



ACTA No. 084			
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN: Socialización Apropriación y uso del Modelo de Inclusión Laboral APE Regional Boyacá			
CIUDAD Y FECHA:	Tunja, 30 de junio de 2026	HORA INICIO: 02:00 p.m.	HORA FIN: 04:00 p.m.
LUGAR Y/O ENLACE:	<u>Resumen: Socialización: Apropriación y uso del Modelo de Inclusión Laboral APE Regional Boyacá</u> <u>martes, 30 junio Reunión Microsoft Teams</u>	DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO: Regional Boyacá / Agencia Pública de Empleo	
AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR: 1. Apertura y contextualización de la socialización del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas. 2. Presentación de la evolución, fundamentos y metodología del Modelo de Inclusión Laboral. 3. Socialización de la Teoría del Cambio y su aplicación en los procesos del Servicio Público de Empleo. 4. Explicación de las premisas, intervenciones y enfoques transversales del modelo. 5. Presentación de los campos y líneas de acción para la inclusión laboral. 6. Socialización del plan de implementación, fases de ejecución y gestión de riesgos. 7. Espacio de participación, análisis y reflexión de los asistentes sobre los aprendizajes adquiridos. 8. Conclusiones, recomendaciones y cierre de la jornada			
OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: 1. Socializar los lineamientos, componentes y herramientas del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, promovido por el Servicio Público de Empleo. 2. Fortalecer los conocimientos del equipo de la Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá sobre la identificación de barreras, enfoques de inclusión laboral, equidad e igualdad de oportunidades para poblaciones con mayores dificultades de inserción laboral.			



3. Promover la apropiación de la Teoría del Cambio, los campos de acción y las estrategias de implementación del modelo, con el fin de mejorar la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo
4. Generar un espacio de reflexión y participación que permita identificar oportunidades de mejora en la atención a los usuarios y en las acciones de inclusión laboral desarrolladas por la Agencia Pública de Empleo

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

La reunión inició con las palabras de bienvenida por parte de la coordinadora Diana Patricia Naranjo Camacho, quien explicó que la socialización surgió a partir de una solicitud realizada por el Servicio Público de Empleo a la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo.

Indicó que el objetivo principal era dar a conocer el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, con el fin de fortalecer las competencias del equipo para brindar una atención más incluyente, equitativa y ajustada a las necesidades de la población que enfrenta mayores barreras para acceder al empleo. Diana resaltó la importancia de conocer este modelo debido a los lineamientos establecidos en la Ley 2466 de 2025, orientada a promover acciones para eliminar barreras de acceso, permanencia y colocación laboral sin discriminación. Asimismo, señaló que la actividad sería desarrollada por los orientadores del equipo y solicitó la participación activa de todos los asistentes.

Intervención de Silvia Liliana Fernández Pérez: La primera exposición estuvo a cargo de Silvia Liliana Fernández Pérez, quien presentó la introducción y la metodología del Modelo de Inclusión Laboral.

Silvia explicó que el modelo surge debido a las transformaciones permanentes del mercado laboral, las nuevas formas de trabajo y los desafíos que enfrentan tanto las empresas como los buscadores de empleo. Señaló que anteriormente se consideraba que las barreras para acceder al empleo estaban relacionadas únicamente con aspectos individuales, como la experiencia o la formación académica, o con las exigencias de las empresas. Sin embargo, el nuevo enfoque reconoce también la existencia de brechas económicas, sociales, regionales y estructurales que inciden directamente en la inclusión laboral.

Durante su intervención, destacó que el modelo busca comprender y abordar dichas barreras, fortalecer la articulación institucional con alcaldías, gobernaciones, instituciones educativas y demás actores del territorio, promoviendo acciones coordinadas para generar mayores oportunidades laborales.



Asimismo, realizó una explicación detallada sobre la evolución histórica del modelo, describiendo los principales hitos desde la creación del Servicio Público de Empleo en 2013, el enfoque de focalización poblacional entre 2015 y 2016, la creación del Modelo de Inclusión Laboral en 2017, su fortalecimiento en 2019, la clasificación de barreras en 2021 y la actualización realizada en 2025 con la incorporación de la Teoría del Cambio.

Finalmente, explicó que la Teoría del Cambio permite pasar de la identificación de un problema a la generación de resultados concretos, mediante intervenciones estratégicas orientadas a garantizar que todas las poblaciones tengan acceso a empleo formal, digno y en igualdad de oportunidades. Silvia concluyó resaltando que la labor de la Agencia Pública de Empleo debe generar impacto real en la reducción de barreras y en la construcción de un mercado laboral más inclusivo y equitativo.

Intervención de Johnatan Yesid Ruiz Bonilla: Posteriormente intervino Johnatan Yesid Ruiz Bonilla, quien desarrolló aspectos relacionados con la teoría del cambio y la transformación del mercado laboral.

Johnatan destacó la importancia de la inclusión laboral para poblaciones históricamente vulnerables, tales como personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, jóvenes sin experiencia y mujeres cabeza de hogar. Explicó que estas poblaciones requieren un acompañamiento integral y un trato digno que les permita reconocer sus capacidades y potencialidades.

