INFORME CUALITATIVO

OPERADOR	BD GUIDANCE SAS BIC
Contrato No.:	725- 2025
Fecha de elaboración:	01 de diciembre de 2025
Periodo de reporte:	10/10/2025 al 01/12/2025
Nombre de quien elabora:	Diana Camila Parra Briceño
Documento de identidad:	1.052.389.641
Cargo:	Gerente de proyecto

El objetivo de este informe es presentar los aciertos, experiencias exitosas, retos, dificultades y oportunidades de mejora que se han generado durante la ejecución del período reportado en el marco del programa **Socios Talento Capital 2.0**. Lo anterior aportará al fortalecimiento de estrategias implementadas y lecciones aprendidas para futuros períodos.

Por lo anterior, es necesario que se dé respuesta a cada una de las preguntas que se mencionan a continuación:

INFORMACIÓN SOBRE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DEL PERIODO

1. ¿Qué estrategias se implementaron para la socialización y convocatoria a la población atendida, cómo se focalizaron las acciones para el grupo poblacional priorizado? Describa a continuación:

Durante el desarrollo de la convocatoria, se mantuvieron activas las estrategias de difusión que permitieron un alcance amplio y efectivo, priorizando el uso de redes sociales como Instagram, Facebook y TikTok. Estas plataformas se convirtieron en el principal medio para conectar con la ciudadanía que busca oportunidades laborales, impulsando la participación mediante la publicación de piezas gráficas y vídeos especialmente adaptados a la temporada navideña utilizando imágenes de apoyo alusivas a la festividad, invitando a la comunidad a sumarse a nuestras ferias.

Asimismo, se aplicó un proceso de verificación de elegibilidad previa a las personas

interesadas, asegurando que las citaciones a ferias y puntos de atención se realizaran con criterios claros y en coherencia con los objetivos del programa.

En paralelo, se extendieron invitaciones personalizadas a los líderes de las Juntas de Acción Comunal y a miembros referidos de distintas comunidades, promoviendo la participación a través de los canales de comunicación locales. Estas acciones se acompañaron de materiales gráficos con estética y mensajes navideños, reforzando la idea de que esta época del año también es un momento propicio para el encuentro, la inclusión y el fortalecimiento del tejido social.

Como herramienta complementaria, se implementó el canal de WhatsApp Empleo con Me Empleo, que facilitó la difusión ágil y directa de las ferias laborales, permitiendo mantener una comunicación cercana, inmediata y personalizada con las personas interesadas.

Finalmente, se difundieron testimonios reales de personas mayores de 50 años que habían participado exitosamente en el proceso, reforzando con tono navideño, las vacantes para esta temporada y mensajes motivadores que exaltan la experiencia, el talento y la capacidad de reinventarse en esta etapa de la vida. El uso de videos con segmentación profesional garantizó que las publicaciones llegaran a los públicos priorizados, fortaleciendo la conexión emocional y el espíritu de participación comunitaria característico de la Navidad.

2. ¿Qué estrategias se implementaron para la verificación de elegibilidad de la población objetivo? Describa a continuación:

Para este reporte, se mantiene la tendencia observada: 30% de participantes resultan elegibles y 70% no cumplen los criterios de elegibilidad. Las principales razones de no cumplimiento continúan siendo la vinculación a programas de empleo de la Agencia Distrital de Empleo (ADE) y la clasificación en ADRES como ACTIVO, CONTRIBUTIVO COTIZANTE. Respecto a la primera causal, se procede a informar al participante sobre su situación, indicando que debe acercarse a los puntos de atención de la ADE para dar continuidad a su proceso. En relación con el segundo criterio, se comunica al participante la necesidad de revisar su proceso de desafiliación con su empleador anterior, señalando que, una vez se actualice su estado, será posible brindarle la atención correspondiente.

3. ¿Qué estrategias se implementaron para el registro o actualización en Sistema de Información del SPE para la población atendida? Describa a continuación:

   Se mantienen las acciones llevadas a cabo desde el inicio del programa que consisten en: uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), actualización o registro de datos básicos y hoja de vida de los participantes a través de una entrevista en el marco de la orientación laboral indagando aspectos como formación académica, experiencia, competencias y expectativas laborales y registro del proceso de orientación e intermediación laboral a través de los PINES del SISE en el módulo de direccionamiento.

