

República de Colombia



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



**INFORME FINAL**  
**PROYECTO OBSERVATORIOS REGIONALES DE EMPLEO**  
**CONVENIO MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO**

**Director: Ricardo Bonilla González**

**Enlaces Regionales:**

**María Jimena Vargas Mayo (Bogotá)**

**César Augusto Esparragoza Amón (Bogotá)**

**Jaime Hincapié (Medellín)**

**Duvalier Niño (Cali)**

**Deifilia Gutiérrez (Barranquilla y Cartagena)**

**María Teresa Gómez (Bucaramanga)**

**Antenor Ortiz (Manizales)**

**Lucy Espitia (Ibagué)**

**Luis Arismendy (Tunja)**

**David Rodríguez (Soacha)**

República de Colombia



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



**INFORME FINAL**  
**PROYECTO OBSERVATORIOS REGIONALES DE EMPLEO**  
**CONVENIO MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO**

**Director: Ricardo Bonilla González**

**Consultor: Jesús Perdomo**

**Estadístico: Luis Ángel Rodríguez**

**Coordinación Técnica Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:**  
**Blanca Chavarro**  
**Marta Cerón**

**Asistente de Investigación:**  
**Martha Janneth Sánchez Galvis**  
**Germán Augusto Cano Torres**  
**Javier Andrés Castro Heredia**  
**David Rodríguez Mejía**  
**María Jimena Vargas Mayo**  
**César Augusto Esparragoza Amón**

**Bogotá, diciembre de 2002**

## ÍNDICE

- 1. Lineamientos Conceptuales y Metodológicos**
- 2. Documento Técnico Metodológico**
- 3. Perfil del Mercado Laboral Nacional**
- 4. El Mercado Laboral en Bogotá**
- 5. El Mercado Laboral de Medellín y su Área Metropolitana**
- 6. El Mercado Laboral de Cali y su Área metropolitana**
- 7. Análisis de la Dinámica Laboral en la ciudad de Barranquilla**
- 8. Análisis de la dinámica Laboral en la ciudad de Bucaramanga**
- 9. El Mercado Laboral de Cartagena y su Área metropolitana**
- 10. Análisis de la Dinámica Laboral en la ciudad de Manizales**
- 11. El Mercado Laboral en Ibagué**
- 12. El Mercado Laboral de Boyacá y Tunja**
- 13. Diagnóstico Sociolaboral del Municipio de Soacha**
- 14. Análisis de Capacidades y Formación Laboral en Colombia**
- 15. Los Costos Laborales en Colombia**
- 16. La Seguridad Social en Colombia**
- 17. Anexos**

## DOCUMENTO TÉCNICO METODOLÓGICO

<i>DOCUMENTO TÉCNICO METODOLÓGICO</i>	60
<i>1. Restricciones metodológicas</i>	60
<i>2. Método de Muestreo y representatividad</i>	61
<i>3. Respecto a la cartografía</i>	62
<i>4. COMPARACIÓN ENH-ECH</i>	62
<i>4.1. La Encuesta Continua de Hogares</i>	62
<i>4.2. Bases para la revisión del formulario</i>	62
<i>4.3. Nuevos conceptos incluidos en la Encuesta Continua de Hogares</i>	63
<i>4.3.1. Ocupados</i>	63
<i>4.3.2. Subempleo</i>	63
<i>4.3.3. Limitaciones en medición del subempleo hasta 1999</i>	65
<i>4.4. Estabilidad laboral</i>	66
<i>5. Informalidad del Empleo</i>	66
<i>6. Otras variables de empleo incluidas</i>	67
<i>6.1. Desocupados</i>	67
<i>7. Otras causas de diferencias en los resultados</i>	68

### 1. Restricciones metodológicas

La utilización de información proveniente de encuestas por muestreo para formular y validar opciones de política que es una actividad habitual en diversas organizaciones públicas y privadas, así como en organismos internacionales, universidades y centros de investigación, utilizando como insumos los resultados generados por las encuestas de hogares (empleo, ingresos y gastos y niveles de vida, entre otras).

