

**Documento metodológico de mercado laboral
DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN DEPARTAMENTAL
DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**

Medellín, 2022

CONTENIDO

1. Introducción
2. Antecedentes
3. Diseño de la operación estadística
 - 3.1. Diseño temático
 - 3.1.1. *Necesidades de información*
 - 3.1.2. *Formulación de objetivos*
 - 3.1.3. *Alcance*
 - 3.1.4. *Marco de referencia*
 - 3.1.5. *Definición de variables y construcción de indicadores estadísticos*
 - 3.1.6. *Plan de resultados*
 - 3.1.7. *Estándares estadísticos utilizados*
 - 3.1.8. *Diseño del cuestionario*
 - 3.1.9. *Normas, especificaciones o reglas de edición e imputación de datos*
 - 3.2. Diseño estadístico
 - 3.2.1. *Universo de estudio*
 - 3.2.2. *Población objetivo*
 - 3.2.3. *Cobertura geográfica*
 - 3.2.4. *Desagregación geográfica*
 - 3.2.5. *Desagregación temática*
 - 3.2.6. *Fuentes de datos*
 - 3.2.7. *Unidades estadísticas*
 - 3.2.8. *Período de referencia*
 - 3.2.9. *Período de recolección/acopio*
 - 3.2.10. *Marco estadístico*
 - 3.2.11. *Diseño muestral*
 - 3.2.12. *Ajustes de cobertura (o ajuste de cobertura por no respuesta)*
 - 3.2.13. *Especificaciones de ponderadores*
 - 3.3. Diseño de la recolección/ acopio
 - 3.3.1. *Métodos y estrategias de recolección o acopio de datos*
 - 3.3.2. *Estructura organizacional del operativo y conformación del equipo*
 - 3.3.3. *Esquema de entrenamiento del personal*
 - 3.3.4. *Convocatoria y selección del personal*
 - 3.3.5. *Proceso de sensibilización y acuerdos de intercambio*
 - 3.3.6. *Elaboración de manuales*
 - 3.3.7. *Diseño de la estrategia de comunicación y plan de contingencias*
 - 3.3.8. *Diseño de la estrategia de seguimiento y control*
 - 3.3.9. *Diseño de sistemas de captura de datos*
 - 3.4. Diseño del procesamiento
 - 3.4.1. *Consolidación de archivos de datos*
 - 3.4.2. *Codificación*
 - 3.4.3. *Diccionario de datos*
 - 3.4.4. *Revisión y validación*
 - 3.4.5. *Diseño de instrumentos de edición (validación y consistencia) e imputación de datos.*
 - 3.4.6. *Diseño para la generación de cuadros de resultado*
 - 3.5. Diseño del análisis
 - 3.5.1. *Métodos de análisis de resultados*

- 3.5.2. *Anonimización de microdatos*
- 3.5.3. *Verificación de la anonimización de microdatos*
- 3.5.4. *Comités de expertos*
- 3.6. Diseño de la difusión y comunicación
 - 3.6.1. *Diseño de los sistemas de salida*
 - 3.6.2. *Diseño de productos de comunicación y difusión*
 - 3.6.3. *Entrega de productos*
 - 3.6.4. *Estrategia de servicio*
- 3.7. Diseño de la evaluación de las fases del proceso
- Anexos
- Bibliografía

1. Introducción

Realizar un seguimiento documentado del mercado laboral en un territorio es fundamental para conocer las dinámicas de empleabilidad de este. Para la Gobernación de Antioquia, esta recopilación permite obtener información relevante para comprender el comportamiento de las características laborales del territorio y posibilita la planeación que lleva a tomar decisiones, realizar acciones y construir políticas públicas que permitan impactar el territorio de manera positiva y de esta manera contribuir al desarrollo económico del departamento.

Por tal motivo, la Dirección de Información Departamental —DID— del Departamento Administrativo de Planeación de la Gobernación de Antioquia es la encargada de la construcción de indicadores del mercado laboral, es decir, el total de empleos generados por el sector gubernamental, estadísticas del mercado laboral y los salarios. Para tales cálculos se cuenta con información suministrada de forma voluntaria, veraz y oportuna por parte de los organismos e instituciones.