4. ¿Qué estrategias se implementaron para la orientación ocupacional de la población atendida? Describa a continuación:

   Durante este periodo se implementaron las mismas estrategias destinadas a la orientación ocupacional de la población atendida. De igual manera, se dieron continuidad a las acciones establecidas en el manual operativo y en el primer informe cualitativo, las cuales han demostrado efectividad en el acompañamiento de los participantes, las cuales se describen a continuación:

   - Atención personalizada: Cada participante recibió una entrevista individual con un profesional de selección y apoyo psicosocial, presencial en centros de empleo, ferias o virtual, según el caso.

   - Construcción de perfil ocupacional: Se identificaron competencias, formación académica, experiencia, intereses laborales y necesidades de capacitación

   - Uso de la herramienta VRD: Se aplicó la Valoración de Riesgo de Desempleo para clasificar el nivel de vulnerabilidad (bajo, moderado o alto) y definir si debía recibir paquete básico o especializado.

- Asesoría en búsqueda de empleo: Se brindaron recomendaciones prácticas como el uso de plataformas digitales (SISE, LinkedIn, Computrabajo), participación en ferias y gestión directa con empleadores.

- Remisión a vacantes: Como resultado del proceso de orientación, los participantes fueron vinculados a procesos de intermediación laboral mediante la identificación y remisión a vacantes acordes con su perfil, intereses y competencias, priorizando oportunidades gestionadas directamente por el operador en el marco del programa.

- Mitigación de barreras (para casos especializados): Se definieron apoyos específicos como bonos de transporte, alimentación, vestuario o conectividad, además de remisión a cursos técnicos de mínimo 20 horas para fortalecer competencias.

- Enfoque diferencial: Se aplicaron estrategias ajustadas a las características de la población mayor de 50 años y migrante, destacando sus fortalezas y aportes al mercado laboral, al tiempo que se promovió en los empleadores una visión más inclusiva y abierta a la diversidad generacional.

5. Mencione la categorización obtenida de la aplicación del VRD (valoración de riesgo de desempleo) entre los riesgos alto, moderado y bajo respecto a la población atendida en el periodo:

   Riesgo alto: durante este periodo, el 19,40% de las personas atendidas se ubicó en riesgo alto, lo cual refleja que cerca de una quinta parte de los participantes presenta mayores barreras para ingresar o mantenerse en el mercado laboral.

   Riesgo medio: para este riesgo, correspondiente al 65,50%, la población se ubica en la categoría de riesgo medio, siendo esta la proporción más alta del total atendido. Esto evidencia que el grupo más amplio presenta condiciones intermedias en relación con el riesgo de desempleo.

   Riesgo bajo: el 15,08% de las personas atendidas se ubica en la categoría de riesgo bajo, conformando un grupo que, aunque presenta condiciones más favorables frente al desempleo, todavía necesita acompañamiento en la búsqueda

de vacantes para facilitar su inserción laboral.

6. ¿Qué estrategias se implementaron en la gestión empresarial para la apertura de nuevas alianzas o vacantes, necesidades del mercado laboral para la población atendida? Describa a continuación:

   Para la apertura de nuevas vacantes en este periodo, se avanzó con la fidelización de las empresas existentes, quienes han continuado publicando sus vacantes. especialmente las de temporada. En tal sentido las mismas han sido registradas y creadas en el sistema de información, con el fin de socializarlas en las diferentes ferias y en las jornadas diarias de atención en la oficina.

   Para la apertura de nuevas alianzas empresariales se implementó la estrategia de invitación de las empresas a ferias en diferentes localidades de Bogotá; en tal sentido, las empresas asisten a las ferias y acceden de forma inmediata al personal que puede acceder a sus ofertas de empleo y que cumplen con el perfil, garantizando procesos más rápidos y efectivos.

   De igual forma, mediante la estrategia de difusión en redes sociales han llegado diferentes empresas interesadas en gestionar sus procesos con nosotros, a quienes se les realiza la socialización del programa y se invitan a registrar sus vacantes.

7. Detalle un análisis sobre las necesidades de mayor impacto en la población atendida, respecto a la identificación de barreras y servicio de mitigación a las mismas.

   A continuación, se presentan los resultados del análisis efectuado sobre las principales barreras y necesidades identificadas en la población atendida:

   Manteniendo la tendencia del mes anterior, la alimentación continúa siendo la necesidad más frecuente, reportada por el 61,70% de la población atendida, quienes señalaron no disponer de los recursos necesarios para cubrir los gastos básicos de la canasta familiar. Esta situación evidencia las dificultades económicas que afrontan muchos participantes, quienes deben priorizar su subsistencia diaria, lo que a su vez limita su capacidad para participar de manera continua en procesos de búsqueda de empleo, entrevistas o actividades de formación.