Manifestó que el propósito central del modelo es contribuir a la transformación del mercado laboral colombiano hacia un escenario más inclusivo y equitativo. Indicó que las empresas deben comprender que estas poblaciones poseen habilidades y competencias valiosas que aportan al desarrollo organizacional.

Adicionalmente, enfatizó la necesidad de romper brechas sociales y económicas, combatir prejuicios, mejorar la conectividad, fortalecer la actualización de perfiles ocupacionales y evitar sesgos en los procesos de selección. También reflexionó sobre el impacto positivo que tiene la inclusión en la productividad empresarial y en el crecimiento económico y social del país.

Intervención de Erika Andrea Daza Araque: A continuación, Erika Andrea Daza Araque expuso el componente de intervenciones, premisas y enfoques transversales del modelo.



Explicó que las intervenciones constituyen el conjunto de acciones orientadas a reducir la exclusión laboral y a construir un mercado laboral más incluyente. Señaló que estas intervenciones parten de varias premisas fundamentales, como la comprensión de que la exclusión laboral no depende únicamente de los individuos, sino también de barreras institucionales, culturales y organizacionales.

Andrea resaltó que la inclusión laboral es una responsabilidad compartida entre el Estado, las empresas, las instituciones educativas y la sociedad en general. Igualmente, enfatizó que la equidad no significa tratar a todas las personas exactamente igual, sino ofrecer apoyos diferenciados que permitan alcanzar igualdad de oportunidades.

También presentó los cinco enfoques transversales del modelo:

- Enfoque de derechos.
- Enfoque diferencial e interseccional.
- Enfoque territorial.
- Enfoque psicosocial.
- Enfoque sistémico.

Explicó de forma detallada cada uno de ellos, resaltando la importancia de adaptar las acciones a las realidades particulares de cada individuo y territorio, reconociendo que detrás de cada hoja de vida existe una historia, unas experiencias y unas necesidades específicas que deben ser tenidas en cuenta durante los procesos de orientación laboral.

Concluyó indicando que el papel de los prestadores de empleo debe enfocarse en generar oportunidades reales de acceso, permanencia y crecimiento laboral para todas las personas.

Intervención de Yeimy Paola Castro Gil: Seguidamente, Yeimy Paola Castro Gil presentó los campos y líneas de acción del Modelo de Inclusión Laboral.

Explicó que el modelo contempla cuatro campos estratégicos:

- Comprender las tendencias y dinámicas del mercado laboral.
- Consolidar la articulación institucional.
- Cerrar brechas de inclusión laboral mediante la identificación y mitigación de barreras.
- Monitorear, medir y evaluar para la toma de decisiones.



Yeimy resaltó la importancia de adaptar los servicios de empleo a las características de cada territorio, fortalecer las alianzas institucionales, sensibilizar a los empleadores respecto a la inclusión laboral y promover procesos de selección libres de discriminación.

Asimismo, explicó que el monitoreo y la evaluación permanente permiten identificar oportunidades de mejora, replicar buenas prácticas y garantizar una atención eficiente, incluyente y de calidad para todas las poblaciones.

Intervención de Odilia Camero Pérez: La orientadora Odilia Camero Pérez socializó el Plan de Implementación de la Teoría del Cambio del Modelo de Inclusión Laboral. Explicó que la implementación contempla tres fases: alistamiento, transferencia de capacidades y seguimiento.

Indicó que durante la fase de alistamiento se diseñan herramientas, guías e instrumentos; en la fase de transferencia de capacidades se socializa el modelo y se capacita a los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo; y finalmente, en la fase de seguimiento se evalúan avances, fortalezas y oportunidades de mejora.

También presentó los principales riesgos identificados para la implementación del modelo, entre los cuales mencionó la falta de articulación institucional, la escasa adaptación a las realidades territoriales, las limitaciones técnicas y financieras de algunos prestadores, la baja participación empresarial y la falta de mecanismos de seguimiento.

Como cierre de su intervención destacó la importancia de desarrollar una implementación organizada, sostenible y ajustada a las necesidades de cada territorio y de cada población beneficiaria.

Una vez finalizadas las exposiciones, la coordinadora Diana Patricia Naranjo Camacho invitó a los asistentes a compartir una conclusión, aprendizaje o reflexión derivada de la socialización.

Natalia Yasmin Suárez Roa manifestó que el aspecto que más le llamó la atención fue comprender que la inclusión no significa tratar a todas las personas de la misma manera, sino reconocer que cada individuo posee condiciones y necesidades diferentes. Destacó la importancia de brindar apoyos específicos de acuerdo con las características particulares de cada persona para garantizar igualdad de oportunidades.



Older Eduardo Ortega Cáceres resaltó la relevancia del enfoque territorial, indicando que las estrategias de inclusión laboral deben adaptarse a los diferentes contextos del mercado laboral. Señaló que las realidades de una gran ciudad son diferentes a las de los territorios rurales, por lo que la atención debe ajustarse a esas particularidades.

