

Confirmación de postulación en Reconocimiento Acciones que conectan 2026 -SPE

1 mensaje

Naidu Liney Sastoque Espitia <nsastoque@desarrolloeconomico.gov.co>

26 de junio de 2026 a las 7:26 p.m.

Para: Fabian Leonardo Bueno Ortiz <fbueno@desarrolloeconomico.gov.co>

CC: Deisy Yohana Baez Vargas <dbaez@desarrolloeconomico.gov.co>, Luis Hernando Forero Puerto

<lhforero@desarrolloeconomico.gov.co>, Leydi Johana Gonzalez Urrego <ljgonzalez@desarrolloeconomico.gov.co>, Andrea Viviana

Cantor Espitia <acantor@desarrolloeconomico.gov.co>

Buenas tardes Fabian, un saludo.

Dando alcance a lo solicitado, nos permitimos confirmar que tras el trabajo mancomunado de los profesionales en copia, se adelantó la presentación al *"Reconocimiento Acciones que conectan 2026" del Servicio Público de Empleo*.

- Categoría a la que aplica: Enfoque inclusivo y cierre de brechas
 - Título de la buena práctica: "Bogotá Inclusiva: Estrategia territorial de intermediación laboral para la articulación efectiva del talento y las competencias de las personas con discapacidad"
- Una iniciativa de la Agencia Distrital de Empleo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

A continuación las evidencias respecto a lo diligenciado:



Servicio Público de Empleo

RECONOCIMIENTO ACCIONES QUE CONECTAN 2026

nsastoque@desarrolloeconomico.gov.co [Cambiar cuenta](#)



Se registrarán el nombre, la foto y el correo electrónico asociados con tu Cuenta de Google cuando subas archivos y envíes este formulario

Los archivos que se suban se compartirán fuera de la organización a la que pertenecen.

* Indica que la pregunta es obligatoria

IDENTIFICACIÓN DEL PRESTADOR Selecciones de la lista desplegable el nombre tal como está en la autorización como prestador del SPE

NOMBRE DEL PRESTADOR *

BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL

Nombre y cargo del líder de la postulación *

FABIAN LEONARDO BUENO ORTIZ - REFERENT

Correo electrónico: *

fbueno@desarrolloeconomico.gov.co

Teléfono: *

3152078554

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

El formulario se creó en UAE Servicio Público de Empleo. - [Comunicarse con el propietario del formulario](#)

¿El formulario parece sospechoso? [Informe](#)

Google Formularios



Servicio Público de Empleo

RECONOCIMIENTO ACCIONES QUE CONECTAN 2026

nsastoque@desarrolloeconomico.gov.co [Cambiar cuenta](#)



Se registrarán el nombre, la foto y el correo electrónico asociados con tu Cuenta de Google cuando subas archivos y envíes este formulario

Los archivos que se suban se compartirán fuera de la organización a la que pertenecen.

* Indica que la pregunta es obligatoria

CATEGORÍAS

Las siguientes categorías permiten evaluar dónde se ajusta mejor cada intervención y contribuyen a destacar las características únicas de sus enfoques. A continuación, se enuncian las categorías:

Seleccione la categoría a la aplica. *

Enfoque inclusivo y cierre de brechas



[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

El formulario se creó en UAE Servicio Público de Empleo. - [Comunicarse con el propietario del formulario](#)

¿El formulario parece sospechoso? [Informe](#)

Google Formularios



Servicio Público de Empleo

RECONOCIMIENTO ACCIONES QUE CONECTAN 2026

nsastoque@desarrolloeconomico.gov.co
[Cambiar cuenta](#)

 Se guardó el borrador

Se registrarán el nombre, la foto y el correo electrónico asociados con tu Cuenta de Google cuando subas archivos y envíes este formulario

Los archivos que se suban se compartirán fuera de la organización a la que pertenecen.

* Indica que la pregunta es obligatoria

CARACTERÍSTICAS DE LA BUENA PRÁCTICA

Por favor conteste a todas las preguntas.