A diferencia del mes anterior, la segunda necesidad más destacada fue la de vestuario: el 28,29% de las personas manifestó requerir apoyo en este aspecto. Esta necesidad también tiene un impacto relevante, dado que una presentación personal adecuada contribuye a generar confianza y seguridad durante los procesos de selección, lo que puede resultar decisivo al momento de obtener un empleo.

En cuanto a la mitigación de transporte, esta se presenta como una necesidad de menor relevancia en comparación con la alimentación y el vestuario, mostrando una disminución respecto al mes anterior; no obstante, continúa siendo un requerimiento significativo, identificado por el 10% de los participantes como una necesidad prioritaria. Los costos de movilización representan una dificultad para asistir a entrevistas o a procesos de formación, e incluso para iniciar un nuevo empleo. Esto evidencia que garantizar el acceso a medios de transporte adecuados sigue siendo fundamental para facilitar la conexión con las oportunidades laborales.

Finalmente, ninguno de los participantes señaló la conectividad como una necesidad dentro de su proceso de búsqueda laboral (0%), lo que sugiere que la mayoría cuenta con los medios necesarios para acceder a internet o realizar sus gestiones digitales de manera autónoma.

8. De acuerdo con la gestión empresarial realizada, mencione los resultados obtenidos en términos de preselección y remisión efectiva de la población atendida.

De acuerdo con la gestión empresarial adelantada, se lograron resultados positivos en los procesos de preselección y remisión de la población atendida. Gracias a las acciones de sensibilización con las empresas y a la identificación de perfiles laborales ajustados a sus requerimientos, fue posible ampliar la apertura de vacantes para personas mayores de 50 años. Esto permitió que un número significativo de usuarios fuera preseleccionado y posteriormente remitido a oportunidades laborales acordes con sus capacidades. Asimismo, el acompañamiento permanente del equipo de gestión empresarial facilitó la articulación con los empleadores, mejorando la aceptación de las hojas de vida enviadas y promoviendo la inclusión laboral efectiva dentro de las organizaciones.

9. Describa las estrategias y mecanismos aplicados en el seguimiento a la remisión con el fin de llevar trazabilidad del estado del atendido en sus procesos de selección con los potenciales empleadores.

En cumplimiento de los lineamientos del Manual Operativo, la remisión de participantes a

las empresas se realiza a través del Sistema de Información SISE. Adicionalmente, se desarrolla un seguimiento sistemático a cada empresa dos veces por semana, con el fin de verificar el avance en el proceso de contacto y evaluación de los candidatos remitidos. Al finalizar la semana, se envía un reporte consolidado que facilita a las empresas la gestión de los perfiles recibidos y permite al equipo hacer trazabilidad detallada de cada remisión. Este proceso contribuye a garantizar la retroalimentación oportuna sobre el estado de selección, fortaleciendo la articulación y el flujo de información entre las partes.

Estas acciones de seguimiento a la remisión, han permitido entre otras acciones mantener la fidelización y contacto con las empresas, por lo que se mantienen los siguientes procesos:

- Elaboración y envío semanal del reporte consolidado de remisiones para facilitar a la empresa el seguimiento de los perfiles recibidos.
- Recepción de retroalimentación por parte de algunas empresas sobre el proceso de selección, resultados y motivos de decisión.
- Acompañamiento continuo para fortalecer la articulación con las empresas y mejorar la efectividad de los procesos de selección.

Formación en habilidades técnicas:

Este apartado busca detallar las diferentes experiencias con las personas que participaron en la formación en cada uno de los cursos desarrollados en el marco del programa Socios Talento Capital.

1. Mencione las acciones llevadas a cabo en la planeación técnica de cada uno de los cursos ofrecidos o las adaptaciones que hayan sido necesarias para fortalecer o adaptar los mecanismos de enseñanza en el periodo de reporte.

Dentro de la estructura curricular, se dispusieron recursos complementarios diseñados para ofrecer oportunidades adicionales de aprendizaje y refuerzo, permitiendo que los participantes obtuvieran puntuación extra que se sumara a su ponderación de

participación global. Esto contribuyó a fortalecer el compromiso de los estudiantes y a garantizar que quienes alcanzaran el 100% de avance académico contaran con las competencias requeridas para la certificación.

