



OBSERVATORIO
LABORAL
Y OCUPACIONAL

EL IDIOMA DELOLO

Diccionario del Observatorio Laboral y Ocupacional

Nos
ocupa
el país

Introducción

Sabemos que los términos utilizados por nuestro equipo del Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, a veces pueden sonar un poco complejos. Si usted tiene o ha tenido la oportunidad de acceder a información, estadísticas o datos del OLO, sabe que de primerazo no es sencillo de entender. Y si no entendemos algo no podemos llegar a valorarlo. ¿Verdad? *Para eso este diccionario OLO.*

Hemos recopilado muchos de los términos más usados para que todos podamos acercarnos más fácilmente a la información, porque son datos que a todos nos pueden servir. Palabras como tasa de pertinencia, egresado, empleabilidad, entre muchos otros términos que describen y miden ciertamente, los esfuerzos que como entidad hacemos diariamente.

Esta es una recopilación de muchos años, de solicitudes, conversaciones y de una gran necesidad de entender cómo funciona este Observatorio, uno de los más importantes de Latinoamérica según la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Conózcalo, guárdelo, téngalo a la mano que en algún momento le va a facilitar la vida.

TU FUENTE CONFIABLE DE INFORMACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO





Actitud

Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y se enfoca en la autonomía, responsabilidad y en la disposición que tienen las personas para actuar y pensar en diferentes contextos.

Actividad Clave

Acción indispensable que contribuye al desempeño de una función. El conjunto de actividades clave permite desarrollar la totalidad de una función, Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL).

Actividad Económica

Es la creación de valor agregado mediante la producción de bienes y servicios en la que intervienen la tierra, el capital, el trabajo y los insumos intermedios.

Agencia Pública de Empleo APE

La Agencia Pública de Empleo del SENA es un operador autorizado por el Servicio Público de Empleo, adscrita al Ministerio de Trabajo que promueve el encuentro organizado entre las empresas que requieren talento humano y los buscadores de empleo. Así mismo, apoya el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo, la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo el SENA.

Agencia Pública de Empleo Transnacional

Con empresas extranjeras que requieren talento humano colombiano y colombianos que buscan oportunidades laborales en el exterior. A través de la Resolución 343 del 30 de marzo de 2016, el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo, autoriza a la APE SENA como Agencia Transnacional para realizar procesos de intermediación laboral.

A través de la Agencia Pública de Empleo SENA, se promueven los derechos, deberes y garantías de los migrantes colombianos en el país de destino con el fin de evitar las migraciones ilegales y la explotación laboral en otros países.



Alertas Proyectos de Inversión

Con el propósito de anticipar la respuesta institucional del SENA y contribuir a la calificación y recalificación del recurso humano, a continuación se presentan a nivel de regional, los nuevos proyectos de inversión o en expansión que se pretenden desarrollar a futuro.

Análisis Funcional

Técnica que se utiliza para identificar las funciones relacionadas con el que hacer de un sector, subsector, empresa y ocupación objeto de análisis.

Aprendizaje Dual o Formación Dual

Conocido también como aprendizaje alternado y como formación alternada, es el tipo de aprendizaje que alterna la institución de formación y las empresas como ambientes de aprendizaje.

Aprendizajes Previos

Son aquellos obtenidos a lo largo de la vida, de manera formal, no formal o informal. Incluye los aprendizajes empíricos y autónomos adquiridos en el lugar de trabajo, en la comunidad y como parte del vivir diario. Es un aprendizaje no necesariamente institucionalizado.

Aprendizaje Virtual

Proceso de aprendizaje soportado sobre las tecnologías de la Información y la comunicación, TIC, requiriendo esfuerzos de autoaprendizaje y autoevaluación. El aprendizaje virtual no se limita a la adquisición de competencias en el uso de las TIC, abarca también el uso de diversos formatos y métodos digitales: programas informáticos, internet, CD-ROM, aprendizaje en línea, y otros medios electrónicos e interactivos.

Aptitud

Cumplimiento de requisitos para realizar una actividad de acuerdo con las potencialidades, idoneidad y el talento.



Área de Cualificación

Es un agrupamiento de ocupaciones con afinidad en las competencias para cumplir el propósito y objetivos de producción de bienes y servicios en actividades económicas relacionadas entre sí.

Área Funcional

Departamento, sección o grupo con un conjunto de funciones afines o propias que contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

Área de Desempeño

Las áreas de desempeño son los campos de actividad laboral definidos por el tipo y naturaleza de trabajo que es desarrollado. Se consideran también las áreas de conocimiento que se requieren para el desempeño y la industria donde se encuentra el empleo. Es importante señalar que estas áreas no son sectoriales y no deben confundirse con la CIU - Clasificación Internacional Industrial Uniforme. En la CNO se identifican diez áreas de desempeño:

- 0 - Ocupaciones de Dirección y Gerencia
- 1 - Finanzas y Administración
- 2 - Ciencias Naturales, Aplicadas y Relacionadas
- 3 - Salud
- 4 - Ciencias Sociales, Educación, Servicios Gubernamentales y Religión
- 5 - Arte, Cultura, Esparcimiento y Deportes
- 6 - Ventas y Servicios
- 7 - Explotación Primaria y Extractiva
- 8 - Operación de Equipos, del Transporte y Oficios
- 9 - Procesamiento, Fabricación y Ensamble

Área ocupacional

Es el conjunto de ocupaciones de un mismo nivel de cualificación en las cuales se llevan a cabo funciones laborales afines y complementarias, para la elaboración de productos o servicios de similar especie. Con referencia a la estructura de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), un área ocupacional es el



resultado del cruce entre un área de desempeño y un nivel de cualificación; está compuesta por uno o más campos ocupacionales.