¿Diligenció el formulario de categorización de la Unidad del SPE, para determinar su nivel de especialización (estándar, avanzado o experto)? *

☒ Sí

☐ No

Título de la Buena Práctica: *(Debe ser corto y descriptivo)* *

Bogotá Inclusiva: Estrategia territorial de inter

Indique la cobertura territorial de la Buena Práctica: *

Departamental ▼

El Problema inicial (Contexto): ¿Cuál era la situación, deficiencia o desafío específico que los motivó a crear esta práctica? *

En Bogotá, la población con discapacidad enfrenta brechas sistémicas que limitan su acceso al mercado laboral formal. En Colombia, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad se sitúa en el 17% (DANE, 2023), mientras que en Bogotá, aunque se ha logrado un avance superior con una tasa de ocupación del 30% (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, 2025), persisten brechas significativas frente a la población sin discapacidad. Esta disparidad no es casual, sino el resultado de tres barreras interconectadas que históricamente han excluido a este grupo:

Barreras Actitudinales: Persiste un modelo de reclutamiento basado en la "caridad" o el cumplimiento forzado de cuotas, lo que invisibiliza el talento e idoneidad profesional. Las áreas de Talento Humano carecen de herramientas para evaluar capacidades diversas, priorizando perfiles estandarizados.

Barreras Estructurales y de Accesibilidad: Los procesos de intermediación convencionales no fueron diseñados bajo principios de accesibilidad universal. La imposibilidad de realizar registros autónomos en plataformas digitales y la falta de espacios físicos adaptados convierten la búsqueda de empleo en un obstáculo infranqueable.

Ausencia de Ajustes Razonables: Existe un desconocimiento técnico sobre cómo implementar ajustes razonables en los puestos de trabajo. Esta brecha de conocimiento perpetúa la segregación ocupacional y el subempleo.

Este escenario configuraba un círculo vicioso: las empresas perdían talento calificado y los buscadores de empleo se alejaban de los canales formales. A esta problemática estructural se sumaba un desafío operativo y geográfico crítico. Anteriormente, la oferta laboral estaba dispersa y los servicios fragmentados; los buscadores debían navegar múltiples trámites (registro en plataformas como SISE/ARCGIS, perfilamiento y entrevistas) sin una ruta unificada. Además, la población en localidades periféricas como Ciudad Bolívar enfrentaba barreras de movilidad física y económica adicionales al intentar trasladarse a centros de empleo tradicionales.

La práctica nace, por tanto, como una reingeniería del modelo de atención. Ante la urgencia de eliminar estas barreras, la Agencia Distrital de Empleo (ADE) transformó su rol de "gestores de vacantes" a "gestores de talento inclusivo". Se diseñó una estrategia integral e itinerante que llevó servicios de registro accesible, formación en Ley 1618 de 2013, talleres de hoja de vida y oportunidades laborales directamente al territorio, convirtiendo la diversidad en un activo de competitividad para el ecosistema empresarial de Bogotá.

Objetivo de la práctica: ¿Qué buscaban lograr puntualmente y qué metas se plantearon con la práctica? *

Implementar una estrategia de intermediación laboral efectiva, inclusiva y bajo los enfoques de trabajo digno y decente como de mitigación de barreras, que articule el talento diverso de las personas con discapacidad en Bogotá con las necesidades del sector empresarial, propendiendo mediante el rol de los gestores de talento inclusivo por fortalecimiento en habilidades blandas y capacitación por competencias.

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

El formulario se creó en UAE Servicio Público de Empleo. - [Comunicarse con el propietario del formulario](#)

¿El formulario parece sospechoso? [Informe](#)

Google Formularios



Servicio Público de Empleo

RECONOCIMIENTO ACCIONES QUE CONECTAN 2026

masatoque@desarrolloeconomico.gov.co

[Cambiar cuenta](#)

Se guardó el borrador

Se registrarán el nombre, la foto y el correo electrónico asociados con tu Cuenta de Google cuando subas archivos y envíes este formulario.

Los archivos que se suben se compartirán fuera de la organización a la que pertenecen.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Innovadora

- La innovación puede manifestarse en el diseño del proceso, en la tecnología utilizada o en la metodología de implementación. Una práctica innovadora responde a necesidades emergentes y abre nuevas posibilidades de mejora.

¿Qué tiene de nuevo, diferente y/o Innovadora esta práctica frente a cómo atendían la situación y/o problemática antes, o frente a lo que hacen otros prestadores? (Por ejemplo: Implementó mejoras tecnológicas, rediseño de un proceso, atención diferencial, etc.)

