

 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 6	
		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: Modera: Fabian Leonardo Bueno Apoyo: Ludy Suarez Leonardo Cruz y grupo de intermediación laboral	

OBJETIVO DE LA REUNIÓN
<p>Objetivo General: Gestionar la estrategia de fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación de empleo para La Agencia Distrital de empleo, participando en la formulación, estructuración, metodológica y definición operativa de estos, según lo dispuesto por la Subdirección de Empleo y Formación.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compartir los lineamientos estratégicos y fomentar la consolidación y cohesión del equipo de intermediación 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 en la ADE. - Diseñar y presentar una Estrategia Integral de Intermediación Laboral Inclusiva para el año 2026, la cual debe incluir la identificación de nichos de mercado y un plan de acción detallado para la colocación de los grupos prioritarios (LGBTI, mayores de 50, mujeres y personas con discapacidad).
AGENDA DE LA REUNIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - Socialización de rol de intermediación. - Socialización de estrategia de base de intermediación, de la mega feria para los profesionales. - Estandarización actividad grupal de proceso de intermediación. - Socialización grupal de ejercicio de intermediación grupal. - Socialización propuesta de valor año 2026. - Cierre de reunión.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22	 <small>BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>
		Versión:	3	
	Acta de Reunión	Fecha:	13 de septiembre de 2023	
		Página:	Página - 2 - de 6	
		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	

La sesión inició con una intervención de Fabian Bueno, sobre el propósito y el impacto estratégico del rol de la intermediación laboral en la ruta de empleabilidad. Se hizo hincapié en la responsabilidad del equipo como agentes de cambio y articuladores entre la demanda empresarial y la oferta de talento.

4.2. Puntos Clave para la Intermediación Efectiva, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- La importancia del Diagnóstico de Brechas del candidato.
- La necesidad de una Comunicación Activa y continua con las empresas.
- La aplicación de un enfoque de Ajuste Razonable en la gestión de vacantes.

Se abrió un espacio participativo donde cada intermediador presentó casos de éxito y desafíos recientes. Esta sesión de intercambio de conocimiento colectivo permitió al equipo unificar criterios y recopilar una base de mejores prácticas que servirán como insumo fundamental para la estandarización del proceso.

Ejercicio de socialización grupal por grupo de intermediación enfocados en cada uno los grupos focalizados de poblaciones.

1. Estrategia para la Población con Discapacidad (PCD)


La reunión definió una Estrategia Integral de Intermediación Inclusiva para la Población con Discapacidad (PCD), enfocada en la adecuación del portafolio y el fortalecimiento de alianzas. Se acordó la implementación del Análisis de Puestos en vacantes recurrentes para facilitar ajustes razonables y una segmentación prioritaria del portafolio de empresas inclusivas. Adicionalmente, se priorizará la alineación estratégica con referentes poblacionales y organizaciones expertas para el flujo de candidatos validados. Finalmente, para generar demanda, se desarrollará un programa de Reconocimiento y Distinción a las empresas aliadas que demuestren un compromiso verificable con la contratación de PCD y la implementación de prácticas ejemplares de inclusión.


2. Estrategia para la Población Mayor de 50 Años

En lo referente a la Población Mayor de 50 Años, la estrategia se centrará en el reposicionamiento de su experiencia y la maximización de incentivos. Se priorizará la identificación de nichos laborales estratégicos, donde la estabilidad y experiencia de esta población sean un valor agregado. Para asegurar el compromiso empresarial, se implementará un programa de fidelización con gestión prioritaria para las empresas que mantengan altas tasas de contratación senior. Un pilar fundamental será la capacitación a la medida, enfocada en la actualización de competencias digitales y el fortalecimiento del marketing personal de los candidatos, complementado con una campaña activa de socialización de los beneficios tributarios asociados a la contratación de este grupo poblacional.