Autonomía

Capacidad de una persona para tomar decisiones y actuar en un contexto con autodeterminación.

IDENTIFICAMOS Y ACTUALIZAMOS LAS OCUPACIONES DEL PAÍS





Buscador de empleo

Persona natural que se encuentra en proceso de búsqueda de empleo (desempleados o trabajadores en búsqueda de nuevas oportunidades laborales) y en hacer uso de los servicios ofrecidos por la Agencia Pública de Empleo del SENA.

Boletín Infórmate con el Observatorio

Este boletín proporciona información actualizada sobre la evolución de la tasa de empleo y desempleo en Colombia, así como datos sobre empleabilidad y emprendimientos. Incluye además noticias relacionadas con proyectos de inversión y vacantes disponibles en la Agencia Pública de Empleo (APE) para el extranjero.

Buscador Alertas Proyectos de Inversión

El Boletín Alertas se compone de noticias que informan sobre diversos proyectos, detallando aspectos clave como la inversión realizada, la ubicación de ejecución, la entidad responsable del desarrollo del proyecto, el tiempo estimado de ejecución y la cantidad de empleos que se generarán. Este boletín se distribuye a las regionales del SENA para facilitar el seguimiento correspondiente en relación con la APE y las relaciones corporativas.



Campo Ocupacional

Conjunto de ocupaciones que generan productos y servicios del mismo tipo en el sistema de producción, desarrollando procesos y operando tecnologías específicas.

Carreras con mayor número de Ocupados

Se trata del conjunto de carreras para las que se registraron el mayor número de ocupados remunerados en el último año.



Carreras mejor pagadas

Es el conjunto de carreras cuyos ocupados recibieron el mayor ingreso promedio durante el último año.

Centros de Formación Profesional Integral

Son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

Certificación de la formación profesional

Acto administrativo por el cual el SENA otorga títulos o certificados a los Aprendices que culminan satisfactoriamente el proceso de formación profesional integral y a las personas que demuestran su Competencia laboral en el Proceso de Evaluación y Certificación para el Trabajo. Los Certificados otorgados por el SENA son de tres tipos:

1. Títulos asociados con la modalidad de Formación titulada, de: Trabajador especializado, Técnico, Especialización técnica, Tecnólogo, Ingeniero Técnico, y Especialización Tecnológica.
2. Certificados de aprobación, asociados con la modalidad de Formación complementaria.
3. Certificados de participación, asociados con la modalidad de Eventos de divulgación tecnológica.

Certificado de competencia laboral

Documento emitido de acuerdo con las reglas del Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, en el cual se manifiesta la competencia de una persona para desempeñar una función productiva, por cumplir los requisitos de una o algunas Normas de Competencia Laboral.

Cifras regionales del mercado laboral

Mide el comportamiento de las ocupaciones a nivel nacional y departamental, con base en la información de inscritos (personas que buscan empleo), vacantes



(requerimientos de recurso humano por parte de las empresas) y colocados (vinculaciones laborales exitosas).

Clasificación Nacional de Ocupaciones

Es la organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano que utiliza una estructura que facilita la agrupación y la descripción de las ocupaciones de una manera ordenada y uniforme. Sirve como herramienta de recolección, consolidación y divulgación de información ocupacional que es útil para:

- Normalización: El lenguaje ocupacional entre empleadores, trabajadores y entidades de formación, sea el mismo.
- Búsqueda de empleo y/o mano de obra: Implementación de sistemas de intermediación laboral y orientación ocupacional.
- Investigación: Análisis del mercado laboral.
- Apoyo: en la formulación e implementación de políticas de empleo, educación, calificación y gestión del recurso humano.

Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC):

En el marco del componente de la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones, la CUOC es una clasificación de ocupaciones que se construyó a partir de la unificación de las clasificaciones CNO y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones adaptada para Colombia (CIUO 08 AC), guardando la estructura jerárquica de la Clasificación Internacional hasta el cuarto dígito, y a partir del quinto dígito incluye las ocupaciones y a su interior las denominaciones ocupacionales o cargos que componen cada una de ellas.

Colocaciones Egresados SENA

Hace referencia al registro de la vinculación laboral de un egresado SENA a una solicitud de vacante, publicada por una empresa en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo del SENA.

Colocaciones para la APE

Hace referencia al registro de la vinculación laboral de una persona postulada a una solicitud de vacante, publicada por una empresa en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo del SENA.



Competencia

Demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal.

Competencia Laboral

Conjunto de habilidades conocimientos y actitudes necesarias para desempeñarse con eficiencia en una actividad laboral plenamente identificada.

Competencias Clave

Capacidades indispensables para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida. Se relacionan con las matemáticas, con la lectura, escritura y la comunicación oral, tanto en la lengua materna como en una extranjera.

Competencias del Programa

Es el conjunto de competencias específicas, clave y transversales que conforman un programa de formación.

Competencias Transversales

Capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo.

Conocimiento

Asimilación de información por medio del aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto.

Conocimiento para el Desempeño Laboral

Teorías, principios, conceptos e información indispensables para el desempeño de una actividad y/o función laboral. El conocimiento puede ser adquirido por medio de la experiencia y/o formación.



Conocimiento Avanzado

Conjunto de características puntuales de un campo de conocimiento o de trabajo que se asocia con la innovación y el desarrollo de saberes a través de un método.