Esta práctica se diferencia de los modelos tradicionales de intermediación al pasar de una gestión pasiva de vacantes a una estrategia activa y técnica de talento y competencias de las personas con discapacidad. La innovación radica en la eliminación de barreras mediante cinco ejes estratégicos:

Segmentación técnica de la oferta: Se implementó una metodología de acompañamiento previo a las empresas, que incluye sensibilización y revisión de perfiles de cargo, asegurando que los requerimientos funcionales sean congruentes con el talento y las competencias de las personas con discapacidad.

Alianzas estratégicas: Se adelantó articulación con la Alcaldía de Ciudad Bolívar, así mismo, se invitó a la Agencia Pública de Empleo del SENA, ampliando las oportunidades de difusión y acceso a empleos.

Diseño de entornos accesibles: A diferencia de las ferias convencionales, esta práctica asegura el reconocimiento del territorio para garantizar espacios físicos adaptados, implementando aefelético inclusivo, formatos de lectura fácil, alto contraste y acompañamiento permanente de intérpretes en Lengua de Señas Colombiana (LSC).

Proceso de reclutamiento basado en idoneidad: El proceso integra tres componentes de alta innovación:

a. **Perfileamiento con análisis de datos:** A diferencia de los filtros estandarizados, se realizó un mapeo preciso del talento y las competencias de las personas con discapacidad a partir de la recolección de datos en terreno, lo que permite una mejor precisión en el emparejamiento laboral.

b. **Convocatoria con accesibilidad universal:** Se eliminaron las barreras de lenguaje y formato en la divulgación, utilizando múltiples canales (digitales, voz e voz, alianzas institucionales) para garantizar que la información sea accesible para todos los tipos de discapacidad.

c. **Portafolio de competencias con ajustes razonables:** A diferencia de otros prestadores o empresas del mercado que han comenzado a reestructurar sus procesos obligados de forma reactiva por las recientes discusiones de reformas laborales, la Agencia Distrital de Empleo se destaca por su madurez institucional y proactividad histórica. La Agencia Distrital de Empleo ha liderado procesos de inclusión laboral bajo un enfoque de construcción y ajuste permanente mucho antes de las coyunturas legislativas actuales. Su estrategia no responde a un cumplimiento punitivo o normativo de última hora, sino a la lectura del mercado: conectar la demanda real de las empresas con el talento diverso disponible, dignificando la intermediación laboral.

d. **Proceso de intermediación especializado:** Los intermediadores laborales actúan como especialistas en inclusión, comunicando a las áreas de Talento o Recursos Humanos no solo la vacante, y los candidatos, sino el potencial del candidato/a, asegurando que el empleador comprenda y valore las competencias de las personas con discapacidad.

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

El formulario es propiedad de UES Servicio Público de Empleo. - [Comunicarse con el propietario del formulario](#)

¿El formulario parece sospechoso? [Informe](#)

Google Formularios



RECONOCIMIENTO ACCIONES QUE CONECTAN 2026

nasatoque@desarrolloeconomico.gov.co

[Cambiar cuenta](#)

Se guardó el borrador

Se registrarán el nombre, la foto y el correo electrónico asociados con tu Cuenta de Google cuando subas archivos y envíes este formulario

Los archivos que se suben se compartirán fuera de la organización a la que pertenecen.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Demostrable

- La práctica debe estar respaldada por evidencia concreta de su éxito. Esto incluye indicadores cuantitativos y cualitativos que muestren su efectividad y sostenibilidad, como resultados medibles, testimonios de beneficiarios, o estudios comparativos que validen su impacto.

Describe cómo la buena práctica generó una mejora frente a la situación inicial. Presente el "antes y después", la evidencia que lo respalda y hasta tres indicadores numéricos o porcentuales que demuestren el impacto alcanzado. (Ejemplo: Reducción de tiempos en un X%, aumento de colocaciones en X, Número de personas beneficiadas). ¿Qué evidencias concretas respaldan el éxito de su práctica?