2. Antecedentes

Poner a disposición los indicadores del mercado laboral de Antioquia a los actores públicos y privados, facilita la coordinación para el desarrollo económico del departamento. En primer lugar, porque tener conocimiento de los diferentes tipos de empleo y de las condiciones laborales permite alinear eficientemente el actuar de las entidades involucradas, convirtiéndose esta información en un instrumento para la generación de políticas dirigidas a crear empleos de calidad y aumentar las condiciones de vida de la sociedad. En segundo lugar, porque para los entes privados se convierte en una información de consulta perentoria, dado que les permite tomar decisiones en la contratación y generación de empleo para fortalecer el desarrollo de sus actividades. Por otro lado, esta información permite tener un panorama amplio de las dinámicas laborales en los diferentes municipios lo que permite identificar los perfiles requeridos en cada uno.

3. Diseño de la operación estadística

Se solicita la información por medio de una encuesta a la Gobernación de Antioquia, las alcaldías de cada municipio del departamento y las entidades externas públicas (economía mixta), de esta información se reúnen las siguientes variables:

- Empleados, trabajadores oficiales, por dependencias del gobierno central departamental.
- Empleados y trabajadores oficiales, por dependencias y niveles del gobierno central departamental.
- Empleados por niveles y grados del gobierno central departamental.
- Funcionarios en prestación de servicios por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Jubilados y personal sindicalizado del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.

- Libre nombramiento y remoción y con alguna discapacidad del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en carrera administrativa por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en provisionalidad por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en temporalidad por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en prestación de servicios por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en periodo fijo por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Trabajadores Oficiales por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Cargos vacantes en el gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en Temporalidad por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad en el gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en provisionalidad por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad en el gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en carrera administrativa por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad en el gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en cargos de Libre nombramiento y remoción y con alguna discapacidad en el gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Jubilados y personal sindicalizado en el gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios en Periodo fijo por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad en el gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Trabajadores oficiales por sexo y grupo étnico y con alguna discapacidad en el gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Cargos vacantes en el gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
- Funcionarios de Libre nombramiento y remoción y con alguna discapacidad en el gobierno central Municipal de Antioquia.
- Jubilados y personal sindicalizado en el gobierno central municipal de Antioquia.
- Vacantes en el gobierno central municipal de Antioquia.

3.1. Diseño temático

3.1.1. Necesidades de información

La disponibilidad de información sobre empleabilidad en el sector público y las entidades mixtas (público privadas) permiten identificar las características y la realidad lo mejor posible, es decir, los empleos en sus diferentes niveles: municipal, departamental y nacional según las distintas modalidades de vinculación. La información permite llevar a cabo el diseño de políticas publico privadas, así como programas que facilitan la planeación del desarrollo a largo plazo. En este orden de ideas, es importante para las entidades públicas y privadas tener disponibilidad de

información pertinente, confiable y detallada que permita a los actores involucrados tomar decisiones eficientes frente a los recursos que son escasos.

3.1.2. *Formulación de objetivos*

a) **Objetivo general:** presentar información actualizada de las principales estadísticas laborales del Departamento, proporcionando un consolidado de la nómina gubernamental central y descentralizada y del mercado laboral de Antioquia, que satisfaga las necesidades y requerimientos de información por parte de la comunidad en general, que sirva como base de estudios y a su vez sea útil para el análisis del mercado de trabajo, la predicción y la toma de decisiones.

b) **Objetivos específicos:**

- Reflejar la realidad de la fuerza laboral de las entidades públicas y público-privadas para la identificación de sus características.
- Presentar las condiciones de la fuerza laboral para cada tipo de contratación, nivel educativo y género.
- Informar de manera oportuna la evolución de la fuerza laboral para la identificación de los diferentes patrones de conducta.

3.1.3. *Alcance*

La divulgación de las características de la fuerza laboral se presenta a nivel nacional, departamental y municipal.

3.1.4. *Marco de referencia*

a) **Marco conceptual:**

- **Discapacitado:** individuo que tiene limitaciones o deficiencias en su actividad cotidiana y restricciones en la participación social por causa de una condición de salud, o de barreras físicas, ambientales, culturales, sociales y del entorno cotidiano. Esta definición se actualizará, según las modificaciones que realice la Organización Mundial de la Salud, OMS, dentro de la Clasificación Internacional de Funcionalidad, CIF (Ley 1145 de 2007).
- **Afrocolombiano o afrodescendiente:** son descendientes de múltiples generaciones y procesos de mestizaje de los antiguos esclavos africanos. El término “afrodescendiente” denota a los descendientes de africanos que sobrevivieron a la trata esclavista en las Américas. Así mismo busca abarcar a todos los pueblos descendientes, directa o indirectamente, de la diáspora africana en el mundo. Se constituyen como un grupo étnico en la medida en

que autoreconozcan su ascendencia negro-africana y reside en todo el territorio nacional, ya sea en las cabeceras o en las áreas dispersas.