Conocimiento básico general

Asimilación de información inicial – preliminar de algunas áreas de conocimiento o de trabajo.

Conocimiento básico

Asimilación de información elemental para actuar en el contexto social, educativo o productivo que facilita el desarrollo permanente.

Conocimiento especializado

Información profunda de un área de conocimiento o de trabajo.

Conocimiento específico

Información propia de un campo de conocimiento o de trabajo.

Conocimiento fáctico

Asimilación de información teniendo en cuenta la repetición de su hacer. Este conocimiento no implica fundamentación en la ciencia.

Conocimiento general

Asimilación de información de diversas áreas de conocimiento o de trabajo.

Conocimiento teórico

Asimilación abstracta o simbólica de teorías, conceptos y principios obtenidos a través de métodos.

Conocimientos básicos específicos

Información relacionada con los fundamentos de un campo de conocimiento.



Conocimientos esenciales

Conjunto de saberes para el desempeño de una función laboral.

Contexto de la función laboral

Aspectos tecnológicos, ocupacionales y/o ambientales que afectan la función productiva y deben ser analizados en investigaciones sectoriales.

Contexto conocido

Conjunto de circunstancias que condicionan un hecho en las que ocurre una acción; puede ser situacional: lugar (geográfico), tiempo, fecha y temática en ámbitos de estudio o laborales que le son familiares.

Contexto estructurado

Determinado por la formalidad del sistema educativo o socio productivo con características predecibles.

Contexto impredecible

Determinado por circunstancias que no pueden ser previstas o conocidas con anterioridad.

Contexto predecible

Determinado por situaciones conocidas con características que se pueden prever o anticipar.

Contexto variado

Conformado por características variables o cambiantes.

Contrato de Aprendizaje

Es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera



formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

Contrato de trabajo

Es aquel celebrado entre un trabajador y un empleador.

Cotizante

Es la persona que se afilia al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) y paga un aporte de acuerdo con un ingreso base de cotización. Estas personas que pueden ser nacionales o extranjeras residentes en Colombia, pueden estar afiliadas mediante dos formas:

Cotizante dependiente

Persona natural con vínculo laboral a una empresa, cuyos aportes se realizan en proporción a lo que indica la ley.

Cotizante independiente

Persona natural sin vínculo laboral a una empresa, cuya actividad económica se desarrolla con soporte a contratos por prestación de servicios, cuyos aportes se realizan en proporción a lo que indica la ley.

Criterios de Desempeño Específicos

Descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral, (...). Son la base para que un evaluador juzgue si un trabajador es, o aún no es competente (...). Permiten precisar acerca de lo que se hizo y la calidad con que fue realizado (Cinterfor-OLT2004)". Se describen para cada actividad clave de la función.



Cualificación

Es el conjunto de competencias con significación para el desempeño de actividades de trabajo previamente definidas según los criterios de calidad que pueden ser adquiridas a través de la experiencia laboral o mediante formación modular u otros tipos de formación.

Curriculum

Este término se refiere al conjunto de experiencias (educacionales, laborales, vivenciales) de una persona. Se aplica comúnmente en la búsqueda de empleo, siendo requisito indispensable su presentación para solicitar empleo en la mayoría de los puestos.

CALCULAMOS LA TASA DE VINCULACIÓN DE LOS EGRESADOS SENA





Denominación Ocupacional

Nombres de cargos, empleos u oficios que son utilizados en el mundo del trabajo y que están asociados a una ocupación.

Desarrollo Curricular

Proceso mediante el cual se planea, diseña y ejecuta la ruta de aprendizaje de cada aprendiz, mediante proyectos productivos que contienen Actividades de Aprendizaje, y la aplicación de Técnicas Didácticas Activas que permiten desarrollar sus competencias con ritmos de aprendizaje personalizados para cada uno.

Descripción de la ocupación

Presenta las generalidades de las funciones de la ocupación. Puede incluir los sectores económicos, el lugar de trabajo u otras características propias de la ocupación.

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.

Destreza

Habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar funciones y resolver problemas.

Diccionario ocupacional

Es un índice que contiene el código, nombre, descripción, funciones, denominaciones y/o cargos, ocupaciones con funciones relacionadas, habilidades y conocimientos, de cada una de las ocupaciones existentes en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

Diseño Curricular

Actividad que se realiza para organizar los Programas de Formación, definiendo las competencias asociadas y los resultados de aprendizaje para cada competencia, con los cuales se dará respuesta a las demandas y necesidades de formación.



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.

Egresado

Persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título académico.

Egresado SENA

Se define egresado SENA a quien después de haber aprobado todo el proceso de formación y cumplidos los requisitos académicos y administrativos exigidos por el SENA, haya obtenido el título o certificado correspondiente al programa de formación.

Empleabilidad

Grado de adaptabilidad de un individuo para encontrar, mantener o cambiar de empleo, gracias a su capacidad de actualización constante respecto a sus habilidades ocupacionales.

Emprendimiento

Es una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado. Su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad (tomado de la Ley 1014 de 2006).

Encuesta de Seguimiento Laboral ESL

Se trata de un conjunto de preguntas diseñado para recopilar información detallada sobre los egresados clasificados como inactivos, así como aquellos que se encuentran en el mercado laboral formal e informal.



Encuesta de la Calidad de la Formación SENA

Este conjunto de preguntas tiene como objetivo evaluar la relevancia que los empresarios otorgan a las habilidades profesionales de los egresados del SENA, con el fin de medir la calidad de la formación recibida.