Durante el periodo de reporte, se avanzó en la ejecución de la estrategia de formación en coherencia con los cursos ofrecidos, garantizando que los contenidos, metodologías y recursos se ajustaran a las necesidades y características de los beneficiarios.

Acciones y adaptaciones implementadas:

1. Diseño curricular flexible y contextualizado:

Cada curso se estructuró a partir del análisis de competencias clave, con módulos orientados al desarrollo de habilidades prácticas y aplicables en el entorno laboral inmediato.

2. Estrategia de fortalecimiento de contenidos académicos vía WhatsApp:

Con el fin de promover la continuidad formativa y mantener la interacción constante entre formadores y participantes, se implementó una estrategia de acompañamiento académico mediante mensajes de WhatsApp individualizados. A través de esta herramienta, se reforzaron conceptos clave, se compartieron recordatorios, material complementario y se resolvieron dudas en tiempo real, favoreciendo la inclusión de participantes con limitaciones de conectividad o dificultades en el uso de plataformas virtuales.

4. Convocatoria adaptada a la presencialidad mediada por tecnologías:

La convocatoria y asignación de los grupos se realizó considerando el perfil, las habilidades digitales y la disponibilidad tecnológica de los participantes, lo cual permitió definir una modalidad flexible que combinó espacios presenciales y virtuales, garantizando una experiencia formativa equitativa y accesible, que impacte positivamente al énfasis poblacional que se tiene en personas mayores de 50 años.

5. Uso de recursos tecnológicos y plataformas de apoyo:

Se integraron herramientas interactivas en Moodle mediante H5P (lecturas dinámicas, cuestionarios, foros de reflexión y juegos educativos), fortaleciendo el aprendizaje autónomo y la participación activa.

6. Ajustes metodológicos continuos:

Con base en el monitoreo permanente de participación y avances, se realizaron ajustes en las estrategias pedagógicas, priorizando mecanismos que facilitaran la permanencia y culminación oportuna de la formación.

3. Relacione los cursos desarrollados en el periodo, la modalidad ofrecida, las sesiones que involucra cada uno y la cantidad de participantes de cada sesión.

CURSO	MODALIDAD	NÚMERO SESIONES	FECHA INICIO	FECHA DE FIN	NÚMERO DE PARTICIPANTES
Curso: Asistente administrativo 4.0: Competencias para el empleo actual	Virtual (Sincrónica y asincrónica)	60	10 de octubre del 2025	01 de diciembre del 2025	26
Curso: Habilidades clave para el servicio al cliente de hoy	Virtual (Sincrónica y asincrónica)	60	10 de octubre del 2025	01 de diciembre del 2025	362
Curso: Call Center: habilidades para canales digitales y telefónicos	Virtual (Sincrónica y asincrónica)	60	10 de octubre del 2025	01 de diciembre del 2025	10
Curso "Alfabetización Digital para el trabajo"	Virtual (Sincrónica y asincrónica)	60	10 de octubre del 2025	01 de diciembre del 2025	12

Durante el periodo comprendido entre el 1 y el 30 de octubre de 2025, los cursos se desarrollaron en modalidad virtual mediante una estructura combinada de actividades sincrónicas y asincrónicas. Esta integración permitió ofrecer experiencias formativas flexibles, adaptables a los distintos perfiles y disponibilidades de los beneficiarios, favoreciendo así su permanencia y avance en el proceso.

En el marco de la estrategia institucional de jornadas permanentes de formación, la matrícula y el inicio de los cursos se gestionaron de manera individual. Esto significó que cada beneficiario pudo incorporarse al proceso en el momento más oportuno según su disponibilidad, manteniendo un flujo continuo de estudiantes durante el mes. Gracias a este esquema, los tiempos de avance no dependen de cohortes fijas, sino del ritmo particular de cada participante, lo que permitió una atención más personalizada y con mayores posibilidades de acompañamiento.

La finalización del proceso formativo para cada estudiante estuvo determinada por la realización de su última sesión sincrónica, momento en el cual se consolidó el cierre de su participación. Este criterio de cierre flexible respondió tanto a la naturaleza asincrónica de algunos contenidos como al enfoque de formación centrado en el participante.

4. Resalte las características poblacionales de las personas que participaron en la formación en el período de reporte.

Durante el período de reporte, se contó con la participación de personas en los espacios de formación. La población atendida se caracterizó por su diversidad etaria, de género y condición social, lo que enriqueció el desarrollo de los procesos formativos.

