**Anexo 1. DEFINICIONES**

**PROGRAMA EMPLÉATE**

**Acompañamiento psicosocial**

Proceso de intervención integral, interdisciplinaria, interinstitucional e intersectorial; con el fin de proporcionar herramientas a los individuos, la familia y la comunidad para restablecer su capacidad de afrontamiento y desarrollo psicológico, funcional y social, de tal manera que puedan retomar o recrear su proyecto de vida.[[1]](#footnote-1)

**Agencias Privadas**

Puntos donde encontrará entre otros, los servicios de registro de hojas de vida, preselección y remisión a empleadores. Para obtener más información sobre los servicios adicionales ofrecidos por cada una, dirigirse a la página web de cada agencia[[2]](#footnote-2).

**Barreras de Empleabilidad**

Son factores que restringen o disminuyen la probabilidad de inserción de los buscadores de empleo. Se presentan en el buscador de empleo (individuales), del entorno y de las empresas (organizaciones) y tienen distintos grados de intensidad.[[3]](#footnote-3)

**Barreras Individuales**

Aquellas barreras que se presentan en el buscador de empleo y que son generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o ante dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección. Pueden ser de tipo: personales (asociadas con la ausencia de habilidades o destrezas específicas para desempeñar un oficio por parte del buscador); educativas (tienen que ver con la falta de un conocimiento formal del buscador, que sea brindado y validado por una entidad educativa); laborales (se refieren a la falta o insuficiente experiencia en el mercado laboral, en un determinado sector u oficio); y documentales (relacionadas con la falta de documentos que son indispensables para iniciar procesos de aplicación o contratación como documento de identidad, licencias de conducción, etc.).[[4]](#footnote-4)

**Barreras del Entorno**

Referente a aquellos obstáculos que enfrenta el buscador de empleo, determinados por factores externos y no relacionados con las condiciones del individuo. Se asocian a condiciones institucionales, sociales y geográficas propias del territorio. Pueden ser: institucionales (se refieren a temas como la ausencia de políticas públicas en materia de inclusión laboral, tanto de nivel central como de nivel local; débil coordinación entre el sector educativo y el sistema de empleo que afecta la pertinencia de la oferta de formación y por lo tanto la capacidad de proveer la mano de obra requerida en el territorio, entre otras que son explicadas por la baja presencia del estado para atender las principales necesidades en materia de empleabilidad); sociales (aspectos culturales y territoriales que pueden afectar a determinados grupos poblacionales); y geográficas (como vivir en municipios que se ubiquen a grandes distancias de los centros económicos de una región, disminuyen de manera importante en el potencial de empleo de un buscador)[[5]](#footnote-5).

**Barreras Organizacionales**

Aquellas barreras presentes en el empleador y que están asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos construidos por los mismos. Se clasifican en: barreras por desconocimiento (asociadas a información incompleta sobre los perfiles ocupacionales de los buscadores o sobre la posibilidad de reemplazar un requisito de formación formal por una certificación de competencias); y barreras de discriminación (en referencia a preferencias preestablecidas con el nombre o reputación de las instituciones educativas de las que provienen los candidatos a la vacante, así como la ciudad, edad, experiencia y el género).[[6]](#footnote-6)

**Bolsas de empleo**

Brindan servicios de gestión y colocación de empleo para poblaciones específicas (por ejemplo: universidades, asociaciones) Para recibir los servicios de las bolsas de empleo, usted deberá hacer parte de estas poblaciones[[7]](#footnote-7).

**Caracterización**

Proceso posterior al de inscripción de los participantes, cuyo objetivo es identificar las condiciones iniciales del participante, acopiando datos relacionados con: información general, educación, composición familiar, condición de discapacidad, grupo étnico, nivel educativo, cobertura y estado de salud, ocupación y aspectos laborales, perfil socioeconómico e ingresos estimados, entre otras.

**Certificación de competencia laboral**

Es el reconocimiento de los saberes que tienen las personas por la experiencia lograda en el mundo laboral. Un certificado equivale a un “pasaporte” al mundo del trabajo porque acredita los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes que la persona ha evidenciado con respecto a un estándar o a una Norma de Competencia[[8]](#footnote-8).

**Comité de evaluación de iniciativas de apoyo al empleo**

Con el fin de adelantar el proceso de verificación de requisitos mínimos habilitantes y aplicar los factores de ponderación cuando ello corresponda, el Comité Fiduciario, previo al cierre de los procesos de selección y atendiendo la delegación que provenga del Comité de Coordinación del Reto, designará los miembros del Comité de Evaluación para que adelante el respectivo proceso de verificación y ponderación de las ofertas presentadas en los componentes jurídico, técnico y financiero.