En este sentido, es muy importante conocer cuáles son las limitaciones impuestas a los datos por el diseño de muestra que generó la información, a fin de evaluar si las hipótesis sobre las que se basan los métodos de ajuste y análisis se cumplen, y al mismo tiempo determinar si las conclusiones tienen validez estadística.

De esta manera, en esta sección se realiza una evaluación de los supuestos y definiciones en que se basa la aplicación de esta técnica así como de las repercusiones en su uso, por el hecho de que la mayor parte de las muestras que se analizan en el ámbito socioeconómico provienen de encuestas efectuadas a partir de diseños de muestra multietápicas y estratificados.

La realidad indica que son pocas las organizaciones que calculan errores de muestreo y el efecto de diseño para las distintas variables de interés casi nunca se conoce. En este sentido, los usuarios con poco conocimiento sobre métodos de análisis de encuestas complejas no le dan importancia a este hecho lo cual genera malos usos de la información.

Adicionalmente se debe hacer una evaluación de los resultados obtenidos frente a otras instituciones de prestigio como es el caso del DANE y DNP.

## **2. Método de Muestreo y representatividad**

Diseño muestral: no obstante que desde 1970, los diseños muestrales han tenido ajustes, siguen siendo, muestras probabilísticas, estratificadas, de conglomerados y polietápicas. Han permanecido, referidas al universo estudiado, las características del marco de muestreo, las variables de estratificación y a la metodología de selección de las unidades de muestreo.

En forma parcial desde 1999 y definitiva a partir del año 2000 se introdujo la semanalización, para el caso particular de la muestra de las principales ciudades y áreas metropolitanas del país. Para los demás dominios de estudio (resto de cabeceras y zonas rurales), a partir del año 2001 se hicieron arreglos mensuales como un “proxi” de la semanalización

La política del DANE de evaluar la calidad y actualidad de los marcos conceptuales, metodológicos, operativos y los instrumentos que utiliza para recolectar las estadísticas, con el fin de adecuarlos a las nuevas tendencias de los fenómenos sociales y económicos que son objeto de medición, llevó a que desde 1996 se pusiera en marcha un plan tendiente a mejorar la calidad, oportunidad y precisión de las estadísticas de empleo provenientes de la Encuesta de Hogares trimestral o transversal. Para el efecto, se revisaron y actualizaron los marcos metodológicos y muestrales; se optimizaron los procesos y procedimientos operativos y de procesamiento; y, se hizo la incorporación de la cartografía digitalizada para el planeamiento y ejecución de los operativos de campo.

El proceso culmina con la adopción del “**Sistema de Recolección Continuo**” y la actualización de la metodología de la encuesta, tomando como base las resoluciones aprobadas por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo desde 1983, el nuevo Sistema de Cuentas Nacionales de 1993 (SCN-93), experiencias y prácticas internacionales y especialmente, las particularidades del mercado laboral Colombiano. El sistema con las modificaciones señaladas, entró a regir a partir de enero de 2000 y se le denominó Encuesta Continua de Hogares (ECH).

Para la encuesta de cobertura nacional que se viene aplicando en septiembre desde 1991, el rediseño de la muestra contempló la ampliación del tamaño, la optimización en su distribución por departamento y la incorporación de un criterio de flexibilidad que permite armar dominios de estudio diferentes a los de urbano-rural, regiones, con los que se había trabajado hasta 1995. A partir de 1996, la muestra proporciona resultados representativos por cabecera .- resto para el total nacional y por regiones y, total por departamento. Para la conformación de otros dominios es necesario hacer un adecuado manejo de las probabilidades de selección de las unidades muestrales, y garantizar un tamaño de muestra mínimo por partición, en función de la magnitud esperada del error de muestreo.

