

Bogotá, D.C.,



2025EE0012091

Doctora
LIZ YADIRA MONROY DELGADO
Subsecretaria
Comisión Tercera del Plan de Desarrollo
comision_tercera@concejodebogota.gov.co
Calle 36 No. 28 A- 41
Concejo de Bogotá
Ciudad.

CONCEJO DE BOGOTA 01-08-2025 11:21:39

2025ER21453 O 1 Fol:1 Anex:0

ORIGEN: SECRETARIA DISTRITAL DESARROLLO ECONOMICO/MARIA DEL

DESTINO: COMISION 3ª PERM. DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO/MO

ASUNTO: RESPUESTA PROP. 934 DE 2025

OBS: RECIBIDA 31-07-2025

Asunto: Respuesta a la Proposición 934 de 2025.

Tema: Evaluación de la Estrategia Ruta Bogotá Trabaja: pertinencia formativa, inserción laboral y sostenibilidad institucional.

Radicado Concejo: 2025EE13766. **Radicado SDDE:** 2025ER0012999.

Respetada Doctora,

De manera atenta y de conformidad con el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y el Decreto Distrital 437 de 2016, que establecen que la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico "...*tiene por objeto orientar y liderar la formulación de políticas de Desarrollo Económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital*", me permito dar respuesta a la proposición del asunto, en el marco de nuestras competencias:

1. ¿Qué hoja de ruta institucional se ha adoptado para implementar las recomendaciones formuladas en el informe de evaluación entregado en febrero de 2024?

R/ Sea lo primero señalar que la Evaluación Ejecutiva de la Ruta Bogotá Trabaja fue desarrollada por el Centro Nacional de Consultoría – CNC-, luego de surtirse un proceso de concurso de méritos en donde se eligió como contratista a esta firma. Dentro de los principales objetivos que tuvo esta evaluación se destacan:

- Analizar la eficacia de la plataforma para la empleabilidad de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE).
- Realizar un análisis costo-beneficio de los modelos de operación y pago de los diferentes programas de la Ruta de Empleo.
- Analizar la interoperabilidad de los programas de formación para el trabajo y los programas de generación de empleo de la SDDE.
- Brindar a la SDDE recomendaciones sobre la interoperabilidad de los programas de Bogotá Trabaja frente al cumplimiento de las metas de colocación de personas en empleos formales en la ciudad.

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

GD-P3-F19



Como respuesta a las recomendaciones formuladas en el informe entregado en febrero de 2024 por el CNC, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico desarrolló los ajustes necesarios a los componentes y servicios que conforman la Ruta de Empleo de la ciudad, e incorporó dichos avances y ajustes en la formulación del Proyecto de Inversión 8163, denominado '*Fortalecimiento de la Ruta Integral de Empleo y Formación de Bogotá D.C.*'.

Este nuevo proyecto de inversión, que ejecuta las metas establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo *Bogotá Camina Segura*, relacionadas con la colocación laboral efectiva, la certificación en formación laboral y formación en habilidades blandas, es la hoja de ruta que permite desarrollar e incorporar institucionalmente todos los ajustes propuestos para mejorar las condiciones de empleabilidad de la ciudadanía y hacer más eficiente y oportuna la ejecución de los recursos destinados para estos propósitos.

Los objetivos del proyecto son:

Objetivo general: Fortalecer la articulación entre la oferta y la demanda laboral para colocar a las personas desocupadas del Distrito Capital.

Objetivos específicos:

- Aumentar el acceso de la ciudadanía al mercado laboral digno y decente.
- Reducir las brechas de talento humano en el mercado laboral de la ciudad.
- Disminuir las brechas en habilidades blandas en el mercado laboral de la ciudad.
- Mejorar la calidad de información para el adecuado seguimiento a la articulación entre oferta y demanda laboral.

Bajo este proyecto de inversión la administración Distrital ha formulado y ejecutado la Estrategia 'Talento Capital', Talento Capital es la estrategia de esta Secretaría que:

- Invierte recursos del Distrito para fomentar el empleo, la formación para el trabajo y la reactivación económica de la ciudad, con un enfoque diferencial.
- Aporta al aumento en la productividad laboral de la ciudad y del país, a través de los servicios de la Agencia Distrital de Empleo y los diferentes programas de la SDDE, orientados a la contratación del mejor talento humano con menores costos y rotación del personal, así como al cierre de brechas de talento humano a través de la formación por competencias que genera mayores oportunidades de acceso a un empleo formal.
- Co-crea acciones pertinentes y de impacto con el ecosistema de empleo y formación para el trabajo en la ciudad.

Los componentes que plantea la estrategia son:

Formación para el trabajo:

Objetivo: Formación certificada y de calidad de competencias laborales, socioemocionales y transversales en tiempos cortos.