Equivalencias

Presenta la correlación de la ocupación descrita con otras clasificaciones nacionales e internacionales. Esta relación permite mostrar la correspondencia que existe entre una y otra clasificación a nivel de sus categorías, de tal forma que su estructura y contenido sean equiparables.

Eslabón de la cadena de valor

Agrupación de actividades interconectadas con características similares que contribuyen a la generación de valor en el proceso productivo. De esta forma, el desempeño de una actividad afecta a la actividad subsiguiente.

Estructura Funcional de la Ocupación

Conjunto de Normas Sectoriales de Competencia Laboral que permiten el logro del propósito de una ocupación. Está conformada por el resumen de EFO y las NSCL. En ella se describe lo que se hace en una ocupación, en qué tipo de organizaciones o sectores se desempeña el trabajador, el nivel ocupacional y las funciones laborales que se desarrollan en la misma. Corresponde a una ocupación e incluye las denominaciones o empleos y las funciones que se desempeñan en ellas.

Estructura organizacional

Conjunto ordenado de áreas funcionales propias de las organizaciones de un sector que contribuyen al logro de sus objetivos.

Etapas Productivas

Período correspondiente al proceso formativo que se da en situaciones reales de trabajo, donde el aprendiz aplica los conocimientos, habilidades y destrezas



desarrolladas en la etapa lectiva. Esto incluye el conocimiento de hechos y procesos, la comprensión de los principios y las teorías y las maneras de utilizar y aplicar sus competencias en situaciones cotidianas o nuevas

Evidencias

Manifestaciones o pruebas tangibles del desempeño, conocimiento y producto que determinan la competencia laboral de una persona.

Evidencia Objetiva

Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo.

Evidencias de Aprendizaje

Pruebas manifiestas del aprendizaje recobradas directamente en el proceso de formación. Son recolectadas con la orientación de instructor utilizando métodos, técnicas e instrumentos de evaluación seleccionados, según sean evidencias de conocimiento, de desempeño (de proceso y producto), permitiendo reconocer los logros obtenidos por el aprendiz en términos del saber, saber hacer y del ser.

Evidencias de Conocimiento

Se refiere al resultado de la evaluación de los conocimientos asociados a teorías, principios y referentes establecidos en relación a los procesos del SENA

Evidencias de Desempeño

Resultado de la observación directa que permite comprobar la ejecución de una actividad a través de la cual se obtiene un producto, demostrando el cumplimiento de los parámetros y referentes establecidos.

Experiencia laboral

Conocimiento o habilidad adquirida por un postulante a un empleo, en los trabajos desempeñados con anterioridad al que solicita.

MEDIMOS LA TENDENCIA EN LAS OCUPACIONES





Fondo Emprender

El Fondo Emprender fue creado en el 2002 para incentivar la creación de empresas, así como también impulsar la generación de empleos en el país. Este fondo le brinda a los nuevos empresarios apoyo, asesoría, capital semilla, y otras herramientas gratuitas para de esta forma fortalecer su emprendimiento.

Formación Alternada

Es el tipo de aprendizaje que alterna la institución de formación y las empresas como ambientes de aprendizaje.

Formación Complementaria

Es un servicio del SENA representado en acciones de capacitación, diseñadas y ejecutadas por los centros de formación, que permiten la actualización o el desarrollo de competencias o elementos de competencia y corresponde a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general, con el fin de:

1. Actualizar el talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños que le permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral, y
2. Calificar y recalificar el talento humano que se encuentre en situación de desempleo, entre ellos los pertenecientes a poblaciones vulnerables.

Formación Continua Especializada

Oferta del SENA donde las empresas, entidades y/o gremios presentan proyectos de formación continua diseñados a la medida de sus necesidades para ser cofinanciados.

Formación por proyectos

Es una estrategia de formación que faculta el desarrollo del aprendizaje basado en problemas, permitiendo desarrollar en el aprendiz un proceso didáctico propio con una mayor responsabilidad y un rol activo en su aprendizaje, a partir de la planeación, análisis y desarrollo de actividades concretas para proponer



soluciones prácticas que contribuyan a la mejora y el desarrollo de su entorno. Es decir, es una estrategia que reconoce que el aprendizaje significativo conduce al aprendiz a un proceso inherente de conocimiento.

Formación profesional integral

De acuerdo con el Estatuto de la formación profesional del SENA (Acuerdo 008 de 1997), la Formación profesional integral gratuita que imparte el SENA, se orienta al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y de valores para la convivencia social, que le permiten a la persona desempeñarse en una actividad productiva. Esta formación implica el dominio operacional e instrumental de una ocupación determinada, la apropiación de un saber técnico y tecnológico integrado a ella, y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad; la persona así formada es capaz de integrar tecnologías, moverse en la estructura ocupacional, plantear y solucionar creativamente los problemas y saber hacer en forma eficaz. La persona que recibe la Formación profesional integral del SENA, se certifica en competencias.

Formación Titulada

Es una modalidad de la formación profesional integral que imparte el SENA, dirigida a desarrollar y fortalecer las competencias del recurso humano, comprende las actividades de formación, entrenamiento y reentrenamiento en temas específicos y que se caracteriza por que las acciones de formación conducen al otorgamiento de un título de formación profesional.

Función

Conjunto de tareas agrupadas en una expresión en la cual se describe qué se hace y su propósito.



Habilidad

Conductas intelectuales y/o motoras de un sujeto frente a una acción por ejecutar, que por la continuidad con que se repite se convierten en hábitos o disposiciones naturales propias o innatas de cada individuo.