**Competencias laborales generales**

Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se requieren, para desempeño apropiado en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido[[9]](#footnote-9)**.**

**Competencias Básicas (competencias duras)**

Son aquellas que permiten el acceso a una formación o a un trabajo, son los conocimientos básicos que permiten poder acceder a un trabajo y se refieren entre otras a las competencias para la lectura, la escritura, la expresión oral, las matemáticas, la ofimática y que en gran medida se adquieren durante la educación básica.

**Competencias específicas (competencias duras)**

Competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son específicas de un puesto de trabajo en concreto. Estas competencias son diferentes en cada profesión y normalmente se adquieren realizando una formación específica.

**Competencias genéricas (competencias blandas o transversales)**

Son todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo. Sirven para el desarrollo de cualquier profesión y se han adquirido en diferentes contextos (laborales o no). Algunas de ellas son: trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, relación interpersonal, disponibilidad para aprender, etc.

**Contrato de trabajo**

Es aquel celebrado entre un trabajador y un empleador[[10]](#footnote-10).

**Desempleo**

Desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo[[11]](#footnote-11).

**Empleador**

Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.[[12]](#footnote-12)

**Enfoque de cierre de brechas**

Enfoque que busca el reconocimiento de las características y barreras de empleabilidad de colectivos y personas con la finalidad de generar intervenciones focalizadas y pertinentes para mejorar sus niveles de empleabilidad y de generación de ingresos[[13]](#footnote-13).

**Empleo**

El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).[[14]](#footnote-14).

**Empleabilidad**

“Es uno de los resultados fundamentales de una educación y la formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”[[15]](#footnote-15)

**Empleador**

En un contrato de trabajo, es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado[[16]](#footnote-16)**.**

**Formación a la medida**

Programas de formación y entrenamiento adaptados a las necesidades de las empresas que podrán ser prestados por terceros o por las mismas empresas y que no superen las 100 horas de instrucción, incluyendo tanto la parte teórica como la práctica.

**Formación para el trabajo**

Acción destinada al desarrollo de competencias para la inserción de las personas al mercado laboral, como complemento de la educación básica; para la actualización constante de los conocimientos y habilidades, lo que impacta la productividad y competitividad de los lugares donde trabajan y para la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación[[17]](#footnote-17).

**Gestión Empresarial**

Es la gestión estratégica mediante la cual se identifican y abordan gremios, federaciones, asociaciones, y empresas, previo un diagnóstico del territorio definido, para identificar las vacantes disponibles en cada empresa, los perfiles necesarios para cubrirlas, y los servicios integrales que necesitan los candidatos para superar y/o mitigar las barreras y poder acceder a un empleo formal.[[18]](#footnote-18)

**Incentivos**

Medidas que promueven que promueven ciertos comportamientos esperados en un grupo de actores específico. Estas medidas consisten en condiciones y reglas de juego que permiten afectar el curso de acción de estos actores en la forma esperada.

**Iniciativas de apoyo al empleo o Proyectos de Empleo**

Por iniciativas de apoyo al empleo o proyectos de empleo se entiende el conjunto de acciones dirigidas para mitigar o superar las barreras, tanto del empresario como de los participantes, para que los primeros ocupen sus vacantes de acuerdo con sus necesidades y los segundos logren acceder a un empleo formal.

**Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana.

**Métrica de pago**

Se entiende por el esquema de pago por resultados que se hace efectiva al verificar que los participantes sujetos de atención de Prosperidad Social elegibles cuentan con los mínimos de intervención y con el hito de pago (empleo formal, retención, incentivos).

**Modelo de Inclusión Laboral**

Se entiende por modelo de inclusión laboral, aquel que agrupa los actores, los mecanismos, los instrumentos, las acciones y los servicios, implementados a través de la Red de Prestadores del de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UAESPE), para fortalecer y ampliar su oferta de servicios, contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y lograr la inclusión laboral.[[19]](#footnote-19)

**Prestadores del Servicio Público de Empleo**

Son prestadores del Servicio Público de Empleo la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo, incluidas las constituidas por las Cajas de Compensación Familiar, y las Bolsas de Empleo.

**Puestos de trabajo**

Número de personas que un empleador demanda para una vacante.

**Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo**

La Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo de que trata el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013, tiene por objetivo integrar y conectar las acciones en materia de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas, y las alianzas público-privadas conforme a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 1636 de 2013.

