



Misión de Empleo



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación



El futuro
es de todos

Mintrabajo



Resumen Conversatorios de expertos de la Misión de Empleo

Documento elaborado por el equipo técnico del DNP con base en las presentaciones y discusiones de los conversatorios

Contenido

Introducción	8
Protección Social y Empleo	11
Resumen ejecutivo	11
I. Panelistas.....	12
II. Presentaciones.....	13
i. Olga Lucía Acosta – Sistema de Protección Social en Colombia: Trayectoria del concepto, dilemas y desafíos.....	13
ii. Mauricio Olivera – Protección social y empleo.....	17
iii. Cristina Fernández – Misión de Empleo	23
III. Discusión	28
Empleo y Género	30
Resumen ejecutivo	31
I. Panelistas y comentarista	32
II. Presentaciones.....	33
i. Luis Eduardo Arango – Desempleo femenino en Colombia.....	33
ii. Ana María Tribín – La recesión femenina	37
iii. Susana Martínez Restrepo – Reactivación económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19	41
III. Comentarios y discusión	45
i. Hernando Torres – Comentarios.....	45
ii. Discusión	47
Empleo en el Sector Rural	50
Resumen ejecutivo	50
I. Panelistas y comentarista	51
II. Presentaciones.....	52
i. Andrea Otero Cortés – El mercado laboral rural en Colombia, 2010-2019.....	52
ii. José Leibovich – Caracterización del mercado laboral rural en Colombia y reflexiones de política.....	56
iii. Diego Sandoval – Empleo en la minería colombiana	60
III. Comentarios y discusión	63
i. Ángela Penagos – Comentarios.....	63
ii. Discusión	65
Pensiones y Protección para la Vejez	68
Resumen ejecutivo	68
I. Panelistas y comentarista	69
II. Presentaciones.....	70
i. Martha López – Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico	70

ii. Gabriel Piraquive – Reflexiones de las propuestas de pensiones en Colombia.....	76
iii. Hernando Torres Corredor – Pensiones y protección para la vejez.....	80
III. Comentarios y discusión.....	84
i. Jorge Armando Rodríguez – Comentarios.....	84
ii. Discusión.....	86
Protección al Cesante y Seguro de Desempleo.....	89
Resumen ejecutivo.....	89
I. Panelistas y comentarista.....	90
II. Presentaciones.....	91
i. Jaime Tenjo – Seguro de desempleo para Colombia: algunas consideraciones.....	91
ii. David Robalino – Mecanismos de protección del ingreso en países de ingresos medios... ..	95
iii. Jairo Núñez – Evaluación de Resultados del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC).....	100
III. Comentarios y discusión.....	104
i. Darío Maldonado – Comentarios.....	104
ii. Discusión.....	106
Demanda de Trabajo.....	109
Resumen ejecutivo.....	109
I. Panelistas y comentarista.....	110
II. Presentaciones.....	111
i. Luz Adriana Flórez – Flujos del mercado laboral desagregados por tamaño de firma, edad y sector económico en Colombia vs. Los Estados Unidos.....	111
ii. Maurice Kugler – ¿Qué efectos podrían tener las políticas para promover las cadenas globales de valor y el desarrollo de la infraestructura digital en la reducción de la desigualdad y la pobreza en Colombia después de la crisis del COVID-19?.....	116
iii. Jorge Pérez – Salario mínimo y demanda de trabajo.....	120
III. Comentarios y discusión.....	124
i. Ricardo Bonilla – Comentarios.....	124
ii. Discusión.....	127
Empleo y Plataformas Digitales.....	130
Resumen ejecutivo.....	130
I. Panelistas y comentarista.....	131
II. Presentaciones.....	132
i. Cristina Fernández – Las plataformas digitales y el empleo en Colombia.....	132
ii. David Bardey – Misión de Empleo: Conversatorio sobre plataformas.....	136
III. Comentarios y discusión.....	139
i. Natalia Ramírez – Comentarios.....	139
ii. Discusión.....	142
Empleo y Jóvenes.....	145
Resumen ejecutivo.....	145

I.	Panelistas y comentarista	146
II.	Presentaciones.....	147
	i. Ana María Díaz Escobar – Brecha de habilidades de los jóvenes en el mercado laboral	147
	ii. Carlos Ospino – El contrato de aprendizaje visto desde el lado de la firma colombiana	151
	iii. Carlos Medina – Efectos de Largo Plazo del Programa “Jóvenes en Acción” “Puede la Formación para el Trabajo Insertar a los Jóvenes Pobres en la Economía Formal?”	155
III.	Comentarios y discusión	159
	i. Stefano Farné – Comentarios	159
	ii. Discusión	161
	Referencias	163

Índice de tablas

Tabla 1. Características de los agregados.....	23
Tabla 2. Comparaciones internacionales 2018.....	24
Tabla 3. Impacto del COVID-19 en la población vulnerable.....	26
Tabla 4. Resultados del “Matching” de Diferencias en Diferencias.....	27
Tabla 5. Brechas de género en salarios.....	38
Tabla 6. Brechas de género en salarios formales.....	39
Tabla 7. Distribución de los ingresos de los hogares en Colombia por fuente de ingresos.....	58
Tabla 8. Comparación de los escenarios del modelo con diferentes reformas paramétricas.....	74
Tabla 9. Resumen de la Ley 100 de 1993.....	76
Tabla 10. Tasas brutas de creación y destrucción de empleos.....	91
Tabla 11. Flujos del mercado laboral por tamaño de firma en Colombia y Estados Unidos.....	113
Tabla 12. Flujos del mercado laboral por edad de firma en Colombia y Estados Unidos.....	114
Tabla 13. Efecto de reformas para promover las CGV sobre pobreza y desigualdad.....	118
Tabla 14. Desajuste de habilidades por nivel de automatización para jóvenes y no jóvenes.....	149
Tabla 15. Tiempos del programa y datos.....	157

Índice de gráficos

Gráfico 1. Tasa de desempleo trimestral histórica en Colombia.....	17
Gráfico 2. Productividad laboral en América Latina y el Caribe, OCDE, China, Corea y Noruega (como porcentaje de la productividad laboral en la Unión Europea).....	19
Gráfico 3. Productividad laboral por trabajador (en dólares de 2019).....	19
Gráfico 4. Tasa de desempleo por nivel educativo (2014 y 2019).....	20
Gráfico 5. Oferta y demanda laboral por nivel educativo (2014).....	20
Gráfico 6. Financiamiento de la Formación para el Trabajo (% del PIB) y productividad por trabajador (Dólares de 2019).....	21
Gráfico 7. Ajuste de los mercados al COVID-19.....	26
Gráfico 8. Tasa de desempleo de mujeres y hombres. Ordenado de mayor a menor por desempleo femenino (Ene-2010 a Dic-2019).....	34
Gráfico 9. Proporción (%) de mano de obra ocupada en el sector rural por sexo.....	42
Gráfico 10. Tasa Global de Participación por sexo en cabeceras y CPRD (2010 – 2019).....	53
Gráfico 11. Porcentaje de ocupados que cotizan a pensiones en cabeceras y CPRD (2010 – 2019).....	54
Gráfico 12. Cambios en oferta de trabajo e ingreso laboral informal ante un cambio en el salario mínimo.....	58
Gráfico 13. Oferta laboral individual según la edad y el régimen pensional.....	73
Gráfico 14. Nivel de consumo individual según la edad y el régimen pensional.....	74
Gráfico 15. Composición de los beneficios otorgados por sistemas de seguro o ahorro para el desempleo según el tiempo de servicio del trabajador.....	96
Gráfico 16. Porcentaje de trabajadores formales en Argentina que recibieron indemnización por despido o beneficios del seguro de desempleo.....	97
Gráfico 17. Tasa y riesgo de desempleo por nivel de ingreso para trabajadores en el MPC en Colombia.....	97
Gráfico 18. Tasas de flujo de trabajo y de trabajadores en Colombia y Estados Unidos.....	112
Gráfico 19. Tasas de fluidez (churning) y desempleo en Colombia y Estados Unidos.....	112

Gráfico 20. Distribución de salarios formales e informales en 2019.....	121
Gráfico 21. Efecto del salario mínimo en los salarios reales por percentil	122
Gráfico 22. Proporción de trabajadores identificados con criterios sobre trabajadores cuenta propia	133
Gráfico 23. Número de aprendices y distribución del tamaño de empresa	152

Índice de diagramas

Diagrama 1. Sistema de Protección Social Colombiano PND 2010 – 2014.....	15
Diagrama 2. Estructura del mercado laboral antes y después del COVID-19	25
Diagrama 3. Los pilares de la seguridad económica en la vejez.....	82

Índice de ecuaciones

Ecuación 1. Modelo para estimar el efecto de la pandemia en el mercado laboral.....	38
---	----

Siglas y abreviaciones

ANM	Agencia Nacional de Minería
ARL	Aseguradora de Riesgos Laborales
BEPS	Beneficios Económicos Periódicos
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
Cajanal	Caja Nacional de Previsión Social
CAR	Corporación Autónoma Regional
CCF	Caja de Compensación Familiar
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGV	Cadenas globales de valor
Confis	Consejo Superior de Política Fiscal
CPRD	Centros poblados y rural disperso
CREE	Impuesto sobre la renta para la equidad
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
DID	Desarrollo de la infraestructura digital
DNP	Departamento Nacional de Planeación
ECAP	Escuelas de Capacitación
ENUT	Encuesta Nacional del Uso del Tiempo
ESCO	Clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones
FGPM	Fondo de Garantía de Pensión Mínima
Fosfec	Fomento al Empleo y Protección al Cesante
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
GPM	Garantía de Pensión Mínima
MERPD	Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad
MPC	Mecanismo de Protección al Cesante
NAIRU	Tasa de desempleo no aceleradora de la inflación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
p.p.	puntos porcentuales
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PILA	Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
PMM	Pequeña y mediana minería
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POT	Plan de Ordenamiento Territorial
PTF	Productividad total de los factores
RAIS	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad
RPM	Régimen de Prima Media

SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SISE	Sistema de Información del Servicio Público de Empleo
SMMLV	Salario mínimo mensual legal vigente
SPE	Servicio Público de Empleo
STEM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
TD	Tasa de Desempleo
TGP	Tasa Global de Participación
TO	Tasa de Ocupación
TTI	Tasa de Trabajo Infantil
TTIA	Tasa de Trabajo Infantil Ampliada
UAESPE	Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo
UPM	Unidades de Producción Minera
VPN	Valor presente neto

Introducción

En Colombia se han desarrollado dos misiones de empleo que han tenido como objetivo resolver aspectos coyunturales y estructurales del mercado laboral. En 1970 se desarrolló la primera, denominada “Hacia el pleno empleo”, liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Posteriormente, en 1986, se desarrolló la misión liderada por el economista Hollis Chenery.