Guillermo Iván Guatibonza Higuera reflexionó sobre las barreras que enfrentan algunas poblaciones, especialmente las dificultades tecnológicas de ciertos usuarios y las limitaciones relacionadas con la vinculación laboral de personas con discapacidad. Indicó que aún existen temores por parte de algunos empleadores frente a la realización de ajustes físicos y razonables en sus instalaciones, lo cual requiere mayores esfuerzos de sensibilización y acompañamiento institucional.

Lida Margarita Hernández López destacó especialmente el enfoque psicosocial, señalando la importancia de considerar las historias de vida, emociones y contextos personales durante la atención. Resaltó que la equidad implica reconocer que algunas personas necesitan apoyos diferenciados para acceder a las mismas oportunidades y valoró haber conocido con mayor profundidad los cinco enfoques transversales del modelo.

Luz Andrea Chaparro Alarcón expresó que le resultó especialmente significativo el énfasis que realiza el modelo sobre la articulación de entidades públicas, empresas privadas y organizaciones sociales para garantizar la sostenibilidad de los procesos de inclusión laboral.

Carol Yusley Boyacá Montañez señaló que la inclusión laboral constituye una responsabilidad compartida entre instituciones, empresas y sociedad. Destacó la importancia del enfoque territorial, considerando que las características productivas de cada región deben ser tenidas en cuenta para ampliar las oportunidades laborales de personas en condición de vulnerabilidad.

Carlos Alfonso reflexionó sobre la experiencia de trabajo con el sector empresarial, señalando que existen herramientas y enfoques para promover la inclusión laboral; sin embargo, también persisten inquietudes de las empresas respecto a la vinculación de poblaciones vulnerables. Concluyó que los enfoques del modelo ofrecen herramientas para orientar adecuadamente estos procesos desde una perspectiva legal, territorial y social.

Julieta Vega Alarcón destacó que el modelo adquiere gran relevancia debido a su relación con la Ley 2466 de 2025. Consideró que es necesario comenzar a interiorizar los lineamientos



expuestos y fortalecer los procesos de sensibilización empresarial para avanzar hacia una inclusión laboral efectiva.

Silvia Liliana Fernández Pérez compartió una reflexión final indicando que la lectura y análisis del documento le permitió comprender con mayor profundidad el papel de la Agencia Pública de Empleo. Señaló que cada feria laboral, taller, orientación o actividad debe responder a un propósito claro y contribuir efectivamente a la reducción de barreras y al acceso equitativo al empleo.

Odilia Camero Pérez manifestó que el modelo invita a fortalecer la empatía, el respeto y la atención libre de prejuicios. Desde su experiencia como orientadora INPEC, destacó la importancia de creer en la capacidad de transformación de las personas cuando encuentran oportunidades reales y acompañamiento adecuado. Concluyó que detrás de cada proceso de orientación existe una persona con sueños, capacidades y posibilidades de construir una nueva historia de vida.

Participación de Lorena (leída por Yeimy Paola Castro Gil) Se socializó igualmente la reflexión enviada por Lorena mediante el chat, quien destacó la importancia de ponerse en el lugar de los usuarios, comprender sus necesidades particulares y reconocer que la atención incluyente implica escuchar activamente las condiciones individuales y territoriales de cada persona. Para finalizar la jornada, Diana Patricia Naranjo Camacho agradeció a Silvia, Johnatan, Erika, Yeimy, Odilia y Jaime por la preparación y desarrollo de la actividad. Resaltó que esta transferencia de conocimiento constituye apenas el inicio de un proceso más amplio de implementación del Modelo de Inclusión Laboral.

La coordinadora invitó al equipo a revisar el documento completo, analizar las herramientas con las que actualmente cuenta la Agencia Pública de Empleo y evaluar qué tan efectivas están siendo las estrategias implementadas para promover la inclusión laboral. Asimismo, destacó la importancia de fortalecer las articulaciones con organizaciones sociales, entidades públicas, empresas y demás actores del territorio para avanzar en el cierre de brechas y en la generación de ajustes razonables que favorezcan la inclusión.

Finalmente, enfatizó que el reto institucional consiste en pasar del conocimiento a la acción, aplicando los principios del modelo en la prestación de los servicios, fortaleciendo el trabajo con el sector empresarial y contribuyendo a la construcción de un mercado laboral cada vez más inclusivo, equitativo y accesible para todos.

CONCLUSIONES



La socialización permitió fortalecer los conocimientos del equipo de la Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá frente al Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, comprendiendo su evolución, fundamentos metodológicos, campos de acción, enfoques transversales y plan de implementación. Los participantes reconocieron que la inclusión laboral no se limita al acceso al empleo, sino que implica identificar, mitigar y eliminar barreras individuales, institucionales, sociales y territoriales que afectan la vinculación y permanencia de diferentes poblaciones en el mercado laboral.