Con respecto a los tamaños finales de la muestra nacional de septiembre se han venido haciendo los ajustes posibles en la medida de la disponibilidad de recursos, se espera llegar al tamaño óptimo que permita obtener resultados con los mismos niveles de precisión que en las ciudades y áreas metropolitanas.

**Tabla 1. Cobertura y periodicidad Encuesta de Hogares Trimestral**

Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre
Bogotá-Soacha Cali A.M. Medellín-Valle de Aburrá Barranquilla A.M. Bucaramanga A.M. Manizales A.M Pasto	Bogotá-Soacha Cali A.M. Medellín-Valle de Aburrá Barranquilla A.M. Bucaramanga A.M. Manizales A.M Pasto Pereira A.M. Cúcuta A.M. Villavicencio	Bogotá-Soacha Cali A.M. Medellín-Valle de Aburrá Barranquilla A.M. Bucaramanga A.M. Manizales A.M Pasto Cartagena	Bogotá-Soacha Cali A.M. Medellín-Valle de Aburrá Barranquilla A.M. Bucaramanga A.M. Manizales A.M Pasto Pereira A.M. Cúcuta Ibagué Montería
En Marzo de 1999 y 2000 la encuesta proporciona resultados para el Total Nacional dividido por Cabecera y Resto.		Urbano – Rural para el total nacional y por regiones de 1991 a 1995. Cabecera - Resto total nacional y por grandes regiones Total por departamento	

### 3. Respecto a la cartografía

Con el código de departamento, municipio, sector, sección y manzana de la muestra de cada etapa se procedió a elaborar dos tipos de mapas: uno general que contiene la distribución de toda la muestra de la ciudad o dominio de estudio y otro específico con la manzana debidamente delimitada en la cual se encuentra el segmento a encuestar o carga diaria de trabajo. Estos mapas facilitan la planeación y ejecución de los operativos, reduciendo al mínimo los errores de ubicación en terreno del personal de campo de la encuesta, y en un futuro la georreferenciación de la información.

## 4. COMPARACIÓN ENH-ECH

### 4.1. La Encuesta Continua de Hogares

En forma paralela a la incorporación de la recolección continua, se inició la actualización de la metodología de la encuesta, tomando como base las resoluciones aprobadas por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo desde 1983, el nuevo Sistema de Cuentas Nacionales de 1993 (SCN-93), experiencias y prácticas internacionales y especialmente, las particularidades del mercado laboral Colombiano.

### 4.2. Bases para la revisión del formulario

El formulario fue revisado y adecuado buscando cumplir tres objetivos fundamentales: 1) incorporar los desarrollos teóricos, metodológicos y conceptuales vigentes en el mundo, particularmente los avances logrados desde 1983; 2) mejorar el fraseo de algunas preguntas y alternativas de respuesta e incluir nuevas preguntas para una

caracterización más detallada de la fuerza de trabajo; y, 3) garantizar durante un periodo de transición la producción de series e indicadores con las metodologías antigua y nueva.

### **4.3. Nuevos conceptos incluidos en la Encuesta Continua de Hogares**

La revisión del marco conceptual de la Encuesta Continua de Hogares, que empezó a aplicar a partir de enero de 2000, implicó cambios en las siguientes variables:

#### **4.3.1. Ocupados**

Se incorpora la medición de los trabajadores familiares sin remuneración que laboran menos de 15 horas a la semana. El objetivo de este cambio es la unificación en los criterios entre ocupados remunerados y no remunerados, de forma tal que el rango de horas a la semana sobre el cual se considera una persona ocupada quede homogéneo (una hora o más), la crítica es que en la medición actual (considerando como ocupados sólo a quienes trabajan 15 horas y más), es una especie de discriminación especialmente contra las mujeres y los niños, que por lo general son los desempeñan este tipo de trabajos. Este cambio implica la captación de empleo adicional.