Desde entonces, el país ha experimentado cambios sustanciales tanto en la economía en general como en el mercado laboral, se ha mejorado la disponibilidad de información y se han evidenciado numerosos ajustes institucionales y normativos. Adicionalmente, se han acentuado los retos asociados al incremento sostenido de la tasa de desempleo desde 2015, la prevalencia de tasas de informalidad y la nueva coyuntura que enfrenta el país con el COVID-19.

Bajo este contexto, en consistencia con los objetivos de la línea “Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva” del Pacto por la equidad del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022, *Pacto por Colombia, pacto por la Equidad*, en línea con los diálogos de la Conversación Nacional, bajo la directriz de la Presidencia de la República y en cabeza del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Trabajo, se crea la Misión de Empleo en 2020. La Misión tiene como objetivo diseñar una oferta de estrategias e instrumentos de política, viables financiera y legalmente y orientados al mejoramiento del desempeño del mercado laboral que se implementarán en el corto, mediano y largo plazo. De manera específica, la Misión busca:

- Entender de forma integral el comportamiento de los diversos fenómenos e indicadores que tienen incidencia directa e indirecta en el mercado laboral colombiano.
- Diagnosticar y analizar de manera integral las diferentes políticas públicas (normas, programas) y la institucionalidad que han afectado el mercado laboral.
- Proponer estrategias e instrumentos de política que sean implementables.
- Diseñar mecanismos de seguimiento a las recomendaciones, estrategias e instrumentos legales y de política planteados en la Misión.

La Misión busca garantizar la calidad técnica de las recomendaciones, la imparcialidad de los expertos y actores participantes, y la participación de diferentes actores relevantes que hacen parte del mercado laboral. Bajo estos principios, los resultados de la Misión se materializan en la producción de documentos técnicos que contienen diagnósticos y recomendaciones de política pública orientadas a un mejor funcionamiento del mercado laboral.

Como parte del ejercicio participativo y técnico, la Secretaría Técnica de la Misión de Empleo¹ realizó conversatorios de expertos en los cuales se expusieron y discutieron los principales diagnósticos y recomendaciones de política sobre temáticas de mercado laboral como: protección social, género, sector rural, pensiones y protección para la vejez, protección al cesante y seguro de desempleo, demanda de trabajo, plataformas digitales y jóvenes. Cada sesión de conversatorio contó con la participación de expertos provenientes de diferentes instituciones, escuelas y enfoques quienes expusieron sus trabajos y visiones sobre la temática de su experticia. Posteriormente, en cada sesión, un experto invitado realizó

¹ En cabeza en el DNP a través de la Subdirección General Sectorial y la Dirección de Desarrollo Social, y el Ministerio de Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones.

comentarios, preguntas y desarrolló un análisis sobre las exposiciones realizadas para dar paso a una discusión entre panelistas. Al final de cada conversatorio se abrió un espacio de preguntas y discusión con los asistentes. Los conversatorios contaron con la participación de otros expertos independientes, universidades y centros de pensamiento, sectores de gobierno, organizaciones internacionales, representantes de los empleadores, entre otros.

Esta nota de política contiene el resumen y análisis de cada conversatorio. Aquí se resaltan los principales puntos y conclusiones de cada presentación y la intervención del respectivo comentarista. Adicionalmente, se elabora una sección de discusión con los elementos analíticos más relevantes del debate del conversatorio.

A continuación, se presenta el cronograma de los conversatorios que se incluyen en el presente documento:

Fecha	Conversatorio	Panelistas y comentaristas
17/09/2020	Protección Social y Empleo	Olga Lucía Acosta Mauricio Olivera Cristina Fernández
01/10/2020	Empleo y Género	Luis Eduardo Arango Ana María Tribín Susana Martínez Restrepo Hernando Torres
15/10/2020	Empleo en el Sector Rural	Andrea Otero Cortés José Leibovich Diego Sandoval Ángela Penagos
05/11/2020	Pensiones y Protección para la Vejez	Martha López Gabriel Piraquive Hernando Torres Jorge Armando Rodríguez
19/11/2020	Protección al Cesante y Seguro de Desempleo	Jaime Tenjo David Robalino Jairo Núñez Darío Maldonado
03/12/2020	Demanda de Trabajo	Luz Adriana Florez Maurice Kugler Jorge Pérez Ricardo Bonilla
10/12/2020	Empleo y Plataformas Digitales	Cristina Fernández David Bardey Natalia Ramírez
15/12/2020	Empleo y Jóvenes	Ana María Díaz Carlos Ospino Carlos Medina Stefano Farné

Conversatorios de expertos
de la Misión de Empleo

Sesión | **02**

Empleo y género



**Misión
de Empleo**



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación



El futuro
es de todos

Mintrabajo

Empleo y Género

Fecha: 01/10/2020

Resumen ejecutivo

El conversatorio sobre Empleo y Género tuvo como panelistas a Luis Eduardo Arango, Ana María Tribín y Susana Martínez, y a Hernando Torres como comentarista. Se contó con la asistencia de expertos en temas laborales, sectores de gobierno, empleadores e independientes. Inicialmente, los miembros de la Secretaría Técnica en cabeza del Viceministro de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo, Andrés Felipe Uribe, el Subdirector General Sectorial del DNP, Daniel Gómez Gaviria y el Jefe de Misión, Darío Maldonado, dieron la bienvenida a los asistentes. Posteriormente, los panelistas presentaron diagnósticos del mercado laboral con enfoque de género y formularon recomendaciones de política. Luis Eduardo Arango se centró en los aspectos de largo plazo del mercado laboral para hombres y mujeres y a nivel regional. Ana María Tribín presentó los principales avances en materia de género en el mercado laboral y los efectos de la coyuntura del COVID-19. Susana Martínez presentó los impactos del COVID-19 sobre las mujeres con un enfoque en el tema rural y sectorial. Los comentarios de Hernando Torres resaltaron aspectos importantes de cada una de las presentaciones, atado a los temas de productividad, flexibilización y protección laboral e imaginarios sociales. Finalmente, se abrió un espacio de discusión en el cual se recogieron preguntas y comentarios de los panelistas y asistentes.

I. Panelistas y comentarista

Luis Eduardo Arango Thomas

Economista de la Universidad Libre de Pereira, magíster en Política Económica de la Universidad de Antioquia, máster en Macroeconomía y doctor en Economía de la Universidad de Liverpool. Actualmente es investigador principal de la Unidad de Investigaciones del Banco de la República de Colombia. Su principal área de investigación es economía laboral desde un enfoque macroeconómico. En sus publicaciones son recurrentes los temas de demanda laboral, nivel de empleo y salarios.

Ana María Tribín Uribe

Economista de la Universidad Javeriana, máster y doctora en Economía de la Universidad de Brown. Actualmente es especialista en Políticas Públicas de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En su carrera se ha desempeñado tanto en la academia como en el sector público. Ha trabajado como investigadora en el Banco de la República y consejera presidencial para la Equidad de la Mujer durante los inicios del actual gobierno. Ha sido profesora en la Universidad de los Andes, del Rosario y Javeriana, además de profesora visitante de la Universidad Americana en Washington D.C. en temas de género. Sus áreas de investigación son economía del desarrollo, economía de género, economía política, economía laboral y economía del comportamiento.

Susana Martínez Restrepo

Politóloga con especialidad en Estudios Latinoamericanos y máster en Política Comparada del Instituto de Estudios Políticos de París (Sciences-Po), y doctora en Economía de la Educación de la Universidad de Columbia en Nueva York. Actualmente es cofundadora de CoreWoman e investigadora en Fedesarrollo. Ha trabajado como investigadora asociada en la Unidad de Reducción de la Pobreza y Desarrollo Humano de la Dirección Regional para América Latina y el Caribe del PNUD e investigadora asociada y asistente en la Universidad de Columbia, el Centro Nacional para la Reestructuración de la Educación, las Escuelas y la Enseñanza y en la Oficina del Primer Ministro de Singapur. A lo largo de su carrera se ha enfocado en temas como género, educación y mercado laboral.

Hernando Torres Corredor

Abogado de la Universidad Nacional de Colombia, magíster en Economía de la Universidad Javeriana y doctor en Derecho de la Universidad Externado de Colombia. Director del Centro de Pensamiento en Derecho a la Salud, director de la maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social y profesor asociado de la Universidad Nacional de Colombia. Se ha desempeñado como magistrado del Consejo Superior de la Judicatura, secretario general de la Procuraduría General de la Nación, asesor de políticas sociales del Distrito Capital de Bogotá. Actual decano de la Facultad de Derecho Ciencias, Políticas y Sociales.