Acciones:

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

GD-P3-F19

- Identificación de necesidades de formación a la medida y pertinencia del sector productivo.
- Desarrollo y fortalecimiento de habilidades socioemocionales y transversales.
- Apuesta por competencias en inglés especializado para sectores de servicios y tecnología.
- Ruta integral para inclusión laboral de jóvenes vulnerables, mujeres víctimas VBG y cuidadoras, entre otros en alianza con la Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de la Mujer, Secretaría Distrital de Educación.
- Articulación con el ecosistema para aumentar beneficiarios que acceden a formación corta gratuita y de calidad.
- Articular estrategias de promoción de industria orientadas a cautivar talento de la ciudad para la formación.

Intermediación Oferta y Demanda laboral

Objetivo: Reducción de costos y tiempos en procesos de reclutamiento y selección.

Acciones:

Posicionamiento de la Agencia Distrital de Empleo en las localidades.

- Asesoría a empresas en estrategias de reclutamiento e incentivos para la contratación incluyente.
- Acompañamiento a personas y empresas durante todo el proceso de selección como mecanismo de seguimiento a la permanencia.
- Uso de inteligencia artificial para optimizar la gestión de vacantes y fortalecimiento del sistema de información.

Vinculación laboral: Colocación

Objetivo: Contratación idónea y a la medida para reducir la disminución de la rotación del personal y generar empleos de mejor calidad.

Acciones:

- Generación de incentivos económicos para la colocación e incentivos adicionales para grupos vulnerables.
- Servicios especializados gratuitos post colocación para empresas que confíen en la Agencia Distrital de Empleo.

En el marco de esta estrategia se han desarrollado las diferentes iniciativas y nuevos programas, que buscan aportar al logro de las metas del proyecto de inversión, realizando los respectivos ajustes en el diseño, operación y seguimiento, de acuerdo con las respectivas recomendaciones de esta evaluación; tanto generales como particulares sobre los programas.

2. ¿Se ha reformulado la teoría del cambio de la estrategia Ruta Bogotá Trabaja, y qué nuevos indicadores de impacto se han definido para evaluar inserción laboral sostenida, ingresos y formalización?

R/ En el marco del Proyecto de Inversión 8163, se construyó la nueva cadena de valor de la Ruta Integral de Empleo y Formación de la ciudad, en donde se materializa la nueva teoría del cambio, articulando los insumos, actividades y productos con el logro de resultados esperados. Esta cadena de valor incorpora indicadores tanto de resultado como de producto, que dan cuenta del avance del logro de los objetivos planteados en el actual proyecto de inversión. Los indicadores propuestos para este Proyecto son:

- Número de colocaciones efectivas.
- Número de certificaciones en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales generadas.
- Número de personas formadas en habilidades blandas.
- Estrategia para el fortalecimiento de la Agencia Distrital de Empleo diseñada.
- Sistema de información implementado.

De igual manera, se ha avanzado en la consolidación de las cadenas de valor de los programas e iniciativas que se han desarrollado en el presente periodo de gobierno. Estas cadenas de valor, a su vez, constituyen toda la teoría del cambio de la ruta integral de empleo y formación ejecutada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

En cuanto a indicadores de impacto, es importante mencionar que la Entidad realiza un seguimiento posterior a la vinculación laboral de los beneficiarios de los programas, a través del cruce con la Planilla Unificada de Liquidación de Aportes – PILA. Este seguimiento se realiza hasta cinco meses después de que una persona fue colocada y/o formada. Por medio de este cruce se puede conocer si la persona se encuentra vinculada en un empleo formal, el tipo de cotizante, el ingreso base de cotización y el empleador. Esta información contiene las variables *proxy* útiles para medir ingresos y permanencia en un empleo formal.

3. ¿Cómo se está corrigiendo la desconexión entre la oferta de formación del programa y las demandas reales del mercado laboral, especialmente en sectores estratégicos?

R/ Para cerrar la brecha entre la oferta de formación y las demandas del mercado laboral, especialmente en sectores estratégicos, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realiza una validación periódica y dinámica de las brechas de talento en colaboración con diversas entidades de la ciudad.

En abril de 2024, se estableció el Acuerdo por la Generación de Empleo, involucrando a empresas y gremios en la identificación de necesidades, lo que permitió determinar ocupaciones con alta demanda y las competencias clave requeridas. Adicionalmente, durante febrero y marzo de 2024, se llevaron a cabo 5 mesas técnicas con 17 empresas del sector BPO y Servicios Administrativos, identificando competencias técnicas y habilidades blandas específicas para el diseño de programas de formación. De manera similar, en septiembre y octubre de 2024, 4 mesas técnicas

con 28 empresas del sector Convergencia Digital, apoyadas por Atenea y la Secretaría de Cultura, aportaron información sobre las competencias necesarias para este sector. En octubre, una mesa técnica con 12 empleadores identificó competencias para ocupaciones de alta demanda como asesores de call center, ejecutivos comerciales, gerentes de comercios al por mayor y al por menor, y auxiliares administrativos, entre otros.