Igualdad salarial

Es el concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.

Inscritos

Son los buscadores de empleo que registran su hoja de vida e incluyen mínimo un interés ocupacional lo cual permite que estén activos en el sistema.

Instrumentos de Evaluación de Competencias Laborales

Son herramientas con características particulares destinadas a evidenciar el desempeño, verificar los conocimientos y evaluar los productos de acuerdo con un estándar de competencia laboral en el que se establecen los criterios que un candidato debe demostrar para determinar las competencias y habilidades en el ejercicio de una función productiva.

Instrumentos de Evaluación de la Formación

Conjunto de herramientas utilizadas por el instructor para recoger datos relacionados con los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación definidos en el diseño curricular del programa de formación. Con el fin de ser utilizada con más eficacia, cada herramienta es apropiada según las fuentes de información requeridas.



Intermediación laboral

Es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto a los buscadores de empleo con las empresas de acuerdo con los requerimientos de las vacantes, con la finalidad de proporcionar a los buscadores de empleo u oferentes, una oportunidad de empleo adecuado a su perfil ocupacional, requerimientos y necesidades, y a las empresas o potenciales empleadores, el candidato idóneo a su solicitud.



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.

Jubilación

Es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar o edad a partir de la cual se le permite abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.



Línea tecnológica en diseño

El diseño se define como el proceso previo de configuración mental "pre-figuración" en la búsqueda de una solución en cualquier campo. Es utilizado habitualmente en el contexto de las artes aplicadas, ingenierías y otras disciplinas creativas.



Se asocian a esta línea tecnológica las tecnologías de diseño de máquinas y equipos eléctricos automatizados, diseño de productos textiles, diseño de modas, diseño de procesos, diseño de sistemas constructivos y diseño de joyas.

Línea tecnológica en producción y transformación

Comprende la creación y procesamiento/prestación de bienes/servicios, incluida su concepción, procesamiento y transformación en las diversas etapas. Esta línea tecnológica abarca tecnologías agrícolas, pecuarias, agroalimentarias pos-cosecha, de gestión agropecuaria, en cría, explotación agropecuaria, mercadeo, ventas y comercialización, mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, tecnologías de producción industrial, de procesos y sistemas constructivos, de producción limpia, bio-combustibles, energías no renovables, energía eléctrica, de explotación y transformación de minerales, producción de servicios turísticos, de salud, gestión administrativa, administrativas, contables y financieras

Línea tecnológica en TIC

Las tecnologías de la información y la comunicación son un conjunto de servicios, redes, software, aparatos que tienen como fin la mejora de la calidad de vida de las personas dentro de un entorno.

Se asocian a ésta línea tecnológica las tecnologías de hardware y automatización, los componentes electrónicos y subconjuntos funcionales, las tecnologías de la información y las comunicaciones, el diseño y desarrollo de software, de accesibilidad y las competencias bilingües.

Línea tecnológica orientada al cliente

La tecnología orientada al cliente comprende todas las actividades asociadas de la cadena de producción y/o provisión de un servicio, que comprometen los procesos que tienen efecto directo en los consumidores finales o intermedios. Esta línea tecnológica abarca las tecnologías asociadas con la investigación, planeación y desarrollo de mercados y medios de la comunicación comercial, la logística industrial, portuaria y comercial, la distribución física internacional, las tecnologías relacionadas con el transporte multi-modal y el comercial marítimo.



Líneas tecnológicas

Son las trayectorias o los caminos de aprendizaje por los que deben transitar los aprendices durante el proceso de formación. Esas trayectorias o caminos de aprendizaje se han constituido tomando como referencia las actividades que realizan las empresas para lograr la concepción, producción, distribución y consumo de sus bienes y servicios.

ANALIZAMOS LA PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN SENA





Mapa Funcional

Diagrama que describe el conjunto de funciones productivas que se requieren para alcanzar el propósito clave de un sector o área objeto de análisis.

Mapa ocupacional

Define los cargos y ocupaciones de cada sector por cadena de valor y por estructura de la Clasificación Nacional de Ocupaciones

Marco Nacional de Cualificaciones

Instrumento que clasifica las cualificaciones, las ordena por niveles y las expresa en términos de Resultados de Aprendizaje y, hace parte del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Matriz de pertinencia

Es un ejercicio periódico del Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, que permite a los directores regionales y subdirectores de centro evaluar los programas de formación que ofrece la entidad. Desde sus 5 componentes: i) vinculación laboral, ii) etapa productiva, iii) dinámica ocupacional, iv) demanda social y v) apuestas productivas, es posible identificar si un programa de formación responde a las necesidades del mercado laboral colombiano, y su relación con los planes y objetivos del país.

Mercado laboral

Se denomina mercado laboral o mercado de trabajo al escenario en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. Generalmente, este mercado es influenciado y regulado por el Estado a través del derecho laboral. La demanda de trabajo la realizan las empresas que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades; mientras que la oferta de trabajo está conformada por las personas que desean trabajar a cambio de una remuneración que se denomina salario.



Mesas sectoriales

Escenario de concertación, consulta y trabajo con el Sector Productivo (Empresas, Gremios y Trabajadores), el Sector educativo y el Sector Gobierno para el mejoramiento de la cualificación del talento humano en Colombia. El SENA utilizará este escenario para asegurar la pertinencia y calidad de los servicios del SENA.

Microrruedas de empleo

Espacios generados para acercar la oferta y la demanda de empleo. El empresario oferta sus vacantes y realiza las entrevistas a quienes llevan su hoja de vida con los perfiles requeridos para hacer posteriormente el proceso de preselección.