Asimismo, se resaltó la importancia de aplicar los enfoques de derechos, diferencial e interseccional, territorial, psicosocial y sistémico en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, promoviendo una atención más humana, equitativa y ajustada a las necesidades de cada usuario. Los asistentes coincidieron en que la inclusión laboral es una responsabilidad compartida entre el Estado, las empresas, las instituciones educativas, las organizaciones sociales y la sociedad en general.

Finalmente, se concluyó que la Agencia Pública de Empleo tiene un papel fundamental en la generación de oportunidades laborales incluyentes, mediante el fortalecimiento de las articulaciones institucionales, la sensibilización del sector empresarial, la implementación de estrategias para el cierre de brechas y el acompañamiento integral a las poblaciones con mayores dificultades de acceso al empleo, contribuyendo así a la construcción de un mercado laboral más equitativo, inclusivo y sostenible.

ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS			
ACTIVIDAD /DECISIÓN	FECHA	RESPONSABLE	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
Revisar y apropiar el documento del Modelo de Inclusión Laboral; analizar las herramientas actualmente implementadas por la Agencia Pública de Empleo y evaluar la efectividad de las estrategias desarrolladas para	Permanente / Según lineamientos institucionales	Equipo Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	Participación virtual



promover la inclusión laboral, con el fin de identificar oportunidades de mejora y fortalecer las acciones orientadas al cierre de brechas en el acceso al empleo.				
DE: ASISTENTES Y APROBACIÓN DECISIONES				
NOMBRE	DEPENDENCIA/ EMPRESA	APRUEBA (SI/NO)	OBSERVACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
Diana Patricia Naranjo Camacho	Coordinadora Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Adriana Catalina Bello Vargas	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Natalia Yasmin Suárez Roa	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Guillermo Iván Guatibonza Higuera	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Yeimi Paola Castro Gil	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Wilson de Jesús Satisteban	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Lida Margarita Hernández López	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual



Helman Leonardo Rodríguez Parra	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Karen Alejandra Novoa Gutiérrez	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Eva Suleimy Sánchez Barrera	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Angie Lorena Ávila Cortés	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Paula Valentina Barrera	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Carol Yusley Boyacá Montañez	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Liseth Johana Estupiñán Colmenares	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Carlos Alfonso Caro	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Erika Andrea Daza Araque	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Silvia Liliana Fernández Pérez	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Odilia Camero Pérez	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Johnatan Yesid Ruiz Bonilla	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual



Older Eduardo Ortega Cáceres	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Julieta Vega Alarcón	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Ángela Marcela Guayacundo Escamilla	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Luz Andrea Chaparro Alarcón	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Claudia Cárdenas Tocarruncho	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual
Luisa Fernanda Naranjo Barrera	Agencia Pública de Empleo Regional Boyacá	SI	No aplica	Participación virtual

De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento, y les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.

ANEXOS

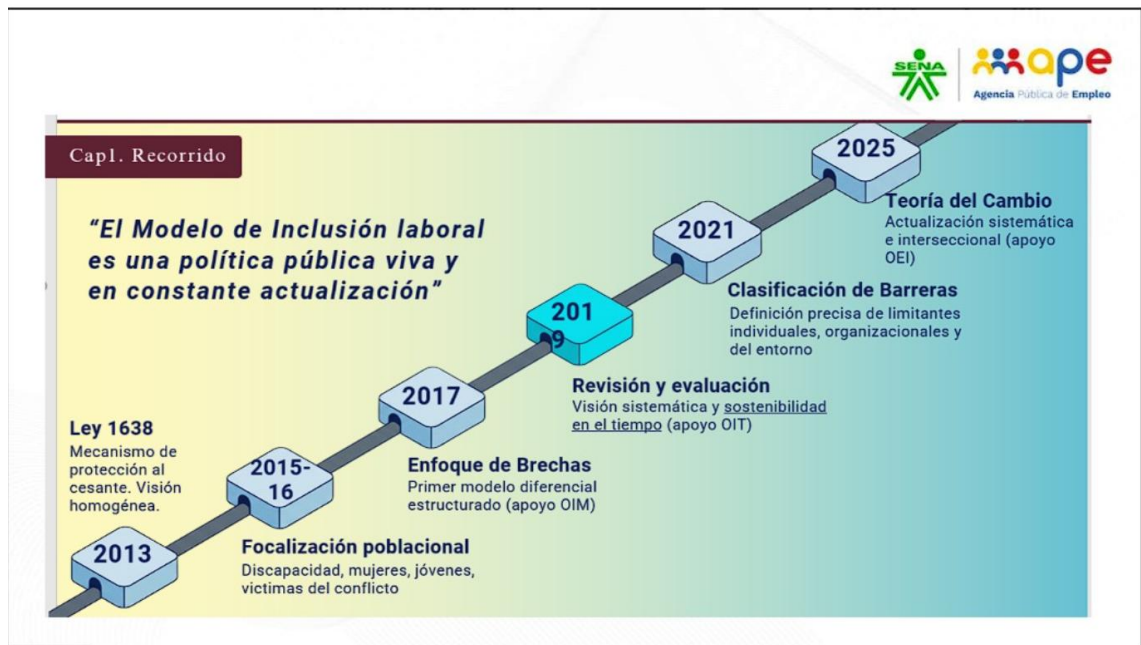


Teams meeting interface showing a presentation slide titled "¿Por qué nace este modelo?". The slide content includes:

- Introducción:** Nuevas dinámicas, evolución de las formas de trabajo y la urgencia de adaptación del SPE.
- ENTORNO:** A circular diagram with a central "Línea de brechas" (Line of gaps) and surrounding boxes for "Barreras económicas", "Sociales", "Regionales", and "Estructurales".