Para el año 2025, la SDDE ha lanzado la encuesta de demanda laboral para seguir validando variables que permitan cerrar las brechas de talento humano y generar formación a la medida del mercado. Asimismo, se lanzó la encuesta de intereses de la ciudadanía para formarse, contribuyendo al reconocimiento de condiciones y características para una mejor conexión entre la oferta y la demanda laboral.

4. ¿Qué estrategias se han adoptado para mejorar la calidad del registro y la validación de vacantes ofrecidas, y cuál es la trazabilidad de los procesos de intermediación?

R/ La Agencia Distrital de Empleo (ADE) está trabajando activamente para mejorar la calidad del registro y validación de vacantes, así como la trazabilidad de los procesos de intermediación, siempre en estricto apego a la normativa del Servicio Público de Empleo (SPE). Para lograrlo, la ADE asegura el cumplimiento total de la Ley 1636 de 2013 en todos los registros y validaciones de vacantes, garantizando que cada oferta de empleo cumpla con los mínimos legales en cuanto a salario, tipo de contrato y perfil requerido. La trazabilidad de la intermediación se ha mejorado significativamente mediante un seguimiento y registro detallado en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), lo que permite un monitoreo en tiempo real desde la publicación hasta el cierre del proceso. Esto asegura transparencia, facilita auditorías y genera reportes fiables.

Adicionalmente, la Agencia Distrital de Empleo ha fortalecido su apoyo a los empleadores ofreciendo asistencia técnica en la formulación de vacantes, promoviendo la contratación inclusiva y diseñando servicios a la medida, como la preselección de candidatos y ferias de empleo exclusivas. Esto impulsa las colocaciones y aumenta la confianza del sector empresarial.

Finalmente, la agencia ha estandarizado y digitalizado los formatos de registro de vacantes, alineándolos con los requisitos del SPE. Esta medida optimiza la captura de datos, agiliza la validación y minimiza errores, como se evidencia en el nuevo Formulario de Registro de Vacantes digital.

5. ¿Cuál es la tasa actual de vinculación laboral efectiva de los beneficiarios, y qué porcentaje logra mantener su empleo más allá de los 3, 6 o meses?

R/ Como se mencionó anteriormente, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, realiza un seguimiento posterior a la vinculación laboral de los beneficiarios de los programas, a través del cruce con la Planilla Unificada de Liquidación de Aportes – PILA. Este seguimiento se realiza hasta cinco meses después de que una persona fue colocada y/o formada. Por medio de este cruce se puede conocer si la persona se encuentra vinculada en un empleo formal, el tipo de cotizante, el ingreso base de cotización y el empleador. Esta información contiene las variables

proxy útiles para medir ingresos y permanencia en un empleo formal, por lo cual no es posible responder “*qué porcentaje logra mantener su empleo más allá de los 3, 6 o meses.*”

Ahora bien, la Secretaría enfoca en las metas de colocación del Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027, de 125,000 colocaciones en el mercado laboral formal. Para 2024, la Subdirección de Empleo y Formación superó su meta anual de 17,500 colocaciones al alcanzar 18,292 a través de la Agencia Distrital de Empleo y Socios Talento Capital, logrando una tasa efectiva del 104%.

Para 2025, la meta anual es de 31,955 colocaciones. A corte del 30 de junio de 2025, se han logrado 17,314 colocaciones (54.1% de la meta) con la Agencia Distrital de Empleo y Socios Talento Capital (este último ya finalizado). Cabe destacar que programas recientemente lanzados como Empleo Incluyente 2025, el Convenio Segundas Oportunidades y Socios Talento Capital 2.0 aún no reportan cifras de colocación debido a su reciente ejecución.

6. ¿Qué medidas concretas se han implementado para garantizar el enfoque diferencial (mujeres, jóvenes, víctimas del conflicto, personas con discapacidad) en el diseño y ejecución de la estrategia?

R/ Durante el año 2024 y lo corrido de 2025, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ha centrado sus esfuerzos en el diseño e implementación de estrategias y programas orientados a fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación laboral. Estas acciones buscan acercar a la fuerza laboral de la ciudad en sus diferencias y diversidades a oportunidades de empleo digno y decente. Lo anterior, con base en el reconocimiento de múltiples barreras estructurales que limitan la inserción laboral, especialmente en las poblaciones con mayores barreras de empleabilidad, identificadas en los compromisos de Política Pública poblacional.