Moderador: Darío Maldonado – Jefe Misión de Empleo

II. Presentaciones

i. Luis Eduardo Arango – Desempleo femenino en Colombia

“Debemos ser muy cuidadosos porque es muy probable que no todas las brechas se puedan cerrar.”

Las TD de hombres y mujeres en Colombia reflejan factores estructurales del mercado laboral. Las diferencias en las TD responden a preferencias, tecnología, vocación productiva de las ciudades, factores culturales sobre el papel de la mujer en el hogar, entre otros que deben ser abordados teniendo en cuenta la heterogeneidad regional y con atención particular a las variables que complementan la información que brinda la TD. A lo largo de este aparte se presentan algunas de ellas, con un énfasis en el mercado laboral urbano.

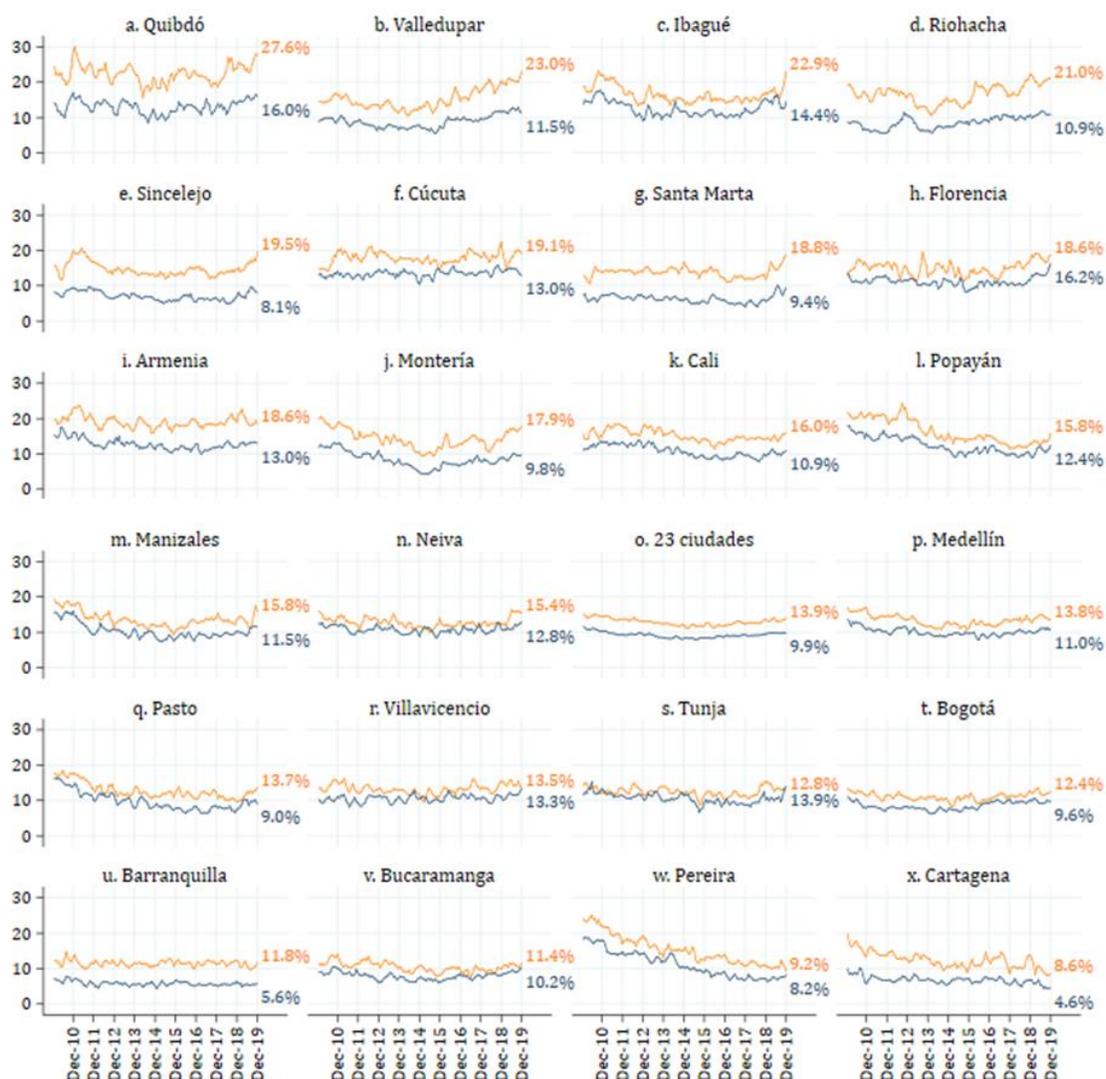
1. Introducción

El Gráfico 8 presenta las TD desestacionalizadas para hombres y mujeres entre 2010 y 2019 en 23 ciudades, junto a su promedio, ordenadas de mayor a menor por desempleo femenino. Para diciembre de 2019, la TD femenina más alta se encontraba en Quibdó (27.6%) y la más baja en Cartagena (8.6%). La heterogeneidad regional se observa también en la brecha entre hombres y mujeres que es alta en ciudades como Quibdó (11.6 p.p.) y Valledupar (11.5 p.p.) y menos marcada en ciudades como Bucaramanga (1.4 p.p.), Tunja (1.1 p.p.), Pereira (1.0 p.p.) y Villavicencio (0.2 p.p.).

Al construir estas mismas series con otros indicadores del mercado laboral, se observa que las brechas son mucho más grandes en oferta y demanda de trabajo. Si se analiza la TGP, la mayor participación laboral femenina se observa en Cali (62.6%) y la menor en Cartagena (46.6%), similar a Quibdó (49.4%), Cúcuta (49.8%), Manizales (49.9%) y Santa Marta (49.9%), donde participan menos del 50% de las mujeres. En este indicador, las brechas son más altas en ciudades de la costa y del Eje Cafetero. Por el lado de la ocupación, la mayor TO femenina se observa en Bogotá (54.2%) y la menor en Quibdó (35.8%). En cuanto a la brecha entre hombres y mujeres, resulta llamativo el caso de Tunja, donde se observa la menor brecha en participación (9.9 p.p.) y ocupación (8.0 p.p.).

La duración promedio del desempleo no presenta diferencias tan grandes entre hombres y mujeres, pero sí entre ciudades. La mayor duración promedio se observa en Pasto (8.7 meses para hombres y 8.1 para mujeres) y la menor en Florencia (4.4 meses para Florencia y 3.8 para hombres). Esto reafirma la necesidad de tener en cuenta la heterogeneidad regional al analizar el desempleo, debido a que puede ser clave en la identificación de los factores por los cuales algunas ciudades, como Tunja y Bucaramanga, tienen un buen desempeño general.

Gráfico 8. Tasa de desempleo de mujeres y hombres. Ordenado de mayor a menor por desempleo femenino (Ene-2010 a Dic-2019)



*Naranja: Mujeres. Azul: Hombres.

Trimestre móvil. Series desestacionalizadas.

Fuente: Cálculos del Banco de la República con datos de la GEIH, DANE.

2. Desempleo observado

Numerosos estudios han identificado diferencias en el desempleo entre hombres y mujeres en Colombia y han indagado por sus causas. Por ejemplo, Arango, García y Posada (2013) encuentran que la tasa de desempleo no aceleradora de la inflación (NAIRU, por sus siglas en inglés) es considerablemente más alta en mujeres, especialmente si están casadas o en unión libre (12.4%, con respecto a 4.7% en hombres casados o en unión libre). Esto se complementa con el trabajo de Arango y Ríos (2016), el cual señala que la probabilidad de permanecer desempleado tras un año de haber perdido el empleo es mayor en

mujeres casadas o en unión libre (58.7% en mujeres casadas o en unión libre que no son jefes de hogar, con respecto a 33.7% en hombres casados o en unión libre que no son jefes de hogar).

López y Lasso (2016) encuentran que las mujeres menos educadas son el grupo social más vulnerable en temas de empleo y futuro laboral, en especial las cónyuges y las jefas de hogar a cargo de sus hogares e hijos menores. Para ello, recomiendan diseñar programas de apoyo en aprestamiento laboral y acceso privilegiado a las redes de información e intermediación laboral. Estos programas son comunes en algunos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), por lo cual esta organización podría apoyar en su diseño.

Tenjo, Álvarez y Jiménez (2016) encuentran que la duración de los episodios de desempleo de las mujeres es más larga que la de los hombres y que la duración de las mujeres casadas es mayor que la de las mujeres solteras. Para ello, recomiendan flexibilizar los horarios laborales e introducir la contratación por horas. Esto se debe socializar con trabajadores y comunidad, abordando la discusión sobre salarios por horas y cotización al sistema de protección social, necesaria para ayudar al trabajador secundario del hogar (en la mayoría de los casos, mujeres) para que se inserte al mercado laboral.

Arango y Ríos (2016) encuentran que la duración del desempleo se reduce más cuando la demanda de trabajo (anuncios de vacantes) es mayor. Para ello recomiendan políticas activas como módulos especiales de búsqueda en la plataforma del Servicio Público de Empleo (SPE) y asesorías personalizadas de búsqueda de empleo, especialmente para las mujeres. Esta acción es relativamente sencilla y le permitiría a las mujeres acercarse con más facilidad a vacantes laborales que se adapten a sus necesidades.