The right sidebar shows the "Participantes" (Participants) list:

- OC
- LR
- DC: Diana Patricia Naranjo Camach
- AV: Adriana Catalina Bello Vargas
- AG: Angela Marcela Guayacundoescamilla
- CA: Carlos Alfonso
- Carol Yusley Boyaca Montañez
- CT: Claudia Cardenas Tocarruncho
- Erika Andrea Daza Araque
- EB: Eva Suleimy Sánchez Barrera





36:57

Controlar Separar Chat Gente Participar Reaccionar Vista Cortesías Salir Aplicaciones Más Cámara Micrófono Compartir Salir

Cap2. Metodología

¿Por qué una Teoría del Cambio?

```
graph LR; A[Problema Planteado  
EXCLUSIÓN LABORAL.  
Falta de condiciones igualitarias.] --> B[Intervenciones Estratégicas  
Premisas  
11 realidades documentadas del mercado laboral colombiano.]; B --> C[Visión del Cambio  
Acceso, permanencia y avance en empleos formales para todas las personas.];
```

6 de 25

16°C Nublado

7:23 p. m. 30/06/2026

72) Socialización: Apropiación y uso del Modelo de Inclusión Laboral APE Regional Boyacá

teams.microsoft.com/v2/

Búsqueda (Ctrl+Alt+E)

Entérese de todo. Active las notificaciones de escritorio.

37:59

Controlar Chat Gente Participar Reaccionar Vista Aplicaciones Más Cámara Micro Compartir Salir

De la Teoría a la Práctica: El Rol de la Agencia Pública de Empleo (APE)

```
graph LR; A[La APE traduce la Teoría del Cambio en acciones territoriales tangibles.] --> B[Conecta: Talento diverso con empresas inclusivas]; A --> C[Mitiga: Barreras individuales mediante capacitación y orientación continua.]; A --> D[Articula: Promueve la articulación interinstitucional (creando sinergias eficaces APE-SPE).];
```

7 de 25

16°C Nublado

ESP LAA

2:23 p. m. 30/06/2026

Participantes

Invite a alguien o marque un número

Compartir invitación

En esta reunión (24)

Silenciar a todos

- DC Diana Patricia Naranjo Camacho
- AG Angela Marcela Guayacundoescamilla
- CA Carlos Alfonso
- Carol Yusley Boyaca Montañez
- CT Claudia Cardenas Tocarruncho
- Erika Andrea Daza Araque
- EB Eva Suleimy Sánchez Barrera
- GH Guillermo Ivan Guatibonza Higuera



Teams meeting interface showing a presentation slide titled "Teoría del Cambio". The slide content includes:

- Teoría del Cambio**
- ¿Qué busca transformar el Modelo?**
- EXCLUSIÓN LABORAL** (left side of the diagram)
- INCLUSIÓN LABORAL** (right side of the diagram)
- Process flow: **Visión del cambio** → **Resultados esperados** → **Impactos deseados**
- Logos: SENA and APE (Agencia Pública de Empleo)

Participants list (25):

- DC: Diana Patricia Naranjo Camach
- AV: Adriana Catalina Bello Vargas
- AG: Angela Marcela Guayacundoescamilla
- CA: Carlos Alfonso
- Carol Yusley Boyaca Montañez
- CT: Claudia Cardenas Tocarruncho
- Erika Andrea Daza Araque
- EB: Eva Suleimy Sánchez Barrera

Teams meeting interface showing a presentation slide titled "¿Qué espera lograr?". The slide content includes:

- ¿Qué espera lograr?**
- Five goals with icons and illustrations:
 - Más vacantes inclusivas.** (Icon: magnifying glass over a document)
 - Más colocaciones laborales.** (Icon: two hands shaking)
 - Mayor articulación entre actores.** (Icon: three people in a circle)
 - Empresas con prácticas inclusivas.** (Icon: factory building)
 - Servicios de mayor calidad y pertinencia.** (Icon: checkmark in a circle)
- Logos: SENA and APE (Agencia Pública de Empleo)

Participants list (25):

- LR, LB, AG, OC, EB, PR, LA, DC, WS, and others.



45:39

Controlar Sesión Chat Gente Participar Reaccionar Vídeos Controles Salir Aplicaciones Más Cámara Micrófono Compartir Salir

Intervenciones

¿Cómo se estructuran?