Trajectoria Institucional y Modelo de Atención

La Agencia Distrital de Empleo (ADE) ha consolidado su trayectoria mediante la especialización operativa y la vocación inclusiva, transformando el reclutamiento tradicional en un modelo de atención poblacional que responde de manera directa a las barreras estructurales del mercado laboral.

a. Evolución hacia la Especialización Poblacional:

Desde que la inclusión laboral se definió como una prioridad estratégica, la Agencia ha liderado una transición fundamental hacia un enfoque de atención poblacional especializada. Este cambio de paradigma nos permitió pasar de ser intermediarios de vacantes a convertirnos en gestores de talento, con una capacidad técnica diferenciada para comprender y remover las barreras específicas que enfrentan diversos grupos, particularmente las personas con discapacidad.

b. El Modelo de Atención ADE

Nuestro modelo de atención se ha convertido en el sello distintivo de nuestra gestión, integrando componentes que garantizan la equidad: Rutas de atención sin barreras: Hemos diseñado procesos donde el registro, la orientación, la gestión e intermediación no son simples trámites, sino experiencias adaptadas a las necesidades del ciudadano, asegurando que ningún perfil se desarte por falta de accesibilidad.

Capacidad Operativa Escalable: La gestión de ferias de empleo, como la ejecutada en la UPI Perdomo, demuestra la robustez de nuestro modelo, capaz de atender, formar y perfilar integralmente a 210 ciudadanos en una sola jornada, un estándar de eficiencia que hoy aplicamos en diferentes eventos desde nuestras jornadas, ferias poblacionales, ferias a la medida, Megaferias de empleo entre otras.

Gestión Resed en Viridencio: Nuestra trayectoria nos permite basar cada proceso en datos reales. La capacidad de movilizar a 210 personas, de las cuales el 90% se encontraban en condición de cesantes, es prueba de una intervención altamente pertinente y necesaria para el tejido social de la ciudad.

Sensibilización y Rediseño de Perfiles: A través de la Intermediación de la ADE, empresas de servicios generales como Clean House SAS o de manufactura como Moderno SAS (Briass) y Loggasa modificaron sus perfiles de vacantes para enfocarse en habilidades y competencias reales, eliminando barreras de contratación sesgadas e implementando la Ley 1618 de 2013 por convicción operativa.

[Antes](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

El formulario se creó en UPE Servicio Público de Empleo. - [Comunicarse con el propietario del formulario](#)

¿El formulario parece sospechoso? [Informe](#)

Google Formularios

RECONOCIMIENTO ACCIONES QUE CONECTAN 2026

nasatoque@desarrolloeconomico.gov.co

[Cambiar cuenta](#)

Se guardó el borrador

Se registrarán el nombre, la foto y el correo electrónico asociados con tu Cuenta de Google cuando subas archivos y envíes este formulario

Los archivos que se suben se compartirán fuera de la organización a la que pertenecen.

* Índices que la pregunta es obligatoria

Replicable

- Una buena práctica debe poder ser adaptada y aplicada en otros contextos, garantizando que sus resultados positivos no se limiten a un entorno específico. La replicabilidad incluye la facilidad para transferir conocimientos, procesos y herramientas a otros actores o regiones con ajustes mínimos.

¿Su práctica se ha replicado y socializado en otros contextos del ecosistema laboral? De ser así describa cómo lo hizo.

Traectoria Institucional y Modelo de Atención

La Agencia Distrital de Empleo (ADE) ha consolidado su trayectoria mediante la especialización operativa y la vocación inclusiva, transformando el reclutamiento tradicional en un modelo de atención poblacional que responde de manera directa a las barreras estructurales del mercado laboral.

a. Evolución hasta la Especialización Poblacional:

Desde que la Inclusión laboral se definió como una prioridad estratégica, la Agencia ha liderado una transición fundamental hacia un enfoque de atención poblacional especializado. Este cambio de paradigma nos permitió pasar de ser intermediarios de vacantes a convertirnos en gestores de talento, con una capacidad técnica diferenciada para comprender y remover las barreras específicas que enfrentan diversos grupos, particularmente las personas con discapacidad.

b. El Modelo de Atención ADE

Nuestro modelo de atención se ha convertido en el sello distintivo de nuestra gestión, integrando componentes que garantizan la equidad:

Rutas de atención sin barreras: Hemos diseñado procesos donde el registro, la orientación, la gestión e intermediación no son simples trámites, sino experiencias adaptadas a las necesidades del ciudadano, asegurando que ningún perfil se descaee por falta de accesibilidad.

Capacidad Operativa Escalable: La gestión de ferias de empleo, como la ejecutada en la UPI Páramo, demuestra la robustez de nuestro modelo, capaz de atender, formar y perfilar integralmente a 218 ciudadanos en una sola jornada, un estándar de eficiencia que hoy aplicamos en diferentes eventos desde nuestras Jornadas, ferias poblacionales, ferias a la medida, Megaferias de empleo entre otras.

