PROYECTO: Empleabilidad e inclusión laboral para talento digital en Colombia
UBICACIÓN: Valle del Cauca y Cauca
OBJETO: Convenio de Educación y Formación Técnica Vocacional (EFTP) Para Desarrollar Habilidades en el Sector Digital
REPORTA A: Liseth Beltrán P.
PREPARADO POR: Laura Zambrano R.
VISTO BUENO DIRECTOR EJECUTIVO: Catalina Martinez G.
MONTO TOTAL: El presupuesto para el desarrollo de este convenio es de hasta $2,660,000 pesos MC por participante
FECHA DE LIMITE DE ENVÍO DE PROPUESTAS 30 DE NOVIEMBRE DE 2026, 11:00AM hora Colombia

---

Términos de Referencia para la Suscripción de un Convenio de Educación y Formación Técnica Vocacional (EFTP) Para Desarrollar Habilidades en el Sector Digital

Tabla de contenido

1. Antecedentes 2

2. Objeto del convenio 3

3. Categorías de proponentes 6

4. Metas 8

5. Expectativas de las entidades educativas y nivel de coordinación esperado con los socios de +Talento Digital 8

8. Formas de Desembolso 11

9. Indicadores y medios de verificación 14

10. Proceso de aplicación y criterios de selección 15

11. Criterios de Evaluación 18

Anexo A. Perfil Institucional y Oferta Actual 19

Anexo B. Autoevaluación Institucional 20

Anexos obligatorios 30

1. Antecedentes

En respuesta a la agenda estratégica 2024 – 2029 de los países de la Unión Europea enfocada en trabajar la seguridad, la estabilidad y la paz, en 2025 Danish Industry (DI) junto con la ANDI, la Fundación ANDI y la Fundación SIDOC, consolidaron una alianza para contribuir a mejorar la empleabilidad y la inclusión laboral del sector TIC de personas vulnerables por el conflicto armado, por medio de la implementación de un modelo de empleo digital inclusivo que incluye un enfoque innovador y construcción de alianzas público-privadas para: i) diseñar y fortalecer programas de formación técnica-vocacional y garantizar su alineación con las demandas del mercado laboral del sector TIC; ii) desarrollar capacidades, habilidades y competencias de personas vulnerables, alineadas con la demanda laboral, para mejorar su empleabilidad e inclusión en empresas del sector TIC; y iii) generar oportunidades de empleo para las personas entrenadas/capacitadas, para aumentar sus ingresos y lograr estabilidad económica. Este consorcio inició actividades en enero de 2026 con un horizonte de implementación de 54 meses hasta junio 2030.

Este proyecto está enmarcado en las siguientes metodologías de los socios: Estrategia de Competitividad Inclusiva de la ANDI y Fundación ANDI; la metodología innovadora que acerca Danish Industry (DI) con un modelo de educación y formación para el trabajo; y la metodología de estabilización socioemocional del sujeto de Fundación SIDOC como marco de gestión para contribuir en la apuesta

de construcción de paz desde una mirada de inclusión de poblaciones vulnerables en la cadena de valor de las empresas partiendo del desarrollo de capacidades, competencias y habilidades para su adecuada inserción laboral en el sector TIC o en empleos de carácter digital.

En términos generales, los resultados esperados del proyecto son:



2. Objeto del convenio

El objetivo de esta convocatoria es asociarnos con organizaciones educativas y de educación y formación técnica y vocacional (EFTP) que provean programas de formación en habilidades digitales para estudiantes de entornos desfavorecidos, incorporando los hallazgos del estudio de brechas entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral para empleos digitales que llevó a cabo el Proyecto, a la vez que apoyen la consecución de oportunidades laborales en la economía digital.

La(s) institución(es) seleccionada(s) serán responsable(s) de la revisión y validación de los hallazgos sobre las necesidades de competencias. Así mismo, serán favorecidas con apoyo experto para la actualización de los planes de estudio, formación del profesorado para responder a las necesidades del mercado laboral; Y deberán impartir los cursos que respondan a las necesidades del mercado laboral, la consecución y vinculación a oportunidades laborales y corroborar, validar y documentar la información relativa al estado de los estudiantes.

Como institución EFTP socia del proyecto, su papel sería el de: (1) matricular a estudiantes en condición de especial vulnerabilidad en coordinación con la Fundación SIDOC; (2) capacitarlos en cursos cortos y prácticos para desarrollar habilidades para empleos digitales o en el sector de las TIC; (3) apoyar su empleabilidad en el sector TIC o en empleos digitales. Adicionalmente, este convenio busca darles apoyo técnico a las entidades educativas para revisar en

conjunto sus planes de estudio en habilidades TIC, de tal manera que respondan a las necesidades y competencias que realmente buscan los empleadores. Esto se hará a partir de un estudio de las necesidades actuales de competencias en el mercado laboral de las TIC (véase la Sección 3) que actualmente está en curso en el marco de +Talento Digital.

2.1 Cobertura geográfica. Esta convocatoria hace parte de un proceso escalonado por fases y regiones que se llevará a cabo a lo largo del proyecto. Esta convocatoria se circunscribe a oportunidades de formación para estudiantes que están localizados en las ciudades de Cali (Valle del Cauca) y Santander de Quilichao (Cauca). Las organizaciones seleccionadas por ciudad deben contar con capacidad para atender a la población en donde están localizados, ya sea porque tienen presencia local, o capacidad de proveer servicios en las ciudades por la que demuestren interés. Es deseable que las entidades tengan experiencia previa en la región.

2.2 Tiempo de duración. El acompañamiento psicosocial que realiza +Talento Digital inicia tres meses antes de que la persona se vincule al programa de formación y hasta seis meses después de que logre una oportunidad laboral. Por esta razón, se estima que la duración del proyecto pueda ser hasta de nueve meses, aunque podrá variar si es formación dual, microcredenciales, etc. Se espera que el proponente justifique la duración propuesta de(l) programa(s).

2.3 Concepto de Empleo Digital. Para efectos de este convenio, se entiende el empleo digital, como el trabajo remunerado en el que las tecnologías digitales son esenciales para realizar, gestionar o prestar funciones, en modalidad presencial, remota o híbrida. Puede abarcar ocupaciones especializadas, empleos de otros sectores habilitados por herramientas digitales y labores mediadas por plataformas.

3. Empleabilidad e inclusión laboral para el talento digital – Hallazgos de brechas y oportunidades

Como columna vertebral del proyecto +Talento Digital y parte integral de estos TOR, la Universidad del Rosario elaboró un estudio sobre las brechas entre la oferta educativa y la demanda laboral de habilidades digitales, titulado “Empleabilidad e inclusión laboral para el talento digital en Colombia: Análisis sistémico del mercado laboral de empleos digitales en el sector TIC y su cadena de valor”.

El estudio identifica **tres trayectorias** que marcan el ritmo, las condiciones de entrada y las barreras estructurales de la población focalizada. Definen cómo transita una persona desde su diagnóstico y nivelación hasta su inserción y permanencia en el mercado laboral. Las trayectorias marcan las condiciones de entrada y las barreras estructurales de la población focalizada. Las trayectorias son: 1) Primer empleo; 2) Formación dual/Shadow; 3) Reconversión/Upskilling.

La siguiente gráfica detalla el perfil poblacional para cada una de ellas, las ventajas, los riesgos, y las implicaciones para las entidades educativas y para las empresas (Ver en Anexo C para mayor claridad).

Gráfica No. 1 Rutas para la Inserción Laboral

	Trayectoria		
	Primer Empleo & Entry-Level	**Reto Empresarial o Modelo Shadow**	**Reconversión & Upskilling**
Detalle	Inserción Laboral a Partir de Capacidades	Formación Dual	Actualización digital para perfiles con experiencia
Perfil ideal	Jóvenes sin experiencia laboral formal previa, mujeres con periodos prolongados de inactividad, víctimas del conflicto armado y población focalizada que posee bases digitales (ofimática o competencias iniciales)	Personas con formación técnica o conocimientos básicos intermedios que necesitan un puente controlado para que las empresas pierdan el miedo a contratarlas.	Personas que necesitan incorporar o fortalecer una capa digital avanzada para reincorporarse al mercado laboral o crecer profesionalmente.
Ventajas	Rompe la paradoja de la experiencia Sustituye el currículo tradicional por evidencia objetiva	El talento aprende resolviendo un desafío u oportunidad operativa real de la empresa aliada. Es un modelo que eleva la tasa de retención e inserción efectiva	Aprovecha el saber hacer acumulado
Riesgos	Vulnerabilidad ante filtros opacos (ATS) Sobrecarga inicial de supervisión	Depende de la estabilidad operativa y financiera de la empresa ancla. Exige convenios de alternancia formativa,afiliaciones a riesgos (ARL/EPS) y coordinación estricta con tutores empresariales.	Resistencia al cambio Conflicto de tiempo y sostenimiento
Sistema educativo	evaluada mediante un producto demostrable por rúbrica.	Estructura la alternancia curricular conjunta y el acompañamiento pedagógico permanente.	Implementa formación modular corta orientada al reconocimiento de saberes previos y el dominio de herramientas de productividad avanzada.
Sistema empresarial	Define anticipadamente la vacante, las tareas observables y se compromete a reconocer formalmente el producto evaluado dentro de su proceso de selección	Designa a un supervisor o padrino con tiempo y tareas definidas para tutelar al aprendiz en el puesto de trabajo, evaluándolo por su desempeño operativo real	Institucionalizar el Reconocimiento de Saberes Previos y movilizar el talento. El sector empresarial debe involucrarse desde el día uno definiendo las tareas observables exactas y los flujos de trabajo reales

Adicionalmente, el estudio identifica unas **rutas ocupacionales** basadas en la demanda del mercado laboral reflejada en las vacantes por región. Se destacan siete rutas relevantes para el mercado laboral, considerando la población objetivo:

1. Productividad administrativa
2. Atención al cliente y ventas
3. Soporte IT
4. Marketing Digital
5. Datos y Automatización
6. Desarrollo de Software
7. Ciberseguridad

En la siguiente gráfica se detalla el desglose de la demanda para el Nodo Valle del Cauca y Cauca por ruta, los tipos de cursos que resultan más relevantes para suplir esta demanda y las tareas y productos que esperaría un participante poder realizar al finalizar el curso en cada ruta. La gráfica también está en el Anexo C para mayor claridad.