Cardona y Morales (2016) encuentran que la provisión de centros de cuidado infantil afecta positivamente la participación laboral femenina, hallazgo reportado también por López y Lasso (2016). En este caso, las mujeres que habitan barrios de bajos ingresos tienen mayor probabilidad de ingresar al mercado laboral. Cuando los vecindarios tienen una mayor densidad de actividad económica, las mujeres que trabajan tienen una mayor probabilidad de tener jornadas más largas, hallazgo reportado también por Duque, García, Herrera y López (2016). Así mismo, se encuentra que la cercanía a medios de transporte (medida como distancia a las estaciones del metro) aumenta la probabilidad de participar en el mercado laboral (ver también: Díaz (2016)).

Lo anterior sugiere la importancia de contemplar los retos en movilidad para abordar problemas del mercado laboral. De modo que se debe invertir en mejores vías, medios de transporte y acceso a los sitios de empleo en un marco de crecimiento urbano ordenado. Para esto, se puede utilizar el componente urbano de los Planes de Ordenamiento Territorial (POT). Un ejemplo es el POT de Medellín 2014 – 2027, el cual establece el criterio de mezcla sana de usos del suelo, criterio que permite distribuir equitativamente en el territorio las actividades productivas, comerciales y de servicios, los equipamientos comunitarios y la vivienda (Alcaldía de Medellín, 2014). Las mujeres serían las más beneficiadas de que los POT adoptaran como criterio central de manejo del suelo urbano el fácil acceso a los sitios de trabajo.

3. Desempleo estructural

Arango, Flórez y Guerrero (2020) encuentran que la proporción de hombres en la fuerza laboral reduce la TD estructural en el periodo 1986 – 2015. Sin embargo, esta variable deja de ser significativa al analizar el periodo 2000 – 2015. También encuentran que una variable importante para explicar el desempleo estructural es la proporción de personas con bajo nivel educativo. Adicionalmente, se encuentra que en los últimos 30 años ha disminuido el porcentaje participación de hombres y el porcentaje de personas con bajo nivel educativo.

Actualmente, se encuentra que la proporción de hombres en la fuerza laboral (porcentaje de hombres en la PEA) no ha tenido variaciones significativas y tiene una heterogeneidad relativamente baja. Si se observa el porcentaje de la PEA de hombres y mujeres con un nivel educativo hasta básica secundaria, se encuentra una tendencia a la baja, es decir, cada vez hay gente más educada en la fuerza laboral, y este porcentaje es menor en el caso de las mujeres. Esto sugiere que la brecha en la NAIRU no es resultado de problemas en la educación de las mujeres, sino que existen otros factores determinantes del desempleo estructural.

4. Informalidad laboral

El análisis del mercado laboral no debe centrarse únicamente en el desempleo, sino también deben examinarse las brechas existentes en la informalidad. Por ejemplo, es más probable para las mujeres pertenecer al sector informal, probabilidad que se ve afectada por factores como la escolaridad, la edad y a factores individuales, económicos y regionales. Finalmente, es probable que no todas las brechas se puedan cerrar, pues existen procesos de optimización a nivel individual sobre los cuales es difícil intervenir. Por esta razón, identificar hasta dónde pueden llegar las políticas constituye un reto tan grande como necesario.

ii. Ana María Tribín – La recesión femenina

“La ‘shecession’ se llama esta recesión, una donde la carga del cuidado recae sobre las mujeres y donde caen en la escalera del estatus laboral.”

Los logros alcanzados a lo largo de las últimas décadas en materia de reducción de brechas de género se están viendo fuertemente amenazados por una recesión que, en comparación con otras, ha afectado principalmente a las mujeres. Esta exposición presenta los principales avances en materia de género en el mercado laboral y los principales efectos que ha causado la pandemia del COVID-19 en este contexto.

1. Avances en el cierre de brechas de género en el mercado laboral

La recesión del 2008 afectó principalmente sectores masculinizados como el financiero o el de la construcción. La recesión ocasionada por el COVID-19 ha implicado el distanciamiento social y el cierre de colegios. Teniendo en cuenta que las mujeres se ubican en sectores de alto contacto, su vida laboral se ha transformado en los meses de pandemia, y esto ha resultado en un aumento del trabajo doméstico que ha recaído principalmente sobre ellas. De modo que, la segmentación del mercado laboral ha terminado por afectar más a los sectores feminizados y, en consecuencia, la carga de trabajo doméstico ha caído principalmente sobre ellas. Adicionalmente, las mujeres son percibidas por los empleadores como menos productivas. Una encuesta de McKinsey en Estados Unidos muestra que 1 de cada 5 mujeres ha considerado abandonar su empleo por las presiones de la pandemia.

El logro en cierre de brechas ha significado avances lentos y costosos. Para principios de siglo, las mujeres no contaban con educación ni participación laboral. Hacia los años ochenta, la transición demográfica generó que el promedio de hijos se redujera de 6.5 a 3. A partir de entonces, la educación de las mujeres aumentó al igual que su participación en el mercado laboral. En efecto, en los años ochenta la participación de las mujeres era del 17% y la de los hombres del 80%, mientras que hacia los 2000 la participación de las mujeres era 60% y la de los hombres 80%, esta brecha se ha mantenido desde entonces. Así mismo, la TD mantiene una de las brechas más altas de Latinoamérica. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el 2019 el desempleo para hombres fue del 8.2%, mientras que para mujeres fue del 13.6%. La TO también ha convergido, pero la brecha se mantiene, de modo que para el 2019 la ocupación de las mujeres fue del 45.9% y la de los hombres del 67.9%.

Por grupos etarios, se observa que el aumento de la participación se dio principalmente en el grupo de mujeres entre 31 y 40 años. Este grupo, que abarca mujeres recién casadas y con niños pequeños, ha enfrentado retos particulares en su participación. Para 1985 contaba con una participación del 55% y para el 2018 se ubicaba en 85%, mientras que el de los hombres era 96.7%. La brecha salarial también se ha mantenido alrededor del 22%.

2. COVID-19 y el mercado laboral

La crisis ha deteriorado los indicadores del mercado laboral y ha ampliado las brechas de género. El grupo de mujeres entre 25 y 54 años, el más fértil y el que ha enfrentado mayores barreras para acceder al mercado laboral, ha sido el más afectado. La inactividad femenina ha aumentado y cerca de 1.2

millones de mujeres han entrado a las actividades del hogar entre agosto del 2019 y agosto del 2020. En el trabajo de García, Herrera, Morales, Ramírez y Tribín (2020) se analiza el impacto del COVID-19 en el mercado laboral desagregado por género. La Ecuación 1 presenta el modelo especificado para estimar las diferentes variables de resultado del mercado laboral como función del efecto de la pandemia, diferenciando entre hombres y mujeres.

Ecuación 1. Modelo para estimar el efecto de la pandemia en el mercado laboral

Modelo principal:

$$y_{i,t} = \alpha + \delta post + \sigma woman_{i,t} + \gamma post * woman + X'_{i,t} \beta + u_{i,t}$$

- δ Mide el efecto de la crisis en los indicadores del mercado laboral no diferenciado por sexo.
- γ Es el parámetro de interés, describe el efecto de la crisis en las mujeres comparado con el de hombres. Mide la brecha de género.

Fuente: Tribín et al. (2020).

En la Tabla 5 se observa el coeficiente *post* que muestra las diferencias antes y después de la pandemia, y revela una reducción en los salarios de todas las personas de la muestra. Sin embargo, la reducción del ingreso de las mujeres cabeza de hogar es 50% mayor que la de los hombres, lo que resalta la existencia de hogares cuya estabilidad económica se ve comprometida por la crisis.

Tabla 5. Brechas de género en salarios

	Householders		Total	
	Log hourly wage	Log hourly wage	Log hourly wage	Log hourly wage
A. Total				
Post	-1.2203*** (0.4287)	-1.2320*** (0.4274)	-1.1876*** (0.3510)	-1.1922*** (0.3484)
Woman	-0.1874** (0.0896)	-0.1991** (0.0898)	-0.4593** (0.1920)	-0.4744** (0.1876)
Post x Woman	-0.5257*** (0.1348)	-0.5103*** (0.1349)	-0.2447*** (0.0849)	-0.2406*** (0.0850)
Children		-0.0423* (0.0221)		0.0342 (0.0553)
Education		0.0416** (0.0191)		0.0414** (0.0183)
Age		-0.0030 (0.0543)		-0.0439 (0.0378)
Age2		0.0001 (0.0007)		0.0007 (0.0005)
Observations	16,430	16,430	36,560	36,560
Area	Yes	Yes	Yes	Yes
Occupation	Yes	Yes	Yes	Yes
Sector	Yes	Yes	Yes	Yes
Controls	No	Yes	No	Yes

Fuente: Tribín et al. (2020).

Tabla 6. Brechas de género en salarios formales

	Householders		Total	
	Log hourly wage	Log hourly wage	Log hourly wage	Log hourly wage
B. Formal				
Post	-0.8473*** (0.2595)	-0.8544*** (0.2573)	-0.8206*** (0.1885)	-0.8242*** (0.1878)
Woman	-0.1272** (0.0603)	-0.1382** (0.0507)	-0.1782*** (0.0502)	-0.1976*** (0.0505)
Post x Woman	-0.0010 (0.0565)	0.0129 (0.0611)	0.0665 (0.0410)	0.0721* (0.0401)
Children		0.0170 (0.0428)		0.0357 (0.0411)
Education		0.0635** (0.0263)		0.0636** (0.0238)
Age		0.0660* (0.0349)		0.0237 (0.0529)
Age2		-0.0009* (0.0004)		-0.0003 (0.0007)
Observations	8,123	8,123	18,426	18,426
Area	Yes	Yes	Yes	Yes
Occupation	Yes	Yes	Yes	Yes
Sector	Yes	Yes	Yes	Yes
Controls	No	Yes	No	Yes

Fuente: Tribín et al (2020).