Gestión Basada en Evidencia: Nuestra trayectoria nos permite basar cada proceso en datos reales. La capacidad de movilizar a 218 personas, de las cuales el 90% se encuentran en condición de vacantes, es prueba de una intervención altamente pertinente y necesaria para el tejido social de la ciudad.

Sensibilización y Rediseño de Perfiles: A través de la intermediación de la ADE, empresas de servicios generales como Clean House SAS o de manufactura como Moderno SAS (Brisas) y Logosca modificaron sus perfiles de vacantes para enfocarse en habilidades y competencias reales, eliminando barreras de contratación sesgadas e implementando la Ley 1618 de 2013 por convicción operativa.

c. Cultura de Inclusión Sostenible

Al convertir la atención inclusiva en nuestra forma habitual de operar, hemos logrado que el ecosistema laboral de Bogotá reconozca a la ADE como el referente técnico para la vinculación efectiva de talento diverso. Esta trayectoria asegura que nuestras prácticas no solo sea un éxito en el contexto actual, sino que posea la madurez institucional necesaria para replicarse y adaptarse, garantizando siempre la dignidad y la equidad en cada proceso de inserción laboral.

Replicar cómo podría replicarse esta buena práctica en otro gestor del SPE, señalando tres pasos clave y los recursos mínimos necesarios para garantizar su implementación.

Para replicar el modelo de atención inclusiva de la Agencia Distrital de Empleo (ADE) en otro gestor del Servicio Público de Empleo (SPE), es necesario trasladar no solo el evento (la feria), sino la metodología operativa y el enfoque de atención.

A continuación, se describen tres pasos clave y los recursos necesarios para asegurar su éxito:

Mapeo y Articulación Territorial (Fase de Planeación): El primer paso es realizar un diagnóstico del territorio para identificar aliados clave (alcaldías locales, fundaciones, organizaciones de personas con discapacidad, SENA). La replicación no debe hacerse de forma aislada; se requiere una "alianza" que permita, mediante reuniones y comunicación formal, coordinar la oferta y la demanda laboral antes del evento, asegurando que las vacantes ofertadas sean reales y accesibles.

Implementación del Modelo de "Atención Integral Unificada" (Fase Operativa): Adoptar la metodología de atención que la ADE ha estandarizado, donde en un mismo espacio y día se realizan La Ruta de Empleabilidad: Registro (con apoyo de controlera para asegurar el ingreso en plataforma), Orientación y Formación (talleres en ajustes y competencias blandas) y Gestión e Intermediación Directa (atención, remisión, entrevistas inmediatas con empleadores). Este paso reduce las barreras de acceso. Teniendo en cuenta el Talento



Servicio Público de Empleo

RECONOCIMIENTO ACCIONES QUE CONECTAN 2026

nsastoque@desarrolloeconomico.gov.co

[Cambiar cuenta](#)

 Se guardó el borrador

Se registrarán el nombre, la foto y el correo electrónico asociados con tu Cuenta de Google cuando subas archivos y envíes este formulario

Los archivos que se suban se compartirán fuera de la organización a la que pertenecen.

* Indica que la pregunta es obligatoria

EVIDENCIAS

Enlace a Video (Opcional pero recomendado): Un video de máximo 3 minutos donde el equipo explique la buena práctica. El enlace debe dirigir al video y no debe ser de acceso restringido con el fin de facilitar su visualización por los evaluadores.

Soporte Documental: Un (1) único archivo en PDF (Máx. 10 páginas) que contenga evidencias como fotografías, gráficas de indicadores, pantallazos de plataformas o testimonios firmados, documentos, material informativo, publicaciones en redes o página web, entre otros.

Enlace a Video: coloque el enlace donde está alojado su video

<https://www.instagram.com/reel/DYABSAoOpQi/?igsh=MXV6bTEzcmFhYmhwOA==>

Soporte documental: Adjunte el Documento en PDF. *

Nota: Por favor nombrar el archivo de evidencia de la siguiente manera: Nombre del Prestador_Acción_2026

Sube 1 archivo compatible. El tamaño máximo es de 10 MB.

 _Bogotá Inclusiv... 