Modelo de Emprendimiento 4K

Es un esquema de servicio través del cual el SENA brinda sus servicios de emprendimiento y ofrece herramientas para el crecimiento integral de los emprendedores.



Nivel académico

Fases secuenciales del sistema de educación superior que agrupan a los distintos niveles de formación, teniendo en cuenta que se realicen antes o después de haber recibido la primera titulación que acredite al graduado para el desempeño y ejercicio de una ocupación o disciplina determinada. Los niveles académicos son Pregrado y Posgrado.

Nivel de Cualificación de la C.N.O.

Definido por la complejidad de las funciones, el nivel de autonomía y responsabilidad en el desempeño de la ocupación en relación con otras y por consiguiente, la cantidad, tipo de conocimiento, capacitación y experiencia requeridas para su desempeño.



Nivel de Cualificación del MNC

Son pasos secuenciales y continuos mediante los cuales se jerarquizan los resultados de aprendizaje. Describe el grado de complejidad y el tamaño de la cualificación.

Nivel de formación

Etapas de los niveles académicos del sistema de educación superior con unos objetivos y tipo de estudios que las caracterizan. Estas etapas son: Técnica Profesional, Tecnológica y Universitaria que corresponden al nivel académico de pregrado; y Especialización, Maestría y Doctorado que pertenecen al nivel académico de postgrado.

Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL)

Estándar reconocido a nivel nacional que describe los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los conocimientos que aplica y las evidencias requeridas para demostrar su competencia.

Norma de Competencia Laboral

Estándar referido a una función productiva que en conjunto, puede conformar un perfil técnico o titulación.

Normalización de competencias laborales (NCL)

Estandarización de funciones laborales de acuerdo con el método de análisis funcional.



Observatorio Laboral y Ocupacional

El Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA monitorea el comportamiento de las ocupaciones partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Provee información a nivel nacional que contribuye a la orientación de acciones de formación y empleo. Además, genera alertas de proyectos de inversión que se quieren realizar en las diferentes regiones y sectores económicos.

Ocupación

Ocupación: Conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen.

Ocupaciones afines

Son ocupaciones que presentan relación o similitud de funciones o competencias con la ocupación descrita.

Oferta educativa

Es la respuesta a las necesidades de formación, esto es, el portafolio de programas de formación pertinentes que planifica y ejecuta el SENA a nivel nacional.

Orientación en emprendimiento

Las jornadas de orientación tienen como objetivo dar a conocer a los interesados los servicios de asesoría y entrenamientos que ofrecen los Centros de Desarrollo Empresarial SENA. Asimismo, buscan promover la cultura del emprendimiento, la creación y el fortalecimiento de empresas, y la creación y retención de empleos. Dichas jornadas se realizan en las modalidades presencial y virtual.

Orientación Ocupacional

Según lo define la resolución 3999 de 2015, la orientación ocupacional comprende el análisis del perfil del buscador de empleo u oferente, información general del mercado laboral, información sobre programas de empleabilidad y asesoría en el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo.



Es así como, brinda herramientas y desarrolla habilidades que facilitan la búsqueda activa de empleo y la participación adecuada en un proceso de selección.

Orientados para la APE

Personas que reciben orientación ocupacional para mejorar su perfil ocupacional.

DETECTAMOS PROYECTOS DE INVERSIÓN POTENCIALMENTE GENERADORES DE EMPLEO





Perfil

Conjunto de cualidades o rasgos propios de una persona con relación a sus competencias para el desempeño productivo y social.

Perfil de Egreso

Características que logra el aprendiz al finalizar su proceso formativo a nivel ocupacional y profesional para su incorporación al mundo del trabajo.

Perfil de Ingreso

Características deseables en el aspirante a un programa de formación, inferidas de los estándares del Ministerio de Educación por nivel académico y relacionado con el perfil de egreso del programa de formación.

Perfil ocupacional

Conjunto de características y atributos que se necesitan para el desempeño de una ocupación.

Pertinencia de la formación

Cualidad de la formación que permite que la planeación y la ejecución de las acciones de formación correspondan con las expectativas de empleabilidad de los aprendices, y con las competencias requeridas por los empresarios. En el ámbito macroeconómico esta cualidad está asociada con las perspectivas de desarrollo de las regiones y del país.

Población ocupada

Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia.
2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo.



3. Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

Postulación

Acción de aplicar a una solicitud por parte de un buscador de empleo.

Postulaciones

Número de veces que se postulan los buscadores de empleo a las solicitudes.

Proceso

Actividades u operaciones secuenciales que transforman los recursos o factores productivos en bienes y servicios que generen valor.

Programa de Formación

Es definido con el proceso de diseño curricular y se constituye en el conjunto de condiciones de ingreso y salida del proceso de formación, sujeto a aplicar estrategias metodológicas para desarrollar unas competencias expresadas en unos contenidos. En todos los casos, el programa traduce en un Título en el marco de la formación titulada.



Ranking

Es una relación entre un conjunto de elementos tales que, para uno o varios criterios, el primero de ellos presenta un valor superior al segundo, este a su vez mayor que el tercero y así sucesivamente.



Registro Único de Aportantes (RUA)

Es el registro de los aportantes a la seguridad social que recibe la información mensual de los pagos por pensiones, riesgos profesionales y salud. El sistema es administrado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y permite controlar el cumplimiento de las obligaciones que la Ley establece en materia de Seguridad Social.