Cuando se analiza la misma ecuación para formales, se observa que en el mercado formal no hay una reducción de salarios, por el contrario, hay un aumento del 7% en salarios de mujeres con respecto a hombres (Tabla 6). Lo anterior puede explicarse por las altas cualificaciones de las mujeres formales que les permiten mantener su estatus laboral. Alrededor del 72% de las mujeres entre 25 y 45 años tienen estudios universitarios, mientras que para los hombres es 52%.

Si bien se observa que los ingresos disminuyeron para todos, la disminución en ingresos de mujeres informales cabeza de hogar fue 93% mayor comparada con la de los hombres. Adicionalmente, la probabilidad de ser formal disminuyó más para las mujeres. Una fracción importante de mujeres elige trabajos informales para poder conciliar el tiempo con los oficios del hogar. En efecto, Campaña, Giménez y Molina (2020) muestran que, para un conjunto de países de América Latina, incluida Colombia, las madres que trabajan por cuenta propia dedican más tiempo al trabajo no remunerado y al cuidado de los niños en comparación con las madres empleadas.

Con respecto al desempleo, si bien toda la población se vio afectada por la crisis, las mujeres tuvieron un mayor incremento en la probabilidad de caer en el desempleo, 1.4 p.p. más alta que la de los hombres. Esta brecha es más alta en personas cabeza de hogar donde la probabilidad de que una mujer cabeza de hogar caiga en el desempleo es 5.2 p.p. más alta que la de un hombre cabeza de hogar. Así mismo, durante el tiempo de crisis, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral disminuye 3.4 p.p. más que la de los hombres. Esta brecha es más alta en mujeres cabeza de hogar (6.7 p.p.). La mayor dependencia de las mujeres incrementa a su vez la vulnerabilidad ante la violencia intrafamiliar.

Finalmente, se observa que las mujeres inactivas dedican más tiempo a las actividades del hogar. De acuerdo con la última Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT), en Colombia las mujeres toman

78.4% de las horas anuales de trabajo doméstico. Con la pandemia, la probabilidad de que una persona reportara como actividad primaria el trabajo doméstico se incrementó en 13.5 p.p. para las mujeres cabeza de hogar y 5.7 p.p. para todas las mujeres. Esto supone que la siguiente generación de mujeres deberá enfrentar un mercado laboral con brechas más grandes donde los hombres serán quienes trabajen y las mujeres quienes estén dedicadas al hogar.

3. Escalera descendente y recomendaciones de política

Todo lo anterior implica un retroceso en el cierre de brechas de género dado que las mujeres están perdiendo estatus en el mercado laboral e iniciando un proceso de 'escaleras descendentes'. Las mujeres formales encuentran dificultades en combinar las tareas domésticas con el trabajo y se desplazan hacia la informalidad. Por su parte, las mujeres ocupadas experimentan precariedad y aumento en las brechas salariales. Algunas de estas mujeres incluso han terminado en el desempleo o la inactividad, relegadas a las actividades del hogar. Esto último tiene implicaciones sobre los niños que crecen en hogares sin una madre que participa en el mercado laboral. En su vida adulta, estos niños tienden a escoger parejas que tampoco participan del mercado laboral y, adicionalmente, se incrementa la probabilidad de violencia intrafamiliar.

Los esfuerzos del siglo XX y parte del XXI se ven amenazados por esta crisis. Algunas recomendaciones puntuales de políticas públicas son:

- Promover la corresponsabilidad del cuidado y la redistribución de roles en el hogar con miras a lograr un equilibrio más equitativo de las responsabilidades domésticas.
- Proteger a las mujeres, niños y otros grupos de la exposición a la violencia doméstica o de pareja.
- Cuantificar e integrar el valor y la dimensión de la economía del cuidado en las cuentas nacionales y herramientas de toma de decisión.
- Fortalecer los servicios de atención para niños, adultos y personas con capacidades especiales.
- Avanzar en la reapertura del sistema educativo y sus centros de formación para preservar y fortalecer el capital humano requerido hoy y en el futuro.
- Asegurar la inclusión de la mujer en las políticas de reactivación del empleo, con el objetivo de afrontar la crisis sin dejar a nadie atrás.
- Ofrecer soluciones asistenciales en el lugar de trabajo y adoptar otras medidas para facilitar la corresponsabilidad del cuidado.

iii. Susana Martínez Restrepo – Reactivación económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19

“Uno de los principales problemas que tenemos en Colombia, y en países en desarrollo, es que nos dedicamos a apagar incendios y no a sembrar bosques.”

Esta presentación trata sobre brechas de género en el mercado laboral, con un enfoque en mujer rural y sectores. Se divide en tres partes: las brechas de género, sus causas y una propuesta de cómo abordar la reactivación de forma sostenible para las mujeres y la economía.

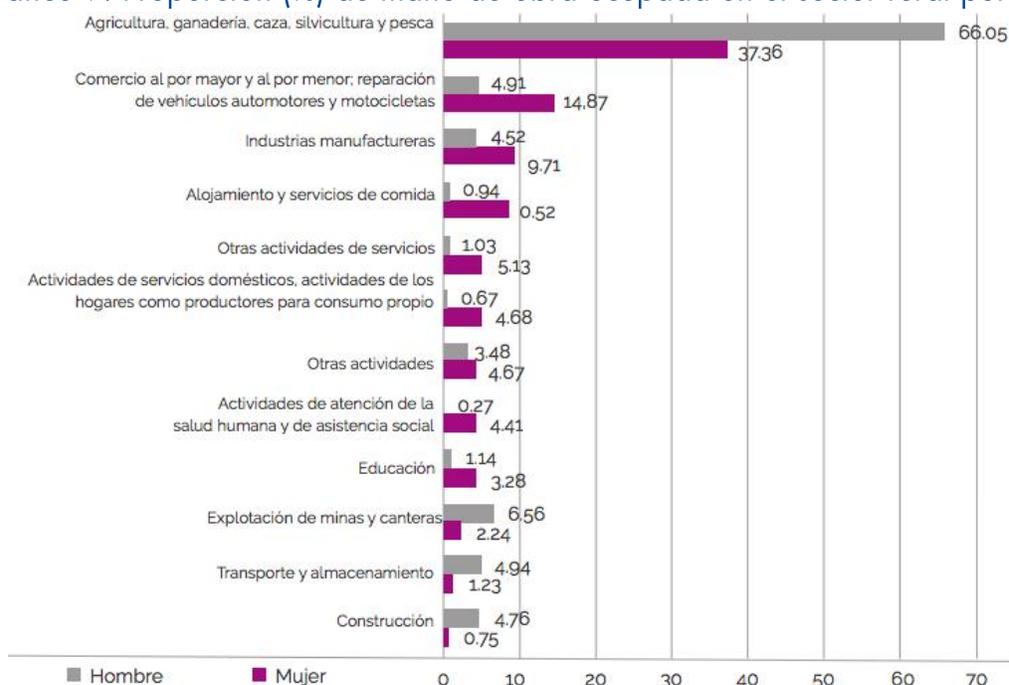
De acuerdo con un reporte de McKinsey, los trabajos de las mujeres son 1.8 veces más vulnerables a la actual crisis que los trabajos de los hombres a nivel global. Las mujeres constituyen 39% del empleo global, sin embargo, responden por el 54% de los empleos perdidos. Así mismo, el PIB global podría reducirse en 1 billón de dólares para 2030 si las mujeres no son consideradas en la recuperación económica. Si se toma acción inmediata para promover la equidad de género, el PIB podría crecer en 13 billones de dólares (Madgavkar, White, Krishnan, Mahajan, & Azcue, 2020).

1. Las principales brechas que se han aumentado como consecuencia del COVID-19

Esta recesión ha afectado principalmente sectores altamente feminizados. Los sectores de servicios domésticos, salud, confección, hoteles y restaurantes, educación y comercio al por menor son sectores afectados dada la naturaleza de la pandemia y son aquellos en los que las mujeres están altamente representadas. En la crisis del 2008, el sector financiero, que es altamente masculinizado, fue el más afectado. En ese año se hablaba de una recesión masculina y en la coyuntura actual de una femenina.

A su vez, las mujeres rurales han sido fuertemente afectadas, más que los hombres rurales, debido a que se encuentran más representadas en sectores altamente afectados por la crisis. Los hombres rurales se concentran en mayor medida en el sector agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. No obstante, como se observa en el Gráfico 9, hay una mayor proporción de mujeres rurales en sectores como comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas, industrias manufactureras, alojamiento y servicios de comida, entre otros. En abril de 2020, 21.32% de las mujeres en zonas rurales estaban desempleadas comparado con 7.94% de los hombres (Martínez-Restrepo, Useche, Ramírez, Cortés, & Castillo, 2020).

Gráfico 9. Proporción (%) de mano de obra ocupada en el sector rural por sexo



Fuente: Martínez-Restrepo, Useche, Ramírez, Cortés, y Castillo (2020) con base en GEIH, DANE.

2. Las principales causas

Las mujeres han sido históricamente encargadas de las labores de cuidado, ahora, deben encargarse adicionalmente del estudio de sus hijos, lo cual afecta su productividad, su posibilidad de buscar trabajo y de formarse para adquirir competencias laborales. De acuerdo con la ENUT 2016 – 2017, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, en algunos casos es el triple y para las mujeres cabeza de hogar es mucho mayor (Ramírez, Martínez-Restrepo, & Cortés, 2020). En la actualidad, esta situación es peor debido al cierre de colegios y la disminución en la demanda por servicios domésticos.