En particular, se registró la participación de **155** personas mayores de 50 años y **83** jóvenes, promoviendo un intercambio intergeneracional que fortaleció la construcción colectiva del aprendizaje. Asimismo, se vincularon **114** mujeres y **35** hombres sin un énfasis poblacional específico, junto con **23** personas migrantes que hicieron parte activa de las jornadas.

El promedio de edad de los participantes fue de 45 años, evidenciando una base heterogénea y representativa que contribuyó a la pertinencia y riqueza de las experiencias formativas desarrolladas.

5. Mencione las acciones diferenciales aplicadas para la formación de la población atendida e informe si ha sido necesario realizar algún ajuste metodológico que permita la atención efectiva de cada grupo poblacional.

   En el proceso de formación desarrollado, se aplicaron **acciones diferenciales** orientadas a responder de manera efectiva a las características y necesidades de la población atendida. Entre ellas se destacan:

   - **Implementación de modalidades virtuales en aula de formación**, combinando encuentros presenciales en aula mediadas por tecnología, sesiones sincrónicas en línea y espacios en aula con disponibilidad de computadores e internet, lo que permitió garantizar la participación de personas con limitaciones de acceso a dispositivos o conectividad.

   - **Acompañamiento personalizado**, tanto en entornos virtuales como en jornadas presenciales, para orientar a los participantes con mayores dificultades en el uso de la plataforma o en el manejo de herramientas digitales.

   - **Diseño de recursos interactivos y dinámicos en Moodle**, como actividades H5P, foros de reflexión y botones de avance, que facilitaron el aprendizaje activo y mantuvieron la motivación de los estudiantes.

   - **Enfoque flexible en los tiempos de entrega**, que permitió ajustar el ritmo de trabajo para que los participantes pudieran culminar su formación y acceder de manera oportuna según sus características personales.

   - **Presencia local potenciada:** Como ajuste metodológico relevante, se amplió la presencia del equipo de formación en localidades específicas al menos dos veces por semana, con el propósito de brindar atención cercana y oportuna a las personas con dificultades de desplazamiento hacia la oficina principal por motivos de transporte o limitaciones económicas. Esta acción fortaleció la cobertura, redujo barreras de acceso y permitió un acompañamiento más ágil y humano en el territorio.

En cuanto a los **ajustes metodológicos**, fue necesario fortalecer la estrategia de acompañamiento presencial, no solo como apoyo logístico, sino también como mecanismo de inclusión para quienes no contaban con recursos tecnológicos propios.

Este ajuste garantizó que cada grupo poblacional tuviera condiciones equitativas para su aprendizaje y permanencia en el programa.

6. Implementación de la Encuesta de Cierre

Como parte del proceso de verificación de la prestación efectiva de los servicios asociados al paquete especializado, se implementó una encuesta de cierre de atención, diseñada y suministrada por la SDDE, dirigida exclusivamente a la población atendida bajo este paquete de servicios. Esta encuesta constituyó un elemento adicional de evidencia que acompañó el soporte de entrega de mitigación de barreras cargado en la plataforma del Programa Socios Talento Capital.

Su aplicación se realizó durante la clase sincrónica final o en el momento de la entrega del bono de mitigación de barreras. Desde el operador se brindó acompañamiento permanente para el diligenciamiento de la encuesta, con el fin de minimizar errores, garantizar la completitud de la información y resolver dudas de las personas participantes. Durante el periodo reportado se aplicaron **297 encuestas de cierre**, en cumplimiento de la directriz que estableció su obligatoriedad para todas las personas mitigadas a partir del 07 de noviembre, día en el que se aprobó el Manual Operativo en su segunda versión.

7. Mencione las buenas prácticas o acciones implementadas que pueden considerarse experiencias exitosas en la ejecución de la formación desarrollada en el período.

Durante la ejecución de la formación desarrollada en octubre se consolidaron diversas buenas prácticas que aportaron de manera significativa a la permanencia, el aprendizaje y la experiencia general de los participantes. A pesar de los retos identificados en acceso, conectividad y niveles heterogéneos de alfabetización digital, la estrategia implementada permitió asegurar procesos inclusivos y sostenibles.

En primer lugar, la habilitación de espacios presenciales con equipos y conectividad se posicionó como una acción clave para mitigar las barreras tecnológicas. Esta medida garantizó condiciones de equidad en el acceso y permitió que participantes con mayores limitaciones pudieran desarrollar sus actividades sincrónicas y asincrónicas de forma adecuada.