- **Indígenas:** personas que se auto reconocen como pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas (amerindias), formando parte de un grupo específico, en la medida en que comparten su cosmovisión, sus costumbres, su lengua y sus códigos relacionales (socialización). Es indígena quien pertenece a una tradición cultural (de acuerdo con procesos de socialización, comunicación, trabajo, cosmovisión), descendiente de los pueblos originarios que habitaban América antes de la Conquista y colonización europea. Según el Departamento Nacional de Planeación, DNP, en Colombia se reconocen 90 pueblos distintos.
- **Nivel asistencial:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, de las entidades y organismos estatales (Decreto 785 de 2005).
- **Nivel técnico:** comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología, de las entidades y organismos estatales (Decreto 785 de 2005).
- **Nivel profesional:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales de las entidades y organismos estatales (Decreto 785 de 2005).
- **Nivel asesor:** agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de las entidades y organismos estatales (Decreto 785 de 2005).
- **Carrera administrativa:** personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (Ley 909 de 2004).

- **Nombramiento en provisionalidad:** consiste en la designación transitoria de una persona en un empleo de carrera vacante temporal o definitiva siempre que el empleado reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras se provee el respectivo empleo a través de un concurso de méritos. La naturaleza transitoria del nombramiento en provisionalidad implica una estabilidad precaria en el empleo, diferente a la de un servidor que lo desempeña con derechos de carrera administrativa (Ley 909 de 2004).
- **Libre nombramiento y remoción:** corresponde a cada uno de los cargos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices. A los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos. A los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado. Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos (Ley 909 de 2004).
- **Trabajador oficial:** las personas que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos administrativos, establecimientos públicos, en labores o actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas. Su régimen laboral es especial, su sistema prestacional es diferente al del empleado público y su vinculación se hace por contrato de trabajo. Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos (Decreto 3135 de 1968; Decreto 1848 de 1969) .
- **Empleado o funcionario público:** son las personas que prestan sus servicios como miembros de las corporaciones públicas, como empleados o trabajadores del mismo y de sus entidades descentralizadas, -sean ellas territoriales o especializadas (por servicios)-, como miembros de la fuerza pública, o en cualquier otra condición que ante la ley les dé tal carácter (Art. 13 de la Constitución Política de Colombia) .
- **Tasa de subempleo (TS):** es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S) y el de personas que integran la fuerza laboral — PEA—(DANE, 2012).
- **Tasa de desempleo (TD):** es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA). Es una medida efectiva del porcentaje de

personas de la fuerza de trabajo que no tienen empleo, pero lo están buscando (DANE 2012).

- **Tasa de ocupación (TO):** es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). Esta medida es un indicador del tamaño efectivo de la demanda laboral. Muestra cuantas de las personas mayores de 12 años están efectivamente ocupadas (DANE 2012).
- **Tasa global de participación (TGP):** es la relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET). Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral (DANE 2012).
- **Subempleo objetivo (SO):** comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio (DANE 2012).
- **Subempleo subjetivo (SS):** se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias (DANE 2012).
- **Población económicamente inactiva (PEI):** comprende a todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar), personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar (DANE 2012).
- **Desempleo oculto:**
 1. Sin empleo en la semana de referencia.
 2. No hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento.
 3. Disponibilidad (DANE 2012) .
- **Desempleo abierto:**
 1. Sin empleo en la semana de referencia.
 2. Hicieron diligencias en el último mes.
 3. Disponibilidad (DANE 2012) .
- **Ocupados informales (OI):**

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

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio.
2. Los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos.
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
4. Los empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos.
5. Los jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos.
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos de hasta cinco personas, excepto los profesionales independientes.
7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno (DANE 2012).

- **Ocupados (O):**

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 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 (DANE 2012).

- **Población económicamente activa (PEA):** también se llama fuerza laboral y son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo (DANE 2012).

- **Población en edad de trabajar (PET):** está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural (DANE 2012).

3.1.5. Definición de variables y construcción de indicadores estadísticos

Variables:

- Empleo generado por el sector gubernamental
- Población ocupada
- Salario

3.1.6. Plan de resultados

1. Empleados, personal contratado por prestación de servicios y valor mensual de la nómina y honorarios en las dependencias de los ministerios, departamentos administrativos y organismos descentralizados nacionales, en Antioquia.
2. Trabajadores oficiales y valor mensual de la nómina en las dependencias de los ministerios, departamentos administrativos y organismos descentralizados nacionales en Antioquia.

3. Empleados y trabajadores oficiales por niveles y personal contratado por prestación de servicios en las dependencias de los ministerios, departamentos administrativos y organismos descentralizados nacionales en Antioquia.
4. Empleados y personal contratado por prestación de servicios, por grupos poblacionales y valor mensual de la nómina, en las dependencias de los ministerios, departamentos administrativos y organismos descentralizados nacionales, en Antioquia.
5. Empleados, trabajadores oficiales y personal por contratos de prestación de servicios, por grupos poblacionales y niveles, en las dependencias de los ministerios, departamentos administrativos y organismos descentralizados nacionales, en Antioquia.
6. Jubilados y personal sindicalizado en las dependencias de los ministerios, departamentos administrativos y organismos descentralizados nacionales en Antioquia.
7. Empleados, trabajadores oficiales y valor mensual de la nómina, por dependencias del gobierno central departamental.
8. Empleados y trabajadores oficiales, por dependencias y niveles del gobierno central departamental.
9. Empleados y valor mensual de la nómina, por niveles y grados del gobierno central departamental.
10. Empleados, personal contratado por prestación de servicios y valor mensual de la nómina por entidades, del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
11. Trabajadores oficiales y valor mensual de la nómina por entidades, del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
12. Empleados, trabajadores oficiales y personal contratado por prestación de servicios por niveles, del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
13. Empleados, trabajadores oficiales y personal contratado por prestación de servicios, por grupos poblacionales y entidades y valor mensual de la nómina, del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
14. Empleados, trabajadores oficiales y personal contratado por prestación de servicios, por grupos poblacionales y niveles, del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
15. Jubilados y personal sindicalizado del gobierno descentralizado departamental de Antioquia.
16. Empleados, trabajadores oficiales, personal contratado por prestación de servicios y valor mensual de la nómina, del gobierno central municipal en Antioquia por municipios.
17. empleados, trabajadores oficiales y personal contratado por prestación de servicios, por niveles y subregión del gobierno central municipal en Antioquia.
18. Empleados, trabajadores oficiales, personal contratado por prestación de servicios por grupos poblacionales y valor mensual de la nómina, del gobierno central municipal en Antioquia.
19. Empleados, trabajadores oficiales, personal contratado por prestación de servicios, por grupos poblacionales y niveles del gobierno central municipal en Antioquia.

20. Jubilados y personal sindicalizado del gobierno central municipal en Antioquia.
21. Empleados, personal contratado por prestación de servicios y valor mensual de la nómina por entidades, del gobierno descentralizado del municipio Medellín.
22. Trabajadores oficiales y valor mensual de la nómina del gobierno descentralizado del municipio Medellín, por entidades.
23. Empleados, trabajadores oficiales y personal contratado por prestación de servicios por niveles, del gobierno descentralizado del municipio de Medellín.
24. Empleados, trabajadores oficiales y personal contratado por prestación de servicios por grupos poblacionales y valor mensual de la nómina, del gobierno descentralizado del municipio de Medellín.
25. Empleados, trabajadores oficiales y personal contratado por prestación de servicios, por grupos poblacionales y niveles del gobierno descentralizado del municipio de Medellín.
26. Jubilados y personal sindicalizado por entidades, del gobierno descentralizado municipal de Medellín.
27. Estadísticas del mercado laboral a nivel nacional.
28. Estadísticas del mercado laboral a nivel nacional, por zonas y trimestres.
29. Estadísticas del mercado laboral a nivel nacional
30. Población ocupada a nivel nacional, según rama de actividad económica, trimestres.
31. Población ocupada a nivel nacional, según posición ocupacional, por trimestres.
32. Población ocupada a nivel nacional, según rama de actividad económica, por zonas y trimestres.
33. Población ocupada a nivel nacional, según posición ocupacional, por zonas y trimestres.
34. Estadísticas del mercado laboral en Antioquia, trimestral, Medellín, valle de Aburrá, trimestral.
35. Estadísticas del mercado laboral por departamentos.
36. Estadísticas del mercado laboral en el valle de Aburrá, por trimestres.
37. Población ocupada en el valle de Aburrá, según rama de actividad económica, por trimestres.
38. Población ocupada en el Valle de Aburrá, según posición ocupacional, por trimestres. Área metropolitana Medellín
39. Salario mínimo legal diario y mensual, establecido por el gobierno nacional

• **Cuadros de salida**

La información para los cuadros de salida se encuentra en el siguiente enlace:

<https://www.antioquiadatos.gov.co/index.php/biblioteca-estadística/anuario-estadístico-de-antioquia/anuario-estadístico-de-antioquia-2020/>

3.1.7. Estándares estadísticos utilizados

Para el cálculo del total de empleados en las entidades públicas y público- privadas se utilizó las siguientes variables estandarizadas:

Conceptos estandarizados	
Tipos de contratación	Prestación de servicios, trabajadores oficiales, jubilado, sindicalizado.
Nivel educativo	Profesional, directivo, técnico, tecnológico, asistencial, asesor.
Género	Hombre, Mujer.
Mercado laboral	Población en edad de trabajar, Tasa global de participación, Tasa de ocupación, Tasa de desempleo, Tasa de desempleo abierto, Tasa de desempleo oculto, Tasa de subempleo subjetivo, Tasa de subempleo objetivo, Población total, Población en edad de trabajar, Población económicamente activa, Ocupados, Desocupados, Inactivos, Subempleados Subjetivos, Subempleados Objetivos.

3.1.8. Diseño del cuestionario

Para recopilar la información de los empleados de las entidades públicas y las público-privadas se aplica un instrumento tipo encuesta, el cual tiene como propósito recoger las características de los empleados por tipo de contratación, género y nivel educativo. Cabe aclarar que, se aplica un instrumento para las

entidades públicas como las alcaldías de cada municipio y para las entidades público- privadas se envía un correo solicitando la información requerida. El enlace a la encuesta se encuentra en el anexo del presente documento.

3.1.9. Normas, especificaciones o reglas de edición e imputación de datos

Cuando las entidades públicas y las público-privadas omiten alguna información del cuestionario no se realiza ningún tratamiento a esta información faltante, se consigna en el procesamiento de la información como dato faltante, es decir, no se realiza ninguna serie de imputaciones. Asimismo, para validar la información suministrada en los instrumentos se utiliza el historial de la información ya suministrada, esto permite observar un consecutivo que presenta valores similares en cada año.

3.2. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.2.1. Universo de estudio

Departamento de Antioquia

3.2.2. Población objetivo

125 municipios del departamento de Antioquia

3.2.3. Cobertura geográfica

Departamental

3.2.4. Desagregación geográfica

Departamental

Subregión

Municipal

3.2.5. Desagregación temática

Empleos generados en las entidades públicas y público-privadas:

- Tipos de contratación: prestación de servicios, trabajadores oficiales, jubilado, sindicalizado.
- Nivel educativo: profesional, directivo, técnico, tecnológico, asistencial, asesor.
- Género: Hombre, Mujer.

3.2.6. Fuentes de datos

Concepto	Datos	Fuente
Empleo entidades públicas y público-privadas	Trabajadores por tipo de contratación desagregado por género y nivel educativo	Entidades públicas y público-privadas
Estadísticas de Mercado laboral	Población en edad de trabajar, Tasa global de participación, Tasa de ocupación, Tasa de desempleo, Tasa de desempleo abierto, Tasa de desempleo oculto, Tasa de subempleo subjetivo, Tasa de subempleo objetivo, Población total, Población en edad de trabajar, Población económicamente activa, Ocupados, Desocupados, Inactivos, Subempleados Subjetivos, Subempleados Objetivos.	DANE

3.2.7. Unidades estadísticas

- a) **Unidad de observación:** cargos por dependencias públicas y público-privadas
- b) **Unidad de análisis:** dependencias públicas y público-privadas
- c) **Unidad de muestreo:** no aplica

3.2.8. Período de referencia

Anual

3.2.9. Período de recolección/acopio

Anual

3.2.10. Marco estadístico

Se refiere al marco (censal o muestral). Aplica para operaciones estadísticas por censo o por muestreo, en los demás casos omite este apartado. En este caso, no aplica.