**Salario**

Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

**Salario mínimo**

El salario mínimo en Colombia es el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMMLV) el cual se reajusta antes de iniciar un nuevo año por un valor porcentual que en ningún caso puede ser inferior al Índice de Precios al Consumidor (IPC) o inflación causada el año inmediatamente anterior.

**Seguridad laboral**

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones: Asegurar contra riesgos del trabajo. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas. Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada. El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a: Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación. Prótesis y aparatos médicos. Reeducación laboral Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

**Servicio Público de Empleo**

Iniciativa del Gobierno Nacional creado por la Ley 1636 de 2013. Tiene por función esencial lograr la mejor organización del mercado de trabajo, facilitando el encuentro entre oferta y demanda, para lo cual ayudará a los trabajadores a que tengan más y mejores oportunidades de acceso al mercado de trabajo, en menor tiempo y reduciendo costos de desplazamiento. De igual manera el Servicio ayuda a que los empresarios puedan contratar trabajadores de acuerdo con sus necesidades, aumentando su productividad y competitividad.[[20]](#footnote-20)

**Servicios básicos de gestión y colocación**

Servicios destinados a vincular oferta y demanda de empleo dentro implementados a través de la Ruta Básica de atención establecida por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo: registro, orientación ocupacional, preselección y remisión, de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 3999 de 2015.

**Servicios Especializados**

Conjunto de servicios asociados, relacionados y adicionales establecidos en la resolución 3999 de 2015 y otros que se requieran, que se prestan a demandantes y oferentes de fuerza de trabajo, con el fin de atender barreras específicas que no son cubiertas en la ruta básica establecida por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo.

**Sistema de información**

Sistema de información que suministrará Prosperidad Social, para la implementación del Programa Empléate.

**Subempleo**

Ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta de cosas en la calle.

**Teletrabajo**

Es una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el empleador y el trabajador sin requerirse la presencia física de éste en un sitio específico de trabajo[[21]](#footnote-21).

**Trabajo**

Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo[[22]](#footnote-22).

**Trabajo decente**

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.[[23]](#footnote-23) El trabajo decente incluye cuatro dimensiones: el empleo, la protección social, los derechos fundamentales de los trabajadores y el diálogo social.

**Trabajador**

Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

**Vacante**

Puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo. (Resolución 2605 de 2014).

**Verificación**

Proceso mediante el cual se comprueban los resultados a ser alcanzados en el marco de las iniciativas de apoyo al empleo.

1. Ministerio de Salud, Dirección General de Salud Pública, Grupo de Control de la Gestión territorial e institucional del PAB, Lineamientos para la Atención Psicosocial de Población desplazada por la violencia en Colombia. Colombia [↑](#footnote-ref-1)
2. Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario [↑](#footnote-ref-2)
3. El Empleo, Una Puesta por la Inclusión y Autonomía de las Personas con Discapacidad. Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, 2017. [↑](#footnote-ref-3)
4. Guía Operativa para la Presentación, selección, implementación y seguimiento a proyectos. Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, 2019. Versión 2.0. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ídem. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ídem. [↑](#footnote-ref-6)
7. Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario [↑](#footnote-ref-7)
8. Ídem. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ministerio de Educación Nacional. Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales Generales. P. 6 [↑](#footnote-ref-9)
10. Ministerio de Trabajo. https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario [↑](#footnote-ref-10)
11. Ídem. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ídem. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ídem. [↑](#footnote-ref-13)
14. http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\_LIM\_653\_SP/lang--es/index.htm [↑](#footnote-ref-14)
15. Organización Internacional del Trabajo, Resolución sobre la formación y el desarrollo [↑](#footnote-ref-15)
16. Tomado de: http://www.mintrabajo.gov.co/glosario-e.html [↑](#footnote-ref-16)
17. Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario [↑](#footnote-ref-17)
18. Definición elaborada por Prosperidad Social. [↑](#footnote-ref-18)
19. Ministerio del Trabajo. Proyecto de decreto por el cual se dictan medidas para fortalecer el Servicio Público de Empleo para la Inclusión Laboral. [↑](#footnote-ref-19)
20. Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario [↑](#footnote-ref-20)
21. Ley 1221 de 2008, artículo 2. [↑](#footnote-ref-21)
22. Código Sustantivo del Trabajo, artículo 5. [↑](#footnote-ref-22)
23. http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\_LIM\_653\_SP/lang--es/index.htm [↑](#footnote-ref-23)