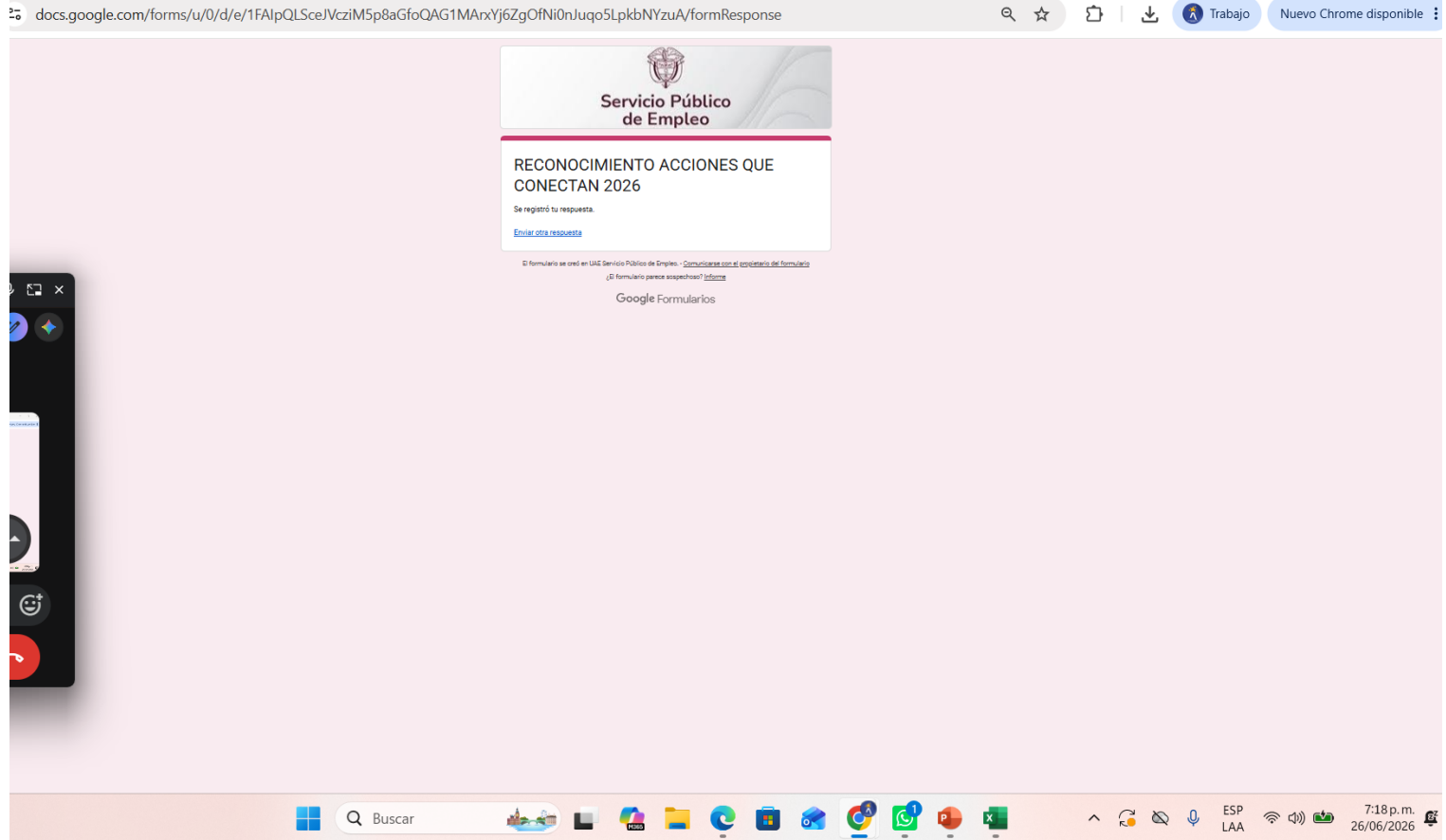
[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

El formulario se creó en UAE Servicio Público de Empleo. - [Comunicarse con el propietario del formulario](#)



Gentilmente;



SECRETARÍA DE
**DESARROLLO
ECONÓMICO**

Naidú Liney Sastoque Espitia

Contratista - Agencia Distrital de Empleo

Subdirección de Empleo y Formación

Secretaría de Desarrollo Económico

Tel: (601) 369 3777 Ext: 177