3.2.11. Diseño muestral

No aplica

3.2.12. Ajustes de cobertura (o ajuste de cobertura por no respuesta)

No aplica

3.2.13. Especificaciones de ponderadores

No aplica

3.3. Diseño de la recolección/ acopio¹

3.3.1. Métodos y estrategias de recolección o acopio de datos

Con el objetivo de recopilar los datos para cumplir con los propósitos expuestos anteriormente. Por un lado, se envía por correo una encuesta construida en el software Arcgis a las entidades público-privadas, esta se soporta por medio de una PQR y el tiempo que se destina para su diligenciamiento es aproximadamente 7 meses. Por otro lado, a las dependencias públicas se les solicita la información específica vía correo. Por último, la información faltante se descarga de la página del DANE.

3.3.2. Estructura organizacional del operativo y conformación del equipo

No aplica

3.3.3. Esquema de entrenamiento del personal

No aplica

3.3.4. Convocatoria y selección del personal

No aplica

3.3.5. Proceso de sensibilización y acuerdos de intercambio

Cuando se tienen los resultados, se programa una reunión con el objetivo de socializar la información obtenida con las dependencias públicas. Con las entidades público-privadas se les envía el link de la página de la Gobernación de Antioquia para que observen los datos obtenidos.

¹ La recolección refiere a la obtención de los datos directamente en campo, mientras que el acopio corresponde a la recepción de un archivo o base de datos.

3.3.6. *Elaboración de manuales*

Cuando los individuos encargados de diligenciar la encuesta ingresan al link en el programa de Arcgis, encuentran una breve explicación de cada una de las preguntas a contestar, asimismo, la persona encargada de enviar el formulario desde la Gobernación de Antioquia resuelve las inquietudes que se presenten con respecto al diligenciamiento.

3.3.7. *Diseño de la estrategia de comunicación y plan de contingencias*

Por parte del equipo de trabajo

3.3.8. *Diseño de la estrategia de seguimiento y control*

Reuniones periódicas entre el equipo de trabajo

3.3.9. *Diseño de sistemas de captura de datos*

La captura de datos se realizó mediante la encuesta mencionada anteriormente (ver *anexo*).

3.4. Diseño del procesamiento

3.4.1. *Consolidación de archivos de datos*

Bases de datos en Excel

3.4.2. *Codificación*

No aplica

3.4.3. *Diccionario de datos*

Se mencionaron anteriormente

3.4.4. *Revisión y validación*

Por parte del equipo

3.4.5. *Diseño de instrumentos de edición (validación y consistencia) e imputación de datos*

Procesamiento en Excel

3.4.6. *Diseño para la generación de cuadros de resultados*

Excel

3.5. Diseño del análisis

3.5.1. *Métodos de análisis de resultados*

- Análisis de coherencia

Interpretativo

- Análisis estadístico

No aplica

3.5.2. Anonimización de microdatos

No aplica

3.5.3. Verificación de la anonimización de microdatos

No aplica

3.5.4. Comités de expertos

No aplica

3.6. Diseño de la difusión y comunicación

3.6.1. Diseño de los sistemas de salida

Se realizó conforme al sitio web: www.antioquiadatos.gov.co

3.6.2. Diseño de productos de comunicación y difusión

Libro de Excel con información agregada

3.6.3. Entrega de productos

Se realiza conforme a lo indicado en el sitio web: www.antioquiadatos.gov.co

3.6.4. Estrategia de servicio

No aplica

3.7. Diseño de la evaluación de las fases del proceso

No aplica

Anexos

A continuación, se presenta el enlace a la encuesta realizada a las entidades:
<https://survey123.arcgis.com/share/5a72521616534b63917d6fb1619db4e2>

Bibliografía

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 13.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr010.html#:~:text=ARTICULO%20298.t%C3%A9rminos%20establecidos%20por%20la%20Constituci%C3%B3n

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2012). Producción estadística (PES).
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/industria/EMMET-ficha-metodologica-v1.pdf>

- El Congreso de la República de Colombia. (2004, 23 de septiembre). Ley 909 de 2004. *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- El Congreso de la República de Colombia. (2007, 10 de julio). Ley 1145 de 2007. *Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.*
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2007_ley1145_col.pdf
- Presidencia de la República de Colombia. (1969, 4 de noviembre), Decreto 1848 de 1969. *Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1291>
- Presidencia de la República de Colombia. (1968, 26 de diciembre). Decreto 3135 de 1968. *Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1567>
- Presidencia República de Colombia. (2005, 17 de marzo). Decreto Ley 785 de 2005. *Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>