Adicionalmente, la adopción de una metodología flexible a través de sesiones híbridas facilitó la participación continua. Este esquema combinó interacción directa con el

formador y la posibilidad de conectarse desde diferentes ubicaciones, fortaleciendo la asistencia y el acompañamiento.

Desde el componente pedagógico, el diseño de recursos didácticos en Moodle, integrando actividades interactivas, H5P y retos aplicados, se destacó como una experiencia exitosa por su capacidad para dinamizar el aprendizaje y sostener la motivación de los beneficiarios. Esta apuesta permitió trasladar los contenidos a situaciones reales del contexto laboral, generando mayor pertinencia y transferencia de conocimientos.

En cuanto al acompañamiento, se implementó un soporte individualizado para resolver dificultades técnicas y orientar el uso adecuado de las herramientas virtuales. Este enfoque cercano se complementó con una comunicación continua por WhatsApp, canal que operó como puente ágil para reforzar indicaciones, resolver inquietudes y mantener el vínculo pedagógico durante todo el proceso.

En conjunto, estas acciones consolidaron un modelo operativo robusto, flexible e inclusivo, que no solo minimizó las brechas digitales identificadas, sino que también fortaleció la participación sostenida y elevó la percepción de valor de la formación. Estas prácticas pueden considerarse experiencias exitosas y replicables en futuros ciclos formativos.

8. Describa las conclusiones y recomendaciones en términos de la formación y mecanismos de aprendizaje.

Durante el periodo del 1 al 31 de octubre de 2025, la ejecución de los cursos formativos permitió fortalecer un modelo flexible, inclusivo y adaptado a las condiciones reales de los participantes. El proceso evidenció avances significativos en el uso de herramientas tecnológicas, la personalización del acompañamiento y la integración de recursos interactivos orientados a favorecer la permanencia y el aprendizaje activo.

Conclusiones principales

1. La multimodalidad se consolidó como un pilar pedagógico efectivo. La combinación de sesiones sincrónicas, actividades asincrónicas y apoyos presenciales mediadas por tecnología facilitó la participación continua, incluso entre personas con limitaciones de tiempo o conectividad.

2. Los mecanismos alternos de comunicación, especialmente WhatsApp, resultaron esenciales. Este canal permitió brindar soporte inmediato, compartir recordatorios y fortalecer el vínculo pedagógico, mitigando dificultades derivadas de la conectividad inestable.

3. La presencia territorial continuó siendo un facilitador clave. La atención presencial en localidades específicas permitió orientar, matricular y acompañar a participantes que enfrentan barreras de acceso tecnológico o dificultades de desplazamiento.

4. El enfoque en habilidades técnicas aplicadas mantuvo alta pertinencia formativa. Los beneficiarios valoraron especialmente la orientación práctica de los contenidos, así como su utilidad para desempeñarse en contextos laborales reales.

5. La integración de recursos interactivos reforzó la comprensión y motivación. Las actividades en Moodle, junto con herramientas H5P y ejercicios gamificados, promovieron la participación y facilitaron la apropiación del conocimiento.

Conclusiones

Relacione los comentarios adicionales que deban considerarse para mejorar la ejecución del programa en los diferentes servicios y mecanismos de atención a la población objetivo.

- Es necesario establecer rutas con la asistencia técnica de la SDDE para validar la trazabilidad de los participantes en la plataforma de registro con el fin de evitar reprocesos en las subsanaciones. Es importante destacar que, debido a la naturaleza del proceso y del aplicativo de pre-registro, BDG puede pre registrar participantes porque no estaban registrados con ningún otro operador. En caso contrario, el sistema habría impedido el registro.
- Se identifica que los mayores motivos en términos de No elegibilidad de los participantes están relacionados con el registro de los participantes en la ADE, requiriendo además un esfuerzo para poder explicar a los asistentes sobre temas relacionados con su significado y ubicación. Por lo que se considera indispensable proponer que desde la ADE se lleven a cabo acciones de socialización a sus inscritos con miras a brindar claridad a los participantes.

Atención al Ciudadano y Agencia Distrital de Empleo:
Carrera 13 No. 27-84 Bogotá, D.C.
Oficinas Administrativas:
Carrera 10 No. 28-49 Torre A. Bogotá, D.C.
Teléfonos: 3693777
www.desarrolloeconomico.gov.co
Información: Línea 195