listado de elegibles a los operadores de formación para iniciar el proceso de formalización del beneficio.
- **Aspirante:** al ser partícipes del proceso de convocatoria deben acatar lo indicado en el lineamiento operativo definido para su inscripción en la convocatoria, adicionalmente, deben realizar el proceso de inscripción.

² En el marco de la ley 1581 de 2012, resolución 141 de 2022 agencia Atenea.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 24 de 35

Elementos Operativos

- **Algoritmo de selección:** herramienta que permite realizar la selección de elegibles de acuerdo con lo establecido en el lineamiento operativo dirigido a aspirantes por parte de Atenea.
- **Sistema de información:** es el dispuesto por Atenea en el que cada aspirante ingresa y verifica su estado de elegibilidad, en el marco del cronograma de la convocatoria.
- **Lineamiento operativo:** dirigido a los aspirantes donde se describen los requisitos mínimos de participación, la oferta académica disponible, el mecanismo y medios de inscripción y el proceso para la selección de beneficiarios.
- **Listado de elegibles:** es el remitido por parte de Atenea a los operadores de formación, para continuar con el contacto de los elegibles e iniciar el proceso de formalización del beneficio, incluye adicionalmente una lista de espera. Contiene información básica de los elegibles, medios de contacto, y se adjunta el listado de los soportes documentales que deben entregar en el proceso de formalización.
- **Lista de espera:** Es la lista de aspirantes que la Agencia Atenea podrá constituir, habiendo identificado el cumplimiento de los requisitos mínimos de participación y que no lograron obtener el puntaje necesario para acceder a uno de los cupos ofertados en el marco de las convocatorias, de tal manera que, si algún elegible desistiera del beneficio durante el proceso de formalización de la matrícula o abandone el proceso formativo, los operadores de formación podrán otorgar el cupo de quien desiste a la siguiente persona en lista de espera. Así mismo, la lista de espera podrá ser utilizada en caso tal que se presente una ampliación de cupos en los cursos de acuerdo con la dinámica de la convocatoria.
- **Peticiones, quejas o sugerencias:** peticiones: Atenea en el marco de sus obligaciones atiende las peticiones y consultas que se eleven en el marco de la convocatoria y la definición de elegibles. Se podrán realizar de manera presencial en las instalaciones de la Agencia o través del sistema SIGA de la Agencia ATENEA opción radicación de comunicaciones Web en el siguiente, enlace: <https://siga.agenciaatenea.gov.co/WebSigaPQR/#!/radicacionPQR>

Etapa 4. Formalización del beneficio

La formalización del beneficio se centra en oficializar la vinculación al proceso formativo de los aspirantes que cumplieron con los criterios mínimos de participación y de asignación de puntaje y que por lo tanto fueron seleccionados como Elegibles durante la etapa de Convocatoria, inscripción y selección de participantes.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 25 de 35

Esta etapa inicia con la presentación por parte de los Elegibles de la documentación y los soportes que, de acuerdo con lo establecido en el lineamiento operativo de cada convocatoria, permitan corroborar la información suministrada por el participante durante el proceso de inscripción y concluye con el enrolamiento del Elegible en la plataforma de aprendizaje que disponga el Operador de Formación, con lo cual, la persona adquiere la condición de “Matriculado”.

Roles y Responsabilidades

- **Matriculados (Beneficiarios):** deben presentar la documentación requerida dentro de los plazos establecidos, así mismo, deben realizar el proceso de aceptación del cupo y el enrolamiento en la plataforma de formación, según lo establecido en el lineamiento Operativo y/o según lo establecido por el Operador de Formación.
- **Operadores de Formación:** deben realizar la recepción y verificación de la documentación y los soportes presentados por los Elegibles, así mismo, deben facilitar el proceso de matrícula y enrolamiento de los participantes en su plataforma de aprendizaje y generar, entregar o sincronizar, los reportes y soportes del proceso de matrícula con la Agencia Atenea.
- **Agencia Atenea:** es la responsable de elaborar y socializar con los Operadores de Formación, el procedimiento para la formalización del beneficio, así mismo, debe acompañar el proceso de matrícula para garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Elementos Operativos

- **Carta de compromiso:** documento que describe los compromisos y las responsabilidades que adquieren los matriculados con el Programa. Los beneficiarios se comprometen con la permanencia y culminación del proceso formativo.
- **Procedimiento de formalización:** documento que define los requisitos y las actividades necesarias para que el Elegible realice la formalización del beneficio.
- **Listado de matriculados:** relación de los beneficiarios que cumplieron con los requisitos de formalización, incluido el enrolamiento en la plataforma de formación dispuesta por el Operador de Formación.
- **Peticiones, quejas o sugerencias:** Atenea en el marco de sus obligaciones atiende las peticiones y consultas que se eleven en el marco del proceso de formalización del beneficio. Se podrán realizar de manera presencial en las instalaciones de la Agencia o través del sistema SIGA de la Agencia ATENEA opción radicación de comunicaciones Web en el siguiente, enlace: <https://sigagenciaatenea.gov.co/WebSigapQR/#!/radicacionPQR>

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 26 de 35

Etapa 5: Etapa de formación y disposiciones relacionadas

En esta etapa se desarrolla la formación definida en los syllabus, para el desarrollo de esta, se activarán las estrategias contempladas para el acompañamiento, seguimiento y permanencia durante la ejecución de la formación.

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

Roles y Responsabilidades

- **Beneficiarios:** deben participar activamente en las actividades formativas, cumpliendo con los requisitos establecidos para culminar satisfactoriamente el proceso de formación.
- **Operadores de Formación:** deben desarrollar el proceso formativo conforme a los contenidos y syllabus acordados, así mismo deben realizar el seguimiento al proceso formativo, identificando alertas tempranas e implementar estrategias de permanencia y retención para minimizar la deserción.
- **Agencia Atenea:** acompañar el proceso de formación, facilitando el cumplimiento de los objetivos del programa y propendiendo por la calidad de la formación impartida.

Elementos Operativos

- **Syllabus y contenidos formativos:** son los documentos que describen los objetivos, contenidos y metodologías de cada curso de formación.
- **Plataformas de aprendizaje:** son las herramientas o entornos digitales empleados para impartir la formación, asegurando la accesibilidad y seguimiento del progreso de los beneficiarios.
- **Reportes de seguimiento:** son los informes que documentan y permiten realizar el seguimiento del progreso de los beneficiarios en su proceso formativo.
- **Tableros de control:** es la herramienta por medio de la cual se realiza seguimiento a los componentes del programa y permite monitorear el avance porcentual, numérico y gráfico de la implementación, alineado con las definiciones de estados del programa.
- **Peticiones, quejas o sugerencias:** Atenea en el marco de sus obligaciones atiende las peticiones y consultas que se eleven en el marco del proceso de formalización del beneficio. Se podrán realizar de manera presencial en las instalaciones de la Agencia o través del sistema SIGA de la Agencia ATENEA opción radicación de comunicaciones Web en el siguiente, enlace: <https://siga.agenciaatenea.gov.co/WebSigaPQR#!/radicacionPQR>

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 27 de 35

Etapa 6. Cierre proceso formativo

Esta etapa marca la culminación del proceso formativo de los beneficiarios del programa. En esta etapa se validará el desarrollo de las temáticas descritas en el syllabus y el logro de los objetivos, permitiendo a los beneficiarios la obtención de la constancia de participación y demás certificaciones que puedan incluirse en el proceso formativo.

También se documenta el desempeño de los beneficiarios, lo que permite asignarles el estado de aprobados o no aprobados según corresponda. Esta etapa incluye la consolidación de reportes, la emisión de certificaciones y constancias de participación, así como la recopilación de lecciones aprendidas para mejorar futuras implementaciones del programa.

Roles y Responsabilidades

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

Elementos Operativos

- **Medios de comunicación:** son las herramientas tecnológicas dispuestas por la Agencia Atenea para la comunicación oficial entre la entidad, los operadores de formación y los beneficiarios sobre los procesos enmarcados en la etapa de seguimiento.
- **Reporte de estado de beneficiarios:** se realiza bajo una estructura definida por la Agencia Atenea y es diligenciado, remitido o sincronizado por los operadores de formación y permite además la identificación de lecciones aprendidas.
- **Informe financiero de cierre:** es la herramienta que permite realizar la validación de la ejecución de los recursos del convenio o contrato, reflejando los compromisos presupuestales establecidos por cada una de las partes, así como la ejecución de estos.
- **Peticiones, quejas o sugerencias:** Atenea en el marco de sus obligaciones atiende las peticiones y consultas que se eleven en el marco del proceso de formalización del

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 28 de 35

beneficio. Se podrán realizar de manera presencial en las instalaciones de la Agencia o través del sistema SIGA de la Agencia ATENEA opción radicación de comunicaciones Web en el siguiente, enlace:
<https://siga.agenciaatenea.gov.co/WebSigaPQR/#!/radicacionPQR>

Si bien el ciclo operativo ha demostrado ser un modelo eficaz para la ejecución del programa Talento Capital Formación, el crecimiento de las demandas del mercado laboral, los avances tecnológicos y las necesidades de los beneficiarios abren la posibilidad de explorar nuevos tipos de operación en el futuro.

De acuerdo con las proyecciones de la Agencia Atenea, además de la operación general descrita en el presente manual, el programa Talento Capital contempla otros tipos de operaciones diseñadas para ampliar su alcance y adaptarse a contextos específicos como lo son:

Operación Plataforma Atenea

La operación plataforma Atenea representa un modelo innovador basado en un entorno virtual diseñado para brindar formación especializada y accesible. Esta modalidad se enfoca en ofrecer opciones formativas de corta duración, como micro certificaciones, certificaciones profesionales, cursos diseñados por expertos en sectores estratégicos, entre otros. La plataforma utiliza herramientas digitales avanzadas, para perfilar a los beneficiarios según sus intereses, habilidades y conocimientos, permitiendo personalizar los contenidos educativos y alinearlos con las demandas del mercado laboral. Además, fomenta la flexibilidad y accesibilidad, con un enfoque completamente virtual que elimina barreras geográficas y facilita la participación de personas familiarizadas con tecnologías de aprendizaje. Este tipo de operación no solo responde a las necesidades actuales del sector productivo, sino que también integra competencias del siglo XXI, como habilidades digitales y lingüísticas, para fortalecer la empleabilidad y el desarrollo profesional de los participantes.

Operación Esquemas Alternos

El esquema alterno, se caracteriza por su enfoque flexible y altamente adaptativo, ideal para contextos en los que la operación tradicional o plataforma Atenea no puede satisfacer plenamente las necesidades del público objetivo. Este modelo combina metodologías presenciales, virtuales e híbridas, ajustándose a las particularidades de cada convocatoria, sector o región. Es especialmente útil para poblaciones con requerimientos específicos o sectores estratégicos que demandan soluciones educativas innovadoras. Esta operación permite personalizar los contenidos y formatos de los programas, incluyendo componentes adicionales como formación técnica avanzada, orientación socioemocional o capacitación en habilidades específicas requeridas por el mercado laboral. Gracias a su capacidad de adaptarse a alianzas estratégicas y escenarios diversos, este tipo de operación amplía el alcance del programa Talento Capital Formación, garantizando una formación inclusiva y pertinente para cada contexto.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 29 de 35

Nota 1: El tipo de operación que se defina a realizar por parte de la Agencia Atenea, se establecerá en los lineamientos de las convocatorias a desarrollar, así como, en el marco de los procesos contractuales que se definan para la operación de la necesidad.

Nota 2: El despliegue de cada etapa del ciclo general de operación del programa Talento Capital Formación, varía de acuerdo con cada tipo de operación y éste será definido en el Manual Operativo del programa, así como, en los lineamientos de cada convocatoria.

Nota 3: Todos los ciclos operativos a desarrollar en el marco del programa Talento Capital Formación cuentan con tres estrategias transversales: 1) estrategia de comunicaciones; 2) estrategias de conexión con el sector real; 3) estrategias de monitoreo, seguimiento y control.

6.2. Estrategias transversales a toda la operación

Durante el ciclo operativo del programa se mantendrán activas las siguientes estrategias, orientadas al logro del objeto contractual, las obligaciones o compromisos desde las partes involucradas frente al cumplimiento y transparencia del proceso.

Supervisión, control y monitoreo

La supervisión, control y monitoreo, estará demarcada por en los términos de referencia de la plataforma, los avances y desarrollo de formación, de acuerdo con los definidos desde el lineamiento y tipos de convocatoria, activada solamente desde la segunda etapa, denominada Selección de operador, oferente, contenido de formación

Estrategia de conexión con el sector real

Se desarrollará las diferentes acciones y procesos, demarcados desde la guía de conexión real, dispuesta por la Agencia, con el fin de sugerir, orientar y propiciar espacio o actividades que generen conexión con el sector real del interesado, transversalmente desde el inicio de todas las etapas.

Estrategia de Comunicaciones

Desde el alistamiento y definición del tipo de convocatoria y su lineamiento, se establecerá una estrategia de comunicación de la oferta presentada, identificada desde la población objetivo, desarrollo de mensajes claves, canales de difusión, con un cronograma específico alineado al del lineamiento, cuyo proceso inicia una vez se identifica la necesidad en paralelo.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 30 de 35

7. Disposiciones generales para las y los beneficiarios

A continuación, se listan las disposiciones que las y los beneficiarios deben acoger durante el proceso de formación, alineado al lineamiento aprobado:

- A. El programa no considera la opción de aplazamiento, es decir, el elegible deberá realizar el proceso de matrícula para adquirir el estado de beneficiario e iniciar la formación en los plazos establecidos, de lo contrario perderá definitivamente el beneficio.
- B. Se entenderá como abandono de formación, el estado del beneficiario que renuncia de manera expresa al beneficio o se retira del proceso formativo, ya sea desde el inicio o en cualquier momento de la formación, sin haber notificado de manera expresa al operador de formación.
- C. Las causales de pérdida de beneficio son las siguientes:
 1. Cuando se encuentren inconsistencias en el proceso de validación de la documentación remitida a la convocatoria a la que se postuló de la Agencia ATENEA para acreditar condiciones que conduzcan a la habilitación y a la asignación de un mayor puntaje para su selección en el marco de la convocatoria correspondiente.
 2. Cuando el beneficiario sea reportado por el operador de formación en el que esté matriculado, a la Agencia Atenea, mediante el mecanismo que se disponga para tal fin, por razones disciplinarias o de desempeño y no tenga posibilidad de reingreso.
 3. Cuando el beneficiario no finalice el curso o cursos de la ruta de formación, ni obtenga la constancia de aprobación correspondiente en los plazos establecidos para tal fin.
 4. Cuando el beneficiario durante el proceso formativo cambia su estado a abandono de formación, como el estado del beneficiario que renuncia de manera expresa al beneficio o se retira del proceso formativo, ya sea desde el inicio o en cualquier momento de la formación, sin haber notificado de manera expresa al operador de formación.
 5. Por muerte o incapacidad permanente del beneficiario.

Nota 1: La pérdida de la calidad de beneficiario por alguna de las situaciones previas implicará la imposibilidad de participar en siguientes convocatorias de formación del programa Talento Capital Formación que adelante la Agencia ATENEA, por un periodo de tiempo de 1 año contado a partir de la fecha en la fecha de publicación de resultados.

Nota 2: En el caso que un beneficiario presuntamente incumpla con alguna de las obligaciones estipulados en el presente documento, en los términos específicos de participación de la convocatoria de la que resultó beneficiario, la Agencia Atenea lo

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 31 de 35

podrá requerir para que dé las explicaciones pertinentes. De no atender dicho requerimiento o no cumplir los compromisos acordados, la entidad adelantará el procedimiento correspondiente en el marco legal, garantizando el derecho a la defensa y el debido proceso. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011. Adicionalmente, y como consecuencia del proceso que se adelante y de comprobarse el incumplimiento, se declarará mediante acto administrativo, el cual una vez ejecutoriado, conllevará la restricción de no poder participar por el término de un (1) año siguiente en las convocatorias de formación del programa Talento Capital Formación.

El Programa financiará los costos de formación asociados a una (1) ruta de formación por beneficiario, con uno de los operadores de formación, que incluye las pruebas de entrada y salida en los casos que aplique, la emisión de constancias de asistencia y participación y los demás costos asociados al desarrollo y culminación de los componentes de formación. Adicionalmente, para los cursos de segunda lengua – inglés el beneficiario podrá obtener una certificación de participación y asistencia si culmina exitosamente el curso y también un certificado con el nivel de suficiencia al presentar la prueba de salida del curso. Ni los operadores de formación, ni socios del programa como tampoco la Agencia ATENEA podrán cobrar al participante por ningún concepto en el desarrollo de este programa. Lo anterior no incluye los costos relacionados con transporte para el caso de la formación presencial, conectividad, acceso a equipos de cómputo y demás recursos o materiales necesarios para el proceso de formación.

7.1. Derechos y deberes de los beneficiarios, responsabilidades Atenea y de los operadores

DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS. Son derechos de los beneficiarios los siguientes:

1. Recibir todos los beneficios ofertados en el marco del programa.
2. Ser informado de todas las modificaciones de la formación, que puedan afectar su proceso
3. Requerir el cumplimiento de las obligaciones de la Agencia Atenea y del operador de formación cuando así lo considere.
4. Reportar a la Agencia Atenea sobre cualquier incumplimiento por parte de los operadores de formación.
5. Recibir la respectiva constancia del curso de formación, una vez sea completado y finalizado de acuerdo con los requisitos establecidos.
6. Recibir respuesta oportuna a los PQRS radicados ante la Agencia Atenea.

DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS. Son obligaciones de los beneficiarios las siguientes:

1. Hacer uso de los beneficios del Programa en los plazos establecidos por la Agencia Atenea. En el caso en que por fuerza mayor o caso fortuito no sea posible utilizar el cupo asignado, el beneficiario deberá informar tal situación de manera escrita a la Agencia Atenea.
2. Permanecer y cumplir con los requisitos del cursos o cursos de la ruta de formación para el cual se autorizó el beneficio, de conformidad con lo dispuesto en este manual y en los lineamientos del operador de formación.
3. Participar activamente en las actividades de acompañamiento y demás estrategias para la permanencia que adelantan los operadores de formación según los acuerdos que se tengan para tal efecto con la Agencia Atenea.
4. Acudir a las reuniones a las cuales sea convocado por parte de la Agencia Atenea o su respectivo operador de formación.
5. Reportar oportunamente al operador de formación la incapacidad parcial o permanente que le impida continuar con sus estudios temporal o definitivamente. Lo anterior de acuerdo con lo definido o señalado en las políticas y lineamientos de cada operador de formación.
6. Cumplir con las políticas y lineamientos establecidos por cada operador de formación en el que le haya sido asignado el beneficio.
7. Conocer y cumplir lo dispuesto en este manual operativo del Programa y documentarse, de manera permanente, de los cambios que se susciten en las condiciones del Programa a través de los medios institucionales dispuestos para tal fin.
8. Contar con los recursos técnicos previstos para el desarrollo de los cursos de formación en los cuales será beneficiarios, como conectividad, computador, y otros que se soliciten en las políticas y lineamientos definidos por los operadores de formación.
9. Abstenerse de la difusión, reproducción y publicación de los contenidos generados por los operadores de formación pertenecientes a la ruta de formación del programa. Todos los contenidos están protegidos por derechos de autor, por lo cual tienen reserva y restricciones respecto de su difusión, reproducción y publicación.

OBLIGACIONES DE LA AGENCIA ATENEA. Son obligaciones de la Agencia Atenea las siguientes:

1. Realizar los pagos correspondientes a los operadores de formación de acuerdo con lo pactado en los convenios suscritos.
2. Atender las peticiones, quejas, recursos y sugerencias de conformidad con el procedimiento establecido en la normatividad vigente.
3. Definir y ejecutar en conjunto con los operadores de formación las estrategias de socialización de la convocatoria del Programa a la ciudadanía en general.
4. Generar y aplicar estrategias que propendan por la permanencia de las y los beneficiarios del programa.
5. Realizar seguimiento a las acciones desarrolladas por los operadores de formación para el apoyo a la permanencia desde los enfoques académico, psicosocial y de bienestar de los beneficiarios.

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 33 de 35

OBLIGACIONES O COMPROMISOS DE LOS ASOCIADOS U OFERENTES DE FORMACIÓN. Son obligaciones de los operadores de formación las siguientes:

1. Asesorar, acompañar y entregar información oportuna al potencial beneficiario respecto al proceso de formalización del beneficio que le permita iniciar las clases en los plazos establecidos.
2. Realizar el acompañamiento y seguimiento académico, psicosocial y demás actividades complementarias al proceso de formación integral de los beneficiarios del Programa.
3. Suministrar a la Agencia Atenea toda la información requerida para el desarrollo y seguimiento del Programa bajo los procedimientos, fechas y mecanismos determinados por la Agencia.
4. Entregar los reportes con información académica de los beneficiarios, de acuerdo al tipo de convocatoria o cuando la Agencia Atenea lo requiera y a través del mecanismo dispuesto para tal fin y/o cuando un ente de control así lo disponga, en este último caso deberá reportar el requerimiento y respuesta a la entidad.
5. Reportar a la Agencia Atenea las irregularidades que identifiquen relacionadas con la información presentada por los beneficiarios.
6. Abstenerse de generar para los beneficiarios del Programa, compromisos económicos sobre conceptos financiados en virtud del convenio con la Agencia Atenea.
7. Otorgar, de conformidad con el esquema establecido, las constancias de asistencia y participación, insignias digitales o micro certificaciones (cuando apliquen) que den cuenta del avance y resultado de los procesos de formación de los beneficiarios y alojarlas en el sistema de información que se disponga para tal fin según lo pactado.
8. Cumplir con cada una de las obligaciones y/o compromisos que hagan parte integral de los convenios o contratos mediante los cuales se formalice la relación jurídica entre las entidades.
9. Implementar los ajustes razonables necesarios en las plataformas de formación y de comunicación definidas para la formación con el fin de garantizar la participación de los beneficiarios con algún tipo de discapacidad.
10. Garantizar a los beneficiarios del Programa el trato igualitario frente a los estudiantes regulares de la entidad.

8. Bibliografía

- Alcaldía Mayor de Bogotá (2020). Acuerdo Distrital 761 por medio del cual se adopta el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024. <https://bogota.gov.co/sites/default/files/acuerdo-761-de-2020-pdd.pdf>

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 34 de 35

- Alcaldía Mayor de Bogotá (2021). Acuerdo distrital 810 de 2021, por medio del cual se crea el fondo cuenta para la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología-Atenea y se dictan otras disposiciones. Tomado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=111918&dt=S>
- Agencia Atenea (2022). Decreto 273 de 2020 por medio del cual se crea la Agencia Atenea <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=102945>
- Función Pública (2015). Decreto 1075 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector educación. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913>
- Ministerio de Educación Nacional (1992). Ley 115 de 1994 por medio de la cual se expide la ley general de educación. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional (2005). LEY 1064 DE 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1673231>
- OCED (2021). Más allá del aprendizaje académico: Primeros resultados de la encuesta de habilidades sociales y emocionales. Tomado de: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/92a11084-en.pdf?expires=1729971508&id=id&accname=quest&checksum=CE8DD6A0F8BAF720DC97C0DF63C94B7C>
- Secretaría Distrital de Planeación (2021). Decreto distrital 192 de 2021, por medio del cual se adopta el Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital y se dictan otras disposiciones. Tomado de: https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/decreto_192_de_2021.pdf
- Alcaldía Mayor de Bogotá, Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura – 2024 – 2027”. <https://bogota.gov.co/plan-distrital-de-desarrollo-2024-2028/>
- LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay. ISSN en línea: 2789-3855, mayo, 2024, Volumen V, Número 3. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/9507636.pdf>
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Informacion-Destacada/196492:Educacion-virtual-o-educacion-en-linea>

	MANUAL OPERATIVO PROGRAMA TALENTO CAPITAL FORMACIÓN	CÓDIGO: M2_EP
		VERSIÓN: 3
	Gestión de Educación Posmedia	FECHA DE APROBACION: 26/11/2024
		Página: 35 de 35

9. Control de cambios

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
04/07/2024	V2- M2_EP	Se realiza ajuste al Manual Operativo en función de la transición del programa desde Todos a la U a Talento Capital Formación, ajustado El desarrollo del objeto del programa que se orienta desde la conformación del cumplimiento de la misionalidad y los proyectos de inversión a cargo de la Agencia Atenea, así como, de convenios y alianzas con otros actores con el propósito de brindar el mayor beneficio e impacto esperado sobre la población de Bogotá, se pretende desarrollar a través de tres tipos de convocatorias: abiertas, cerradas y mixtas , ajustado el ciclo operativo del programa y descrito por etapas en los dos tipos de operación, descritas como operación tradicional y operación academia Atenea/ plataforma Atenea .
08/06/2023	V1- M2_EP	<p>Se realiza ajuste al Manual Operativo en función del cumplimiento del Plan de Mejoramiento establecido a la Contraloría en respuesta al Informe de Auditoría de Regularidad Código 20 PAD 2023, incluyendo las fuentes de financiación para la ejecución de la oferta de formación de ciclo corto, capítulo 5. FUENTES DE FINANCIACIÓN.</p> <p>Se incluye la normatividad que aplica al programa, en función del nuevo Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura – 2024 -2027".</p> <p>Se elimina la normatividad relacionada con las medidas adicionales y complementarias con ocasión de la declaratoria de calamidad pública efectuada mediante Decreto Distrital 087 de 2020.</p> <p>Se aplica ajuste de enlace para solicitud de peticiones, quejas o sugerencias sobre el programa, en plataforma SIGA.</p>

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Margarita Juliana Pinzón Mariño Andrea Natalia Penagos Penagos Hugo Hernando Amador Coronado	Contratistas. Gerencia de Educación Posmedia	14/11/2024
Revisó	Rubith Ofir Tuberquia Avendaño Virginia Viracacha Javier Enrique Caballero Moreno Edgar Bolívar Muñoz Burbano David Leonardo Orjuela Calderón	Gerente de Educación Posmedia. Contratistas. Gerencia De Educación Posmedia. Contratistas. Gerencia de Educación Posmedia.	14/11/2024
Aprobó	Comité operativo de programas de Educación Posmedia	Comité Operativo	26/11/2024