¿Qué? CAMPOS DE ACCIÓN

¿Por qué? PREMISAS

¿Cómo? LINEAS DE ACCIÓN

INTERVENCIONES

Todo orientado por los ENFOQUES TRANSVERSALES

10 de 25

WTC Nublado

Buscar

2:39 p.m. 30/06/2024

46:57

Controlar Sesión Chat Gente Participar Reaccionar Vídeos Controles Salir Aplicaciones Más Cámara Micrófono Compartir Salir

LAS PREMISAS

Son los fundamentos que explican **por qué** es necesario intervenir en el mercado laboral y orientan todas nuestras acciones.

Premisa 1
La exclusión laboral no depende únicamente de las personas. También existen barreras organizacionales, institucionales, culturales y del entorno que limitan el acceso, la permanencia y el crecimiento laboral.

Premisa 2
La inclusión requiere identificar y mitigar barreras. Estas pueden estar en las personas, en los empleadores y en el contexto institucional.

Premisa 3
La inclusión laboral es una responsabilidad compartida. Requiere la participación articulada del Estado, los prestadores del SPE, los empleadores, las instituciones educativas y demás actores del ecosistema.

Premisa 4
La equidad requiere acciones diferenciadas. No todas las personas parten de las mismas condiciones, por eso algunas necesitan apoyos adicionales para tener las mismas oportunidades.

Premisa 5
La inclusión laboral beneficia a toda la sociedad. Fortalece la productividad, la competitividad de las empresas y el desarrollo económico y social del país.

Estas premisas son la base que justifica nuestras intervenciones y guía el camino hacia un mercado laboral más inclusivo y equitativo.



Windows 10 taskbar and Teams interface showing a presentation slide titled "LOS CINCO ENFOQUES TRANSVERSALES Para la inclusión y la equidad". The slide lists five approaches: Derechos, Diferencial e interseccional, Territorial, Psicosocial, and Sistémico. The Teams interface shows a list of participants on the right and a bottom status bar with system icons.

LOS CINCO ENFOQUES TRANSVERSALES

Para la inclusión y la equidad

- Derechos**: El empleo es un derecho. Promueve igualdad de oportunidades y previene la discriminación.
- Diferencial e interseccional**: Reconoce que las personas viven diferentes barreras y situaciones.
- Territorial**: Las estrategias se adaptan a las realidades y necesidades del territorio.
- Psicosocial**: Considera la historia, emociones y contenido de las personas para un acompañamiento integral.
- Sistémico**: Todos los actores del mercado laboral están conectados y deben trabajar articuladamente.

La equidad reconoce que algunas personas necesitan apoyos diferentes para acceder a las mismas oportunidades.

Participants: DC Diana Patricia Naranjo Camach, AV Adriana Catalina Bello Vargas, AG Angela Marcela Guayacundoescamilla, CA Carlos Alfonso, Carol Yusley Boyaca Montañez, CT Claudia Cardenas Tocarruncho, Erika Andrea Daza Araque, EB Eva Suleimy Sánchez Barrera.

Windows 10 taskbar and Teams interface showing a presentation slide titled "Campos y Líneas de Acción del Modelo de Inclusión Laboral". The slide lists four action fields: 1. Comprender las tendencias y dinámicas que afectan el mercado laboral, 2. Consolidar la articulación institucional, 3. Cerrar brechas de inclusión laboral mediante la identificación y mitigación de barreras, and 4. Monitorear, medir y evaluar para tomar decisiones.

Campos y Líneas de Acción del Modelo de Inclusión Laboral

El Modelo de Inclusión Laboral establece cuatro campos de acción que orientan el trabajo de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo para promover un mercado laboral más inclusivo.

- Campo de Acción 1.** Comprender las tendencias y dinámicas que afectan el mercado laboral
- Campo de Acción 2.** Consolidar la articulación institucional
- Campo de Acción 3.** Cerrar brechas de inclusión laboral mediante la identificación y mitigación de barreras
- Campo de Acción 4.** Monitorear, medir y evaluar para tomar decisiones

Participants: LR, DC, OC, YG, LA, LB, WS, CA, JA, LA.



01:02:55

Controlar Separar Chat Gente Participar Reaccionar Vista Controles Salir Aplicaciones Más Cámara Microfono Compartir Salir

SENA

Agencia Pública de Empleo

Campo de Acción 3.

Cerrar brechas de inclusión laboral mediante la identificación y mitigación de barreras

Este campo constituye el eje central del Modelo de Inclusión Laboral.

Su propósito es identificar las barreras que impiden que algunas personas accedan, permanezcan o progresen en un empleo formal, y desarrollar estrategias para reducir o eliminar esas dificultades.