Las violencias basadas en género, particularmente la doméstica, han aumentado como consecuencia del COVID-19, esto se observa en el incremento del número de llamadas a la línea 155 (Martínez-Restrepo, Tafur Marin, Osio, & Cortés, 2020). De acuerdo con Ribero y Sánchez (2004), estas violencias generan una mayor probabilidad (6.4 p.p.) de estar desempleadas y los ingresos son 41% más bajos para mujeres que las experimentan, además de los efectos psicológicos, costos en servicios sociales, psicosociales y de salud que estas generan.

3. Cómo abordar la reactivación de forma sostenible, para las mujeres y para la economía

Según Barrero, Bloom y Davis (2020), 42% de los despidos recientes en Estados Unidos resultarán en una pérdida permanente de empleo. La creación y destrucción de empleo es mucho más compleja en países con altos niveles de informalidad como Colombia, sin embargo, la cifra de Estados Unidos puede ser indicativa para Colombia. En una reactivación con enfoque de género se debe pensar la crisis no sólo en términos de las pérdidas de empleos que se pueden reactivar, sino en términos de aquellas irreversibles que afectan específicamente a los sectores feminizados.

Para disminuir el desempleo y la inactividad en el corto y mediano plazo, se deben implementar políticas con enfoque de género que consideren estas tres perspectivas:

1. **La crisis no solo afecta el poder de compra y consumo.** Al pensar la reactivación el enfoque no debe estar únicamente en este componente, se deben tener en cuenta los dos siguientes.
2. **La crisis afecta también los comportamientos y preferencias que posiblemente no volverán a la "normalidad".** Se crean nuevas posiciones en determinadas áreas, pero se pierden irrecuperablemente otros empleos y esto afecta a sectores ya perjudicados. Además de integrar el enfoque de género, la reactivación debe pensar cómo los comportamientos, que no volverán a ser los mismos, tienen un efecto diferenciado en las mujeres.
3. **La crisis está acelerando la automatización y la digitalización.** El Foro Económico Mundial (2018) prevé que 3 de cada 4 puestos de trabajo que se pierdan en los próximos 10 años por la automatización serán trabajos de mujeres. Como la crisis ha acelerado la digitalización, esto está ocurriendo de manera más acelerada. En el sector formal, los trabajos de mujeres tienen mayor probabilidad de ser desplazados por la inteligencia artificial. Sumado a esto, existen nuevos puestos de trabajo de alta calidad, particularmente en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), pero se mantienen altamente masculinizados.

Con relación a esta última, existen algunas soluciones con enfoque de género. En el largo plazo, promover las carreras STEM entre las mujeres jóvenes. En el corto plazo, promover la educación continua con programas de código dirigidos a mujeres, quienes están perdiendo sus trabajos o no consiguen uno debido a que sus habilidades ya no son requeridas. Adicionalmente, durante las transiciones laborales de las mujeres, apoyar la adquisición de nuevas capacidades en actividades prácticas relacionadas con la nueva demanda de habilidades requeridas. Finalmente, crear programas para promover la inclusión digital, la alfabetización digital, el marketing y ventas digitales, especialmente para las poblaciones más vulnerables.

En estas soluciones de corto y mediano plazo se debe contemplar que la destrucción crea posibilidades en otras áreas hacia las cuales se deben orientar las mujeres para evitar que su desempleo estructural empeore. Actualmente, esto no sucede debido a que las principales áreas que están creando empleo son aquellas en las cuales las mujeres son minoría. Estas soluciones también deben considerarse para diferentes sectores de la población que han quedado desempleados y en la informalidad y que pueden insertarse en el mercado laboral con programas rápidos de formación.

Para reactivar la economía con un enfoque de género, en primer lugar, es necesario definir el problema y sus posibles brechas de género. Las mujeres han sido afectadas en mayor medida por esta crisis a través del alto desempleo y el efecto sobre sectores altamente feminizados. Por ende, es necesario entender y considerar los sectores, subsectores, tipo de negocios y ocupaciones que han sido más afectados por la crisis, y se deben medir las brechas de género existentes. En este caso, cuando la información poscovid-19 no esté disponible, la información precovid-19 puede dar una idea acerca de las brechas.

En segundo lugar, se recomienda utilizar el marco anteriormente propuesto para entender las causas y la estrategia a corto y largo plazo. Para ello, se deben evidenciar los cambios en el poder de compra y consumo y cómo afectan a hombres y mujeres, entender cómo los cambios en preferencias y comportamientos afectan a los sectores y la aceleración de la automatización y digitalización.

En tercer lugar, se deben incluir mujeres en las soluciones y considerar las barreras que las mujeres podrían tener para acceder a estas políticas. Algunos ejemplos de medidas incluyen el desarrollo de capacidades para gobiernos locales, cámaras de comercio y compañías para que se encarguen de entender y abordar esta dimensión del problema. Por otro lado, deben apoyarse los negocios pequeños, que son principalmente de mujeres y han sufrido más por la pandemia, con el agravante de que existe evidencia que indica que las mujeres tienen menor probabilidad de acceso al crédito.

Al pensar en las anteriores medidas es importante tener en cuenta las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a ellas, entre las cuales se encuentran:

- **Normas sociales machistas:** Menor poder de negociación de mujeres en los hogares, discriminación por género, edad, grupo étnico, identidad sexual.
- **Escasez de tiempo:** Actividades del cuidado no remuneradas.
- **Seguridad:** Turnos nocturnos, equipamiento adecuado.
- **Falta de acceso al crédito:** Las mujeres tienden a poseer menos bienes que los hombres que pueden usar como colaterales para un crédito.
- **Carencias de cualificaciones:** Las mujeres usualmente no desarrollan las habilidades técnicas y blandas para asegurar un trabajo o reinventar su negocio, debido, en gran parte, a la escasez de tiempo.

III. Comentarios y discusión

i. Hernando Torres – Comentarios

En las tres exposiciones se presenta información compleja, en ocasiones referente a temas estructurales, que amerita reflexiones complementarias con otras iniciativas. El proceso de feminización del mercado laboral y con techo de cristal, referente a la dificultad en el ascenso posicional de las mujeres dentro de las organizaciones, ha implicado una entrada significativa de mujeres y un empoderamiento de espacios de los cuales estaban excluidas.

1. Productividad

La estructura productiva tiene un encadenamiento significativo sobre la desigualdad de género. Según la CEPAL, esta estructura es heterogénea y, de acuerdo con su comportamiento económico y el desarrollo de la productividad por sectores y por grandes áreas, se clasifica en sectores de alta, media y baja productividad. En el primero se observan relaciones salariales estables y prestaciones sociales que constituyen uno de los puntos críticos para acceder de manera asalariada a la fuerza de trabajo femenina. Allí se evidencia también un bajo nivel de empleo, pero un alto aporte al PIB, así como un nivel de productividad que mezcla empleos temporales, ocasionales, *outsourcing*, subcontratación, entre otros. En el nivel medio y bajo de productividad, se encuentran las empresas medianas y pequeñas con un alto nivel de trabajo independiente, allí se concentra cerca de 30% del empleo.

Según los informes de Naciones Unidas, 48% de la fuerza de trabajo mundial son mujeres. Sin embargo, como lo menciona Ana María Tribín, se encuentran en un nivel de precarización permanente. La diferenciación entre el empleo asalariado y los inestables niveles de desempleo e inactividad evidencian rupturas provenientes de la cuarta revolución industrial que se agudizan en esta pandemia, como lo menciona Susana Martínez.

Detrás de la perspectiva de género se encuentra una transformación productiva relevante que cambia a las empresas y sus formas de encadenamiento empresarial. Entre las cadenas empresariales se encuentra la subcontratación y los contratos de trabajo que colocan a las personas en el mercado laboral de manera temporal y precaria, esto ocurre en sectores en los que las mujeres tienen una participación importante. En las empresas hay niveles de salarios relativamente estables y allí las mujeres tienen mayor dificultad de ingreso.

2. Flexibilización y protección laboral

En las tres exposiciones se menciona la flexibilización laboral, concepto que debe examinarse debido a que el problema de la flexibilización comienza desde la producción. Las formas de producción actuales han cambiado, incluso se habla de modelos de negocios en lugar de empresas, con lo cual se forja el camino hacia la *uberización*. El caso Uber ha sido paradigmático, no hay intervención del Estado ni reglamentación, sin embargo, es una nueva forma de trabajo.

Detrás de todo esto se encuentra la protección al trabajo, algo importante en la exposición de Susana. Es posible buscar distintas modalidades de protección al trabajo y no proteger el trabajo precarizado.

Esta flexibilización implicaría, por ejemplo, la remuneración del trabajo por horas. Allí se encuentran restricciones de carácter normativo en las que se encuentra el salario mínimo y la seguridad social, y sobre el cual hay una discusión con las centrales de trabajadores.

En Colombia hay alrededor de 4 millones de personas que reciben una remuneración laboral por debajo del salario mínimo y en el sector informal el enfoque de género es de gran importancia. Dado que no es posible acceder a un empleo asalariado, formal y protegido, los individuos entran al segundo nivel de productividad en el que se trabaja por cuenta propia. Al colocar sobre la cadena de producción el paradigma de la escalera que plantea Ana María, se desemboca en el mismo terreno. De manera que, entre los eslabones de la cadena productiva se generan también desigualdades de un escalón a otro.

En protección laboral, es necesario igualmente tener en cuenta el tema reproductivo, mencionado por Ana María. Allí existen trabas y desprotección, incluso de los recién nacidos. La licencia de maternidad actual supone una restricción para los hombres. No obstante, la paternidad implica una responsabilidad conjunta, como lo mencionan los expositores. Cuando existen desigualdades injustificables se presenta discriminación, como en este caso, y se deben tomar acciones positivas para superarlas. Igualmente, es importante articular el trabajo con la maternidad y con las labores de cuidado no remuneradas, ejercidas siempre por mujeres. Así mismo, cuando una mujer entra y sale del mercado laboral por efectos de la maternidad y de largos períodos de búsqueda de empleo, como se expuso, dejan de cotizar a la seguridad social, con lo cual la mujer tarda más en obtener su pensión. Todo lo anterior contiene elementos estructurales que deben articularse con las medidas de corto plazo presentadas por Susana.