Gráfica No. 2 – Demanda ocupacional en el Valle del Cauca y Cauca

Grupo / Familia Ocupacional	Demanda Real en Cali y Valle del Cauca	Requerimiento de IA	Tipos de Cursos, Módulos y Herramientas Requeridas	Tareas, Productos Demostrables y Criterio de Habilitacion
1. Productividad digital para áreas Administrativa y Funciones Empresariales	La mayor demanda del nodoConcentra el **36,2%** de los avisos digitales de entrada en el nodo Valle del Cauca Cauca (la proporción más alta de todo el país).	Moderada (Como asistente de apoyo)	**Cursos clave** Ofimática avanzada, Gestión contable Financiera sistematizada.	Reportes conciliados, bases depuradas o entregas funcionales probadas.
	Representa la puerta de entrada más robusta para la región (auxiliar contable, auxiliar administrativo, auxiliar de facturación y de cartera).		**Herramientas obligatorias** Excel avanzaco Sistemas de planificación empresarial tipo SAP ERP.	Caso real de conciliación contable o de inventarios con reporte gerencial justificado.
2. Soporte TI, Operaciones y Mesa de Ayuda	Representa el **4,0%** de la demanda de entrada del nodo. Aunque su volumen es menor que en Bogotá, posee alta relevancia en el corredor industrial (Yumbo, Palmira, Buga y Tuluá) ligado a manufactura y logística.	Moderada	**Cursos clave** Soporte técnico de nivel inicial Gestión de incidentes (ITIL) Fundamentos de redes y Linux.	Incidentes de soporte documentados, control de inventarios o tableros de control.
			Herramientas obligatorias Diagnóstico de hardware/software Herramientas de mesa de ayuda (Ticketing) Protocolos básicos de ciberseguridad operativa.	Sistema de archivo digital y control de operaciones comerciales para micronegocios locales
3. Marketing Digital y Contenidos Comerciales	Abarca el **5,2%** de la demanda digital de entrada del nodo. Su principal polo de tracción se concentra en Cali y en alianzas con instituciones de la región.	Alta (Como acelerador creativo)	**Cursos clave:** Marketing digital Gestión de comunidades (*Community Management*)Comercio electrónico (*E-commerce*).	Tienda virtual funcional o vitrina comercial digital con métricas de tráfico y plan de contenidos.
			Herramientas obligatorias Adobe Photoshop, Illustrator Google Ads Pasarelas de pago y plataformas de vitrinas virtuales (Hub de E-commerce).	Vitrinas turísticas digitales, registros comerciales o catálogos web.
4. Datos, Automatización y Desarrollo (Profundización)	• Representa el **1,7%** (Datos) y **3,7%** (Desarrollo) de la demanda del nodo. Es una ruta de profundización que exige bases técnicas previas más sólidas.	Crítica / Alta	**Cursos clave** Analítica ligera, Programación junior Gestión de bases de datos.	Repositorio en GitHub con una funcionalidad acotada, casos de prueba documentados e informe de incidencias
			Herramientas obligatorias **Power BI, SQL, Python, JavaScript, HTML5 y Git**, orientados a resolver problemas reales de negocio y depuración de datos.	Base de datos depurada, tablero de control interactivo y documento de auditoría de código/datos.

Finalmente, el estudio identifica las **brechas principales** que enfrenta la población en condición de vulnerabilidad para acceder a oportunidades de formación y luego para acceder a oportunidades de empleo, aun cuando haya tenido acceso a formación pertinente. La siguiente gráfica describe esas brechas y las palancas que pueden ayudar a movilizar las condiciones para cerrar esas brechas (Ver en Anexo C para mayor claridad).

Gráfica No. 3 Brechas y palancas



Teniendo en cuenta esta información, así como la presentación del estudio en el Anexo D, los proponentes deberán justificar, cómo sus programas propuestos responden a las trayectorias, familias ocupacionales y brechas resaltadas, dando respuesta a la demanda de perfiles y habilidades por parte del sector privado.

3. Categorías de proponentes

3.1 ¿Quiénes pueden ser proponentes?

Podrán presentar propuestas cajas de compensación, centros de formación, Instituciones de Educación para el Trabajo, Edtechs, y entidades educativas que tengan programas acreditados en formación digital. Las entidades proponentes deberán tener la capacidad de impartir formación en habilidades digitales que respondan a las necesidades del mercado laboral y que ofrezcan la oportunidad de ser escalables/apilables, que tengan programas flexibles y prácticos que permitan re-skilling o upskilling que permitan mayores oportunidades de empleabilidad de las personas formadas, y que además tengan la capacidad de trabajar en los municipios priorizados.

Los proponentes deben tener en cuenta lo siguiente:

- La entidad debe estar registrada legalmente en Colombia y su objeto debe estar relacionado con el objeto de +Talento Digital que se pretende desarrollar.
- La entidad debe acreditar la experiencia específica en la implementación de proyectos similares con experiencia previa en educación virtual o híbrida.
- La entidad deberá demostrar capacidad administrativa y financiera y los recursos para la ejecución del convenio.
- La entidad no deberá estar incluida en listas restrictivas nacionales o internacionales relacionadas con terrorismo, lavado de activos o financiación ilícita (ej. listas de la ONU, OFAC, UE).
- La entidad debe contar con una plataforma LMS que soporte la formación virtual y debe explicar cómo dicha plataforma facilita los procesos de aprendizaje y seguimiento de los beneficiarios.
- La entidad debe tener la capacidad de producción de contenidos digitales y la disponibilidad de recursos educativos digitales.

3.2 Categorías de exclusión

- No se considerarán iniciativas que requieran un 100% de financiación, que no cuenten con contrapartida o mecanismos de apalancamiento por parte del proponente
- No serán seleccionados organizaciones que no demuestren flexibilidad y capacidad de adaptación para ajustar su operación y rutas según las necesidades.
- No se financiarán propuestas que se limiten exclusivamente a componentes formativos sin un conocimiento o evidencia de cómo responde a las demandas de empleos digitales.
- No serán considerados organizaciones sin presencia/experiencia demostrable en el territorio al que postulan su propuesta.

4. Metas

La meta de +Talento Digital es que **hasta 275 participantes en Cali (Valle del Cauca) y Santander de Quilichao (Cauca)** culminen satisfactoriamente su formación y obtengan la certificación correspondiente en habilidades técnicas digitales que les permitan acceder a un empleo sostenible, ya que el Proyecto tiene, además, como meta que **al menos el 40% de las personas formadas accedan a empleo formal**. Entre las personas formadas y con certificación, el 25% (69 personas) deben ser mujeres y el 10% (27) deben ser personas con discapacidad. Adicionalmente, deben incluir víctimas del conflicto, jóvenes en riesgo, personas en proceso de reincorporación y personas LGBTI que serán focalizadas por la Fundación SIDOC como se describe a continuación y serán matriculados por la entidad educativa.

5. Expectativas de las entidades educativas y nivel de coordinación esperado con los socios de +Talento Digital

Este convenio busca identificar socios con quienes +Talento Digital pueda desarrollar e implementar un modelo de empleo inclusivo en el sector digital. Como tal, se busca establecer una relación con las entidades educativas de asistencia técnica, colaboración y construcción conjunta de ese modelo.

Esta estrategia colaborativa significa que la entidad educativa no solamente formará y certificará a un número determinado de personas, sino que recibirá además un valor agregado de parte de +Talento Digital que se traduce en el proceso de identificación y acompañamiento de estudiantes, oportunidades de colaboración y vínculo constructivo con el sector empresarial y asistencia técnica para el fortalecimiento de su oferta educativa. A continuación, se detalla el alcance y las expectativas de dicha colaboración con cada uno de los socios de +Talento Digital:

Con la Fundación SIDOC:

- La Fundación SIDOC estará encargada de la identificación de la población beneficiaria utilizando una metodología robusta de caracterización, y de acompañamiento a lo largo del proceso de formación en el desarrollo de competencias generales (*soft skills*), apoyo psicosocial y diseño de proyecto de vida.
- Se espera que la entidad educativa matricule o inscriba a las personas identificadas y que la entidad designe a una persona como enlace para coordinar con el equipo de acompañamiento de la Fundación SIDOC.
- La entidad facilitará espacios para el acompañamiento psicosocial, incluyendo mentorías, así como mecanismos de monitoreo que permitan generar alertas tempranas y reducir los índices de deserción y el acompañamiento multidimensional a la población participante.
- Para garantizar el acompañamiento a los participantes y contribuir al éxito en su proceso de formación, se espera que las entidades informen periódicamente al equipo de +Talento Digital sobre el número de estudiantes vinculados, su progreso y resultados y que eleven alertas inmediatamente, cuando los

estudiantes estén en riesgo de perder o abandonar el estudio para poder tomar medidas de acompañamiento y apoyo.

Con la Fundación ANDI:

- El equipo de la Fundación ANDI implementará acciones de sensibilización y compromiso con las empresas, utilizando un modelo de empleo inclusivo en el sector digital, el cual se llevará a cabo de manera simultánea con el proceso de formación.
- Se apoyará a las entidades seleccionadas a fortalecer sus vínculos con el sector empresarial para lo cual se espera que puedan participar, por ejemplo, de ruedas de empleo, visita de estudiantes a empresas o espacios de aprendizaje, formación en entornos laborales (formación dual), o participar en mesas de trabajo locales e intercambio de experiencias que fomenten el diálogo entre empresas y entidades educativas.
- El equipo de la Fundación ANDI trabajarán de la mano con las empresas sensibilizadas para identificar oportunidades de empleo para los estudiantes. Se espera que las entidades apoyen su inserción laboral, por ejemplo, aportando perfiles de egreso de los estudiantes, evidencias de competencias e información de las personas certificadas y participando en oportunidades de diálogo con las empresas facilitado por +Talento Digital.

Con la Industria Danesa:

- A partir de la experiencia recabada por la Industria Danesa en el diseño de modelos de educación y formación técnica vocacional en otros países, y tomando como punto de partida los resultados de un estudio de brechas y oportunidades descrito en la Sección 3, se espera que las entidades seleccionadas puedan fortalecer sus planes de estudio de competencias digitales.
- Para ello, se espera que las entidades participen en talleres de diseño curricular y formación docente que provee +Talento Digital, que identifiquen conjuntamente oportunidades de fortalecimiento de sus portafolios y enfoques educativos, que tomen medidas activamente para realizar los ajustes necesarios para que su oferta académica responda a las necesidades del mercado laboral de empleos digitales y que implementen los cursos revisados de forma piloto con los estudiantes.

El compromiso institucional para participar en las actividades de +Talento Digital, asistir las reuniones de coordinación durante todo el proyecto será clave para el éxito de este convenio, así como el apoyo directivo de la institución que respalde los términos de esta colaboración y garantice su sostenibilidad.

6. Compromiso de transformación de los modelos educativos

En línea con lo descrito anteriormente en relación con la asistencia técnica para el fortalecimiento del modelo educativo, se espera que las entidades analicen las oportunidades de adaptación curricular y de sus modelos educativos para responder a las demandas del mercado laboral y que luego incorporen los cursos adaptados

en la oferta regular de la institución. Adicionalmente, se espera que las entidades asignen recursos propios para mantener la oferta una vez haya finalizado el apoyo del proyecto, y que documenten las metodologías utilizadas que permitan replicar la estrategia en la oferta educativa de la institución.