Las barreras pueden ser de diferentes tipos:

- ✓ Físicas, como la falta de accesibilidad.
- ✓ Sociales y culturales, como los prejuicios o la discriminación.
- ✓ Educativas, cuando la persona no cuenta con formación suficiente.
- ✓ Tecnológicas, por la falta de acceso a herramientas digitales.
- ✓ Económicas o de transporte.
- ✓ Relacionadas con la edad, el género, la discapacidad, el origen étnico o la condición migratoria.
- ✓ El modelo reconoce que no todas las personas parten de las mismas condiciones; por ello, algunas requieren apoyos adicionales para competir en igualdad de oportunidades.

LR

DC

OC

YG

LA

LB

WS

CA

JA

LA

SENA

Agencia Pública de Empleo

Los cuatro campos de acción trabajan de manera **complementaria**:

-  **Comprender** el mercado laboral para conocer las necesidades del territorio.
-  **Articular** a todos los actores que participan en el ecosistema de empleo.
-  **Cerrar** las brechas que generan exclusión laboral mediante acciones inclusivas.
-  **Evaluar y mejorar continuamente** los servicios para garantizar mejores resultados.

LR

DC

OC

YG

LB

WS

CA

JA

LA

GH

GOR-F-084 V02



01:07:42

Controlar Separar Chat Gente Participar Reaccionar Vista Controles Salir Aplicaciones Más Cámara Micrófono Compartir Salir

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA TEORÍA DEL CAMBIO DEL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL

SENA | **apoe**
Agencia Pública de Empleo

- El Modelo de Inclusión Laboral se implementa mediante un plan organizado que convierte sus principios en acciones concretas. Este plan establece las fases para desarrollar las herramientas necesarias, identifica y gestiona los riesgos que puedan afectar su ejecución y define estrategias para mitigarlos. Además, promueve el trabajo articulado entre los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo y las entidades involucradas, garantizando una implementación transparente, sostenible y adaptada a las necesidades de cada territorio y población, con el fin de cumplir los objetivos propuestos y asegurar resultados duraderos.

1. COMPRENDER el mercado laboral para conocer las necesidades del territorio.

2. ARTICULAR a todos los actores que participan en el ecosistema de empleo.

3. CERRAR BRECHAS que generan exclusión laboral mediante acciones inclusivas.

4. EVALUAR Y MEJORAR continuamente los servicios para garantizar mejores resultados.

INCLUSIÓN LABORAL SOSTENIBLE
Un espacio común que construyamos juntos.

< 20 de 25 >

martes, 30 de junio de 2020
por 7:13 en línea local

01:11:01

Controlar Separar Chat Gente Participar Reaccionar Vista Controles Salir Aplicaciones Más Ca

Fases de Implementación

SENA | **apoe**
Agencia Pública de Empleo

- 1 ALISTAMIENTO (2025)**
Se diseñan y ajustan las herramientas, guías e instrumentos necesarios para implementar las líneas de acción y se establecen mecanismos de seguimiento.
- 2 TRANSFERENCIA DE CAPACIDADES (2025-2026)**
Se socializa el modelo y se capacita a los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo para que puedan aplicar las herramientas de acuerdo con las necesidades de cada territorio.
- 3 SEGUIMIENTO (2027-2032)**
Se evalúan los avances, se identifican fortalezas y dificultades, y se realizan ajustes para mejorar la implementación y garantizar mejores resultados.



Identificación y Gestión de Riesgos

El modelo reconoce que pueden surgir situaciones que dificulten su implementación, por lo que establece estrategias para prevenirlas y enfrentarlas.

Los principales riesgos son:

- Falta de articulación entre instituciones:** Se fortalece la coordinación y el trabajo conjunto entre las entidades.
- Escasa adaptación a las realidades territoriales:** Se promueve el análisis de las necesidades de cada región para implementar acciones pertinentes.
- Limitaciones técnicas y financieras de los prestadores:** Se impulsa la capacitación continua y la gestión de recursos.
- Baja participación del sector empresarial:** Se fomentan incentivos y alianzas para promover la contratación inclusiva.
- Falta de seguimiento:** Se implementan mecanismos de monitoreo e indicadores que permitan evaluar resultados y realizar mejoras oportunas.