3. Imaginarios sociales

Otro tema relevante y transversal a los anteriores es el de los imaginarios sociales, que Luis Eduardo Arango menciona como resultado de nuestra cultura. Estos imaginarios afirman, entre otras cosas, que la mujer no puede ocupar puestos en empresas del sector primario, el cual está altamente masculinizado. Esos imaginarios, al igual que los que atribuyen la labor de cuidado únicamente a la mujer, constituyen barreras considerables para las mujeres y deben dejar de reproducirse.

4. Cierre

Las exposiciones de los tres panelistas son pertinentes y brindan una gran cantidad de información como los paradigmas existentes en términos de educación, afirmación de la mujer en el mercado y reproducción. La pandemia produce una situación en la cual se dejan de demandar servicios de sectores altamente feminizados, razón por la cual el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres. Allí se encuentra un escenario tratado por Susana en sus múltiples recomendaciones. Incluso se tratan los nuevos escenarios presentados por grupos feministas sobre la afirmación de la identidad individual sin hijos, de vivir sola e independiente, afirmaciones que van unidas a la libertad económica.

ii. Discusión

A pesar de los avances en materia de género en el mercado laboral, aún persisten brechas en los diferentes indicadores y con una alta heterogeneidad a nivel regional. La llegada del COVID-19 ha afectado principalmente los sectores feminizados y, en consecuencia, ha ampliado las brechas existentes con implicaciones en empleo, violencia intrafamiliar y retos en materia de reactivación económica.

Desde los años ochenta, el país ha venido cerrando brechas de género en el mercado laboral, no obstante, desde inicios del siglo XXI este proceso se ha estancado. En los ochenta la brecha de participación de las mujeres rondaba los 60 p.p. (17% vs 80%) y sobre los 2000 se logra una convergencia (mujeres 60% y hombres 80%) que se ha mantenido. A nivel regional, según el DANE, para el 2019 la mayor participación laboral femenina se observó en Cali (62.6%) y la menor en Cartagena (46.6%), las brechas son más altas en la costa y el Eje Cafetero. Así mismo, según el DANE, para el 2019 el desempleo para hombres fue del 8.2% mientras que para mujeres fue del 13.6%. A nivel regional, se observó una heterogeneidad en las brechas, las cuales son más amplias en Quibdó (11.6 p.p.) y menos amplias en Villavicencio (0.2 p.p.). Según Arango y Ríos (2016), la probabilidad de permanecer desempleado tras un año de haber perdido el empleo es mayor en mujeres casadas o en unión libre y que no son jefes de hogar que en hombres casados o en unión libre y que no son jefes de hogar (58.7% vs 33.7%). Igualmente, la inactividad y la informalidad son más altas en mujeres.

Por otro lado, la ubicación dentro las ciudades juega un papel determinante en el ingreso de las mujeres al mercado laboral. El hecho de habitar en barrios con mayor densidad de actividad económica o mayor cercanía a medios de transporte aumenta su probabilidad de participar en el mercado laboral.

Contrario a la crisis del 2008, en la que los sectores masculinizados fueron los más afectados, esta crisis ha afectado principalmente a los sectores feminizados como servicios domésticos, salud, confección, hoteles y restaurantes, educación y comercio al por menor. En consecuencia, las mujeres han aumentado sus horas dedicadas a labores de cuidado y apoyo al estudio de sus hijos. Según Ana María Tribín, la probabilidad de que una persona reportara como actividad primaria el trabajo doméstico incrementó en 13.5 p.p. para las mujeres cabeza de hogar y 5.7 p.p. para todas las mujeres. Esto afecta su productividad y su posibilidad de buscar trabajo y de formarse.

Ana María Tribín resume el choque como un retroceso en el cierre de brechas de género donde las mujeres pierden estatus en el mercado laboral e inician un proceso de 'escaleras descendentes' en el cual las mujeres ocupadas experimentan precariedad y un aumento en las brechas salariales. Por su parte, las mujeres formales encuentran dificultades en combinar las tareas domésticas con el trabajo y se desplazan hacia la informalidad. Las ocupadas terminan en el desempleo y algunas en la inactividad, esto trae como consecuencia el incremento de la violencia intrafamiliar.

Sumado a los cambios en los indicadores del mercado laboral, Susana Martínez resalta la importancia de considerar los cambios en otros mercados que pueden afectar a las mujeres y a la reactivación en general. La crisis no solo afecta el poder de compra y consumo, como se ha observado en el corto plazo, sino que también afecta los comportamientos y preferencias de los individuos, posiblemente de manera

permanente. Esto implica pensar en estrategias de reactivación que respondan a las nuevas realidades del mercado.

De esta manera, las propuestas en materia de política pública presentadas por los panelistas se enfocan, en primer lugar, en la flexibilización del mercado laboral y el fortalecimiento de la economía del cuidado. Estas medidas se han planteado de manera general para el mercado laboral y buscan reducir el desempleo. Otras medidas que también resultan beneficiosas para las mujeres son flexibilizar los horarios laborales, introducir la contratación por horas, salarios por horas y cotización al sistema de protección social. Adicionalmente, se propone la reapertura de colegios y facilitar la corresponsabilidad del cuidado. Todas estas medidas buscan tanto preservar el capital humano como conciliar el tiempo de trabajo con las labores del hogar.

En segundo lugar, se menciona la necesidad de estudiar y reactivar sectores altamente feminizados, así como el desarrollo de políticas activas para mujeres. Susana Martínez propone entender y considerar los sectores, subsectores, tipo de negocios y ocupaciones que han sido más afectados por la crisis. En especial, se debe apoyar a los pequeños negocios, que son principalmente de mujeres, que han sido mayoritariamente afectados por la pandemia y en los cuales las mujeres tienen un menor acceso al crédito. Adicionalmente, se propone el desarrollo de capacidades para gobiernos locales, cámaras de comercio y compañías para diseñar medidas que se ajusten a las realidades de cada territorio. En políticas activas, se proponen programas de apoyo en aprestamiento laboral, acceso privilegiado a las redes de información e intermediación laboral, módulos especiales de búsqueda en la plataforma del SPE y asesorías personalizadas de búsqueda de empleo.

En tercer lugar, teniendo en cuenta los cambios en comportamiento de mercado, se proponen medidas orientadas a la formación y reentrenamiento de las mujeres para acceder a nuevos sectores. En efecto, la crisis está acelerando la automatización y la digitalización y para esto se propone la promoción de la educación continua con programas de código dirigidos para mujeres, la creación de programas para la inclusión y alfabetización digital, el marketing y ventas digitales.

En cuarto lugar, se mencionan medidas orientadas a acabar con estereotipos de género que afectan la participación de las mujeres el mercado laboral y reducir la violencia doméstica que ha aumentado con la pandemia.

Finalmente, es importante discernir entre las brechas de género ocasionadas por discriminación y las que responden a otros factores. Los diagnósticos correctos que contemplan los proyectos de vida de las mujeres conllevan a plantear políticas efectivas. Al respecto, Luis Eduardo afirma que es probable que no todas las brechas se puedan cerrar y para esto es indispensable identificar el alcance que pueden tener las políticas públicas.

Referencias

- Acosta, O., & Ramírez, J. (2004). *Las redes de protección social: modelo incompleto*. CEPAL.
- Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisí, M., & Villa, J. M. (Junio de 2017). *Medición del Costo del Trabajo Asalariado en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo, División de Mercados Laborales.
- Alcaldía de Medellín. (2014). *Plan de Ordenamiento Territorial 2014-2027*.
- Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. *Borradores de Economía*(1023).
- Arango, L. E., & Ríos, A. M. (2016). Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Arango, L. E., Flórez, L. A., & Guerrero, L. D. (2020). Minimum wage effects on informality across. *Borradores de economía, Banco de la República*.
- Arango, L. E., García, A., & Posada, C. (2013). Inflación y desempleo en Colombia: Nairu y tasa de desempleo compatible con la meta de inflación (1984-2010). En L. E. Arango, & F. Hamann, *El mercado de trabajo en Colombia : hechos, tendencias e instituciones*.
- Ariza, J., & Cedano, P. (2017). Empleo y formalización laboral juvenil en Colombia: Una evaluación de la Ley del Primer Empleo. *Revista de Economía Laboral*, 40-59.
- Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., & Meghir, C. (Julio de 2015). Long Term Impacts of Vouchers for Vocational Training: Experimental Evidence for Colombia. NBER Working Paper No. 21390.
- Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2011). Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3), 188-220.
- Azuara, O., González, S., & Keller, L. (2019). ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Banco Mundial. (1994). *Envejecimiento sin crisis: Informe del Banco Mundial sobre investigaciones relativas a políticas de desarrollo*. Washington, D.C: Oxford University Press para el Banco Mundial.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (Mayo de 2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. (27137). NBER Working Paper Series.
- Beaudry, P., Green, D., & Sand, B. (2018). In search of labor demand. *American Economic Review*, 108(9).