Remuneración

Es la recompensa o retribución que recibe una persona de su empleador por realizar un trabajo o cumplir con determinada tarea. La remuneración refiere a los sueldos, salarios y prestaciones en dinero, pagados a los trabajadores que dependen de un empleador. De todas maneras, es posible trabajar sin recibir una remuneración y esto se conoce como trabajo ad honorem.

Responsabilidad

Hace referencia al compromiso social, al respeto y la valoración del deber en el ámbito de la educación y el trabajo.

Resultado de aprendizaje

Expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje, se define en términos de conocimientos, destrezas, autonomía y responsabilidad.



Salario

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.



Salario Integral

Salario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales que además de retribuir el trabajo ordinario, compensa el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías, sus intereses, subsidios y suministros en especie, etc. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Salario Mínimo

Es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Sector Informal

Parte de la economía de un país que generalmente está constituida por trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas. En el sector informal suele no cumplirse la legislación laboral y las obligaciones con la seguridad social que el Estado impone al sector privado; tampoco se cumple, o se hace parcialmente, el pago de impuestos. También se le llama economía sumergida o subterránea y suele tener bastante amplitud en los países menos desarrollados. El uso intensivo de mano de obra, la baja productividad y los bajos salarios, son característicos del sector informal.

Sector Privado

En un sistema económico, el sector privado está integrado por empresas y consumidores distintos al Estado y sus dependencias y se constituye en el eje y la parte más dinámica de toda economía, basándose normalmente en las transacciones de mercado.

Sector Público

El sector público está integrado por las actividades económicas que están bajo el control del Estado. El sector público comprende el Gobierno en sí, con su



estructura centralizada y descentralizada de poder, los gobiernos locales y las empresas públicas que proveen bienes y servicios.

Sector Productivo

Son las distintas ramas o divisiones de las actividades económicas del país, las cuales están relacionadas con el tipo de proceso que se desarrolla.

Servicio Público de Empleo

El Servicio Público de Empleo, es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente.

Ayuda a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores de acuerdo con sus necesidades, para aumentar la productividad y competitividad de sus empresas

Sistema Nacional de Cualificaciones

Es un conjunto de instrumentos, políticas, procesos y arreglos institucionales necesarios para el efectivo reconocimiento de los aprendizajes a lo largo de la vida, orientando la educación y formación a las necesidades sociales y del mundo laboral. Incluye instrumentos como el Marco Nacional de Cualificaciones, un esquema de Movilidad Educativa y Formativa, el Sistema de Información del Talento Humano, los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias y el aseguramiento de la calidad de la educación y la formación.

Sistema nacional de formación para el trabajo

Organismo que vincula un conjunto de entidades que ofrecen formación técnica, formación tecnológica y de formación profesional, para la estructuración de la respuesta de formación, a partir de la identificación y definición de normas nacionales de competencia laboral, en procesos concertados de los actores sociales del país. Actúa en forma sistémica para: 1) Hacer congruentes las ofertas de formación de las entidades que forman parte del sistema, 2) Articular sistemática y eficazmente la oferta, con las necesidades del mundo del trabajo, 3) Articularse con el sistema educativo formal, estableciendo mecanismos transparentes de equivalencias y homologaciones



SOFIA plus

La sigla significa Sistema Optimizado para la Formación y el Aprendizaje Activo, el aplicativo SOFIA PLUS, opera como la principal herramienta para facilitar la gestión de los nuevos procesos formativos en el SENA. La operación del sistema requiere la interacción de tres componentes importantes: el entendimiento y adopción de los nuevos procesos de gestión del aprendizaje, la prueba y uso del aplicativo diseñado para la gestión de estos nuevos procesos, y la migración de información útil del actual aplicativo de gestión académica de centros hacia el nuevo aplicativo que soportará todos los procesos.

Solicitud a la APE

Oferta de empleo registrada por una empresa en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo del SENA, independiente del número de vacantes que contiene. Se refiere a la publicación del perfil y requisitos laborales de la ocupación demandada por una empresa.

IDENTIFICAMOS LOS PROGRAMAS MÁS SOBRESALIENTES DE LA ENTIDAD





Tarea

Acciones orientadas a la consecución de la actividad.

Tasa de desempleo

Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo, y el número de personas que integran la fuerza laboral. Expresa el nivel de desocupación entre la población económicamente activa.

Técnico

Persona a quien se le ha otorgado el Título de técnico

Tecnólogo

Persona a quien se le ha otorgado el Título de tecnólogo.

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.

Tendencia de las ocupaciones

Es una operación estadística que mide el comportamiento de las ocupaciones a nivel nacional y departamental, con base en la información de inscritos (personas que buscan empleo), vacantes (requerimientos de recurso humano por parte de las empresas) y colocaciones (vinculaciones laborales exitosas) registradas en la Agencia Pública de Empleo.

Título de especialización técnica

Otorgado a personas con formación técnica y que han cursado satisfactoriamente un programa de formación que busca ampliar o profundizar los conocimientos técnicos, con el objeto de incrementar las habilidades y destrezas del aprendiz para actuar idóneamente en la solución de problemas en un rango definido de áreas funcionales, que utilicen procedimientos, herramientas y materiales especializados.



Título de especialización tecnológica

Otorgado a quienes tienen formación tecnológica o de Ingeniero técnico y hayan cursado satisfactoriamente un programa de formación que busca producir conocimiento tecnológico, que solucione problemas de nivel estratégico en la organización; que desarrollen la capacidad para coordinar actividades interdisciplinarias en un campo especializado de la tecnología, que gestionen, organicen y manejen recursos; que emprendan proyectos productivos innovadores; que tomen decisiones fundamentadas y con respecto a estándares de calidad, que apoyen el proceso de toma de decisiones de niveles superiores; con capacidad para comunicar ideas y manejar grupos.