2. Participantes						
Nombre	Primera entrada	Última salida	Duración de la reunión	Correo electrónico	Id. de participante (UPN)	Rol
Natalia Yasmin Suarez Roa	6/30/26, 1:50:06 PM	6/30/26, 3:41:06 PM	1 h 51 min	nysuarezr@sena.edu.co	nysuarezr@sena.edu.co	Organizador
Silvia Lilliana Fernández Pérez	6/30/26, 1:45:18 PM	6/30/26, 3:41:03 PM	1 h 55 min 45s	sfernandezp@sena.edu.co	sfernandezp@sena.edu.co	Moderador
Carlos Alfonso	6/30/26, 1:46:54 PM	6/30/26, 3:40:46 PM	1 h 53 min 51s			Moderador
Erika Andrea Daza Araque	6/30/26, 1:49:53 PM	6/30/26, 3:40:43 PM	1 h 50 min 49s	eadaza@sena.edu.co	eadaza@sena.edu.co	Moderador
Luisa fernanda naranjo barrera	6/30/26, 1:51:01 PM	6/30/26, 3:40:46 PM	1 h 49 min 45s			Moderador
Diana Patricia Naranjo Camach	6/30/26, 1:53:45 PM	6/30/26, 3:40:45 PM	1 h 47 min	dpnaranjo@sena.edu.co	dpnaranjo@sena.edu.co	Moderador
Paula Valentina Barrera Romero	6/30/26, 1:56:32 PM	6/30/26, 3:40:51 PM	1 h 44 min 19s	pvbarrera@sena.edu.co	pvbarrera@sena.edu.co	Moderador
Carol Yusley Boyaca Montañez	6/30/26, 1:58:25 PM	6/30/26, 3:40:45 PM	1 h 42 min 19s	cyboyaca@sena.edu.co	cyboyaca@sena.edu.co	Moderador
Angela Marcela Guayacundoescamilla	6/30/26, 1:58:29 PM	6/30/26, 3:42:04 PM	3 h 42 min 32s	ag@sena.edu.co	ag@sena.edu.co	Moderador
Odilia Cameroperez	6/30/26, 1:59:27 PM	6/30/26, 3:40:44 PM	1 h 41 min 16s	o.c@sena.edu.co	o.c@sena.edu.co	Moderador
Eva Suleimy Sánchez Barrera (No comprobado)	6/30/26, 2:01:38 PM	6/30/26, 3:40:40 PM	1 h 39 min 1s			Moderador
Karen Alejandra Novoa Gutierrez	6/30/26, 2:02:16 PM	6/30/26, 3:41:41 PM	1 h 39 min 24s	kanovoag@sena.edu.co	kanovoag@sena.edu.co	Moderador
Older Eduardo Ortega Cáceres	6/30/26, 2:02:18 PM	6/30/26, 3:40:42 PM	1 h 38 min 24s	oeortega@sena.edu.co	oeortega@sena.edu.co	Moderador
Iorena avila	6/30/26, 2:02:33 PM	6/30/26, 3:40:55 PM	1 h 38 min 22s			Moderador
Johnatan Yesid Ruiz Bonilla	6/30/26, 2:02:38 PM	6/30/26, 4:51:25 PM	2 h 39 min 14s	jyruiz@sena.edu.co	jyruiz@sena.edu.co	Moderador
Adriana Catalina Bello Vargas	6/30/26, 2:02:39 PM	6/30/26, 3:40:47 PM	1 h 32 min 58s	acbellov@sena.edu.co	acbellov@sena.edu.co	Moderador
Luz Andrea Chaparro Alarcon	6/30/26, 2:02:47 PM	6/30/26, 3:40:48 PM	1 h 35 min 16s	lchapparro@sena.edu.co	lchapparro@sena.edu.co	Moderador
Yeimi Paola Castro Gil	6/30/26, 2:03:00 PM	6/30/26, 2:42:18 PM	37 min 7s	ycastrog@sena.edu.co	ycastrog@sena.edu.co	Moderador
Liseth Johana Estupiñan Colmenares	6/30/26, 2:04:18 PM	6/30/26, 3:40:38 PM	1 h 36 min 19s	lestupinan@sena.edu.co	lestupinan@sena.edu.co	Moderador
WILSSON SANTISTEBAN MEJIA SIMPATIZAN	6/30/26, 2:04:55 PM	6/30/26, 3:40:42 PM	1 h 35 min 46s	4116755@formacionmcs.org	4116755@formacionmcs.org	Moderador
Leonardo Rodriguez	6/30/26, 2:07:17 PM	6/30/26, 3:40:47 PM	1 h 33 min 29s			Moderador
Julietta Vega Alarcon	6/30/26, 2:08:42 PM	6/30/26, 3:40:40 PM	1 h 31 min 58s			Moderador
Lida Margarita Hernandez (No comprobado)	6/30/26, 2:09:39 PM	6/30/26, 2:39:42 PM	30 min 3s			Moderador
Jose Angel Nontoa Cardenas	6/30/26, 2:11:13 PM	6/30/26, 2:14:24 PM	3 min 11s	1050095836@colegioemiliar	1050095836@colegioemiliar	Moderador
Guillermo Ivan Guatibonza Higuera	6/30/26, 2:12:26 PM	6/30/26, 3:40:45 PM	1 h 28 min 18s	giguatibonza@sena.edu.co	giguatibonza@sena.edu.co	Moderador
Claudia Cardenas Tocarruncho	6/30/26, 2:13:40 PM	6/30/26, 3:40:45 PM	1 h 27 min 4s	clcardenast@sena.edu.co	clcardenast@sena.edu.co	Moderador
Lida Margarita Hernandez Lopez	6/30/26, 2:35:49 PM	6/30/26, 3:40:48 PM	1 h 2 min 43s	limhernandezl@sena.edu.co	limhernandezl@sena.edu.co	Moderador
YEIMY PAOLA CASTRO GIL (No comprobado)	6/30/26, 2:41:41 PM	6/30/26, 3:44:32 PM	1 h 2 min 50s			Moderador