En esta línea, a continuación, se describen los principales programas y estrategias implementadas:

AGENCIA DISTRITAL DE EMPLEO (ADE)- AVANCES 2024 - 2025

La Agencia Distrital de Empleo constituye una estrategia integral para facilitar el acceso al empleo digno, priorizando a las poblaciones más vulnerables mediante la implementación de la Ruta Integral de Empleabilidad. Esta ruta promueve el cierre de brechas poblacionales, el fortalecimiento del talento humano y la mejora de las condiciones de acceso al mercado laboral formal. Entre las acciones implementadas desde la ruta de empleabilidad y que posibilitan la transversalización del enfoque diferencial se encuentra:

- **Territorialización de la Ruta de Empleabilidad:** Con el propósito de garantizar una atención equitativa, pertinente y cercana, la Agencia Distrital de Empleo (ADE) ha implementado acciones de territorialización de la Ruta de Empleabilidad, orientadas a facilitar el acceso a los servicios a poblaciones con mayores barreras de inserción laboral. Estas acciones se han desarrollado mediante jornadas de divulgación, orientación y acompañamiento en escenarios comunitarios estratégicos y reconocidos por la ciudadanía como seguros y respetuosos con la diversidad. Entre los espacios priorizados

se encuentran las Manzanas del Cuidado, Casas de Juventud, Centros de Encuentro para la Paz y la Integración Local, Casas LGBTI, Casas de Pensamiento Indígena, el Centro de Atención Distrital para la Inclusión Social de personas con discapacidad y la Comunidad de Vida Hogar el Camino para personas ex habitantes de calle, entre otros escenarios que permiten una atención diferencial, culturalmente adecuada y territorialmente pertinente. En estos entornos, se ha socializado la Ruta de Empleabilidad, brindando orientación personalizada, identificación de intereses ocupacionales y facilitando el acceso a la oferta de formación de la subdirección de empleo y formación, así como a los procesos de intermediación laboral.

- **Puntos de atención (quioscos):** Bajo un enfoque de atención diferencial, la Agencia Distrital de Empleo (ADE) ha fortalecido y ampliado sus canales de servicio a la ciudadanía, habilitando actualmente seis centros de atención en las localidades de Usaquén, Ciudad Bolívar, San Cristóbal, Rafael Uribe Uribe, y Santa Fe. En cada punto se brinda un acompañamiento especializado y personalizado, orientado a: Identificar intereses ocupacionales de la población, habilidades y se postula a la ciudadanía vacantes disponibles, de acuerdo con las dinámicas del mercado laboral, lo que garantizando un proceso inclusivo y ajustado a sus necesidades de las poblaciones más vulnerable.
- **Canales virtuales de atención:** A través del portal www.bogotatrabaja.gov.co, la ciudadanía puede acceder de manera gratuita y continua a los servicios de orientación, formación e intermediación laboral ofertados por la Agencia Distrital de Empleo (ADE). Esta plataforma se consolida como un canal de atención clave para garantizar la cobertura territorial y poblacional, especialmente para aquellas personas que enfrentan barreras de movilidad, de acceso físico o de tiempo. El portal ha sido desarrollado con criterios de accesibilidad e inclusión digital, incorporando herramientas de navegación asistida y lectores de pantalla que permiten su uso por personas con discapacidad visual, lo cual asegura condiciones más equitativas en el acceso a los servicios. Además, se ofrecen contenidos adaptados y actualizados sobre procesos formativos, rutas de empleabilidad, vacantes disponibles, ferias laborales y convocatorias priorizadas para poblaciones con enfoque diferencial.

De esta forma, los canales virtuales complementan la atención presencial, permitiendo ampliar la cobertura, reducir brechas digitales y facilitar el acceso a oportunidades laborales para poblaciones y grupos poblacionales históricamente excluidos del mercado laboral.

Procesos de sensibilización y capacitación: Estos se han desarrollado de manera transversal a los equipos de trabajo que conforman la Subdirección de Empleo y Formación, así como aliados del sector económico, a reconocer las categorías conceptuales del Enfoque Diferencial, así como tener un acercamiento a las demandas, reivindicaciones y al lenguaje incluyente de diversas poblaciones, tales como; personas con discapacidad, sectores sociales LGBTI, Grupos étnicos, entre otros. Todo ello en función de generar pertinencia en las intervenciones en el marco de los servicios de empleabilidad.

EMPLEO INCLUYENTE 2025

Para incentivar la contratación inclusiva por parte de las empresas, la Secretaría ha implementado el programa Empleo Incluyente, reglamentado mediante la Resolución 010 de 16 de enero de 2025, en cumplimiento del artículo 96 del Plan Distrital de Desarrollo.

A partir de la adopción del Plan, esta Secretaría ha avanzado en la formulación del programa que contiene los elementos principales para establecer un **Incentivo a la contratación incluyente y al primer empleo**. Este se basa entre otros elementos, en las poblaciones que cuentan con algún tipo de normativa que los protege de manera especial o compromisos de Políticas Públicas Distritales que exhortan a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico a brindar atención a dicha población de manera diferencial. Para recibir el incentivo las personas contratadas deberán encontrarse dentro de las siguientes poblaciones:

- Persona mayor de 28 años en pobreza SISBEN grupos A, B y C hasta nivel C1.
- Persona con pertenencia a grupo étnico: población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera, Indígena o Rrom.
- Personas mayores de 50 años.
- Persona con discapacidad certificada.
- Persona joven de 18 a 28 años en pobreza SISBEN grupos A, B y C hasta nivel C9.
- Víctima de violencia basada en género.
- Persona víctima del conflicto armado.
- Población migrante.
- **Persona Transgénero.**
- Persona en proceso de reincorporación, reintegración y/o desmovilizados.
- Población pospenada o posegresada.