Dichas adaptaciones se harán a partir de recomendaciones técnicas específicas para cada entidad y podrán incluir modificaciones tales como: a) modificación del diseño curricular (contenido, modalidad, duración, etc.); b) incorporación de módulos relacionados con competencias generales (*soft skills*) como pensamiento crítico o toma de decisiones; c) modificaciones en las políticas de diversidad e inclusión incluyendo enfoques diferenciales de género, discapacidad y de derechos humanos en el diseño de currículos e impartición de cursos; d) implementar mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos, certificación de competencias y/o acumulación de credenciales así como facilitar la posibilidad de acumular créditos hacia programas formales para ofrecer mayores oportunidades a estudiantes de obtener una formación más integral; y e) adaptaciones que permitan la vinculación de estudiantes con discapacidad tales como:

- ✓ garantizar accesibilidad física, comunicativa y actitudinal.
- ✓ disponibilidad de tecnologías de apoyo (lectores de pantalla, subtítulos, etc.).
- ✓ adaptación de materiales a formatos accesibles.
- ✓ formación de docentes en pedagogía inclusiva.
- ✓ seguimiento diferenciado a estudiantes con discapacidad

Tal y como se detalla en la sección 8, con el acompañamiento de +Talento Digital, la entidad elaborará un plan de trabajo de cierre de brechas de sus programas educativos, tanto en clave de sus currículos, como en clave de sus prácticas inclusivas en sus modelos educativos. Tanto el plan de trabajo, como el reporte de avance frente a estas acciones hará parte fundamental de los informes y comités de seguimiento mensuales descritos en la sección 8.3.

7. Gestión de desempeño, indicadores y medios de verificación

Aunque, como se describe en detalle en la sección 8, los desembolsos se harán condicionados a los resultados de participantes graduados, durante el tiempo que dure el convenio, el equipo de +Talento Digital requiere soportes sobre la gestión de desempeño de los estudiantes. Para ello, se espera que la entidad seleccionada realice las siguientes actividades:

- Registro de la información y soportes cargados en el sistema de información del proyecto.
- Seguimiento y reporte del número de participantes atendidos y el estado de cada uno, de acuerdo con los hitos mencionados.
- Seguimiento al cumplimiento de las metas propuestas.
- Como regla de conteo, es importante tener en cuenta que una persona con varios certificados se contabilizaría una sola vez en la meta de personas certificadas, y quienes se retiren deberían conservarse en la base y en el denominador definido para calcular la tasa de certificación.

- Durante la negociación del convenio, se acordará la frecuencia e información que deberá reportar al Proyecto sobre participantes y que, entre otros, incluirá:
  - ✓ Reporte mensual de asistencias a la formación.
  - ✓ Desagregación de datos por sexo, discapacidad, pertenencia étnica, etc.
  - ✓ Reporte en formatos estandarizados proporcionados por el Proyecto.
  - ✓ Alineación con la plataforma virtual de caja de herramientas del proyecto para el fortalecimiento del proyecto de vida.
  - ✓ Participación en evaluaciones de medio término y final, en las actividades de aprendizaje, mesas de estudio de casos, así como en actividades de gestión del conocimiento del Proyecto.

8. Formas de Desembolso

8.1 Mecanismo de Pago por Resultados. Este convenio operará bajo un esquema de Pago por Resultados que pretende alinear a las entidades educativas hacia un propósito de formación y certificación de personas en situación de vulnerabilidad que responda a las necesidades del sector digital o de empleos que demanden habilidades digitales.

Los desembolsos estarán condicionados al éxito en el cumplimiento de **metas de graduación del ciclo educativo de los y las participantes y su correspondiente certificación**. Los desembolsos bajo el convenio se harán en tres momentos durante la ejecución del convenio basados en los resultados.

Desembolso	Porcentaje	Plazo
1. Plan de Trabajo y Cronograma	10%	Dentro de los 30 días calendario siguientes a la firma del convenio.
2. Informe de matriculados y línea de base	15%	Dentro de los 15 días calendario siguientes al inicio de cada cohorte.
3. Informe de cierre de cohorte	75%	Dentro de los 30 días calendario siguientes a la finalización de cada cohorte

El contenido de los productos a entregar para cada desembolso se describe a continuación:

Producto 1. Plan de trabajo y cronograma
El plan debe incluir como mínimo:

- Objetivos, actividades y responsables.
- Equipo asignado, con la persona de contacto designada, el personal docente y administrativo y la dedicación de cada uno.

- Programas preseleccionados para la revisión curricular y la impartición, con su duración, modalidad y certificación.
- Metas de matrícula por cohorte, programa y territorio,
- Cronograma mensual tipo Gantt que cubra todo el convenio, incluyendo la coordinación con la Fundación SIDOC para inscribir a los estudiantes.
- Protocolo de alertas tempranas de deserción, responsables, criterios de alerta, canal de comunicación, tiempos de respuesta y mecanismos de seguimiento.
- Plan de apoyos para la permanencia, por ejemplo, tutorías, modalidades de recuperación académica, accesibilidad, horarios flexibles, equipos y conectividad.
- Matriz de riesgos con las medidas de mitigación.
- Protocolo de manejo de datos personales de los estudiantes, conforme a la Ley 1581 de 2012.

Producto 2. Informe de inicio de cohorte y línea de base
El informe debe incluir:

- Listado de estudiantes matriculados desagregado por grupo poblacional, validado con la Fundación SIDOC.
- Línea de base de conocimientos y competencias de entrada, según la evaluación diagnóstica de la entidad.
- Plan de trabajo de cierre de brechas de sus programas educativos, tanto en clave de sus currículos, como en clave de sus prácticas inclusivas en sus modelos educativos.

Producto 3. Informe de cierre de cohorte
El informe debe incluir:

- Resultados finales de la cohorte: base de datos de estudiantes que culminaron el curso, soporte de certificados emitidos con el tipo de certificación, tasa de deserción y sus causas.
- Resultados frente a la línea de base del Producto 2.
- Evaluación de satisfacción de los estudiantes.
- Registro fotográfico.
- Descripción de las acciones tomadas frente al plan de cierre de brechas de sus programas educativos, tanto en clave de sus currículos como en clave de sus prácticas inclusivas en sus modelos educativos y el impacto que esto tuvo en su entidad.

8.2 Monto del Convenio

- Para esta convocatoria, se tiene destinado un monto máximo de $2,660,000 pesos por participante.
- Se espera que la(s) entidad(es) seleccionada(s) cuente con una contribución igual a la solicitada en una proporción 1:1, en donde el recurso en especie no supere el 30% del valor de la contribución. El aporte por participante por parte de +Talento Digital no podrá ser utilizado para cubrir subsidios condicionados

(como transporte), por lo tanto, se espera que, de considerarse necesario, esto sea cubierto por el proponente.

8.3 Informes Mensuales y Estancia de Seguimiento

Durante la ejecución del convenio, la entidad entregará un informe dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes sobre el estado de avance del proceso de formación, así como de fortalecimiento de los procesos educativos, y se realizará un **Comités de Seguimiento** mensual para revisar los avances. Del comité quedará un acta con los soportes correspondientes y las decisiones alcanzadas.

El protocolo del comité se acordará dentro de los primeros 30 días de ejecución del convenio, y el informe deberá contener lo siguiente:

1. **Avance frente al plan de trabajo**: actividades ejecutadas frente a las programadas, con explicación de los retrasos y medidas correctivas.
2. **Matrícula y asistencia**: estudiantes activos, nuevos ingresos, retiros y porcentaje de asistencia, desagregados por programa, cohorte y grupo poblacional.
3. **Progreso académico**: módulos completados, resultados de evaluaciones, estudiantes con bajo rendimiento y apoyos ofrecidos.
4. **Permanencia y deserción**: alertas tempranas enviadas a la Fundación SIDOC, acciones de acompañamiento tomadas y su resultado, y causas de deserción identificadas. Las alertas se enviarán al equipo del Proyecto tan pronto se produzcan, para tomar acciones correctivas inmediatas, pero en el comité se revisarán aspectos más generales que pueda requerir ajustes programáticos.
5. **Inclusión y ajustes razonables**: apoyos implementados para personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.
6. **Implementación de recomendaciones para el fortalecimiento educativo**: aplicación de los contenidos ajustados en el aula, participación docente en actividades del Proyecto y acciones de fortalecimiento iniciadas/en curso/completadas.
7. **Riesgos y dificultades**: riesgos nuevos o materializados y las medidas tomadas.
8. **Soportes**: base de datos de estudiantes actualizada, listas de asistencia y evidencias de las acciones de matrícula de nuevos estudiantes, de terminación de cohortes y de certificación.

Adicionalmente, antes de finalizar el convenio se llevará a cabo una **reunión de cierre** en la que se revisará la siguiente información:

1. **Resultados consolidados** frente a las metas del convenio: matrícula, permanencia y certificación, desagregados por programa, cohorte y grupo poblacional.
2. **Valoración de la pertinencia y eficacia de las acciones de fortalecimiento educativo** para responder a la demanda empresarial, incluyendo ajustes.

3. **Análisis de las estrategias de inclusión y permanencia**: qué funcionó, qué no funcionó y por qué.
4. **Lecciones aprendidas** sobre la articulación con la Fundación SIDOC, ANDI/FANDI y las empresas.
5. **Plan de sostenibilidad e institucionalización**. Explicar cómo la institución mantendrá los currículos actualizados y las prácticas de inclusión después del Proyecto, con compromisos concretos de la dirección.
6. **Recomendaciones accionables** para +Talento Digital y para la réplica en otros nodos o fases.
7. **Base de datos final consolidada de estudiantes**.

9. Indicadores y medios de verificación

Para efectos de este convenio y de los soportes verificables para condicionar el pago, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

1. Persona graduada de un curso (Certificado de curso)

- **Definición:** Es quien ha asistido, cursado y completado satisfactoriamente un programa de formación, impartido por una institución educativa, academia o empresa.
- **Qué acredita:** El **proceso de aprendizaje** o la asistencia.
- **Quién lo emite:** La misma institución o academia que impartió el curso.
- **Evaluación:** Generalmente evalúa que él o la estudiante haya asistido a un mínimo de horas de clase y que entendido o entregado los ejercicios del temario de ese curso en particular. No necesariamente garantiza que sepa aplicar el conocimiento de forma autónoma en el mundo laboral real.

2. Persona certificada (Certificación profesional)

- **Definición:** Es quien ha superado una evaluación formal y estricta —con frecuencia a través de un examen teórico-práctico— frente a un **estándar de la industria** o un marco de competencias reconocido.
- **Qué acredita:** Una **competencia o habilidad demostrada** según un estándar oficial o internacional o de una industria.
- **Quién lo emite:** Un **organismo certificador independiente** (a menudo un ente acreditador de la industria, una empresa tecnológica como Google, Microsoft o AWS, o un organismo de normalización).
- **Certificación:** Tiene **fecha de emisión, nombre del estudiante, nombre del curso/competencias certificadas, nombre de la institución o empresa que lo emite, puede tener fecha de caducidad o requerir renovación** periódica para asegurar que la persona sigue actualizada. En caso de ser una certificación oficial, tendrá resolución de la Secretaría de Educación que lo avala.

Durante el proceso de ajuste del plan de trabajo, se revisarán los soportes que aporta la entidad y se establecerá la periodicidad y los responsables de verificar dichos soportes.

10. Proceso de aplicación y criterios de selección

10.1 El proceso de selección se llevará a cabo de la siguiente manera:

El siguiente es el cronograma de esta convocatoria:

- Apertura: MARTES 17 DE NOVIEMBRE DE 2026
- Sesión informativa: MARTES 24 DE NOVIEMBRE DE 2026
- Recepción de propuestas: LUNES 30 DE NOVIEMBRE DE 2026
- Evaluación Propuestas: 30 DE NOVIEMBRE – 4 DE DICIEMBRE DE 2026
- Comité de contratos: MIERCOLES 9 DICIEMBRE DE 2026
- Comunicación a los proponentes sobre decisión: JUEVES 11 DE DICIEMBRE DE 2026
- Contratación: 14 - 18 DE DICIEMBRE DE 2026
- Inicio contrato: 12 DE ENERO DE 2027

En la sesión informativa, se presentarán los resultados del estudio y se responderán preguntas sobre la convocatoria. El enlace para participar en este evento se informará debidamente por los mismos mecanismos a través de los cuales se divulgará la convocatoria.

Una vez recibidas las propuestas, el equipo del proyecto procederá a revisar las propuestas técnica y económica y experiencia previa y a verificar el cumplimiento de los requisitos de capacidad.

Una vez culmine el proceso de selección de propuestas, el equipo de +Talento Digital enviará una comunicación tanto a quienes sean seleccionados como a quienes no hayan sido seleccionados, a través de sus correos electrónicos.

Durante el proceso de selección, el equipo del proyecto podrá pedir a los oferentes, aclarar o corregir inconsistencias menores, según lo consideren pertinente y otorgando para ello un plazo razonable.

10.2 Presentación de la propuesta

10.2.1 Propuesta Técnica. La propuesta técnica debe incluir la siguiente información:

a) **Programa(s) que ofrece la institución:** El oferente deberá describir la oferta educativa que responde a los objetivos de esta convocatoria: El oferente deberá detallar el(los) programa(s) que pondrá a disponibilidad del proyecto y sobre el(los) cual(es) se centrará la asistencia técnica por parte de +Talento Digital para adaptar y fortalecer la oferta educativa.

b) **Propuesta de intervención:** Descripción del modelo de intervención que incluyan propuestas diferenciales o innovadoras y que reflejen una apuesta por la sostenibilidad de los cambios curriculares propuestos.

Cada entidad debe detallar el tipo de certificación otorgará, quién la expedirá, cuáles competencias acreditará y cómo podrá verificarse. Además, debe indicar los programas que tiene actualmente la institución que serían los más adecuados para una revisión curricular. Esta información quedará detallada en los Anexos A y B de estos ToRs.

Adicionalmente, deberán describir cómo sus programas incluyen formación en inglés técnico (al menos 20 horas) o se articulan con proveedores de formación en inglés como una competencia transversal, ya que esta se identificada como una barrera para cargos que requieren competencias digitales.

a) **Metas**: Detalle el número de personas que propone que culminen una formación y obtengan la certificación correspondiente en habilidades digitales, teniendo en cuenta que la población focalizada incluye a mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, y personas en proceso de reincorporación. Las propuestas deben explicar cómo alcanzarán esta meta, considerando los riesgos de deserción y las estrategias de permanencia y recuperación académica.

b) **Perfil poblacional**: Detalle la experiencia que tiene el oferente con el perfil poblacional con el que se espera trabajar y describa con cuáles desafíos se ha enfrentado la organización trabajando con estas poblaciones. Por ejemplo, cuales herramientas y metodologías tiene la institución para incluir a personas con discapacidad u otros grupos vulnerables en los programas de formación.

c) **Perfil digital**: Detalle los perfiles digitales esperados de los egresados de la etapa de formación, justificando cómo esos perfiles responden a las demandas del mercado laboral.

d) **Equipo**: Experiencia y capacidades del equipo que estará involucrado en el proyecto, así como tiempos de dedicación al proyecto incluyendo cualificaciones del equipo docente, directivo, de apoyo integral, de gestión en intermediación, y mentores.

e) **Descripción de la entidad que incluya:**

- ✓ La capacidad de la entidad en monitoreo de resultados, incluyendo descripción de los sistemas de información, análisis y presentación de datos.
- ✓ El interés de la entidad de participar en este proyecto, ¿cuáles son las principales fortalezas de la entidad y qué ventaja comparativa tiene respecto a otras en el mercado? ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta actualmente la entidad?
- ✓ El procedimiento que tiene la entidad para revisar y actualizar los planes de estudio, incluyendo con qué frecuencia lo hacen y quiénes están involucrados. Describa cualquier experiencia previa en la adaptación de planes de estudio o contenido de formación en respuesta a las necesidades específicas del sector privado en relación con empleos digitales.

10.2.2 Experiencia de la organización

El proponente deberá demostrar al menos tres (3) experiencias previas relevantes con programas de formación y empleabilidad incluyendo número total de participantes graduados.

Documentos jurídicos. La persona jurídica deberá comprobar su existencia y representación legal mediante certificado expedido por la Cámara de Comercio, además anexará copia del Registro Único de Información Tributaria – RUT actualizado con la actividad correspondiente.

Certificados de experiencias previas afines a este servicio. Se evaluará la experiencia comprobada en procesos similares de formación técnica vocacional y vinculación de población vulnerable a oportunidades viables de empleabilidad, incluyendo al menos tres experiencias relevantes debidamente certificadas. Se espera que el proponente tenga al menos 5 años de experiencia, comprobable a través de certificados y muestras de los trabajos desarrollados afines a este servicio. Se debe adjuntar a la propuesta, certificados y muestras de trabajos previos.

10.2.3 Propuesta Económica. La propuesta económica debe incluir:

a) **Un presupuesto detallado**, incluyendo detalle de costo por componente y por rubros (equipo, administrativo, operación).
b) **Contrapartida o cofinanciación** que tenga la entidad para la implementación del programa.

La propuesta económica deberá presentarse de manera detallada, considerando todos los costos directos e indirectos necesarios para la adecuada ejecución del convenio y el cumplimiento de los productos definidos en los presentes Términos de Referencia. El proponente deberá incluir dentro de su presupuesto todos los gastos asociados a la prestación del servicio, tales como honorarios del equipo consultor, desarrollo de piezas y materiales de comunicación, diseño gráfico, producción de documentos, reuniones de trabajo, ajustes solicitados por el contratante y cualquier otro costo requerido para la entrega de los productos establecidos. Es importante que la propuesta contemple los costos de evaluación, expedición y entrega, así como las oportunidades de recuperación o segundos intentos para los estudiantes, cuando correspondan.

Asimismo, la propuesta económica deberá presentar un desglose del presupuesto por cada uno de los productos o entregables contemplados en el convenio. El proponente deberá discriminar el valor total de la oferta indicando los valores con y sin impuestos, cuando haya lugar a ello de acuerdo con el régimen tributario aplicable. De igual forma, se deberá incluir un breve sustento o justificación de la estructura de costos presentada.

11. Criterios de Evaluación

Las propuestas se evaluarán de acuerdo con los siguientes criterios:

Criterio	Subcriterios	Ponderación
Propuesta técnica	Metodología y propuesta de intervención	45%
	Experiencia relevante geográfica y sectorial	
	Experiencia y relacionamiento demostrable con el sector empresarial para la empleabilidad	
	Evidencia de fortalezas para el monitoreo y gestión del conocimiento	
	Prácticas de inclusión y equidad para la incorporación de población vulnerable	
	Compromiso institucional con la adaptación y rediseño curricular	
	Elementos de innovación digital	
Experiencia previa	Disponibilidad de programas relevantes y evidencia de éxito	25%
	Experiencias previas con soportes y referencias	
Propuesta económica	Presupuesto solicitado y acorde con la propuesta técnica	30%
	Contrapartidas/cofinanciación (efectivo/especie)	

Nota: La Fundación ANDI se reserva el derecho de solicitar aclaraciones o información adicional a los proponentes durante el proceso de evaluación, así como de declarar desierto el presente proceso de selección en caso de que las propuestas recibidas no cumplan con los requisitos establecidos o no respondan a las necesidades del proyecto.

Escala de evaluación: Los criterios técnicos se evaluarán en una escala de 1 a 5, donde 1 corresponde al puntaje mínimo y 5 al máximo.

Anexo A. Perfil Institucional y Oferta Actual

Este anexo hace parte integral de la propuesta. Esta sección nos permite tener un mejor entendimiento de la oferta actual de su entidad que resulta más relevante para los propósitos de estos ToR, lo que nos permitirá evaluar su idoneidad y planear la colaboración. Inserte tantas filas como considere necesario.

Para cada programa propuesto de competencias digitales ofrecidos actualmente por su entidad, diligencie la siguiente ficha:

Información del programa/curso	Nivel de detalle
Aspectos generales	Nombre, nivel, tipo de certificación
	Duración de cada programa (horas/) e intensidad
	Habilidades/competencias clave que desarrolla cada programa
	Capacidad de admisión actual del programa (número de estudiantes por programa/año o semestre)
	Requisitos académicos para el ingreso
	Costo total estimado por estudiante. Especifique si la financiación es pública o privada y lo que incluye: matricula, pensión, alimentación, transporte, equipos, software, licencias, etc.
	Fechas de inicio. Detalle si es posible iniciar un curso en cualquier momento del año/semestre/trimestre
	Marco normativo que lo soporta y si requiere permiso de Secretaría de Educación
	Tasa de empleabilidad de los graduados por curso (datos más recientes disponibles, %)
Nivel de educación para el trabajo	Curso complementario/Programa de Formación Fundamental Formación Académica/Programa de Competencias Digitales Básica/Foundation Digital Skills Programme Formación Laboral /Programa de Competencias Ocupacionales/ Occupational Skills Programme
Coordinación con otras organizaciones	¿Con cuáles organizaciones tiene actualmente su entidad convenios para formación de población en situación de vulnerabilidad?
Mecanismos de denuncia	¿Cuáles mecanismos de denuncia tiene actualmente la entidad para gestionar y notificar conductas indebidas? Por ejemplo, Políticas de Tolerancia Cero y Políticas contra el Acoso Laboral y Sexual

Anexo B. Autoevaluación Institucional

Cada proponente debe incluir esta Autoevaluación de Capacidad Institucional, cuyo objetivo es comprender el nivel de desarrollo actual de la entidad e identificar áreas donde la colaboración con +Talento Digital puede generar el mayor valor. **Por favor diligenciarla en el archivo de FORMS adjunto a esta convocatoria.**

Por favor utilice la siguiente rúbrica para sus respuestas:

1 = No establecida o inexistente
2 = Emergente, se han tomado pasos para su instauración
3 = Parcialmente establecida, pero incompleta
4 = Bien establecida
5 = Totalmente institucionalizada

Puntaje	1	2	3	4	5
Nivel de desarrollo	No establecida o inexistente	Emergente	Parcialmente establecida	Bien establecida	Totalmente institucionalizada
Descripción del nivel	No existe o no ha sido desarrollado por la institución/ No se identifican acciones sistemáticas ni evidencia de implementación	La aplicación aún no es consistente en toda la institución / Son incipientes, aisladas o se encuentran en fase de diseño o implementación inicial.	La capacidad evaluada está formalizada y se implementa en algunas áreas o procesos de la institución, aunque presenta limitaciones en cobertura, recursos, estandarización, seguimiento o sostenibilidad.	La capacidad está formalizada, se implementa de manera consistente en la mayor parte de la institución y cuenta con responsables, recursos y mecanismos de seguimiento que permiten su adecuado funcionamiento.	La capacidad hace parte integral de la gestión institucional. Se encuentra plenamente implementada, es sostenible, se monitorea periódicamente y se mejora continuamente con base en evidencia y resultados. Constituye una práctica consolidada de la institución.

Por favor asignar un puntaje que refleje con la mayor precisión posible, la situación actual de la entidad. La finalidad de este ejercicio es identificar fortalezas y oportunidades de mejora para orientar las acciones de fortalecimiento institucional y adaptación curricular, por lo que se espera una valoración objetiva y sustentada.

Esta autoevaluación considera varios aspectos que permiten valorar la calidad, pertinencia, viabilidad, reconocimiento y potencial impacto de los programas, facilitando la selección de aquellas ofertas formativas que mejor respondan a las necesidades y recursos del Proyecto, de la población objetivo y de las brechas identificadas entre la demanda y la oferta del mercado laboral de empleos digitales.

Dimensión	¿Qué se evalúa en esta dimensión?	Criterios orientadores Ruta de referencia	Puntaje (1-5)	Evidencia / Comentarios
Compromiso del liderazgo	Evalúa el grado de involucramiento de la alta dirección en el fortalecimiento institucional y en la implementación de nuevos proyectos.	• Participación de directivos en comités de seguimiento. • Asignación de un responsable institucional. • Disponibilidad de recursos humanos y financieros. • Gestión documental se toman decisiones sobre el proyecto. • Comunicaciones oficiales de respaldo al proyecto. • Seguimiento periódico a los avances y la incorporación del proyecto		

Dimensión	¿Qué se evalúa en esta dimensión?	Criterios orientadores Ruta de referencia	Puntaje (1-5)	Evidencia / Comentarios
Planificación estratégica	Evalúa si la institución cuenta con instrumentos de planificación actualizados que orienten su desarrollo institucional y académico. Por ejemplo, la empleabilidad, la inclusión, la innovación y el relacionamiento con el sector productivo hacen parte de la estrategia institucional y cuentan con objetivos, indicadores y planes de acción definidos.	• Plan Estratégico vigente. • PEI actualizado. • Objetivos institucionales. • Indicadores de desempeño. • Planes operativos. • Seguimiento a metas.		
Capacidad dedicada de gestión de proyectos	Evalúa la capacidad institucional para formular, planificar, ejecutar, monitorear y cerrar proyectos de manera eficiente. Incluye la existencia de una oficina o equipo responsable, metodologías de gestión de proyectos, procedimientos documentados, herramientas de seguimiento, experiencia administrativa y mecanismos para gestionar riesgos, presupuesto y cronogramas.	• Oficina o unidad de proyectos. • Personal dedicado a la gestión de proyectos. • Manuales y procedimientos. • Cronogramas. • Gestión de riesgos. • Herramientas de seguimiento. • Experiencia administrando recursos de cooperación.		
Dimensión	**¿Qué se evalúa en esta dimensión?**	**Criterios orientadores Ruta de referencia**	**Puntaje (1-5)**	**Evidencia / Comentarios**

Cualificaciones de los docentes	Evalúa el perfil académico y profesional del cuerpo docente. Incluye el nivel de formación, experiencia laboral en el sector correspondiente, certificaciones técnicas o pedagógicas, actualización permanente de conocimientos y experiencia en metodologías activas de enseñanza y aprendizaje.	• Nivel de formación. • Experiencia profesional. • Certificaciones técnicas. • Formación pedagógica. • Actualización permanente. • Experiencia en formación basada en competencias.		
Disponibilidad de los docentes	Evalúa si la institución cuenta con suficiente personal docente para atender la demanda del proyecto sin afectar la calidad de los programas existentes.	• Número de docentes disponibles. • Dedicación horaria. • Estabilidad laboral. • Disponibilidad para tutorías. • Participación en actualización curricular. • Capacidad para ampliar cobertura.		
Mecanismos de revisión curricular existentes	Evalúa la existencia de procesos formales para revisar y actualizar periódicamente los programas de formación de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, los cambios tecnológicos, la normativa vigente y la retroalimentación de empleadores, docentes y estudiantes.	• Comité curricular. • Procedimientos documentados. • Actualizaciones recientes. • Participación del sector productivo. • Retroalimentación de egresados. • Revisión periódica de contenidos.		

Dimensión	¿Qué se evalúa en esta dimensión?	Criterios orientadores Ruta de referencia	Puntaje (1-5)	Evidencia / Comentarios
Instalaciones y equipos idóneos para la formación práctica (cursos TIC)	Evalúa la disponibilidad, suficiencia y estado de la infraestructura física destinada a la formación práctica.	• Laboratorios de informática. • Equipos suficientes. • Internet de alta velocidad. • Licencias de software. • Accesibilidad. • Mantenimiento preventivo. • Espacios adecuados para el aprendizaje.		
Equipamiento de talleres	Evalúa si los talleres, laboratorios o espacios prácticos cuentan con los equipos, herramientas e insumos suficientes para desarrollar las competencias técnicas previstas en los programas de formación.	• Herramientas disponibles. • Equipos actualizados. • Inventarios. • Estado del equipamiento. • Disponibilidad de insumos. • Planes de mantenimiento.		
Capacidad de aprendizaje digital	Evalúa la capacidad institucional para ofrecer procesos de formación virtual, híbrida o apoyada en tecnologías digitales. Incluye plataformas LMS, recursos educativos digitales, conectividad, soporte técnico, competencias digitales de docentes y estudiantes y experiencia previa en educación virtual.	• Plataforma LMS (Moodle, Canvas, etc.). • Cursos virtuales. • Recursos digitales. • Competencias digitales docentes. • Soporte tecnológico. • Analítica de aprendizaje. • Producción de contenidos digitales.		

Alianzas existentes con la industria y ecosistema TIC	Evalúa la el tipo de relaciones con empresas, gremios, cámaras de comercio, organizaciones del ecosistema tecnológico y otras entidades que contribuyan al desarrollo curricular, prácticas, actualización tecnológica, certificaciones y oportunidades de empleo.	• Convenios activos. • Empresas aliadas. • Participación empresarial en el currículo. • Charlas técnicas. • Mentorías. • Donación de equipos. • Certificaciones de industria.		
Experiencia con programas de aprendizaje/formación en el trabajo	Evalúa la experiencia institucional en la implementación de prácticas laborales, formación dual, pasantías, contratos de aprendizaje u otras modalidades que permitan a los estudiantes adquirir experiencia práctica en empresas.	• Prácticas laborales. • Formación dual. • Pasantías. • Aprendizajes empresariales. • Convenios con empresas. • Seguimiento a estudiantes en práctica.		
Estudios de seguimiento de egresados en su proceso de empleabilidad	Evalúa los mecanismos de seguimiento a los egresados, medir su inserción laboral, identificar niveles de empleabilidad, satisfacción de empleadores.	• Base de datos de egresados. • Encuestas de empleabilidad. • Indicadores de inserción laboral. • Seguimiento salarial. • Satisfacción de empleadores. • Ajustes curriculares derivados de los resultados.		
Dimensión	**¿Qué se evalúa en esta dimensión?**	**Criterios orientadores Ruta de referencia**	**Puntaje (1-5)**	**Evidencia / Comentarios**

Sistemas de recopilación y reporte de datos	Evalúa la capacidad institucional para recopilar, almacenar, analizar y reportar información académica y administrativa de manera oportuna y confiable	• Sistema de información institucional.• Bases de datos.• Indicadores.• Dashboards.• Reportes periódicos.• Calidad de datos.• Protección de información.		
Garantía de calidad interna	Evalúa la existencia y funcionamiento del sistema interno de aseguramiento de la calidad.	• Sistema de calidad. • Autoevaluaciones. • Auditorías. • Planes de mejora. • Indicadores de calidad. • Gestión documental. • Acreditaciones.		
Experiencia en la implementación de proyectos financiados por agentes externos	Evalúa la experiencia en la ejecución de proyectos financiados por organismos internacionales, entidades gubernamentales, empresas u otros cooperantes.	• Proyectos ejecutados. • Cooperantes nacionales o internacionales. • Cumplimiento técnico y financiero. • Informes de cierre. • Auditorías satisfactorias. • Gestión de adquisiciones. • Rendición de cuentas.		
Dimensión	**¿Qué se evalúa en esta dimensión?**	**Criterios orientadores Ruta de referencia**	**Puntaje (1-5)**	**Evidencia / Comentarios**

Capacidad y flexibilidad para implementar cambios curriculares	Evalúa la capacidad institucional para adaptar rápidamente los programas de formación frente a cambios tecnológicos, necesidades del sector productivo, nuevas normativas o recomendaciones derivadas del proyecto, considerando los procesos internos de aprobación y actualización curricular.	• Procedimientos ágiles.• Actualización de contenidos.• Participación de docentes.• Participación de empresas.• Tiempo requerido para aprobar cambios.• Innovación curricular.		
Herramientas, políticas y experiencia en inclusión	Evalúa la existencia de políticas, estrategias, metodologías y herramientas que promuevan el acceso, permanencia y éxito de grupos en situación de vulnerabilidad.	• Política de inclusión. • Enfoque de género. • Protocolos institucionales. • Estrategias para zonas rurales. • Material accesible. • Sensibilización del personal. • Acciones afirmativas.		
Experiencia y capacidad de inclusión de personas vulnerables y con discapacidad	Evalúa la experiencia práctica de la institución en la atención de personas con discapacidad, población vulnerable, víctimas, comunidades rurales u otros grupos priorizados.	• Número de beneficiarios atendidos. • Adaptaciones curriculares. • Tecnologías de apoyo. • Infraestructura accesible. • Intérpretes o apoyos especializados. • Resultados de permanencia y graduación.		Revisar lenguaje para que sea más claro que tienen experiencia con personas con discapacidad y condiciones nuerodivergentes

Capacidad para expandir programas y transferir resultados de manera sostenible	Evalúa la capacidad institucional para replicar, ampliar o escalar los programas desarrollados, transferir metodologías y asegurar que los resultados del proyecto puedan mantenerse y beneficiar a nuevas poblaciones una vez finalice el financiamiento.	• Estrategia de escalamiento. • Documentación de metodologías. • Manuales. • Replicabilidad en otras sedes. • Formación de formadores. • Recursos para expansión.		
Compromiso con la sostenibilidad tras la finalización del proyecto	Evalúa la existencia de estrategias institucionales para garantizar la continuidad de las acciones, recursos, alianzas y procesos desarrollados durante el proyecto una vez concluya el apoyo financiero externo.	• Plan de sostenibilidad. • Recursos propios comprometidos. • Continuidad del personal. • Integración en el presupuesto institucional. • Nuevas fuentes de financiación. • Continuidad de alianzas.		
Capacidad de ofrecer recursos de contrapartida	Evalúa la capacidad de la institución para aportar recursos financieros, infraestructura, personal, equipos, materiales, tiempo del personal u otros aportes que complementen la financiación del proyecto y fortalezcan su implementación.	• Aportes financieros. • Infraestructura. • Equipos. • Personal asignado. • Horas de trabajo. • Materiales. • Servicios administrativos.		

Capacidad de facilitar oportunidades de empleo	Evalúa la capacidad institucional para conectar a los estudiantes con oportunidades de empleo.	• Bolsa de empleo. • Ferias laborales. • Convenios empresariales. • Intermediación laboral. • Orientación ocupacional. • Seguimiento a colocación laboral. • Eventos de networking.		
Tipos de certificación ofrecidos	Evalúa el alcance y reconocimiento de las certificaciones que ofrece la institución, considerando si cuentan con aval del Ministerio o Secretaría de Educación, si corresponden a educación formal o para el trabajo, o si incluyen certificaciones reconocidas por la industria.	• Programas con registro oficial. • Certificados de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH). • Certificaciones avaladas por el Ministerio o Secretaría de Educación. • Certificaciones de la industria (Microsoft, Cisco, AWS, Google, Oracle, CompTIA, entre otras). • Microcredenciales o insignias digitales. • Procesos de evaluación para certificar competencias.		

Anexos obligatorios

a) Anexo A - Perfil Institucional y Oferta Actual
b) Anexo B - Autodiagnóstico
c) Perfil institucional
d) Organigrama
e) Documentación sobre políticas de inclusión o servicios de apoyo para estudiantes con discapacidad y otras poblaciones vulnerables (si los hay)

Portafolio de Trayectorias y Rutas de Inserción Laboral

	Trayectoria		
	Primer Empleo & Entry-Level	**Reto Empresarial o Modelo Shadow**	**Reconversión & Upskilling**
Detalle	Inserción Laboral a Partir de Capacidades	Formación Dual	Actualización digital para perfiles con experiencia
Perfil ideal	Jóvenes sin experiencia laboral formal previa, mujeres con periodos prolongados de inactividad, víctimas del conflicto armado y población focalizada que posee bases digitales (ofimática o competencias iniciales)	Personas con formación técnica o conocimientos básicos intermedios que necesitan un puente controlado para que las empresas pierdan el miedo a contratarlas.	Personas que necesitan incorporar o fortalecer una capa digital avanzada para reincorporarse al mercado laboral o crecer profesionalmente.
Ventajes	Rompe la paradoja de la experiencia Sustituye el currículo tradicional por evidencia objetiva	El talento aprende resolviendo un desafío u oportunidad operativa real de la empresa aliada. Es un modelo que eleva la tasa de retención e inserción efectiva	Aprovecha el saber hacer acumulado
Riesgos	Vulnerabilidad ante filtros opacos (ATS) Sobrecarga inicial de supervisión	Depende de la estabilidad operativa y financiera de la empresa ancla. Exige convenios de alternancia formativa,afiliaciones a riesgos (ARL/EPS) y coordinación estricta con tutores empresariales.	Resistencia al cambio Conflicto de tiempo y sostenimiento
Sistema educativo	evaluada mediante un producto demostrable por rúbrica.	Estructura la alternancia curricular conjunta y el acompañamiento pedagógico permanente.	Implementa formación modular corta orientada al reconocimiento de saberes previos y al dominio de herramientas de productividad avanzada.
Sistema empresarial	Define anticipadamente la vacante, las tareas observables y se compromete a reconocer formalmente el producto evaluado dentro de su proceso de selección	Designa a un supervisor o padrino con tiempo y tareas definidas para tutelar al aprendiz en el puesto de trabajo, evaluándolo por su desempeño operativo real	Institucionalizar el Reconocimiento de Saberes Previos y movilizar el talento. El sector empresarial debe involucrarse desde el día uno definiendo las tareas observables exactas y los flujos de trabajo reales

Desglose de la Demanda en Cali y el Nodo Valle del Cauca y Cauca

Vacantes digitales a nivel nacional
12.500

Vacantes digitales Nodo
5.981
47%

Grupo / Familia Ocupacional	Demanda Real en Cali y Valle del Cauca	Requerimiento de IA	Tipos de Cursos, Módulos y Herramientas Requeridas	Tareas, Productos Demostrables y Criterio de Habilitación
1. Productividad digital para áreas Administrativa y Funciones Empresariales	La mayor demanda del nodoConcentra el **36,2%** de los avisos digitales de entrada en el nodo Valle del Cauca-Cauca (la proporción más alta de todo el país).	Moderada (Como asistente de apoyo)	**Cursos clave** Ofimática avanzada, Gestión contable Financiera sistematizada.	Reportes conciliados, bases depuradas o entregas funcionales probadas.
	Representa la puerta de entrada más robusta para la región (auxiliar contable, auxiliar administrativo, auxiliar de facturación y de cartera).		**Herramientas obligatorias** Excel avanzado Sistemas de planificación empresarial tipo SAP ERP.	Caso real de conciliación contable o de inventarios con reporte gerencial justificado.
2. Soporte TI, Operaciones y Mesa de Ayuda	Representa el **4,0%** de la demanda de entrada del nodo. Aunque su volumen es menor que en Bogotá, posee alta relevancia en el corredor industrial (Yumbo, Palmira, Buga y Tuluá) ligado a manufactura y logística.	Moderada	**Cursos clave** Soporte técnico de nivel inicial Gestión de incidentes (ITIL) Fundamentos de redes y Linux.	Incidentes de soporte documentados, control de inventarios o tableros de control.
			Herramientas obligatorias Diagnóstico de hardware/software Herramientas de mesa de ayuda (Ticketing) Protocolos básicos de ciberseguridad operativa.	Sistema de archivo digital y control de operaciones comerciales para micronegocios locales
3. Marketing Digital y Contenidos Comerciales	Abarca el **5,2%** de la demanda digital de entrada del nodo. Su principal polo de tracción se concentra en Cali y en alianzas con instituciones de la región.	Alta (Como acelerador creativo)	**Cursos clave:** Marketing digital Gestión de comunidades (*Community Management*)Comercio electrónico (*E-commerce*).	Tienda virtual funcional o vitrina comercial digital con métricas de tráfico y plan de contenidos.
			Herramientas obligatorias Adobe Photoshop, Illustrator Google Ads Pasarelas de pago y plataformas de vitrinas virtuales (Hub de E-commerce).	Vitrinas turísticas digitales, registros comerciales o catálogos web.
4. Datos, Automatización y Desarrollo (Profundización)	• Representa el **1,7%** (Datos) y **3,7%** (Desarrollo) de la demanda del nodo. Es una ruta de profundización que exige bases técnicas previas más sólidas.	Crítica / Alta	**Cursos clave** Analítica ligera, Programación junior Gestión de bases de datos.	Repositorio en GitHub con una funcionalidad acotada, casos de prueba documentados e informe de incidencias
			Herramientas obligatorias **Power BI, SQL, Python, JavaScript, HTML5 y Git**, orientados a resolver problemas reales de negocio y depuración de datos.	Base de datos depurada, tablero de control interactivo y documento de auditoría de código/datos.

Brechas y Palancas

	LA BRECHA, EN UNA CIFRA		LA PALANCA
1 Acceso material	16,4 %	de los hogares de Córdoba tiene computador, aunque **55,7 %** tiene internet	**Prestar equipos y abrir laboratorios** para que quien no tiene computador pueda practicar
2 Permanencia	66–80 %	de informalidad en Bolívar, Córdoba, Sucre y Cauca: estudiar compite con el ingreso diario	**Ajustar horarios y pagar las prácticas** para que estudiar no compita con el ingreso diario
3 Formación y pertinencia	79–95 %	de los graduados TIC está en las capitales; las vacantes piden más productividad digital que programación	**Nivelar a cada persona y formarla** en las herramientas digitales que piden las vacantes
4 Selección	9,6 %	de las búsquedas de personal pasa por el Servicio Público de Empleo; dominan convocatorias internas y referidos[1]	**Certificar lo que cada persona sabe hacer** y conectarla directo con empresas que contratan
5 Inclusión	19 %	de las personas con discapacidad está ocupada, frente a **62 %** sin discapacidad; en tecnología, solo **3 de cada 10** ocupados son mujeres[2]	**Convocar víctimas con la ARN y la UARIV** y adaptar la selección a mujeres y personas con discapacidad

[1] ACRIP y MinTrabajo, Encuesta de Identificación de Necesidades de Talento Humano, 2022 (% de respuestas sobre medios de búsqueda). [2] DANE, GEIH, mercado laboral de personas con discapacidad, may–jul 2026; Colsubsidio con base en GEIH 2022.
Fuente: SCORE UROSARIO, con base en DANE (ECV y GEIH 2025), SNIES 2024, Computrabajo 2025 y componente cualitativo.

+TALENTO DIGITAL

Universidad del Rosario

SCORE

Empleabilidad e inclusión laboral para el talento digital en Colombia

Hallazgos principales



Seis dimensiones que estructuran la formación y empleabilidad digital

1 Entorno territorial	2 Condiciones del hogar	3 Capacidades de las personas	4 Tejido empresarial	5 Acceso a oportunidades	6 Trayectorias e impacto
Infraestructura y conectividad	Equipo, internet, tiempo y cuidados	Educación, habilidades y experiencia	Sectores, empresas y funciones	Requisitos, selección y acompañamiento	Empleo, permanencia y movilidad
Barreras • Conectividad • Informalidad	**Barreras** • Sin computador • Cuidados	**Barreras** • Experiencia • Accesibilidad	**Barreras** • Desajuste laboral • Informalidad	**Barreras** • Inglés laboral • Accesibilidad	**Barreras** • Continuidad • Brecha territorial

¿Qué permite este marco?

Ordenar la evidencia territorial | **Ubicar barreras en cada etapa** | **Diseñar rutas diferenciadas**

¿Cuáles son las brechas, oportunidades y palancas para formar y emplear población vulnerable en el sector digital?



acercan a las oportunidades y cierran brechas

Brechas

Oportunidades

METODOLOGÍA

535.979

vacantes en línea

Computrabajo, marzo–agosto de 2025

267.219

matriculados en programas potencialmente TIC

8 territorios, 2024

12.243

empresas TIC en los cuatro nodos

Panel EMIS, 2018–2025

19

empresas en la Encuesta Empresarial TIC Andi

afiliadas a la ANDI

16

fuentes cualitativas

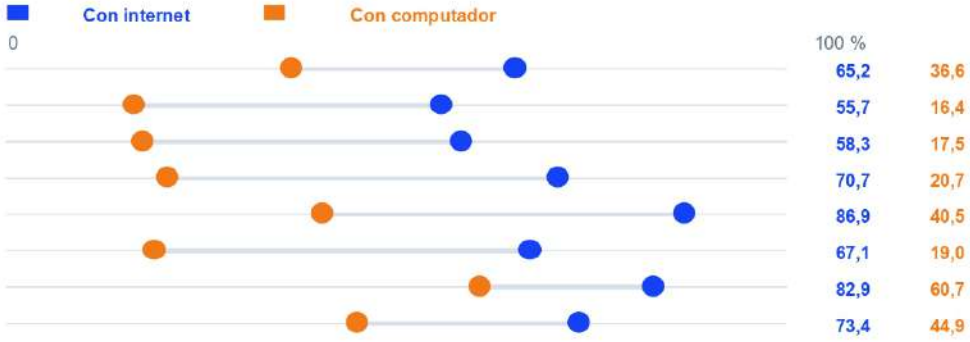
Entrevistas, grupos focales, taller de validación y fuentes secundarias

ENTORNO TERRITORIAL Y CONDICIONES DE ACCESO

¿Qué condiciones materiales y laborales habilitan una trayectoria digital?

¿Cuándo la conectividad se convierte en una posibilidad real de formación digital?

COMPARACIÓN DE HOGARES



Fuente: SCORE UROSARIO, con base en DANE, ECV 2025, indicadores de hogares.

PRINCIPAL HALLAZGO

La conectividad es un acceso incompleto cuando el hogar carece del instrumento de práctica. Financiar contenidos sin financiar su uso efectivo puede seleccionar por recursos domésticos y no por potencial de aprendizaje.

RECOMENDACIÓN

Incluir préstamo de equipos, laboratorios y tiempo de práctica en el costo de la cohorte. Definir la modalidad según esa dotación comprobada.

¿Cómo restringen la informalidad y la escolaridad las condiciones de participación?



Fuente: SCORE UROSARIO, con base en DANE, GEIH 2025 y ECV 2025.

PRINCIPAL HALLAZGO

En contextos de informalidad, **estudiar compite con ingresos de subsistencia.** La deserción potencial no puede interpretarse solo como déficit académico, porque el costo de oportunidad condiciona la permanencia antes de demostrar capacidades.
Salario formales $1.1 millones vs. formales 2.8 millones (DANE, 2025)

RECOMENDACIÓN

Diferenciar rutas para primer empleo y reconversión desde informalidad, con horarios, prácticas remuneradas o apoyos de permanencia según necesidad comprobada.

OPORTUNIDADES LABORALES

¿Cómo pasar de la demanda publicada a oportunidades laborales verificables?

¿Cuántas vacantes superan los filtros para describir una entrada digital?

419.545
PUBLICACIONES DE LOS CUATRO NODOS

80%
de las vacantes digitales están concentradas en los 4 nodos

40.080
ANUNCIOS DIGITALES DEPURADOS

1 de cada 10
publicaciones **son vacantes digitales**

13.814
ANUNCIOS DIGITALES DE ENTRADA

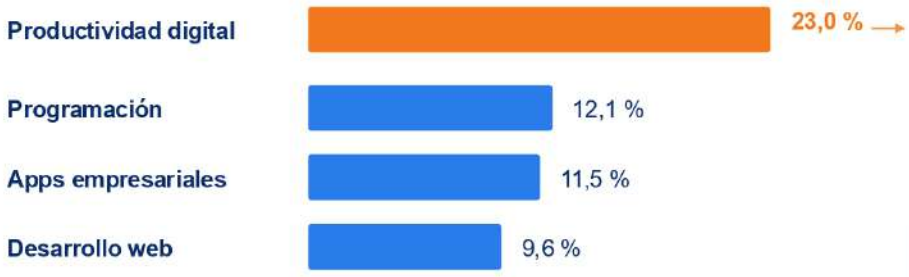
1 de cada 3
vacantes digitales tiene **perfil de entrada**

Fuente: SCORE UROSARIO, con base en Computrabajo, anuncios publicados del 12 de marzo al 6 de agosto de 2025.

DEMANDA · QUÉ PIDEN LAS VACANTES

Empleo digital: Lo más pedido es productividad digital, no programación

% de vacantes digitales que mencionan cada categoría de habilidad



TOP 3 EN LOS CUATRO NODOS

1. Excel avanzado	36–44 %
2. SAP ERP	16–18 %
3. Power BI	8–10 %

≈1 %

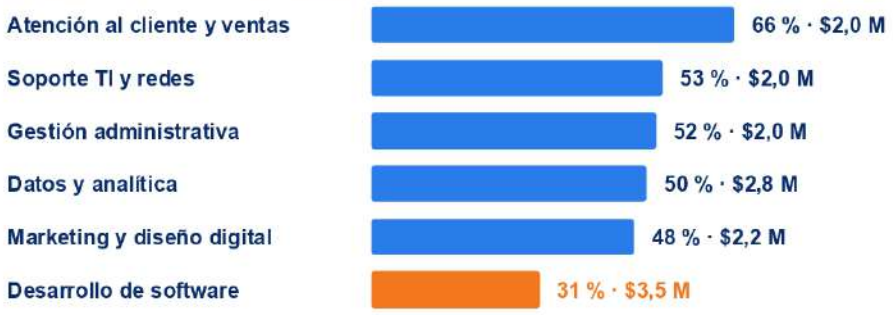
de las vacantes digitales menciona inteligencia artificial

Fuente: Computrabajo, mar–ago 2025. Categorías: 61.101 vacantes digitales por diccionario (nacional). Herramientas: universo depurado de los nodos.

DEMANDA · PUERTAS DE ENTRADA

Empleo digital – perfiles de entrada: Soporte, atención y gestión administrativa son las puertas más abiertas

% de vacantes digitales que son de entrada (operativas, hasta 1 año de experiencia) · salario mediano



13.814

vacantes de entrada accesibles (hasta tecnólogo) en 5 meses; **salario** mediano de $1,7 M

El **inglés** es filtro de nicho y prima: **+64 % de salario** en los avisos que lo piden.

Fuente: Computrabajo, mar–ago 2025, nodos priorizados. Salario mediano en millones de pesos (COP). Porcentajes sobre avisos con requisitos publicados.

EETIC: Las empresas abren la puerta sin experiencia*

15 de 19
esperan contratar nivel inicial en 12 meses

12 de 19
ya contrata sin experiencia (+13 % estaría dispuesto)

13 de 19
ve viable vincular sin formación, con nivelación y tutor

13 de 19
pero exige formación técnica, tecnológica o universitaria

Cargos TIC de nivel inicial que tienen hoy (% de empresas)



Ciberseguridad junior es el único cargo que más empresas prevén contratar que el que tienen hoy.

Salario de entrada típico: 1–2 SMMLV (42 %).

* Fuente: EETIC 2026, 24 empresas (orientativa, no representativa). 4 empresas grandes esperan contratar más de 20 personas de nivel inicial.

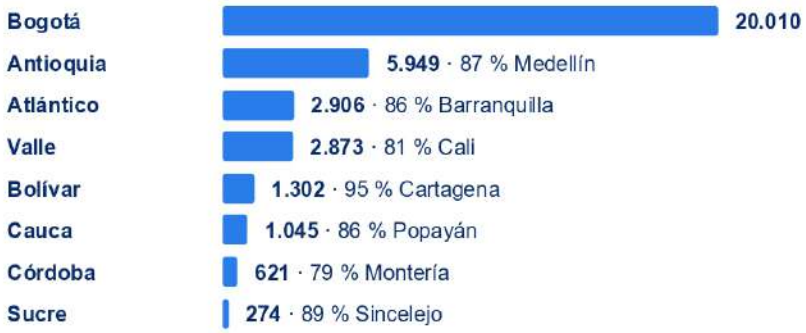
FORMACIÓN Y PERTINENCIA

¿Qué oferta formativa puede convertirse en capacidades demostrables?

OFERTA FORMATIVA · TRAMO MEDIA–POSMEDIA

La formación TIC se concentra en Bogotá y en las capitales

Graduados de programas potencialmente TIC, 2024 · % de graduados en la capital



1/4

de la matrícula TIC son mujeres, sin convergencia en la última década

>50 %

de la matrícula de Bogotá ya es virtual: amplía el acceso, pero exige equipo, conexión y tutoría

Fuente: SNIES y registros de oferta posmedia, 2014–2024; diagnóstico de agosto (versión 3). 267.219 matriculados en los 8 territorios en 2024.

¿El crecimiento de la matrícula potencialmente TIC se acompañó de más graduados?

Las barras positivas comparten una escala porcentual. Para descensos, la barra se extiende a la izquierda del origen.

TERRITORIO	CAMBIO EN MATRÍCULA	CAMBIO EN GRADUADOS
Atlántico	+22,0 %	+109,7 %
Córdoba	+34,4 %	+35,6 %
Sucre	+44,7 %	-16,2 %
Bolívar	+30,7 %	+69,8 %
Valle del Cauca	+22,9 %	-3,8 %
Cauca	+29,5 %	+48,0 %
Bogotá D. C.	+122,3 %	+74,4 %
Antioquia	+23,6 %	+6,0 %

Fuente: SCORE UROSARIO, con base en MEN, SNIES, matrícula y graduados potencialmente TIC, 2014 y 2024.

PRINCIPAL HALLAZGO

Expandir matrícula no garantiza más egresados en el mismo periodo. Las trayectorias divergentes señalan una pregunta de progresión educativa que los agregados anuales no resuelven y que no autoriza inferir deserción.

RECOMENDACIÓN

Seguir cohortes de ingreso por programa y territorio, registrando permanencia, graduación y acceso a práctica antes de ampliar oferta.

INCLUSIÓN Y DIFERENCIAS TERRITORIALES

¿Para quiénes y dónde se acumulan las barreras de participación?

¿Cómo se distribuye la participación femenina en las ocupaciones TIC?

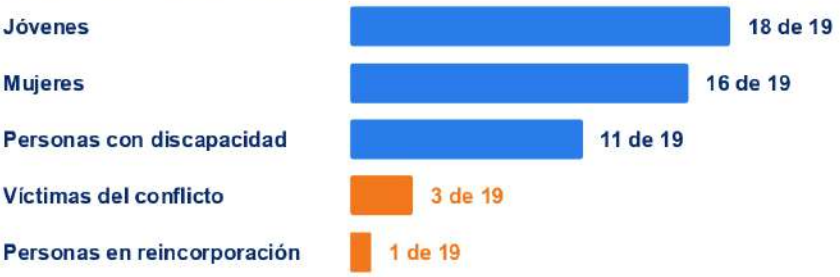


Fuente: SCORE UROSARIO, con base en DANE, GEIH 2025, doce meses, especialistas TIC ocupados.

Encuesta Empresarial TIC Andi:

Solo 3 de 19 empresas reportan haber vinculado víctimas y 1 de 19, personas en reincorporación

Empresas que vincularon cada grupo en los últimos 24 meses (de 19 empresas)



Fuente: EETIC 2026 (orientativa; 19 empresas respondieron); entrevistas ARN, RECA, Best Buddies, Comfandi y Fundación Silgo; grupos focales, 2026.

Barreras propias de cada grupo

Víctimas y reincorporación: trayectorias rurales y alfabetización digital básica; 9 de 19 empresas no tienen alianzas para llegar a ellos

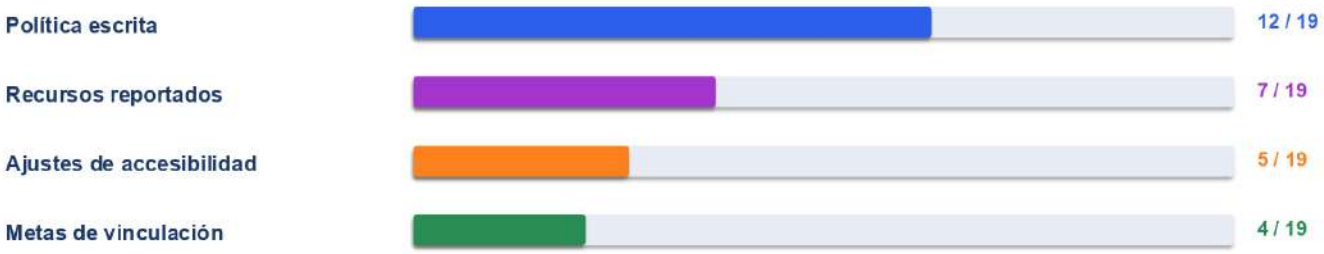
Discapacidad: no hay oferta TIC adaptada y las pruebas estándar miden la barrera antes que la capacidad

Edad: a los jóvenes les falta experiencia acreditada; a los mayores no les reconocen la trayectoria

Cuidado: compite con el tiempo de formación y trabajo, sobre todo en mujeres

¿Qué separa el compromiso formal de la capacidad empresarial de inclusión?

DECLARACIONES DE EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA EETIC



MENSAJE CLAVE

Muchas empresas tienen una política de inclusión, pero pocas la llevan a la práctica.

12 de 19 la tienen por escrito, pero solo **7** le asignan presupuesto o un equipo a cargo, **5** adaptan puestos y herramientas para que todos puedan trabajar, y **4** se fijan metas para contratar talento diverso.

Fuente: SCORE UROSARIO, con base en Encuesta Empresarial de Talento TIC (EETIC), n = 19 empresas.

Encuesta Empresarial TIC

Las 19 empresas que respondieron usan al menos un canal privado. **Solo 6 (32 %) usan además alguno público**, y ninguna recluta únicamente por canales públicos.

Tipo de canal	Canales (% de empresas que lo usan)	Empresas que usan al menos uno
Privados	LinkedIn (63 %), referidos internos (63 %), bolsas de empleo privadas (63 %), redes sociales (42 %), comunidades tecnológicas (16 %), headhunters (11 %), bootcamps (5 %), plataformas freelance (5 %)	**19 de 19 (100 %)**
Públicos	SENA (21 %), Servicio Público de Empleo (21 %)	**6 de 19 (32 %)**
Mixtos (pueden ser públicos o privados)	Universidades (26 %), ferias laborales (21 %), instituciones ETDH (5 %)	**7 de 19 (37 %)**

Filtros comúnes en el reclutamiento

- Título y experiencia
- Filtros automáticos con IA
- Referidos que replican perfiles
- Estereotipos de edad y género

* Fuente: EETIC 2026 (orientativa); componente cualitativo (entrevistas y grupos focales).

POBLACIÓN FOCALIZADA

Las barreras se acumulan antes, durante y después de formarse

(Revisión cualitativa)

Antes

Jóvenes que no acceden a la posmedia porque…

- **24 %** sin recursos
- **19 %** sin oferta cerca
- **18 %** sin horario

En reincorporación, el punto de partida suele ser la alfabetización digital (ARN).

Durante

1 de cada 2

jóvenes atendidos por la Fundación Siigo no tiene computador en casa

Cuidado, ingresos y salud explican retiros. Comfandi no logra cubrir unas 2.000 becas por falta de equipos, conexión y transporte.

Después

- Exigencia de experiencia y edad
- Filtros de selección e inglés
- Centralización territorial
- Expectativa de ser descartado

"Ser joven, ser mujer, tener discapacidad… se le suman." — Comfandi

Fuente: Alianza por la Inclusión Laboral (nacional); entrevistas ARN, Fundación Siigo, Comfandi y RECA, 2026. Pendiente: indicadores GEIH por población y nodo.

¿Por qué una misma ruta requiere acuerdos diferentes en cada territorio?

TERRITORIO	SEÑAL DEL DIAGNÓSTICO	DECISIÓN OPERATIVA QUE EXIGE
Atlántico	36,6 % de hogares con computador	**Práctica equipada fuera de Barranquilla**
Córdoba	77,8 % de informalidad operativa	**Modalidad compatible con ingresos y equipo**
Sucre	79,9 % de informalidad operativa	**Sostenimiento y oportunidades locales validadas**
Bolivar	90,7 % de matrícula en Cartagena	**Acceso presencial verificable fuera de capital**
Valle del Cauca	40,5 % de hogares con computador	**Acceso a laboratorio y empleador multisectorial**
Cauca	19,0 % de hogares con computador	**Práctica cercana, equipo y tutoria**
Bogotá D. C.	158.023 matriculados potencialmente TIC	**Selección por perfil y evidencia, no volumen**
Antioquia	83,7 % de matrícula en Medellín	**Compromiso de atención en subregiones**

Fuente: SCORE UROSARIO, con base en DANE, ECV y GEIH 2025, y MEN, SNIES 2024; indicadores heterogéneos.

PRINCIPAL HALLAZGO

La escala formativa o empresarial no se traduce automáticamente en acceso local. Las restricciones cambian entre **equipamiento, concentración urbana, ingresos y cercanía al puesto**; por ello una modalidad uniforme puede amplificar exclusiones.

¿Qué condición hace inviable una ruta aun cuando su formación sea pertinente?



Regla de apertura **Una condición crítica no comprobada impide iniciar la actividad que depende de ella**

Fuente: SCORE UROSARIO, con base en DANE, ECV y GEIH 2025, EETIC, SNIES y Computrabajo 2025.

Brechas y Palancas

	LA BRECHA, EN UNA CIFRA		LA PALANCA
1 Acceso material	16,4 %	de los hogares de Córdoba tiene computador, aunque **55,7 %** tiene internet	**Prestar equipos y abrir laboratorios** para que quien no tiene computador pueda practicar
2 Permanencia	66–80 %	de informalidad en Bolívar, Córdoba, Sucre y Cauca: estudiar compite con el ingreso diario	**Ajustar horarios y pagar las prácticas** para que estudiar no compita con el ingreso diario
3 Formación y pertinencia	79–95 %	de los graduados TIC está en las capitales; las vacantes piden más productividad digital que programación	**Nivelar a cada persona y formarla** en las herramientas digitales que piden las vacantes
4 Selección	9,6 %	de las búsquedas de personal pasa por el Servicio Público de Empleo; dominan convocatorias internas y referidos[1]	**Certificar lo que cada persona sabe hacer** y conectarla directo con empresas que contratan
5 Inclusión	19 %	de las personas con discapacidad está ocupada, frente a **62 %** sin discapacidad; en tecnología, solo **3 de cada 10** ocupados son mujeres[2]	**Convocar víctimas con la ARN y la UARIV** y adaptar la selección a mujeres y personas con discapacidad

[1] ACRIP y MinTrabajo, Encuesta de Identificación de Necesidades de Talento Humano, 2022 (% de respuestas sobre medios de búsqueda). [2] DANE, GEIH, mercado laboral de personas con discapacidad, may–jul 2026; Colsubsidio con base en GEIH 2022.
Fuente: SCORE UROSARIO, con base en DANE (ECV y GEIH 2025), SNIES 2024, Computrabajo 2025 y componente cualitativo.

No basta con ofrecer formación.
¿Quién abre las puertas para Luz Marina y garantiza que avance?



LUZ MARINA · CASO FICTICIO

De Buenaventura a Cali. Madre afrocolombiana, cuidadora de dos hijos, técnica del SENA. Hoy sostiene su hogar en la informalidad.

Ella tiene capacidades. ¿Quién le garantiza las condiciones para aprovecharlas?

Historia ilustrativa; no es un testimonio real.

01 ACCESO
Que pueda participar

LIDERA
Gobierno local / entidades de cuidado
Activan cuidado infantil y apoyos sociales.

COMPLEMENTA
Proyecto / operador
Da horarios viables, equipo y apoyos de permanencia.

02 CAPACIDAD
Que pueda demostrar

LIDERA
SENA / instituciones formadoras
Actualizan conocimientos y facilitan materiales y práctica.

COMPLEMENTA
Empresas
Definen pruebas pertinentes y valoran aprendizajes previos.

03 OPORTUNIDAD
Que pueda ingresar

LIDERA
Empresas TIC
Abren vacantes, semilleros y selección sin sesgos.

COMPLEMENTA
Gremios / proyecto / SPE
Conectan candidatas y vacantes; acompañan la transición.

04 CONTINUIDAD
Permanecer y crecer

LIDERA
Empresa empleadora
Contrato, mentoría, carrera y flexibilidad viable.

COMPLEMENTA
Gobierno local / cajas
Articulan cuidado, protección social y apoyos al seguimiento.

Una ruta de formación y empleabilidad para Luz Marina requiere la articulación de todo un ecosistema.

La verdadera inclusión laboral ocurre cuando el origen, el género, la edad, las responsabilidades de cuidado y la informalidad dejan de determinar sus posibilidades de futuro.

GRACIAS

score@urosario.edu.co