3. Estrategia para la Comunidad LGBTI

Se definió una estrategia integral para la Comunidad LGBTI que se articula en torno a la caracterización sensible de los candidatos y la construcción de un portafolio de aliados estratégicos y empresas comprometidas con políticas D&I. Para incrementar la visibilidad y las oportunidades, se realizarán Ferias Poblacionales exclusivas dirigidas a este grupo y se implementará una fuerte línea de capacitación en política pública y derechos humanos, tanto para el equipo como para el sector empresarial. Finalmente, se acordó consolidar la divulgación de casos de éxito y la Caja de Herramientas PEI (Proceso de Empleabilidad Inclusiva) como elementos clave para inspirar y replicar buenas prácticas de colocación.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22
		Versión:	3
	Acta de Reunión	Fecha:	13 de septiembre de 2023
		Página:	Página - 3 - de 6
		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

4. Estrategia para la Intermediación de Mujeres

La estrategia para impulsar la colocación de Mujeres se centrará en la eliminación de las barreras de género y la promoción activa de la equidad. Esto se logrará a través de la formalización de convenios con entidades clave que promuevan el trabajo femenino en áreas tradicionalmente no masculinas, como STEM e industria. Se implementarán programas de fortalecimiento en el área de comunicaciones (negociación y asertividad) para potenciar la competitividad de las candidatas. Finalmente, se consolidará una red de apoyo institucional, trabajando en articulación con entidades que se centran en el trabajo con mujeres, y se utilizará la socialización de casos de éxito de mujeres referentes para inspirar y validar su inserción en todos los sectores económico

2. Socialización de propuesta de valor 2026.

Grupo 1:

Se procedió a la socialización de resultados por grupos, donde el Grupo 1 presentó el balance del Reto 2025, destacando el cumplimiento positivo en la organización de eventos en simultáneo, ferias masivas y la generación de informes poblacionales. Para el Reto 2026, el Grupo 1 propuso concentrar los esfuerzos en el fortalecimiento de las bases de datos existentes, buscando su depuración y segmentación, y en la exploración activa de nuevas fuentes de reclutamiento para diversificar el origen del talento y mejorar la efectividad de la intermediación en el próximo ciclo operativo.

Grupo 2:



Los principales desafíos señalados fueron la debilidad en la divulgación de piezas y convocatorias (afectando la convocatoria a eventos), las bajas tasas de asistencia a ferias y la crítica situación de bases de datos desactualizadas. En respuesta a estos desafíos, el equipo propuso dos líneas de acción clave para el Reto 2026: la priorización de la migración de datos de la plataforma "Bogotá Trabaja" para consolidar la información, y una mejora fundamental en el reconocimiento de la actitud de servicio hacia los ciudadanos, buscando un impacto positivo y perceptible en la calidad de la atención.

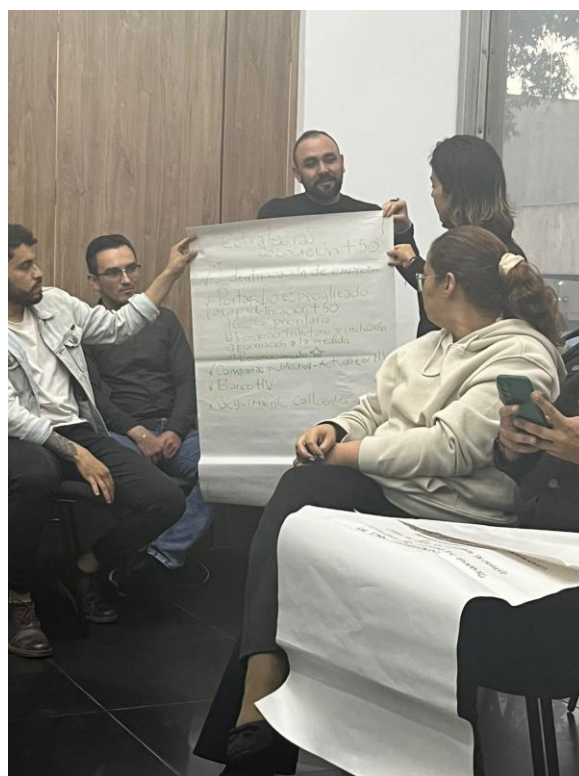
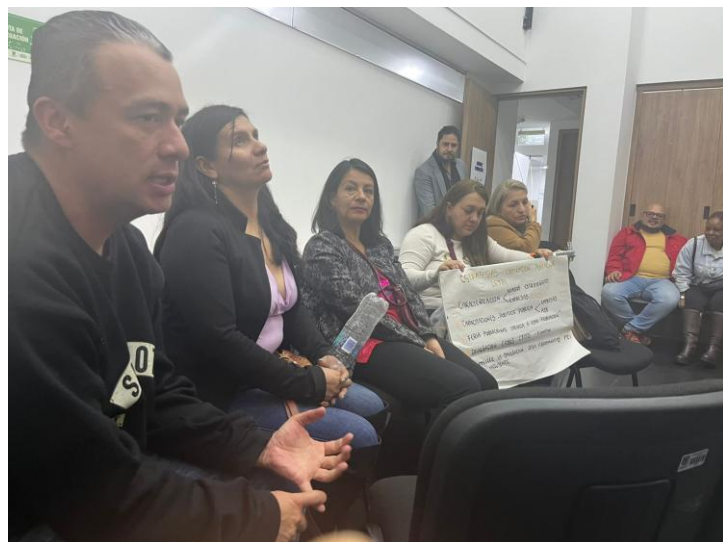
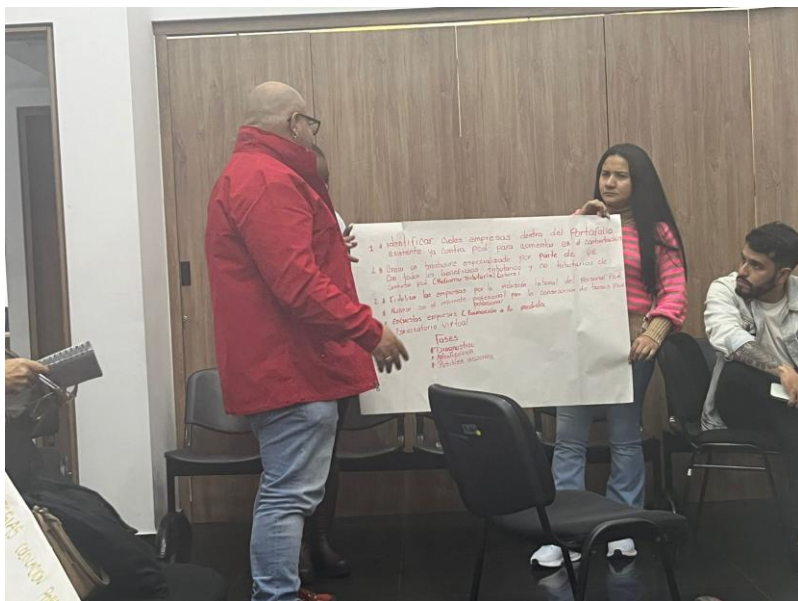
Grupo 3:

El balance del Reto 2025 evidenció que, si bien se logró mantener una alta frecuencia de eventos y se utilizaron diversas herramientas para la gestión masiva y el reclutamiento, es imperativo mejorar la calidad de la convocatoria. En este sentido, la propuesta estratégica para el Reto 2026 se enfocará en dos pilares clave: primero, desarrollar una mayor fortaleza en las fuentes de reclutamiento efectivo que permitan convocar a candidatos de forma más precisa y dirigida, y segundo, fortalecer la comunicación y la articulación con el área de Comunicaciones para asegurar que la divulgación de las ofertas, eventos y convocatorias sea más estratégica, impactante y oportuna.


Grupo 4:


Reto 2025 destacó el uso eficiente de las herramientas para el apoyo del reclutamiento como un factor de éxito. Proyectando el Reto 2026, el grupo propuso una estrategia dual y de alto impacto: la integración y migración total de datos a la plataforma "Bogotá Trabaja" para consolidar la información y mejorar la gestión del talento, con el objetivo primordial de optimizar la colocación laboral para el año 2026. Finalmente, el grupo identificó las fortalezas clave del equipo en su adaptabilidad a los cambios, la sólida capacidad de trabajo en equipo y la comprobada efectividad en el trabajo bajo presión.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F22	 <p>BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p>
		Versión:	3	
	Fecha:	13 de septiembre de 2023		
	Acta de Reunión	Página:	Página - 4 - de 6	
		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.

 <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 6
		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



 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 - 6 - de 6	
		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		

COMPROMISOS DE LA REUNIÓN		
COMPROMISOS	RESPONSABLE	FECHA CUMPLIMIENTO
Plan de choque para la aplicabilidad de Bogotá trabaja, sin que esto genere afectación en el cumplimiento de indicadores.	Leonardo Cruz / Pedro Rivas.	01/03/2026.
Generar articulación con los referentes territoriales para la difusión de ferias y eventos para el fortalecimiento del rol de intermediación.	Pedro Rivas	03/02/2026

Ludy Marcela Suárez Ortiz

Fabian Leonardo Bueno Ortiz

Realizó
Nombre: Ludy Marcela Suárez Ortiz
Cargo: Orientadora grupo 4.

Revisó y aprobó
Nombre: Fabian Leonardo Bueno Ortiz
Cargo: Líder Agencia Distrital de Empleo