Durante la vigencia 2025, se han adelantado las etapas iniciales del programa, específicamente las de socialización y pre-registro, como parte de la operación del programa y teniendo en cuenta la ruta de empleadores.

Las etapas son:

1. **Socialización:** los empleadores reciben información y participan en espacios de divulgación donde se explican los requisitos para acceder al incentivo, población priorizada, valor del incentivo y demás condiciones para participar.
2. **Pre-registro:** los empleadores ingresan al sistema para iniciar el proceso de registro, suministrando información básica que será validada por la SDDE. En esta etapa se valida el cumplimiento de los requisitos de tener una empresa legalmente constituida y que el domicilio sea en Bogotá.
3. **Validación del pre-registro:** Con base en la información diligenciada, la SDDE valida y aprueba el preregistro, generando usuario y contraseña para cada empleador.
4. **Registro en la plataforma:** Los empleadores acceden con sus credenciales para diligenciar la información requerida y formalizar su registro en el programa.

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

GD-P3-F19

5. **Validación del registro:** La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico verifica la información suministrada por los empleadores para habilitarlos en el proceso de postulaciones.
6. **Postulaciones:** Los empleadores podrán postular las contrataciones realizadas desde el 16 de enero de 2025, siempre que cumplan con los requisitos para empleador, el trabajador y el contrato.

El lanzamiento oficial del programa se llevó a cabo el 22 de abril de 2025, fecha en la que se habilitó la plataforma para que los empleadores iniciaran la etapa de pre-registro y registro hasta el 15 de agosto de 2025.

SEGUNDAS OPORTUNIDADES POSPENADOS Y JÓVENES EGRESADOS DEL SRPA

Este convenio con la Fundación Acción Interna- FAI, busca Anuar esfuerzos para ofrecer servicios de gestión de empleo y colocación, facilitando la reinserción laboral dirigido a la población pospenada y Jóvenes egresados del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA), ofreciendo servicios como orientación ocupacional, formación en habilidades técnicas y blandas (asesoría jurídica, atención psicosocial), mitigación de barreras, remisión y seguimiento a ofertas laborales.

Requisitos para participar:

- Residir en Bogotá.
- Ser mayor de edad.
- Estar en situación de desempleo (sin contrato laboral o de prestación de servicios).
- Ser persona pospenada.

SOCIOS TALENTO CAPITAL 2.0

El programa Socios Talento Capital 2.0 tiene como objeto la prestación de servicios de gestión de empleo dirigidos a poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral, con un enfoque diferencial hacia mujeres, jóvenes en situación de vulnerabilidad, personas migrantes y mayores de 50 años.

Para acceder a esta iniciativa será a través de atención virtual o presencial por medio de los siguientes operadores:

1. KUEPA EDUTECH SAS:

Atención virtual: La atención a los participantes se prestará en modalidad virtual, a través, de la <https://agenciadeempleo.kuepa.com/> por medio Agencia de Empleo de Kuepa Edutech S.A.S. autorizada por el Servicio Público de Empleo (SPE)

2. BDGUIDANCE SAS:

Atención virtual: Por medio en el sistema autorizado por el Servicio Público de Empleo (SPE) SISE <https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/homeAgencia.aspx>

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

GD-P3-F19

Atención presencial: Atención presencial: Se brindará esta atención en el punto físico de la Agencia de empleo de BDG, ubicada en la Calle 72 bis # 6-44, Edificio APA, oficina 501

3. GENERACION DE TALENTOS SAS:

Atención virtual: Por medio en el sistema autorizado por el Servicio Público de Empleo (SPE) SISE <https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/homeAgencia.aspx>

Atención presencial: Se brindará esta atención en el punto físico de la Agencia de empleo de generación de talentos ubicada Avenida Carrera 24 #84-31

Requisitos atención virtual y presencial:

- Población en general que no cuente con un empleo formal o de prestación de servicios al momento de la inscripción.
- Ser mayor de edad.
- Residir en la ciudad de Bogotá.
- Cumplir con las condiciones legales vigentes para poder vincularse al empleo formal en Colombia (estado vigente en RNEC o Migración Colombia).
- No estar siendo atendido por otro operador del programa o de alguna iniciativa de la SEF.

La intervención de atención de los operadores se realizará a través de alguno de los siguientes paquetes de servicio:

SERVICIO	PAQUETE BÁSICO	PAQUETE ESPECIALIZADO
Socialización y convocatoria	Según necesidad	Según necesidad
Registro o actualización en sistema de información	Según necesidad	Según necesidad
Gestión empresarial	Según necesidad	Según necesidad
Verificación de elegibilidad	Obligatorio	Obligatorio
Orientación ocupacional	Obligatorio	Obligatorio
Valoración de riesgo de desempleo – VRD	Obligatorio	Obligatorio
Formación en habilidades técnicas con un mínimo de 20 horas	No se requiere	Obligatorio
Servicio de mitigación de barreras	No se requiere	Obligatorio
Preselección – remisión	Obligatorio	Obligatorio
Seguimiento a la remisión	Obligatorio	Obligatorio
Verificación de atención	Obligatorio	Obligatorio

Adicionalmente, dentro marco del Plan Distrital de Desarrollo (PDD) “Bogotá Camina Segura 2024-2028” establece entre sus metas prioritarias la generación de 125.000 colocaciones laborales, de las cuales 31.955 están previstas para el año 2025. Esta ambiciosa meta refleja el compromiso de la administración distrital con la promoción del empleo formal como estrategia fundamental para la reactivación económica y la superación de la pobreza de la ciudad. Para cumplir dicha ambición, es indispensable explorar el uso de mecanismos innovadores que maximicen la efectividad de las políticas públicas implementadas y los recursos invertidos.

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

GD-P3-F19

PAGO POR RESULTADOS

La Gestión de Empleo con Incentivo en la Colocación, denominado Pago por Resultados se desarrolló en el marco de la financiación basada en resultados (FBR), permitió enfocarse en la vinculación en un empleo formal mediante un contrato laboral para población con mayores barreras de inclusión laboral, como son mujeres, jóvenes y migrantes.

Los esquemas de Pago por Resultados (PpR) pueden mejorar la eficiencia del gasto en programas sociales. Actualmente la Secretaría de Desarrollo Económico actúa como Presidencia y Secretaría Técnica del Comité Distrital de Pago por Resultados, una instancia de coordinación para promover la implementación de esquemas de Pago por Resultados. Adicionalmente, la SDDE cuenta con un acuerdo de cooperación con el Programa MÁS Pago por Resultados (Programa MÁS) y con el apoyo de aliados como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para incorporar esquemas de PpR en varios de sus programas que le permitan cumplir con las metas del PDD bajo su responsabilidad.

La implementación del programa Pago por Resultados ha requerido un proceso progresivo que ha abarcado diversas etapas administrativas y contractuales esenciales para su puesta en marcha.

En primer lugar, la expedición del Decreto Distrital 442 de 2025, “Por medio del cual se reglamenta el Mecanismo Distrital de Pago por Resultados y se establece el Comité Distrital de Pago por Resultados en Bogotá D.C.”, definió la conformación y el funcionamiento de esta instancia. En cumplimiento de lo dispuesto en dicho decreto, fue necesario presentar el programa ante el Comité para su correspondiente aprobación.

Paralelamente, con el objetivo de asegurar la viabilidad financiera del programa, se inició la gestión de una vigencia futura, requisito indispensable para adelantar el proceso licitatorio destinado a la contratación de la fiducia que administrará los recursos vinculados al esquema de pago por resultados para los operadores.

Este trámite exigió, a su vez, adelantar un proceso de solicitud de cotizaciones a potenciales operadores, con el fin de construir un presupuesto referencial que sirviera de insumo para la elaboración de los documentos precontractuales.

A continuación, se detallan los componentes técnicos y los paquetes de servicios, incluyendo su objetivo, la población a la que se dirigen, el esquema de intervención, el plan de ejecución de recursos y el procedimiento de verificación para garantizar el cumplimiento de las metas del programa.

2.3.1 Población beneficiaria:

El programa estará dirigido a poblaciones que históricamente han presentado barreras significativas para su inclusión al mercado laboral. Estos grupos poblacionales son:

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

GD-P3-F19

- Mujeres en los grupos A, B o C del SISBEN IV
- Jóvenes entre los 18 y 28 años en los grupos A, B o C del SISBEN IV
- Personas mayores de 50 años (sin condición de SISBEN)
- Migrantes (sin condición de SISBEN)

La población se dividirá en 3 grupos:

Grupo 1: Personas mayores de 50 años: El 100% de las atenciones de este grupo corresponden a atenciones y colocaciones a personas mayores de 50 años. No se puede dar atención a otras poblaciones.

Grupo 2: Jóvenes, mujeres y migrantes: El 100% de las atenciones y colocaciones corresponden a mujeres, jóvenes y migrantes. Se debe tener un mínimo de 12% de atenciones y colocaciones a migrantes. No se puede dar atención a otras poblaciones.

Grupo 3: Jóvenes, mujeres y migrantes: Jóvenes, mujeres y migrantes: El 100% de las atenciones y colocaciones corresponden a mujeres, jóvenes y migrantes. Se debe tener un mínimo de 12% de atenciones y colocaciones a migrantes. No se puede dar atención a otras poblaciones.

7. ¿Cómo se articula actualmente la estrategia con las políticas nacionales de empleo, los servicios públicos de empleo y las entidades del SNFT (Sistema Nacional de Formación para el Trabajo)?

R/ Es importante aclarar que nuestra oferta educativa actual es informal. Por lo tanto, no contamos aún con acciones articuladas con otras entidades dentro del SNFT. Sin embargo, A través del convenio SENA, la SDDE generará próximas convocatorias para educación técnica con un cupo de 150 personas hasta el 2028.

8. ¿Qué evaluación de eficiencia del gasto se ha hecho sobre la estrategia, y cuál es el costo promedio por inserción laboral efectiva?

R/ En relación con la evaluación de eficiencia del gasto de la estrategia "Bogotá Trabaja" y el costo promedio por inserción laboral efectiva, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ha contratado al Centro Nacional de Consultoría S.A. para llevar a cabo una evaluación ejecutiva. El objeto de este estudio es determinar los mecanismos más eficientes para el cumplimiento de las metas de empleo en la ciudad. Esto se logrará mediante una revisión sistemática de literatura y la medición del costo-beneficio de los programas actualmente vigentes, así como la complementariedad entre ellos, cuyo valor del contrato es de \$ 546.285.857.

9. ¿Qué ajustes se han implementado para integrar esta estrategia con políticas distritales de educación, desarrollo económico, inclusión social y superación de pobreza?

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

GD-P3-F19

R/ Para integrar la estrategia con las políticas distritales de educación, desarrollo económico, inclusión social y superación de pobreza, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ha implementado ajustes significativos que se alinean con el Plan de Desarrollo Distrital de Bogotá y las políticas públicas sectoriales, priorizando la atención a grupos con mayores barreras de acceso al mercado laboral formal.

La Agencia Distrital de Empleo (ADE) ha fortalecido sus procesos para ofrecer un enfoque de atención diferencial: ha optimizado el registro y caracterización de poblaciones vulnerables mujeres cabeza de hogar y cuidadoras, jóvenes en primer empleo, jóvenes NINI, personas con discapacidad, víctimas del conflicto y grupos étnicos, entre otras, mejorado la orientación socio ocupacional de la ruta de empleabilidad de la Agencia Distrital de Empleo (ADE) para identificar perfiles y barreras, y perfeccionado la formación a la medida desde la oferta y la demanda del mercado laboral. Implementó la Valoración de Riesgo de Desempleo (VRD) para clasificar poblaciones y definir intervenciones personalizadas, y ha avanzado en una estrategia de comunicación inclusiva con invitaciones diferenciadas.

En cuanto a la gestión empresarial, durante 2024 se realizó un mapeo de vacantes diferenciales, articulando con programas que Mujeres en la Construcción para identificar buscadoras de empleo y ajustar vacantes. Esta labor evoluciona en 2025 hacia la estrategia de "desmasculinización de vacantes", promoviendo la inclusión de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.

De otra parte, se han desarrollado jornadas de empleabilidad focalizadas en espacios seguros y amigables con la diversidad (Casas LGBTI, Casas de Juventud), y se ha mejorado la accesibilidad de la página web www.bogotatrabaja.gov.co y <https://desarrolloeconomico.gov.co> con herramientas que cuenta no solo con el botón de accesibilidad para personas con discapacidad visual, sino que también cuenta con la interpretación en Lengua de Señas de todos los iconos de la barra principal.

Finalmente, la SDDE realiza ejercicios de sensibilización y capacitación transversales para sus equipos y aliados del sector económico, con el fin de reconocer el Enfoque Diferencial, las demandas y el lenguaje incluyente de diversas poblaciones (personas con discapacidad, sectores LGBTI, grupos étnicos), asegurando la pertinencia en las intervenciones de empleabilidad.

10. ¿Cómo se está fortaleciendo el sistema de información para garantizar trazabilidad, monitoreo continuo y evaluación del impacto de mediano y largo plazo?

R/ En cumplimiento de la meta del Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 (PDD) de lograr 125.000 colocaciones laborales, y de la meta proyecto asociada a la implementación de un sistema de información para el seguimiento de la articulación entre oferta y demanda laboral, la SDDE ha orientado sus esfuerzos al fortalecimiento y modernización de los desarrollos tecnológicos. En este sentido, se ha definido como prioridad el rediseño integral del portal web institucional y la implementación de mejoras sustanciales a la plataforma tecnológica de emparejamiento entre hojas de vida y vacantes, operada por la Agencia Distrital de Empleo (ADE).

Estas acciones buscan optimizar los procesos de intermediación laboral, mejorar la experiencia de los usuarios tanto buscadores de empleo como empleadores y garantizar una gestión más

eficiente, accesible y basada en datos. En este sentido, la Secretaría avanza en la consolidación de un sistema moderno, inteligente y orientado a resultados, que permita potenciar la colocación efectiva en el mercado laboral y cerrar brechas estructurales de acceso al empleo en Bogotá.

El sistema tiene como propósito agilizar los procesos de emparejamiento laboral entre oferta y demanda. Para las empresas, facilitará el reclutamiento de talento humano de forma sencilla, reduciendo tiempos y costos asociados a los procesos de selección. Para los buscadores de empleo, ofrecerá acceso a múltiples oportunidades laborales ajustadas a su perfil, competencias e intereses, lo cual permitirá disminuir los períodos de cesantía y promover una inserción laboral más efectiva; sistema que permitirá realizar seguimiento a la articulación entre la oferta y la demanda laboral.

Así las cosas, el fortalecimiento del sistema está enfocado en los siguientes elementos:

- Ajustes al portal web con el fin de mantenerlo actualizado y alineado con las últimas tendencias tecnológicas para garantizar la eficacia del proceso de empleo.
- Reentrenamiento del algoritmo de machine learning en aras de lograr mayor precisión en el proceso de emparejamiento entre hoja de vida y vacante.
- Desarrollo de nuevas funcionalidades que permitan contar con información oportuna sobre los eventos y atenciones brindadas por la Agencia Distrital de Empleo.
- Integración plataformas VCC y LMS (Moodle), lo que permite mejorar significativamente la experiencia del usuario al no tener que realizar proceso de autenticación en dos plataformas. Adicionalmente, la integración de estas dos plataformas permite contar con información centralizada, disponible y oportuna sobre las atenciones brindadas a la ciudadanía en el marco de la ruta de empleabilidad.
- Actualización flujo conversacional chatbot dado que es esencial para asegurar una atención eficiente y accesible a los ciudadanos, ofreciendo respuestas rápidas y precisas sobre los temas de empleabilidad.
- Captura y almacenamiento de nuevos datos requeridos para el seguimiento a la operación de la Agencia Distrital de Empleo.
- Actualización de tableros de control, los cuales permiten visualizar información relevante sobre la operación de la Agencia Distrital de Empleo, como insumo para la toma de decisiones en pro de mejorar la gestión institucional.
- Actualización de los reportes agregados y detallados para el seguimiento a la gestión y atenciones brindadas en el marco de la ruta de empleabilidad
- Soporte técnico y funcional para lograr el correcto funcionamiento del sistema y responda a las necesidades de los usuarios.

11. ¿Qué canales de participación ciudadana, rendición de cuentas y control social se han establecido sobre la estrategia, especialmente a nivel local?

R/ En cumplimiento de la normativa vigente en materia de participación ciudadana (Ley 1757 de 2015, Decreto 1535 de 2022, Decreto Distrital 371 de 2010 y las Circulares 004 y 005 de la Veeduría Distrital) y en concordancia con la Política de Participación Ciudadana incluida en la Dimensión 3 “*Gestión con valores para resultados*” del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta con un Plan Institucional de

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

GD-P3-F19

Participación Ciudadana (PIPC), la cual tiene como objetivo promover la participación ciudadana como un proceso continuo, bidireccional y efectivo entre la entidad, la ciudadanía y los grupos de valor, generando espacios de intervención en los procesos de gestión pública que aseguren una participación incidente y significativa. De forma complementaria, la entidad también implementa una estrategia de rendición de cuentas que fortalece este enfoque participativo.

Ambos instrumentos contemplan acciones relacionadas con la formación en participación ciudadana, el desarrollo de espacios de diálogo y deliberación, así como la realización de una audiencia pública de rendición de cuentas, implementadas conforme a la vigencia correspondiente.

En ese sentido, es importante señalar que tanto el PIPC como la estrategia de rendición de cuentas son de carácter institucional. A través de ellos se consolidan estrategias y acciones priorizadas por la alta dirección, con el propósito de fortalecer un gobierno abierto, basado en la transparencia, la participación activa de la ciudadanía en la toma de decisiones, el acceso a la información, y la mejora en la prestación de trámites y servicios. Por lo anterior, se aclara que dichos instrumentos no están restringidos a un programa específico, como es el caso de la estrategia *Ruta Bogotá Trabaja*.

Cordialmente,



GABRIEL HERNANDO ANGARITA TOVAR
Secretario Distrital de Desarrollo Económico (E)

NOMBRE - SUBSECRETARIO DE DESPACHO - CONTRATO		FIRMA
Elaboró	Guillermo Alarcón Plata / Director de Desarrollo Empresarial y Empleo	2025IE0010276
Elaboró	Luisa Fernanda Moreno Panesso / Jefe Oficina Asesora de Planeación	2025IE0010198
Consolidó	Lina Mercedes Benito Revollo Royett / Contratista Despacho	LMBR
Revisó	Consuelo Quiñones Camargo/ Contratista Despacho	CQC
Aprobó	Gabriel Hernando Angarita Tovar / Secretario Distrital de Desarrollo Económico (E)	GHAT

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

GD-P3-F19