Título de Ingeniero Técnico

Otorgado a quienes hayan cursado satisfactoriamente un programa de formación que busca que los aprendices desarrollen competencias a través de una formación que se fundamente y apropie de los conocimientos científicos y la comprensión teórica para la formación de un pensamiento innovador, con capacidad de diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar los medios y procesos que han de favorecer la acción del hombre en la solución de problemas y contingencias que demandan los sectores productivos y de servicios del país. Busca a su vez que los aprendices adquieran las competencias cognitivas, socio – afectivas y comunicativas necesarias para producir conocimiento tecnológico que solucione problemas institucionales; desarrollen la capacidad para coordinar actividades interdisciplinarias e interinstitucionales en los campos de la tecnología, gestionar, organizar y manejar recursos; emprender proyectos productivos innovadores; trabajar en equipos inter e intra disciplinarios; tomar decisiones fundamentadas y con respecto a estándares de calidad, apoyar el proceso de toma de decisiones de niveles superiores; gozar de excelentes relaciones interpersonales para comunicar ideas; manejar grupos; desarrollar aptitudes para el desempeño profesional; y asumir con ética los roles sociales y organizacionales propios de su entorno. A su vez, los programas de este nivel deben orientar el desarrollo en el aprendizaje de las competencias necesarias para la creación y la gerencia de empresas en el área de desempeño.

Título de Técnico

Otorgado a quienes hayan cursado satisfactoriamente un programa de formación que busca que los aprendices adquieran competencias motrices y cognitivas, socio-afectivas y comunicativas para desarrollar actividades determinadas y



solucionar problemas en un rango definido de áreas funcionales con respuestas predecibles; que comprendan y apliquen el proceso productivo, que utilicen instrumentos y técnicas definidas, que ejecuten operaciones para obtener resultados concretos y responder por su propio trabajo.

Título de tecnólogo

Otorgado a quienes hayan cursado satisfactoriamente un programa de formación que busca que los aprendices adquieran las competencias cognitivas, socio-afectivas y comunicativas para aplicar el conocimiento técnico y tecnológico que solucione problemas estratégicos del área, que coordine y supervise actividades interdisciplinarias en los campos de la técnica y la tecnología, que organice y maneje recursos, que gestione proyectos productivos, que comunique ideas, que responda por los resultados de su trabajo y de otros que estén bajo su control, y que asuma con ética los roles sociales y organizacionales propios de su entorno. Se orientarán igualmente a desarrollar las competencias necesarias para garantizar la interacción de lo científico con lo instrumental y lo operacional con el saber tecnológico.

Título de trabajador especializado

Otorgado a las personas que se desempeñarán como operarios o auxiliares y han cursado satisfactoriamente un programa de formación que busca que los aprendices adquieran competencias motrices y cognitivas, socio-afectivas y comunicativas para desarrollar actividades determinadas, con suficientes conocimientos teóricos y en un rango definido de áreas funcionales, que elaboren representaciones internas para guiar la ejecución rutinaria y secuencial de su trabajo, que sigan instrucciones, utilicen y operen herramientas relevantes, que solucionen problemas normalizados y de un rango limitado, con respuestas predecibles, que ejecuten operaciones para obtener resultados concretos y responder por su propio trabajo.

Trabajador

Es la persona que, en condiciones de subordinación, cumple con unas tareas específicas por las que recibe una remuneración o salario. Si el cumplimiento de tareas no se desempeña de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.



Trabajador independiente o por cuenta propia

Es la persona que explota su propia empresa económica, o que ejerce por su cuenta una profesión u oficio con ayuda o no de familiares, pero sin utilizar ningún trabajador (empleado u obrero) remunerado. Puede trabajar solo o en asocio de otras personas de igual condición.

Trabajo decente

Es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Tasa de vinculación – Tasa de cotizantes

Se refiere al porcentaje de graduados que hacen aportes al Sistema de General de Seguridad Social (SGSS). En su cálculo no se tienen en cuenta: pensionados, estudiantes, beneficiarios del Fondo de Solidaridad Pensional y desempleados con subsidio familiar de una Caja de Compensación Familiar.

En su cálculo, la vinculación al sector formal de la economía se asocia al nivel máximo de formación obtenido por el graduado.

Tendencia de las ocupaciones

Es una operación estadística llevada a cabo por el Observatorio Laboral y Ocupacional que evalúa el comportamiento de las ocupaciones a nivel nacional y departamental. Esta evaluación se basa en la información sobre inscritos (personas en búsqueda de empleo), vacantes (ofertas laborales de las empresas) y colocaciones (vinculaciones laborales exitosas) registradas en la Agencia Pública de Empleo.



Vacantes para la APE

Son las oportunidades de empleo ofrecidas por las distintas empresas a través de la Agencia Pública de Empleo SENA en todo el país.



Vinculación laboral

Es la situación donde un individuo logra entrar al mercado laboral a través de un empleo formal, es decir con todas las prestaciones de ley.

Vocaciones productivas regionales

La vocación productiva regional apunta a las características productivas destacadas por las comunidades que habitan un territorio, aludiendo a la predisposición declarada que posee una localidad de enfocar su desarrollo a través de la articulación entre condiciones, capacidades, producción y comercialización.