
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <hr/> SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	3	
		Fecha:	13 de septiembre de 2023	
	Acta de Reunión	Página:	Página - 1 - de 7	
		Elaborado por:	Leidy Rocio Sierra / Prof. Univ. DGC	
		Revisado por:	Gloria Inés Patiño / Prof. Univ. SAF	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

DATOS DE LA REUNIÓN	
Dependencia: Dirección de desarrollo empresarial y empleo	Asunto: Reunión de equipos cierre 2025
Fecha: 16/12/2025	Lugar: ADE
Asistentes/Participantes: Líder de la ADE, grupo de orientación laboral.	


OBJETIVO DE LA REUNIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la consolidación y cohesión del equipo de orientación laboral de la Agencia Distrital de Empleo, a través de la creación de un espacio de intercambio de experiencias, conocimiento y mejores prácticas, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia, la sinergia operativa y la calidad del servicio colectivo. - Compartir los lineamientos estratégicos y fomentar la consolidación y cohesión del equipo de orientación laboral de la Agencia Distrital de Empleo, promoviendo el conocimiento mutuo de roles y la integración de capacidades para optimizar la eficiencia y la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.
AGENDA DE LA REUNIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - Desayuno grupo de orientación. - Estandarización actividad grupal de proceso de orientación. - Socialización grupal de ejercicio de la orientación grupal. - Socialización propuesta de valor año 2026. - Cierre de reunión.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

1. Estandarización de la Intervención de Orientación Laboral

El principal objetivo de la jornada fue la construcción metodológica colaborativa para la estandarización de la orientación laboral dentro de la Ruta de Empleabilidad.

- Metodología Aplicada (Juego de Rol): El equipo de orientadoras participó en un ejercicio práctico de juego de rol (Role Play), simulando una sesión de orientación de principio a fin. Esta dinámica permitió dar continuidad de manera orgánica al ejercicio que cada profesional iba realizando, construyendo la sesión a partir de las intervenciones sucesivas de las participantes.
- Consolidación de Conocimientos: A partir de la práctica, se logró una consolidación efectiva de los conocimientos sobre los "Tres Sabores" de la orientación, asegurando la apropiación conceptual y la uniformidad en la aplicación metodológica por parte de todo el equipo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22	 BAJO ESTÁNDAR MIPG <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>
		Versión:	3	
		Fecha:	13 de septiembre de 2023	
	Acta de Reunión	Página:	Página - 2 - de 7	
		Elaborado por:	Leidy Rocio Sierra / Prof. Univ. DGC	
		Revisado por:	Gloria Inés Patiño / Prof. Univ. SAF	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

- **Construcción Conceptual:** Se generó un espacio de construcción y debate enriquecedor para definir la diferencia conceptual y práctica entre Habilidad, Competencia y Destreza. Este ejercicio fortalece el lenguaje técnico del equipo y asegura la claridad en la transmisión de estos conceptos a los oferentes, alineando la intervención de la Agencia a un marco terminológico único.

2. Socialización, Consolidación y Propuesta de Valor para la Orientación Laboral 2026

Dando continuidad al ejercicio de juego de rol, la segunda parte de la sesión se centró en la construcción participativa de la estrategia de orientación laboral para el próximo periodo.

- **Construcción Participativa:** Se desarrolló una lluvia de ideas consolidada que permitió la construcción de un ejercicio de orientación robusto, alimentado por los diversos aportes y experiencias de todas las orientadoras.
- **Foco en Intereses Ocupacionales:** La discusión grupal hizo énfasis especial en la necesidad de resaltar y profundizar la exploración de los intereses ocupacionales del oferente, como eje central de la intervención para mejorar la pertinencia y la motivación en la búsqueda de empleo.
- **Propuesta de Valor e Innovación:** El equipo generó ideas innovadoras para enriquecer el ejercicio de orientación laboral, las cuales servirán de insumo directo para la integración de una nueva y robusta propuesta de valor para el año 2026.
- **Estandarización y Normatividad:** Se subrayó la importancia de la revisión recurrente y el estudio detallado del manual operativo de la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE). Este compromiso garantiza la actualización constante de los procesos y la estandarización de los procedimientos de la Agencia Distrital de Empleo, asegurando la calidad y la coherencia del servicio ofrecido.

3. Diagnóstico Estratégico y Propuesta de Retos 2026 (Construcción Grupal)



Como cierre del ejercicio de socialización y construcción metodológica, las orientadoras realizaron una actividad grupal de diagnóstico estratégico para perfilar los desafíos futuros de la intervención:

- **Metodología:** El equipo se dividió en grupos de trabajo con la tarea de identificar y proponer soluciones a los principales desafíos de la función de orientación laboral.
- **Temas Centrales de la Socialización:** (Se mantienen los puntos 1, 2 y 3 de la solicitud anterior).

3.1. Resultados Socializados (Equipo 1)

El primer equipo socializó sus hallazgos, enfocando el diagnóstico y las propuestas en la optimización del rol del orientador y la integración tecnológica:

- **Retos Identificados (2025 - 2026):** Se señaló como desafío la necesidad de lograr una mayor Integración del Rol del orientador, que permita la diversificación de tareas y la ampliación de las posibilidades de intervención del equipo, buscando trascender la gestión operativa básica.
- **Propuestas Estratégicas 2026:** El equipo presentó dos líneas de acción principales:
 1. **Innovación Tecnológica:** Se propuso el uso e implementación de la Inteligencia Artificial (IA) como herramienta de apoyo para la optimización de perfiles y hojas de vida de los oferentes, con el fin de aumentar el asertividad y la velocidad en la intermediación.
 2. **Calidad y Herramientas:** Se planteó el diseño y uso de herramientas específicas que soporten el proceso de orientación, y la implementación de un sistema de seguimiento de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22	 BAJO ESTÁNDAR MIPG <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>
		Versión:	3	
		Fecha:	13 de septiembre de 2023	
	Acta de Reunión	Página:	Página - 3 - de 7	
		Elaborado por:	Leidy Rocio Sierra / Prof. Univ. DGC	
		Revisado por:	Gloria Inés Patiño / Prof. Univ. SAF	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

control de calidad a la intervención, garantizando la excelencia y la medición del impacto del servicio prestado.

Resultados Socializados (Equipo 2)

El segundo equipo se centró en los desafíos relacionados con la población con enfoque diferencial y las necesidades de fortalecimiento interno del equipo de orientación:

- **Reto Identificado 2025:** Se identificó como el desafío más grande del año 2025 la mitigación de barreras para la población con enfoque diferencial. Esto implica la necesidad de diseñar intervenciones más especializadas para grupos que enfrentan mayores obstáculos en el acceso al empleo.
- **Reto Estratégico 2026:** El equipo propuso como reto principal para el año 2026 la implementación de una política institucional sólida para la inclusión laboral que permita ampliar las oportunidades y mejorar la calidad de la orientación ocupacional para esta población.
- **Propuesta para el Año 2026 (Fortalecimiento Interno):** Para lograr el reto anterior y asegurar la calidad de la intervención, se presentó como propuesta prioritaria la capacitación constante y especializada al equipo de orientación en temas de inclusión, enfoque diferencial y metodologías avanzadas de intervención.

3.3. Resultados Socializados (Equipo 3)



El tercer grupo focalizó su análisis en los retos de la empleabilidad moderna, la tecnología y la necesidad de una formación constante y especializada del equipo de orientación:

- **Reto Identificado 2025:** El mayor desafío identificado fue la gestión de las brechas y el cierre de competencias entre el perfil del oferente y las exigencias del mercado laboral, dificultando la efectividad de la colocación.
- **Reto Estratégico 2026:** Se propuso como reto principal la articulación de los perfiles de los oferentes con sistemas de Inteligencia Artificial (IA) y formatos ATS (Applicant Tracking Systems) utilizados por las empresas. Además, se enfatizó en la necesidad de mantener una capacitación constante del equipo en temas emergentes de empleabilidad y tecnología.
- **Propuesta para el Año 2026 (Fortalecimiento Metodológico y Tecnológico):** El equipo presentó una propuesta dual para abordar estos desafíos:
 1. **Formación en IA:** Implementar programas de capacitación en el uso y aprovechamiento de la IA y herramientas tecnológicas clave para la optimización de la gestión del oferente.
 2. **Refuerzo Metodológico:** Desarrollar fortalezas orientadas enfocadas en los "Tres Saberes" (conocimiento, hacer y ser), con el fin de estandarizar la intervención y asegurar que el equipo esté completamente alineado en los fundamentos conceptuales de la orientación laboral.

Resultados Socializados (Equipo 4)

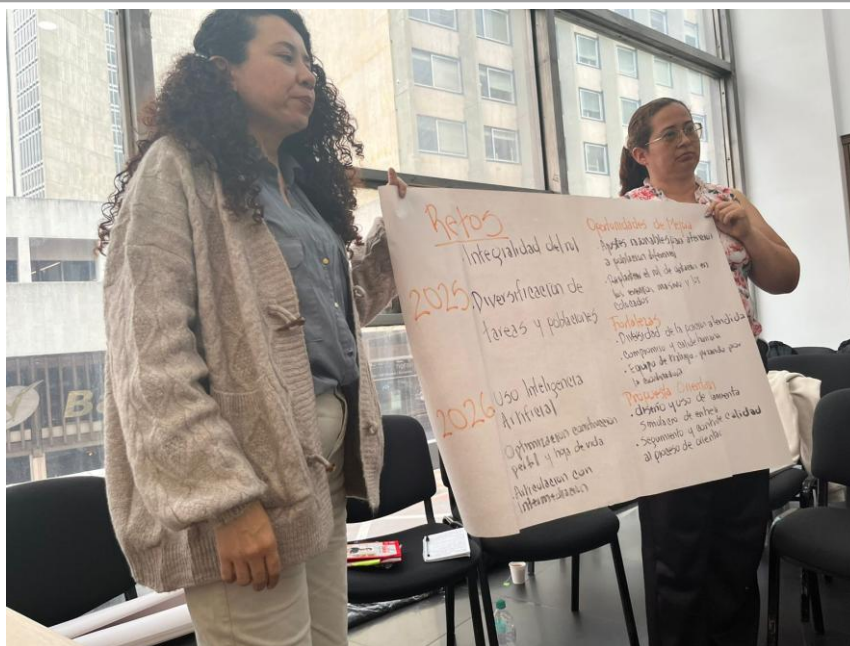
El cuarto y último grupo concentró su análisis en la gestión masiva de la orientación, la calidad de la intervención y la necesidad de una articulación externa más efectiva:


- **Reto Identificado 2025:** El desafío más significativo fue lograr la calidad en los cargues masivos de orientaciones, y la efectiva implementación de la orientación socio ocupacional dentro de los procesos de alta demanda, asegurando que la cantidad no comprometa la profundidad de la intervención.
- **Reto Estratégico 2026:** El equipo propuso como reto principal la articulación interinstitucional con entidades clave para lograr una mitigación de barreras estructurales para el oferente, y la necesidad

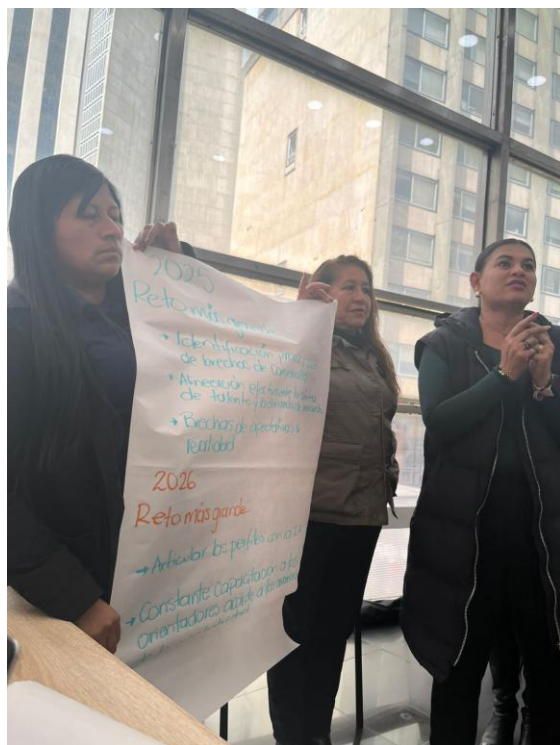
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	3	
		Fecha:	13 de septiembre de 2023	
	Acta de Reunión	Página:	Página - 4 - de 7	
		Elaborado por:	Leidy Rocio Sierra / Prof. Univ. DGC	
		Revisado por:	Gloria Inés Patiño / Prof. Univ. SAF	
		Aprobado por:		

de consolidar enfoques específicos y diferenciales dentro del proceso de orientación para responder a las diversas tipologías de población.

- Oportunidad de Mejora 2026: Se identificó como principal oportunidad trabajar en la realización de capacitaciones de alta calidad para el equipo, lo que permitirá continuar el posicionamiento estratégico de la Agencia en términos de inclusión y promoción del empleo digno en el Distrito.




 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22
		Versión:	3
		Fecha:	13 de septiembre de 2023
	Acta de Reunión	Página:	Página - 5 - de 7
		Elaborado por:	Leidy Rocio Sierra / Prof. Univ. DGC
		Revisado por:	Gloria Inés Patiño / Prof. Univ. SAF
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa



Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22
		Versión:	3
		Fecha:	13 de septiembre de 2023
	Acta de Reunión	Página:	Página - 6 - de 7
		Elaborado por:	Leidy Rocio Sierra / Prof. Univ. DGC
		Revisado por:	Gloria Inés Patiño / Prof. Univ. SAF
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa





BAJO ESTÁNDAR MIPG
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN



COMPROMISOS DE LA REUNIÓN		
COMPROMISOS	RESPONSABLE	FECHA CUMPLIMIENTO
Reunión grupo de orientadoras para estandarizar las diferencias de habilidad, competencia y destreza con la finalidad de consolidarlo dentro del ejercicio de la ruta de empleabilidad.	Grupo orientadoras 2026	9-13 de febrero 2026

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	3	
	Fecha:	13 de septiembre de 2023		
	Acta de Reunión	Página:	Página - 7 - de 7	
		Elaborado por:	Leidy Rocio Sierra / Prof. Univ. DGC	
		Revisado por:	Gloria Inés Patiño / Prof. Univ. SAF	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

Enviar a las orientadoras los requisitos de orientación laboral, gestión empresarial e intermediación. NTC 6175	Fabian Bueno	31 de diciembre
Cronograma de capacitación para los líderes de los procesos para el año 2026	Naidu Sastoque, Johanna Lugo, Leonardo Cruz	9-13 de febrero 2026
Creación de directorio distrital para la activación de rutas y atención a población diferencial	Naidu Sastoque	2-6 de febrero 2026.
Mesa técnica de VRD, nueva estructuración de perfil y ejercicio de orientación.	Johanna Lugo	2-6 de febrero 2026.

Ludy Marcela Suárez Ortiz

Realizó

Nombre: Ludy Marcela Suárez Ortiz

Cargo: Orientadora grupo 4.

Fabian Leonardo Bueno Ortiz

Revisó y aprobó

Nombre: Fabian Leonardo Bueno Ortiz

Cargo: Líder Agencia Distrital de Empleo