#### **4.3.2. Subempleo**

De acuerdo con las disposiciones de la 16a CIET de 1998, se incluyeron las siguientes modificaciones, para la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, con lo cual se busca llenar los vacíos conceptuales que presentaba la medición vigente.

Se introducen los criterios de “búsqueda activa de trabajo” y “disponibilidad para cambiar de empleo” que permiten concebir al subempleo como parte del marco conceptual para la medición de la fuerza de trabajo y lo definen sobre la base de criterios comparables a los utilizados para las definiciones internacionales del empleo y desempleo.

Se incluyen preguntas para medir el volumen de subempleo, es decir, el tiempo adicional que las personas en situación de subempleo deseaban y estaban disponibles a trabajar durante el período de referencia especificado.

Permite captar situaciones en las que existen simultáneamente subempleo por insuficiencia de horas y situaciones de empleo inadecuado, permite captar también la existencia simultánea por ejemplo de subempleo en relación con las competencias, con bajos ingresos, con horarios excesivos de trabajo, etc. Es posible la medición del subempleo para empleo principal y secundario. Incluye el cálculo de las horas efectivas trabajadas en la semana de referencia.

Las recomendaciones internacionales adoptan una serie de nuevas definiciones que abarcan no sólo al subempleo por insuficiencia de horas, sino también a otras formas de empleo inadecuado que reflejan la subutilización de la capacidad productiva de los trabajadores<sup>1</sup>. Dentro de este marco conceptual, el subempleo comprende las personas que

---

<sup>1</sup>Se trata de personas que no han alcanzado su nivel de pleno empleo en el sentido del Convenio sobre la política del empleo adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1964. De acuerdo con este Convenio, el pleno empleo asegura que i) haya trabajo para todas las personas dispuestas a trabajar y que busquen empleo, ii) que dicho trabajo sea tan productivo como sea posible; y iii) que haya libertad para escoger empleo y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y utilizar en ese empleo dicha formación y las facultades que posea (OIT,

durante la semana de referencia trabajan o tienen empleo, y desean y están disponibles para trabajar “mejor” o “más adecuadamente”. Se relaciona con las otras variables de la fuerza de trabajo como se muestra a continuación:

**Tabla 2. Relación de las variables en marco conceptual de la fuerza de trabajo**

Situación laboral	desea y está disponible para trabajar	no desea o no está disponible para trabajar
Trabaja	Ocupado subempleado	Ocupado no subempleado
No trabaja	Desocupado	Inactivo

Fuente : OIT, 1999

El subempleo entonces se determina comparando la situación de empleo actual de una persona con una situación alternativa de empleo, es decir, una situación de empleo que los trabajadores desean y están disponibles para desempeñar.

**Subempleo por insuficiencia de horas:** son subempleadas por insuficiencia de horas todas aquellas personas ocupadas que durante un período de referencia corto: deseaban trabajar más horas, estaban disponibles para hacerlo, y habían trabajado menos de un cierto número de horas.

El haber trabajado menos horas que un cierto límite tiene como objetivo excluir a los trabajadores que quieren efectuar horas adicionales y que están disponibles para ello, pero que ya trabajan un número “suficiente” de horas y por lo tanto, para fines de política, se considera que han alcanzado el nivel de pleno empleo.

Situaciones de empleo inadecuado: De acuerdo con las recomendaciones internacionales, una persona se encuentra en una situación de empleo inadecuado cuando, durante la semana de referencia: deseaba cambiar su situación laboral actual por razones que limitan sus capacidades y su bienestar. Esta categoría tiene por objetivo distinguir a las personas que desean cambiar su actual situación laboral porque su nivel de pleno empleo desde el punto de vista de la productividad y calidad del trabajo no ha sido alcanzado. Las razones deben detectar el potencial que tienen las personas para aumentar su productividad y calidad del trabajo. La resolución propone tres categorías:

**Utilización inadecuada o insuficiente de las competencias:** son aquellos ocupados que durante la semana de referencia deseaban cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales, y están disponibles para hacerlo.

**Ingresos inadecuados en el empleo:** son las personas con empleo que durante la semana de referencia deseaban y estaban disponibles para cambiar su situación actual de empleo para mejorar sus ingresos (sin aumentar el número de horas trabajadas) y que este aumento se debe a una mejora en la organización del trabajo, la productividad, las herramientas, equipo o formación, o la infraestructura. Este tipo de empleo inadecuado

---

1985). Las situaciones en que no se cumple el objetivo i) se refieren al desempleo, y aquellas en que no se cumplen los objetivos ii) o iii) se refieren principalmente al subempleo. [OIT, 1999]

también se puede definir en función de la búsqueda activa de empleo, y los países pueden utilizar un límite de ingreso, por encima del cual las personas deberán excluirse.

**Horas de trabajo excesivas:** esta razón da origen a personas con empleos inadecuados en relación con horarios de trabajo excesivos, es decir, que deseaban trabajar menos horas de las que trabajan durante la semana de referencia en todos sus empleos.

Aunque la resolución proporciona definiciones operativas para estos tres tipos de situaciones de empleo inadecuado, advierte que tanto las definiciones como los métodos estadísticos necesarios para describir estas situaciones necesitan desarrollarse aun más, antes de poder hacer recomendaciones más precisas.

Dada la importancia de la medición del subempleo y la necesidad de disponer de estadísticas comparables internacionalmente, el DANE incluyó en el plan de actualización metodológica de la Encuesta de Hogares la revisión de los conceptos y definiciones de esta variable. Este proceso se complementó con la realización del seminario “Subempleo y Bienestar Social” en 1999 y con la asesoría permanente de expertos de la OIT. El resultado final fue el rediseño del instrumento de medición que fue ajustado con las pruebas piloto, realizadas a largo de los años 1999 y 2000.

Debido a las ventajas estadísticas que traía la incorporación de esta variable y ante la imposibilidad de lograr un instrumento que permitiera obtener los nuevos indicadores y simultáneamente reconstruir la serie que se venía produciendo, el DANE decidió abandonar la medición anterior a partir de enero de 2000 y dar comienzo a una nueva serie de indicadores de subutilización de la fuerza de trabajo.

#### **4.3.3. Limitaciones en medición del subempleo hasta 1999**

Entre 1976 y 1999 el DANE calculó y caracterizó la subutilización de la fuerza de trabajo a través de 3 indicadores básicos: subempleo visible, invisible y subempleo total.

**Subempleo visible:** personas que trabajan 32 horas o menos y que desean trabajar más horas o buscar otro trabajo, porque les sobra tiempo. Las recomendaciones internacionales indican que el límite de horas debe corresponder a la jornada normativa y por tanto, tomar 32 horas estaría excluyendo a personas que desean trabajar más tiempo porque su jornada de trabajo es inferior a la jornada normal.

**Subempleo invisible:** Personas que trabajan más de 32 horas y desean cambiar de trabajo por alguna de las siguientes razones: mejor utilización de sus capacidades, bajos ingresos, el trabajo actual es temporal, le sobra tiempo, otra razón o no sabe razón. Entre las limitaciones que se tienen para medir esta variable están que establece límite de horas, Incluye razones no relacionadas con el subempleo como la temporalidad del trabajo y otras razones.

Adicionalmente en el cálculo del subempleo, vigente hasta 1999:

- No se permite captar simultaneidad entre subempleo visible e invisible y entre las categorías de subempleo invisible.
- Los cálculos se hacen sobre horas normales cuando el subempleo debe referirse a la situación del empleo en la semana de referencia, es decir, horas efectivas.
- No indaga disponibilidad de la persona para trabajar más horas o cambiar de trabajo.
- No indaga por diligencias de búsqueda para aumentar las horas de trabajo o cambiar de empleo.

- No mide el volumen de subempleo por insuficiencia de horas

**Tabla 3. Cuadro comparativo de la medición de la subutilización de la fuerza de trabajo antes y después de 1999**

Definición anterior	Nueva definición	Diferencia
Subempleo visible	Subempleo por insuficiencia de horas	Cambia límite de horas La medición anterior tomaba como referencia las horas normales, la nueva medición lo hace sobre las horas efectivas. Horas en empleo principal (anterior), la nueva definición incluye horas en empleo principal y secundario. Secuencia de preguntas independientes y exhaustiva
Subempleo invisible	Empleo inadecuado por competencias	Razones para desear cambiar de trabajo Límite de horas Permite captar simultaneidad de subempleo y situaciones de empleo inadecuado.
	Empleo inadecuado por ingresos	

#### 4.4. Estabilidad laboral

Para la conceptualización y definición de esta variable no existe normatividad internacional, razón por la cual se estudiaron las recomendaciones del Comité Técnico de Empleo y la experiencia del DANE en el tema, especialmente los intentos que había hecho en la encuesta de hogares trimestral de junio de 1984 y la encuestas de calidad de vida.

En la medición hasta el año 2000, se indagaba si el trabajo es permanente o temporal. Las pruebas que realizó el DANE indican que en algunos casos las respuestas se refieren más bien a continuidad de un trabajo en una empresa. Así por ejemplo, el informante puede tener la tendencia a informar que una persona que durante los últimos años va permanentemente a trabajar a la misma empresa tiene un empleo permanente cuando en realidad le están renovando el contrato cada seis meses.

De tal manera que a partir de año 2000, a los asalariados se les pregunta si tienen contrato de trabajo verbal o escrito, a quienes tengan contrato escrito, si es a término indefinido o a término fijo. Finalmente a éstos últimos se les indaga sobre la duración del contrato en meses.

Para los trabajadores independientes se incluyó la pregunta de tiempo continuo que la persona lleva con el negocio.

#### 5. Informalidad del Empleo

La clasificación estadística se hace considerando como trabajadores del sector informal, a las personas que cumplan con las siguientes características:

- Personas que laboren en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez trabajadores en todas sus agencias y sucursales.
- Los empleados del servicio doméstico y los trabajadores familiares sin remuneración.
- Los trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales como

- médicos, abogados, odontólogos, ingenieros, etc.
- Los patronos o empleadores que ocupen hasta 10 trabajadores (incluido éste).
- No hacen parte del sector informal los obreros y empleados del gobierno.

Una primera aproximación a la medición del empleo asociado al sector informal, se hizo en junio de 2000, para lo cual se incluyeron las preguntas de registro mercantil y contabilidad para el caso de los trabajadores por cuenta propia y patronos o empleadores.

A la fecha están en estudio otras variables que completarían la medición y se tiene previsto incluirlas en la encuesta del trimestre abril – junio de 2001.

Teniendo en cuenta lo anterior, son empresas formales las constituidas en sociedad, o las que no cumpliendo este criterio llevan contabilidad completa, si la empresa tiene más de 10 trabajadores y la empresa esta registrada. En los demás casos la empresa es informal, es decir empresas de hogares, que no llevan contabilidad, son menores de 10 trabajadores y no tienen registro mercantil. El inconveniente que tiene este criterio el levantamiento de información pues, en la mayoría de los casos requiere informante directo.

## 6. Otras variables de empleo incluidas

El nuevo formulario incluye además las preguntas necesarias para el cálculo de las horas efectivas, y el empleo secundario.

### 6.1. Desocupados

Como se mencionó anteriormente, en la medición que se venia realizando, una persona quedaba clasificada como desempleada si cumplía con los siguientes criterios:

- Estaba sin empleo en la semana de referencia
- Hizo alguna acción para conseguir el empleo
- Realizó la acción en la semana de referencia
- No realizó la acción en la semana de referencia, pero sí en el último año.

La norma internacional exige que además de los criterios anteriores debe incluirse el de disponibilidad para iniciar el trabajo. De tal manera que una persona se encuentra en una situación de **desempleo abierto** si durante la semana de referencia no tenía trabajo, realizó acciones efectivas para conseguir empleo o trabajo, no realizó acción en la semana de referencia pero si durante las últimas 4 semanas y, se encontraba disponible para empezar a trabajar durante la semana de referencia. De manera esquemática se tiene:

**Tabla 4. Comparación en la medición de desempleo abierto**

Criterios	Medición anterior del desempleo abierto	Nueva medición del desempleo abierto	Diferencia
Sin trabajo en la semana de referencia	SI	SI	Ninguna
Buscando empleo en el último mes	SI	SI	Ninguna
Disponibilidad para empezar a trabajar	NO	SI	En la medición anterior del desempleo abierto, el DANE no contemplaba el criterio de disponibilidad

Para determinar el **desempleo oculto** se ha elegido la definición flexibilizada según la cual una persona está en esta situación si:

- En la semana de referencia carecía de trabajo.
- No realizó diligencias para conseguir trabajo en las últimas cuatro semanas, pero si en los últimos doce meses e informa una razón válida de desaliento<sup>2</sup>
- Estaba disponible para empezar a trabajar durante la semana de referencia

**Tabla 5. Comparación en la medición de desempleo oculto**

Crterios	Medición anterior del desempleo oculto	Nueva medición del desempleo oculto	Diferencia
Sin trabajo en la semana de referencia	SI	SI	Ninguna
Diligencias para conseguir trabajo en los últimos 12 meses	SI	SI	Ninguna
Razón válida de abandono de la búsqueda	NO	SI	Un desempleado oculto según la nueva definición debe haber abandonado la búsqueda de empleo por una razón válida de desaliento, relacionada con que la persona cree que no podrá encontrar trabajo o por las deficiencias del mercado.
Disponibilidad para empezar a trabajar	NO	SI	En la medición anterior del desempleo oculto, el DANE no contemplaba el criterio de disponibilidad

La tasa de desempleo total resulta de la agregación de desempleo abierto y oculto.

Para mejorar la caracterización de los desempleados, se incluyeron las preguntas referentes al motivo principal por el que la persona no hizo diligencias para conseguir trabajo y la de medios de búsqueda de empleo (complementaria de la del medio de consecución que se le aplica a las personas con empleo). La implicación inmediata de la nueva definición es si bien es cierto precisa la medición capta un menor número de desempleados.

### 7. Otras causas de diferencias en los resultados

Adicionalmente a los cambios que se puedan dar en los resultados debido a las situaciones expuestas vale anotar una situación muy preocupante que lleva a presentar resultados sorprendentemente diferentes como se muestra en la **tabla 2**. Todo esto debido a cambios en las proyecciones de población y no tener un criterio único en su definición. Para lograr unificar los resultados se deberían definir las proyecciones de población y reprocesar de todas las cifras.

Ahora el DANE se encuentra adelantando una investigación donde se realizan las proyecciones de población con ajustes a la PET.

<sup>2</sup> Se consideraron como razones válidas de desaliento: No hay trabajo disponible en la ciudad, está esperando que lo llamen, no sabe cómo buscarlo, está cansado de buscar, no encuentra trabajo en su oficio o profesión, está esperando la temporada alta, carece de la experiencia necesaria, no tiene recursos para instalar un negocio, los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo; y, como razones no válidas: usted se considera muy joven o muy viejo, responsabilidades familiares, problemas de salud, está estudiando, otra.

Si se evalúa las diferencias en valores absolutos encontramos que entre el DANE y DNP en la población total para el año 2001 hay 1.275.338 mas habitantes, 323.379 ocupados mas y 49.744 desocupados de menos y si observamos los relativos encontramos que los valores en términos generales se conservan.