- Bernal, R. (2008). The Informal Labor Market in Colombia: identification and characterization. *Revista Desarrollo y Sociedad*(63), 145-208.
- Bernal, R., Eslava, M., Meléndez, M., & Pinzón, Á. (2017). *Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes: Firms' Employment and Wages after the Colombian 2012 Tax Reform*. Inter-American Development Bank.
- Burgess, S., Lane, J., & Stevens, D. (2000). Job flows, worker flows and churning. *Journal of Labor Economics*, 9(3), 211–224. doi:<https://doi.org/10.1023/A:1017982719207>
- Bussolo, M., Kugler, M., & Medvedev, D. (2011). Labor Market Policies and the Informal Sector in Colombia. World Bank & DNP, Mimeo.
- Caicedo, S., Espinosa, M., & Seibold, A. (2020). Unwilling to Train? Firm Responses to the Colombian Apprenticeship Regulation. *CRC TR 224 Discussion Paper Series*, University of Bonn and University of Mannheim, Germany.
- Campaña, J. C., Giménez-Nadal, J. I., & Molina, J. A. (2020). Self-employed and Employed Mothers in Latin American Families: Are There Differences in Paid Work, Unpaid Work, and Child Care? *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 52-69.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 772-793.
- Cardona, L., & Morales, L. (2016). Efectos laborales de los servicios de cuidado infantil: evidencia del programa Buen Comienzo. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 1405-1454.
- Clemens, J., & Wither, M. (2019). The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers. *Journal of Public Economics*, 170, 53-67.
- Comisión de Gasto. (2018). *Informe final de la Comisión de Gasto e Inversión Pública*. Bogotá D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/LIB2017COMISION.pdf>
- Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (2014). Labor market fluidity and economic performance. *National Bureau of Economic Research*. doi:<https://doi.org/10.3386/w20479>
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de Plataformas Digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*.
- Delgado, L. (2020). Breve evidencia teórica y empírica sobre regulaciones al Mercado Laboral. Obtenido de <https://ladelgadop.blogspot.com/2020/06/breve-evidencia-teorica-y-empirica.html>

- Departamento Nacional de Planeación. (1 de Julio de 2004). Consolidación del sistema nacional de formación para el trabajo en Colombia. *Documento CONPES Social 81*. DNP.
- Departamento Nacional de Planeación. (3 de Julio de 2014). Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes. *Documento CONPES Social 173*. DNP.
- Development, N. C. (28 de diciembre de 2020). *Work Context: Degree of Automation*. Obtenido de O*NET OnLine: <https://www.onetonline.org/find/descriptor/result/4.C.3.b.2>
- Díaz, A. M. (2016). Acceso a fuentes de empleo de las mujeres en Bogotá. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Duque, J. C., García, G. A., Herrera, P., & López, E. (2016). Heterogeneidad regional en las diferencias por género de las tasas de desempleo. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2004). The effects of structural reforms on productivity and profitability enhancing reallocation: evidence from Colombia. *Journal of Development Economics*, vol. 75, issue 2, 333-371.
- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2010). Factor adjustments after deregulation: panel evidence from Colombian plants. *The Review of Economics and Statistics*, 378-391.
- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2013). Trade and market selection: Evidence from manufacturing plants in Colombia. *Review of Economic Dynamics*, 135-158.
- Esping-Andersen, G., & Palier, B. (2010). *Los tres grandes retos del Estado del bienestar*. Barcelona: Ariel.
- Fazio, M. V., Fernández-Coto, R., & Ripani, L. (2016). *Aprendices para el siglo XXI: ¿un modelo para América Latina y el Caribe?*. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales.
- Fedesarrollo. (2017). Informe Mensual de Mercado Laboral.
- Fernández, C., & Benavides, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Fernández, C., & Villar, L. (2017). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia. *Economía Journal, The Latin American and Caribbean Economic Association - LACEA*, 0(Fall 2017), 125-155.
- Fernández, C., Villar, L., & Gómez, N. (Junio-Diciembre de 2017). Taxonomía de la informalidad en América Latina. *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, XLVII(1 y 2), 137-167.
- Flórez, L. A., Morales, L. F., Medina, D., & Lobo, J. (2020). Labor flows across firm size, age, and economic sector in Colombia vs. the United States. *Journal of Small Business Economics*. doi:<https://doi.org/10.1007/s11187-020-00362-8>

- García-Rojas, K., Herréra-Idárraga, P., Morales, L. F., Ramírez-Bustamante, N., & Tribín-Uribe, A. M. (2020). (She)cession: The Colombian female staircase fall. Banco de la República.
- International Development Association. (2019). *Special Theme: Jobs and Economic Transformation*. International Development Association - Banco Mundial.
- Kugler, A., & Kugler, M. (2009). Labor Market Effects of Payroll Taxes in Developing Countries: Evidence from Colombia. *Economic Development and Cultural Change, University of Chicago Press*, vol. 57(2), 335-358.
- Kugler, A., Kugler, M., & Herrera-Prada, L. O. (2017). Do Payroll Tax Breaks Stimulate Formality? Evidence from Colombia's Reform. *Economía Journal, The Latin American and Caribbean Economic Association - LACEA*, vol. 0(Fall 2017), pages 3-40.
- Kugler, M. (2006). Spillovers from foreign direct investment: Within or between industries? *Journal of Development Economics*, vol. 80, issue 2, 444-477.
- Kugler, M., & Verhoogen, E. (2009). Plants and Imported Inputs: New Facts and an Interpretation. *American Economic Review*, 99 (2): 501-07.
- Kugler, M., & Verhoogen, E. (2011). Prices, Plant Size, and Product Quality. *The Review of Economic Studies*, 307–339. doi:<https://doi.org/10.1093/restud/rdr021>
- Kugler, M., Del Carpio, X., Cuesta, J., Hernández, G., & Piraquive, G. (2020). What Effects Could Global Value Chain and Digital Infrastructure Development Policies Have on Poverty and Inequality in Colombia after the COVID-19 Crisis? *Investigación en curso*.
- Leibovich, J., Nigrinis, M., & Ramos, M. (2006). Caracterización del mercado laboral rural. *Borradores de economía*, No. 408.
- López, H., & Lasso, F. (2016). Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales y el futuro laboral de las mujeres colombianas. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Lora, E. (2015). *The worrisome deficit of technicians and technologists in Colombia*. <http://projects.iq.harvard.edu/colombia/news/deficit-technicians-and-technologists-colombia>: Colombia Atlas of Economic Complexity, Harvard University.
- Lotti, G., Messina, J., & Nunziata, L. (24 de Agosto de 2016). Minimum Wages and Informal Employment in Developing Countries. Obtenido de http://jobsanddevelopmentconference.org/wp-content/uploads/2016/10/LOTTI_Minimum-Wages-and-Informal-Employment-in-Developing-Countries.pdf
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID - OIT.
- Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D., & Azcue, X. (15 de Julio de 2020). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. *McKinsey Global Institute*. Obtenido de

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

- Martínez-Restrepo, S., Tafur Marin, L., Osio, J. G., & Cortés, P. (15 de Septiembre de 2020). Violencias basadas en género en tiempos de COVID-19. *Género y COVID-19, Brief 5*. CoreWoman. Obtenido de <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/09/brief-5.pdf>
- Martínez-Restrepo, S., Useche, P., Ramírez, J., Cortés, P., & Castillo, A. (28 de Julio de 2020). El impacto de la COVID-19 en la economía de las mujeres rurales. *Género y COVID-19, Brief 4*. CoreWoman. Obtenido de <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/07/impactodelacovidenaeconomiarural-2.pdf>
- Merchán, C. (2015). Sector rural colombiano: dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social. *Coyuntura Económica*, 137-182.
- Morales, L., & Medina, D. (2019). Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados. *Revista CEPAL*, 127.
- OCDE et al. (2019). *Perspectivas económicas de América Latina 2019: Desarrollo en transición*. Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/g2g9ff1a-es>
- Osorio-Copete, L. (2016). Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis. *Ensayos sobre política económica*, 126-145.
- Ospino, C. (2016). The effects of apprenticeship contracts on labor demand: Theory and empirical applications for Colombia. *PhD Dissertation. Universidad de Los Andes*.
- Ospino, C. (2018). The Effects of Being Subject to the Colombian Apprenticeship Contract on Manufacturing Firm Performance. *CEDLAS, Working Papers 0230*.
- Parra, J., Arias, F., Bejarano, J., López, M., Ospina, J. J., Romero, J., & Sarmiento, E. (Septiembre de 2020). Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico. *Ensayos sobre Política Económica (ESPE)(96)*.
- Pérez, J., & Suher, M. (2020). *The Efficacy of Hiring Credits in Distressed Areas*. Documento de Investigación 2020-05, Banco de México.
- Puche, K., & Villa-Orozco, V. (2018). *Evolución de las clases sociales en Colombia*. Fundesarrollo.
- Ramírez, J., Martínez-Restrepo, S., & Cortés, P. (1 de Junio de 2020). La economía del cuidado y el rol tradicional de las mujeres. *Género y COVID-19, Brief 3*. CoreWoman. Obtenido de https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/06/brief_el_rol_del_cuidado.pdf
- Ribero, R., & Sánchez, F. (Noviembre de 2004). Determinantes, efectos y costos de la violencia intrafamiliar en Colombia. (44). Documento CEDE.

- Rosenblat, A. (2019). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press.
- Sánchez, F., Duque, V., & Ruiz, M. (2009). Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007. Documentos CEDE 2009-11.
- Tenjo, J., Álvarez, O., & Jiménez, M. C. (2016). Diferencias en las tasas de desempleo por género. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Ter Wengel, J., Ferreira, G., Restrepo, S., & Suárez, L. (2009). Trayectorias empresariales: destrucción creativa, economías de escala, exportaciones y empleo. *Revista de la información básica*, Vol. 3, No. 2.
- The Conference Board. (2020). *The Conference Board Total Economy (base de datos)*. Obtenido de www.conference-board.org/data/economydatabase/ (consultado por OCDE et al. (2019) el 23 de enero de 2019).
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Obtenido de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf