



Organización  
Internacional  
del Trabajo



COVID-19  
RESPUESTA

ONU  
MUJERES

## ► El impacto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia



► OIT Países Andinos

COLOMBIA



# ► El impacto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia

Jairo Guillermo Isaza Castro, PhD

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021  
Primera edición: 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*El impacto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia*  
Colombia: OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021. 94 p.

ISBN: 9789220343524 (Print)

ISBN: 9789220343531 (Web PDF)

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com).

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns).

---

Impreso en Colombia



## Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supone utilizar en español *o/a* para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



## ▶ Índice

---

▶ Lista de siglas y acrónimos	11
▶ Presentación	13
▶ Agradecimientos y reconocimientos	14
▶ Resumen ejecutivo	15
▶ 1. Introducción	17
▶ 2. Tendencias agregadas del último año (julio-septiembre de 2019 frente a julio-septiembre de 2020)	20
▶ 3. La crisis del empleo por actividades económicas, ocupaciones y nivel de habilidad	26
▶ 4. Diferencias regionales en el impacto de la crisis	32
▶ 5. La afectación en el número de horas trabajadas	35
▶ 6. Efectos de la crisis en los ingresos laborales	44
▶ 7. Efectos de la crisis en la pobreza monetaria	54
▶ 8. Percepción subjetiva de los hogares frente a la pandemia: los resultados de la encuesta Pulso Social del DANE (julio-agosto de 2020)	59
8.1. Confianza del consumidor	59
8.2. Bienestar subjetivo	61
8.3. Redes de apoyo de los hogares	63
8.4. Bienestar de la infancia y la adolescencia	64
▶ 9. Discusión	66
9.1. Economía del cuidado	67
9.2. Promoción del empleo a tiempo parcial	67
9.3. Apoyo al emprendimiento femenino	68
9.4. Los sistemas de información del empleo y la formación para el trabajo	69
9.5. Prevención de la violencia intrafamiliar	70
9.6. Pactos por el empleo y el crecimiento con enfoque de género	70
▶ 10. Conclusiones	71
▶ Referencias consultadas	76
▶ Apéndices	79

## ▶ Índice de gráficos

---

▶ <b>Gráfico 1</b>	Población ocupada en Colombia por sexo, en el trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020 (miles de personas)	20
▶ <b>Gráfico 2a</b>	Población desocupada en Colombia por sexo, trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020 (miles de personas)	21
▶ <b>Gráfico 2b</b>	Tasa de desempleo total y por sexo en Colombia, trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020 (en porcentaje)	21
▶ <b>Gráfico 3a</b>	Población económicamente inactiva por sexo y grupos de edad en Colombia, trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020	22
▶ <b>Gráfico 3b</b>	Actividad principal de la población económicamente inactiva por sexo en Colombia, trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020	22
▶ <b>Gráfico 4</b>	Tasa global de participación por género en Colombia (promedio para el trimestre julio-septiembre), 2001-2020	23
▶ <b>Gráfico 5</b>	Tasa de ocupación por género en Colombia (promedio para el trimestre julio-septiembre), 2001-2020	24
▶ <b>Gráfico 6</b>	Tasa de desempleo por género en Colombia (promedio para el trimestre julio-septiembre), 2001-2020	24
▶ <b>Gráfico 7</b>	Contracción de la población ocupada por actividades económicas y género en Colombia entre el trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020 (miles de personas)	27
▶ <b>Gráfico 8</b>	Cambios en la ocupación por posiciones ocupacionales y género en Colombia, mayo de 2020 vs. mayo de 2019 (miles de ocupados)	30
▶ <b>Gráfico 9</b>	Cambios en la ocupación por grandes categorías de las ocupaciones y sexo en Colombia, abril de 2019 y abril de 2020	31
▶ <b>Gráfico 10</b>	Variación porcentual en la ocupación por ciudades, zonas y sexo en Colombia, entre julio-septiembre de 2019 y julio-septiembre de 2020	32
▶ <b>Gráfico 11a</b>	Tasas de ocupación de la población masculina al trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020	34
▶ <b>Gráfico 11b</b>	Tasas de ocupación de la población femenina al trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020	34
▶ <b>Gráfico 12</b>	Número de horas trabajadas normalmente y durante la última semana por actividades económicas y sexo, Colombia (julio-septiembre de 2020)	37
▶ <b>Gráfico 13</b>	Proporción de ocupados que manifestaron reducción en el número de horas laboradas en la última semana respecto al promedio semanal habitual por sexo y dominios geográficos de la GEIH (julio-septiembre de 2020)	40
▶ <b>Gráfico 14</b>	Distribución (%) de las razones que explican la disminución de la jornada laboral durante la última semana por sexo, Colombia (julio-septiembre de 2020)	41

---



▶ <b>Gráfico 15</b>	Reducción porcentual en ingresos laborales mensuales reales de hombres, mujeres y total, Colombia (julio-septiembre de 2019 versus julio-septiembre de 2020)	44
▶ <b>Gráfico 16</b>	Reducción (%) en los ingresos laborales mensuales reales de hombres y mujeres por ramas de actividad económica, Colombia (julio-septiembre de 2019 y de 2020)	45
▶ <b>Gráfico 17</b>	Reducción (%) en los ingresos laborales mensuales reales de hombres y mujeres por categorías de ocupaciones, Colombia (julio-septiembre de 2019 y de 2020)	46
▶ <b>Gráfico 18</b>	Variación (%) en los ingresos laborales mensuales reales de hombres y mujeres por ciudades, Colombia (julio-septiembre de 2019 vs julio-septiembre de 2020)	47
▶ <b>Gráfico 19a</b>	Variación % de ingresos laborales reales mensuales de las mujeres y ocupación femenina, trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020	48
▶ <b>Gráfico 19b</b>	Variación % de ingresos laborales reales mensuales de los hombres y ocupación masculina, trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020	48
▶ <b>Gráfico 20</b>	“¿Cómo considera usted la situación económica de su hogar comparada con la de hace 12 meses?” (porcentaje)	59
▶ <b>Gráfico 21</b>	“¿Cómo cree usted que será la situación económica de su hogar dentro de 12 meses comparada con la actual?” (porcentajes)	60
▶ <b>Gráfico 22</b>	Percepción respecto al empleo del país en los próximos 12 meses, (porcentajes)	60
▶ <b>Gráfico 23</b>	“¿Qué tan preocupado(a) se encuentra de contagiarse de coronavirus?” (porcentajes)	61
▶ <b>Gráfico 24</b>	“En caso de que se encontrara disponible, ¿estaría usted interesado(a) en aplicarse la vacuna en contra del coronavirus?” (porcentajes)	61
▶ <b>Gráfico 25</b>	“Durante los últimos 7 días, ¿ha realizado alguna de las siguientes actividades para sentirse mejor?” (porcentajes)	62
▶ <b>Gráfico 26</b>	Porcentaje de personas que manifestaron haber experimentado sobrecarga de trabajo en los últimos 7 días	63
▶ <b>Gráfico 27</b>	Porcentaje de personas que manifestaron haber experimentado sobrecarga de trabajo en los últimos 7 días con las tareas del hogar	63
▶ <b>Gráfico 28</b>	Porcentaje de personas que consideran que el nivel de conflicto ha aumentado o disminuido como consecuencia de la cuarentena durante los últimos 7 días	64
▶ <b>Gráfico 29</b>	Porcentaje de niñas, niños y adolescentes que han continuado con las actividades educativas y/o de aprendizaje	64
▶ <b>Gráfico 30</b>	“Desde que se implementó la cuarentena, ¿algún miembro del hogar tuvo que dejar de asistir a...?” (porcentajes)	65

## ▶ Índice de tablas

---

▶ <b>Tabla 1</b>	Afectación de la crisis de la ocupación por actividades económicas con sus variaciones en el número de puestos de trabajo para el trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020	28
▶ <b>Tabla 2</b>	Proporción de ocupados que manifestaron reducción en el número de horas laboradas en la última semana respecto al promedio semanal habitual por sexo y actividades económicas (julio-septiembre de 2020)	35
▶ <b>Tabla 3</b>	Proporción de ocupados que manifestaron reducción en el número de horas laboradas en la última semana respecto al promedio semanal habitual por sexo y posición ocupacional (julio-septiembre de 2020)	39
▶ <b>Tabla 4</b>	Efectos marginales (o de impacto en variables <i>dummy</i> ) del modelo logit multinomial sobre los determinantes de ubicarse en alguna razón para ver disminuida la jornada laboral en Colombia (julio-septiembre de 2020)	42
▶ <b>Tabla 5</b>	Ecuaciones de ingresos con corrección por sesgo de selección mediante el procedimiento de Heckman (1979) para hombres y mujeres en Colombia, mayo y junio de 2019 y 2020	52
▶ <b>Tabla 6</b>	Descomposición Blinder-Oaxaca de las diferencias de ingresos laborales por género en Colombia, julio-septiembre de 2019 y de 2020	53
▶ <b>Tabla 7</b>	Distribución de la población en edad de trabajar masculina y femenina, observada y estimada, entre los 14 grupos <i>ad hoc</i> del mercado de trabajo en Colombia, julio-septiembre de 2019	56
▶ <b>Tabla 8</b>	Pobreza e incidencia monetaria por hogares y personas en Colombia observada en julio-septiembre de 2019 y estimaciones contrafactuales	57

---

## ► Lista de siglas y acrónimos

COVID-19	enfermedad por Coronavirus 2019
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
FMI	Fondo Monetario Internacional
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
INES	Iniciativa nacional para la equidad y el emprendimiento en el sector rural
MCO	mínimos cuadrados ordinarios
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Ormet	Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo
PIB	producto interno bruto
pp	puntos porcentuales abreviatura no convencional utilizada en este texto
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
TIC	tecnologías de la información y la comunicación
WEP	Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (por sus siglas en inglés)





## ► Presentación

---

En la séptima edición del informe del Observatorio de la OIT *La COVID-19 y el mundo del trabajo* se expone que, a escala mundial, el 93 por ciento de los trabajadores reside en países en que se aplicó medidas de cierre para los lugares de trabajo a comienzos de enero de 2021. De modo que, en este primer mes del año, el 77 por ciento de los trabajadores continuaban siendo afectados por dichas medidas que, paulatinamente, adquirieron un carácter geográfico y sectorial. Además, nuevas estimaciones muestran que, a nivel global y en comparación al cuarto trimestre de 2019, en 2020 se perdió un 8,8 por ciento de las horas de trabajo, equivalentes a 255 millones de empleos a tiempo completo. Se estima que la pérdida de horas de trabajo, que ha sido cuatro veces mayor a la registrada durante la crisis financiera mundial de 2009, es particularmente elevada en América Latina y el Caribe, Europa meridional y Asia meridional.

En el caso de Colombia, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) publicó recientemente los indicadores del mercado laboral, que muestran que la tasa de desempleo al cerrar diciembre de 2020 era del 13,4 por ciento, es decir, una mejora de 8 puntos porcentuales respecto a mayo de 2020, cuando el desempleo alcanzó su pico. A pesar de ese cambio positivo, persiste la concentración del desempleo en las mujeres, cuya tasa para el trimestre octubre-diciembre de 2020 alcanzó un 18,7 por ciento, frente al 10,2 por ciento de los hombres. Y en este grupo de desempleadas, las cifras del DANE muestran que el 46,5 por ciento del total mujeres se ubicaba en el rango de edad de 14 a 28 años. De modo que, si bien toda la población ha sido afectada por las consecuencias de la pandemia en el mercado de trabajo, la crisis en Colombia tiene un marcado rostro de mujer joven.

En este contexto, presentamos aquí el estudio elaborado por Jairo Isaza<sup>1</sup>, *El impacto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia*, que fue coordinado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en alianza con ONU Mujeres. Dicho estudio revisa los efectos de la crisis en la ocupación a nivel territorial, por ocupaciones y por actividades económicas. Muestra también comparaciones detalladas de los trimestres julio-septiembre de 2020 y de 2019, que especifican los sectores económicos y áreas geográficas en que se presentó la destrucción de 1,8 millones de empleos que ocupaban mujeres (contracción interanual del empleo femenino del -19,6 por ciento) y la de un millón de empleos que ocupaban hombres (contracción interanual del empleo masculino del -8,1 por ciento). Dichas comparaciones señalan, asimismo, que son mujeres el 71,2 por ciento de las personas afectadas por el aumento de la inactividad, que afectó a 1,9 millones de personas.

Este estudio también busca identificar, en este escenario, los efectos de la pandemia de COVID-19 sobre el empleo femenino y aportar información que resulte útil para orientar las acciones de los tomadores de decisiones en torno a políticas para fomentar el empleo de las mujeres y aprovechar la oportunidad de avanzar en el cierre de brechas del mercado de trabajo en Colombia, que existían antes de la pandemia, pero que se han agravado en dicho contexto.

---

1 Director de la Maestría en Desarrollo de la Universidad de la Salle de Bogotá.

## ► Agradecimientos y reconocimientos

---

Nuestros agradecimientos especiales, en el equipo de la OIT, a Ítalo Cardona, especialista en legislación laboral y administración del trabajo; a Julio Gamero Requena (†), especialista de Empleo y Mercado Laboral; a Juan Chacaltana, especialista en Economía Laboral; a Julio Pérez, Oficial de Empleo Países Andinos; a Loretta Favarato, comunicadora de la Oficina de la OIT para los Países Andinos y a Mónica Castaño, comunicadora de la Oficina de la OIT en Colombia; a Ingrid Legarda Martínez, coordinadora nacional Proyecto de Diálogo Social; y a Jhonn Heidelberg Bonilla, Oficial Nacional del Programa “Fortalecimiento de la Ruta de Empleo en el Sector Rural y Emprendimiento Asociativo Rural”. También a Valeria Esquivel y María Arteta, por sus importantes comentarios.

En ONU Mujeres, a Bibiana Aido, Representante en Colombia; a Ana Gúezmes García, exrepresentante en Colombia; a Diana Espinosa Martínez, Oficial Nacional de Programas; a Rolando Crespo, coordinador del programa “Las Mujeres Cuentan”; y a Paola Castilla del equipo de empoderamiento económico.

A Karen García Rojas, asesora y coordinadora del Grupo de Enfoque Diferencial e Interseccional del DANE.

A Patricia Montes, por su trabajo en la edición del texto, y a Ana Periche, por la diagramación del mismo.

Las opiniones expresadas en este informe, incluidos sus errores u omisiones, son de exclusiva responsabilidad del autor y no comprometen a la OIT.

## ► Resumen ejecutivo

---

En este documento se evalúan los impactos diferenciados por género de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 en el mercado de trabajo en Colombia, a partir de un análisis de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH del DANE para el trimestre julio-septiembre de 2020. Se presta especial atención a los efectos de la crisis en la ocupación, tanto a nivel territorial<sup>2</sup> como por ocupaciones y actividades económicas.

El hallazgo más importante es que la pandemia tuvo un impacto desproporcionado en el empleo femenino, que experimentó una contracción interanual del 19,6 por ciento entre el trimestre julio-septiembre de 2020 y el mismo trimestre de 2019, que representa una destrucción de 1,8 millones de empleos, frente a una disminución de 8,1 por ciento en el empleo masculino, equivalente a una pérdida absoluta de 1,0 millones de empleos. Asimismo, se constata que las ocupaciones y las actividades económicas intensivas en trabajo femenino fueron las que sufrieron más severamente el efecto de la crisis, mientras que el aumento de 1,9 millones de personas en la población inactiva se concentró en un 71,2 por ciento en las mujeres.

Los resultados del estudio advierten que el efecto global de la pandemia, como consecuencia de las medidas de distanciamiento social y la ralentización de la economía en el mercado de trabajo en Colombia, significa un retroceso en la ocupación femenina, que registra su nivel más bajo para el trimestre julio-septiembre de los últimos 11 años. Con este panorama, urge la necesidad de tomar acciones inmediatas que permitan revertir la crisis del empleo femenino, proteger los avances que se había logrado y establecer elementos de política pública que sienten las bases para un mercado laboral con igualdad para mujeres y hombres que aporte a la revitalización socioeconómica del país.

---

<sup>2</sup> Las cifras de la GEIH para el trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020 empleadas en este informe corresponden a 23 ciudades y áreas metropolitanas, un agregado de ciudades intermedias y centros urbanos de menor tamaño y un agregado para el territorio rural disperso.





## ► 1. Introducción

---

El mercado de trabajo en Colombia venía acusando los síntomas propios de una desaceleración del crecimiento económico a partir del año 2015, cuando se registra una caída importante en la demanda y los precios de las materias primas a nivel mundial. Mientras que las cotizaciones de los precios internacionales del petróleo experimentaban las reducciones más importantes desde 2002, los ingresos de divisas al país constituyeron el preámbulo para una ralentización económica que trajo consigo un decaimiento paulatino en el mercado de trabajo.

La dinámica de dicho mercado en años recientes, previa a la crisis causada por la pandemia, contrasta con las tasas de crecimiento sostenidas desde comienzos de la primera década del siglo XXI, que le permitieron al país reducir la incidencia de la pobreza monetaria a más de la mitad, y que mejoraron la distribución de los ingresos laborales (véase Isaza-Castro, 2020). La alta dependencia económica del país respecto de los ingresos de divisas provenientes de la venta de *commodities* energéticos, generada durante los años de auge, quedó desnudada con el colapso de los precios internacionales. Si bien el país llegó a ser considerado como una de las economías más prósperas y estables de la región latinoamericana —hecho que le permitió iniciar el proceso formal para ingresar como miembro de la OCDE en 2013—, la poca diversificación de su oferta exportadora, sumada a la ausencia de otros sectores que aportaran dinamismo a la productividad interna, explican el estancamiento de la economía colombiana desde 2015.

Los indicadores más importantes del mercado de trabajo colombiano son un reflejo de la desaceleración económica de los últimos años, que se profundiza de manera severa con la crisis asociada a la COVID-19. En efecto, la tasa de ocupación a nivel nacional para el trimestre julio-septiembre había caído de un 58,6 por ciento en 2014, su nivel más alto desde que existen registros comparables a partir de 2001, a un 56,2 por ciento en 2019. Las medidas de distanciamiento social que entraron en vigor a mediados de marzo de 2020 impactaron inexorablemente sobre la tasa de ocupación, al punto de que para el trimestre julio-septiembre de ese año la misma cayó al 48,4 por ciento, el registro histórico más bajo para este trimestre. Al mismo tiempo, la tasa de desempleo, que pasó del 8,8 por ciento en el trimestre julio-septiembre de 2014 (el mejor registro desde 2001) al 10,6 por ciento en 2019, se disparó con la crisis hasta alcanzar un 17,5 por ciento en julio-septiembre de 2020, el punto más alto en toda la serie histórica.

Desde una perspectiva de género, la falta de dinamismo de la economía colombiana en los últimos años, junto con la crisis causada por la COVID-19, se tradujo en una desaceleración en el aumento de la participación laboral femenina, la cual alcanzó sus niveles más altos entre 2015 y 2017, para luego desplomarse a un 46,8 por ciento en julio-septiembre de 2020. Algo similar ocurrió con las tasas de ocupación femenina, que alcanzan su punto máximo en 2015, con un 48,4 por ciento, para luego descender a un 36,2 por ciento en el mismo trimestre de 2020. Y el desempleo femenino, estructuralmente más alto que el de los hombres, tuvo su punto más bajo en 2015, para luego aumentar a un 22,8 por ciento en julio-septiembre de 2020, de lejos el registro más alto de la desocupación femenina para este trimestre en las últimas dos décadas.

Con este preámbulo, la crisis asociada a la COVID-19 representa para Colombia y otros países latinoamericanos “una recesión económica de una magnitud y extensión sin precedentes” (OIT, 2020: 2). Según estimaciones del Fondo Monetario Internacional – FMI (citadas por OIT, 2020: 2), la crisis puede significar una contracción del PIB regional del -9,4 por ciento. Para el caso de la economía colombiana, las cifras preliminares del DANE para el año 2020 indican que la contracción del PIB alcanzó un 6,8%, cifra que en términos históricos se ubica como la mayor recesión registrada en la historia estadística del país. Por actividades económicas, la construcción con -27,7%; la explotación de minas y canteras con 15,7%, y el conjunto de actividades de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y los servicios de alojamiento y comidas con -15,1% representan los sectores más golpeados en el país durante el año 2020.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Véase DANE, 2021. Boletín técnico. Producto Interno Bruto (PIB) IV trimestre 2020 (preliminar). Bogotá, Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

La crisis desatada por la pandemia de COVID-19 es un evento inesperado que, sin embargo, exacerba los problemas estructurales del mercado de trabajo colombiano, caracterizado por unas profundas desigualdades de género. Entre tales desigualdades se tiene que, en promedio para las dos últimas décadas, la tasa de participación laboral femenina se ubica 22,8 puntos porcentuales<sup>4</sup> por debajo de aquella para los hombres; esto refleja las desigualdades de género que asignan de forma desproporcionada la responsabilidad de la economía del cuidado de los hogares encabezados por mujeres. De acuerdo con estimaciones de ONU Mujeres y DANE (2020a), mientras que las mujeres colombianas dedican un promedio diario de 7 horas y 14 minutos al trabajo doméstico no remunerado, los hombres le dedican apenas 3 horas con 24 minutos, un 47 por ciento del tiempo que le destinan las mujeres. Del mismo modo, el 78 por ciento de las horas del cuidado de otros miembros del hogar está a cargo de las mujeres, y la suma de horas de trabajo remunerado y no remunerado que ellas realizan al día asciende, en promedio, a 14 horas y 49 minutos, una jornada 17 por ciento más larga que la que registran los hombres (ONU Mujeres y DANE, 2020a). La tasa de desempleo entre las mujeres para estas dos últimas décadas resulta 1,7 veces más alta que aquella registrada para los hombres, mientras que la brecha de los ingresos laborales por género se mantiene, incluso cuando ellas registran niveles de escolaridad superiores a los de los hombres.

En tal sentido, en este documento se evalúa los impactos diferenciados por género que tuvo la crisis ocasionada por la COVID-19 en el mercado de trabajo de Colombia, a partir de un análisis de los microdatos de la Gran Encuesta integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para el trimestre julio-septiembre de 2020. Respecto a la ocupación, se analiza los efectos diferenciados tanto para las ciudades y departamentos, como por ocupaciones, actividades económicas y niveles de calificación de la fuerza de trabajo. También se evalúa los impactos de la crisis en la cantidad de horas trabajadas y en la duración promedio de la jornada laboral para los distintos grupos que componen la población ocupada, al tiempo que se examina sus causas entre los distintos grupos poblacionales y cómo los afecta. Igualmente, se evalúa los impactos de la crisis en los ingresos laborales por sexo, se examina lo ocurrido con la brecha de ingresos por género para este período y las posibles implicaciones del efecto combinado de la caída de los empleos e ingresos laborales sobre la pobreza monetaria.

Como se ampliará más adelante, la crisis causada por la pandemia ha tenido un impacto desproporcionado en el empleo femenino, al experimentar una contracción anual de 1,8 millones de puestos de trabajo —equivalentes a una reducción del 19,6 por ciento— al mes de mayo de 2020, cifra muy superior a la disminución de 1,0 millones del empleo masculino que, en términos relativos, se contrajo en un 8,1 por ciento. Se constata, igualmente, que tanto las ocupaciones como las actividades económicas intensivas en trabajo femenino sufrieron de manera más severa el efecto de la crisis, mientras que el aumento inusitado de la población inactiva se concentró principalmente en las mujeres<sup>5</sup>. Los resultados de este estudio advierten que el efecto global de los tres primeros meses del confinamiento en el mercado de trabajo en Colombia fue equivalente a la destrucción de los empleos femeninos generados en el país durante los últimos 11 años.

El presente informe está estructurado en nueve secciones, con esta introducción como la primera. La segunda muestra los cambios generales por género que experimentó el mercado de trabajo colombiano para los trimestres julio-septiembre de 2019 y de 2020, así como los indicadores laborales para las últimas dos décadas. La tercera parte presenta los resultados del análisis de los microdatos de la GEIH para el trimestre julio-septiembre de 2020 frente al mismo período de 2019, que permite evaluar los impactos de la crisis del empleo por actividades económicas, categorías ocupacionales y niveles de calificación de la fuerza de trabajo. La cuarta parte muestra los efectos diferenciados de la crisis en la ocupación a nivel de regiones y ciudades del país. La quinta parte evalúa los impactos de la crisis sobre la reducción del número de horas trabajadas y qué mujeres y qué hombres tienen

---

4 En adelante, en este documento se usará la abreviatura no convencional 'pp' para indicar 'puntos porcentuales'.

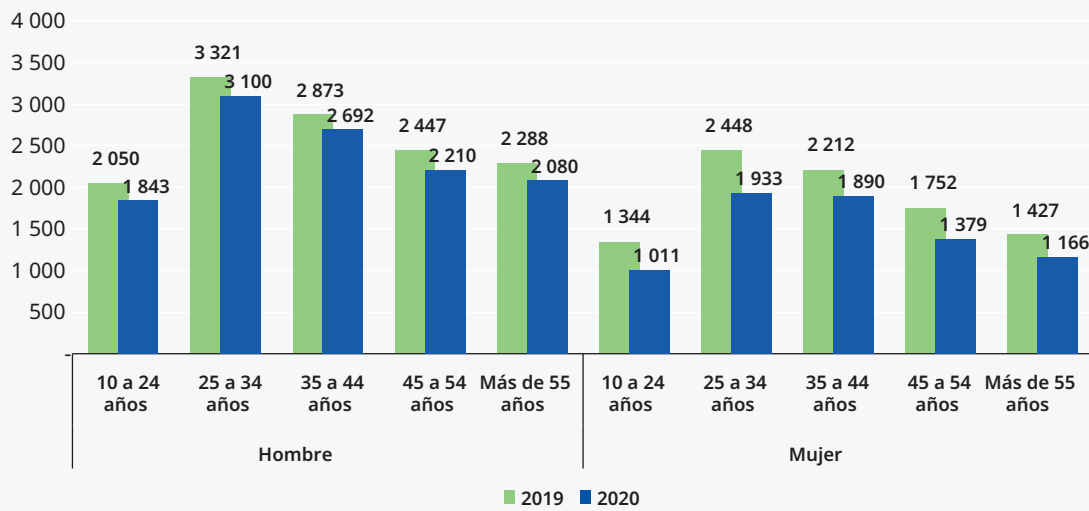
5 Como se muestra en la sección 3 de este documento, las actividades económicas que más redujeron el empleo femenino fueron el sector de servicios personales, el comercio, la industria manufacturera y la administración pública.

mayor probabilidad de experimentar dicha reducción. La sexta, presenta los resultados de un análisis econométrico de los efectos de la crisis en los ingresos laborales y en las diferencias por género en esta materia. En la séptima sección se examina el efecto conjunto de los cambios de la ocupación y los determinantes de los ingresos laborales en la pobreza monetaria, a partir de un ejercicio econométrico que toma en cuenta tanto los cambios en la estructura de la ocupación como el cambio en los determinantes de los ingresos laborales durante la pandemia. La octava parte analiza los resultados recientes de la encuesta Pulso Social realizada por el DANE para los meses de julio y agosto de 2020, y los relaciona con la situación de los hogares y el mercado de trabajo. La novena y última parte presenta un resumen de hallazgos, así como algunas recomendaciones de política derivadas de los mismos para lograr una reactivación del empleo femenino en el mercado de trabajo colombiano.

## ► 2. Tendencias agregadas del último año (julio-septiembre de 2019 frente a julio-septiembre de 2020)

De acuerdo con información de la GEIH para el trimestre julio-septiembre de 2020 frente al mismo período de 2019, la población ocupada en Colombia se redujo en 2,9 millones de personas, cifra que corresponde a una reducción del 12,9 por ciento. En términos históricos, tal reducción llevó al país al nivel de ocupación más bajo para el trimestre julio-septiembre de los últimos 11 años. La destrucción de puestos de trabajo ocasionada durante los tres primeros meses de la entrada en vigor de las medidas de distanciamiento social en Colombia afectó de manera desproporcionada a las mujeres. En efecto, la ocupación femenina se redujo en un 19,6 por ciento entre julio-septiembre de 2019 y el mismo trimestre de 2020, frente a una disminución del 8,1 por ciento en el caso de la ocupación masculina. Al desagregar las cifras por grupos de edades, la contracción anualizada de la población ocupada para el período julio-septiembre de 2020 fue mayor para las mujeres en todos los casos; el grupo etario femenino entre 10 y 24 años fue el que sufrió la mayor contracción, con un -24,7 por ciento, seguido por las mujeres de 45 a 54 años, con una caída de un 21,3 por ciento. En general, todos los grupos etarios de ambos sexos experimentaron reducciones en la ocupación, con el común denominador de que las mayores reducciones se registraron entre los más jóvenes (véase gráfico 1).

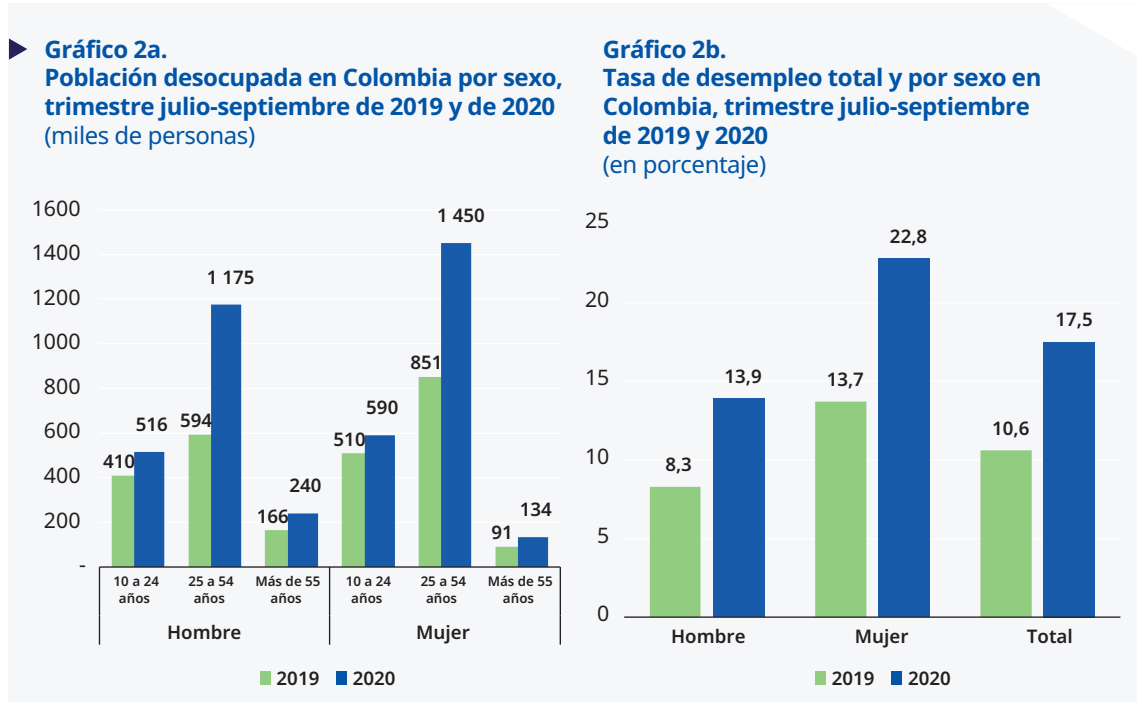
► **Gráfico 1.**  
**Población ocupada en Colombia por sexo, en el trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020**  
(miles de personas)



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH del DANE.

Paralelamente a la contracción de la ocupación, la población desocupada a nivel nacional aumentó en 1,5 millones de personas, al comparar las cifras de los trimestres julio-septiembre de 2019 y 2020, lo que representa un aumento del 56,5 por ciento en el número de desempleados. A diferencia en la ocupación, el número de personas desempleadas entre julio-septiembre de 2019 y en igual período de 2020 aumentó en términos absolutos más para los hombres que para las mujeres; en el primer caso se registró un incremento del 65,0 por ciento en el número de desocupados, mientras que en el segundo fue del 49,7 por ciento. Las personas de edad media (entre 25 y 54 años de edad) son el grupo más afectado por el aumento del desempleo; para los hombres de este grupo etario, el número de desocupados se incrementó en un 97,8 por ciento, frente a un 70,4 por ciento en el caso

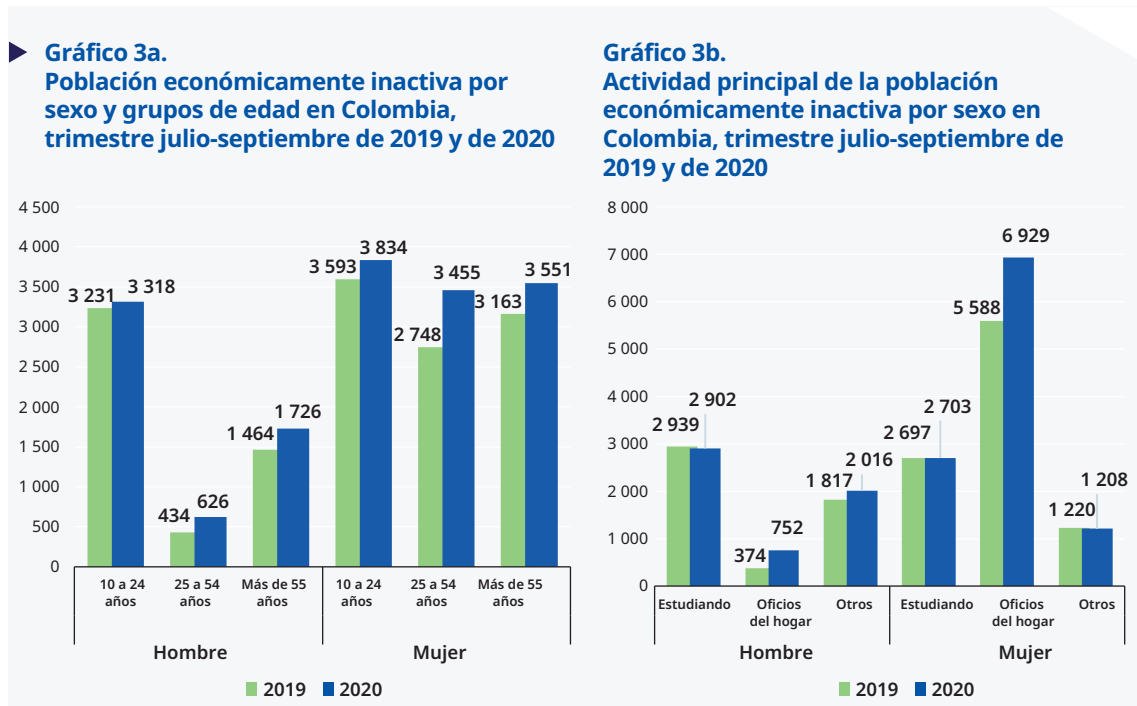
de las mujeres ubicadas en este mismo segmento (véase gráfico 2a). Vale aclarar que, tanto para los hombres como para las mujeres, el grueso de los desocupados está representado por personas entre los 25 y 54 años. En consecuencia, la tasa nacional de desempleo femenina se elevó del 13,7 por ciento para el trimestre julio-septiembre de 2019 al 22,8 por ciento el mismo período de 2020, mientras que para los hombres la tasa de desocupación pasó del 8,3 por ciento al 13,9 por ciento en igual lapso (véase gráfico 2b).



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH del DANE.

Uno de los indicadores más reveladores del comportamiento de los hogares ante la crisis desatada por la COVID-19, y con mayor relevancia desde la perspectiva de género, es el que tiene que ver con el comportamiento de la inactividad laboral. La población inactiva, definida como aquella que declara no haber laborado y no haber buscado un empleo durante el período de referencia de la encuesta, pasó de 14,6 millones en julio-septiembre de 2019 a 16,5 millones en el mismo trimestre de 2020, lo que significa un aumento del 12,8 por ciento. Tal comportamiento sugiere que no todo el mundo que se quedó sin trabajo como consecuencia de la crisis ocasionada por la COVID-19 pasó al desempleo; muchos se vieron obligados a retirarse de la actividad laboral. Si se tiene en cuenta que se perdió 2,9 millones de puestos de trabajo entre los trimestres julio-septiembre de 2019 y 2020, y que los desocupados aumentaron en 1,5 millones en el mismo período, queda un remanente de 1,4 millones de trabajadores que, luego de perder su empleo, pasaron directamente a la inactividad (véase gráfico 3a). Las mismas cifras por grupos etarios indican que el mayor aumento de población inactiva se dio en la población con edades entre 25 y 54 años; mientras que las mujeres registraron un incremento de 707 mil personas, los hombres reportaron un aumento de 191 mil personas. En términos relativos, la tasa de inactividad laboral para el trimestre julio-septiembre aumentó del 50,5 por ciento en 2019 al 56,0 por ciento en 2020, mientras que entre los hombres lo hizo del 26,6 por ciento al 29,0 por ciento en igual período. Por grupos etarios, las tasas de inactividad laboral resultan estructuralmente más altas para las mujeres que para los hombres. En el caso de la población con edades entre 25 a 54 años, la tasa de inactividad entre las mujeres aumentó en 6,2 pp durante el período analizado, para ubicarse en el 37,7 por ciento a julio-septiembre de 2020, frente a un aumento de 1,4 pp en el caso de los hombres, para ubicarse en el 6,1 por ciento en igual lapso. Ello revela que las mujeres en plena edad laboral productiva —esto es, entre los 25 y los 54 años— registran tasas de inactividad laboral que son 6,5 veces más altas que entre los hombres.

El aumento inusitado de la población inactiva revela un hecho preocupante desde la perspectiva de género, si se considera que por cada hombre que pasó a la inactividad laboral durante el último año hay 2,5 mujeres que pasaron a esta situación. A ello se suma que, para el período julio-septiembre de 2020, tan solo un 13,3 por ciento de los hombres inactivos se dedicaba como actividad principal a oficios del hogar, frente a un 63,9 por ciento en el caso de las mujeres, lo cual muestra la asimetría sustancial en la distribución del trabajo doméstico no remunerado en desmedro de las mujeres. Las mismas cifras para este período también revelan que un 51,2 por ciento de los hombres laboralmente inactivos se dedicaban principalmente a actividades de estudio, frente a un 24,9 por ciento en el caso de las mujeres inactivas (véase gráfico 3b). En otras palabras, mientras que los hombres en la inactividad laboral se dedican en su mayoría a educarse o a otras actividades, las mujeres en esta condición se dedican primordialmente a las tareas del hogar.



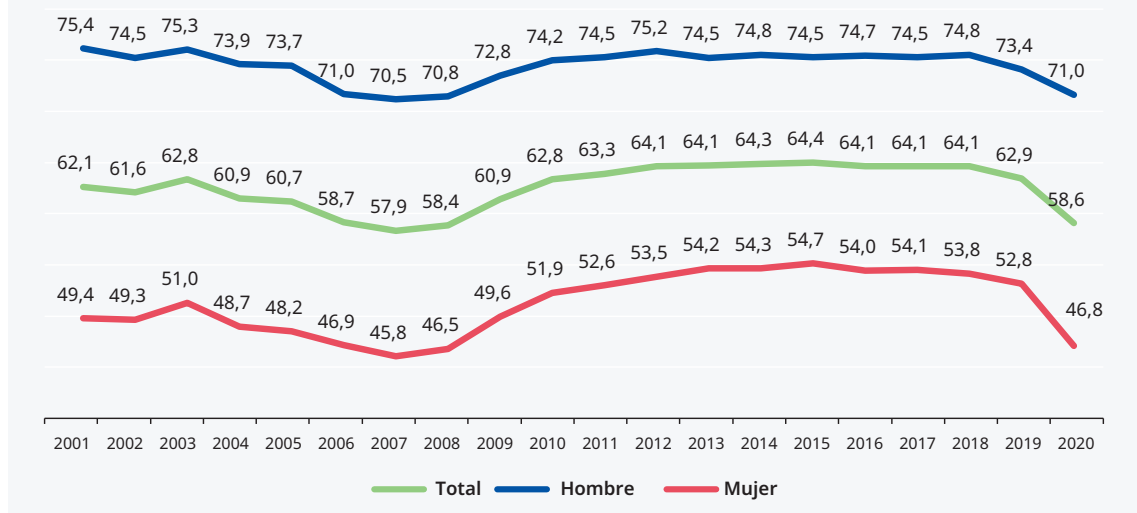
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH del DANE.

Al inicio de la pandemia, buena parte de los trabajadores que pasaron a la inactividad tuvieron que confinarse en sus hogares porque las empresas donde laboraban no estaban en la lista de actividades esenciales<sup>6</sup>. Este es el caso de trabajadores del sector informal en actividades de comercio en general; salones de belleza y peluquerías; restaurantes; lugares de ocio nocturno o actividades de servicio doméstico en diferentes hogares. Al relajarse las medidas de distanciamiento social a partir de mayo de 2020, la ocupación se comenzó a recuperar en estos sectores de forma progresiva. Sin embargo, es factible que muchos de los empleos que se perdieron por la pandemia —ante el mencionado cierre de actividades— no se recuperen en el corto plazo, debido a la quiebra masiva de empresas y emprendimientos de distinta escala, algunos de ellos de subsistencia en actividades informales. La suma de todos estos factores podría explicar no solo los 2,9 millones de puestos de trabajo que se perdieron en la pandemia, sino también los 1,9 millones de personas adicionales en la inactividad para el trimestre julio-septiembre de 2020 con relación al año anterior. Desafortunadamente, la mayor parte de los puestos de trabajo que se perdieron eran ocupados por mujeres, quienes no lograron retornar a la actividad laboral.

6 En la siguiente sección, donde se discute el efecto de la crisis por actividades económicas, categorías ocupacionales y ocupaciones, se amplía este punto.

Los indicadores de largo plazo del mercado de trabajo colombiano muestran que el deterioro experimentado durante el trimestre julio-septiembre de 2020 alcanza proporciones históricas. En efecto, la contracción abrupta de la actividad económica comentada en este informe trajo consigo que la tasa de global de participación cayera a un 58,6 por ciento para el trimestre julio-septiembre de 2020, la cifra más baja desde el año 2001, cuando se comienza a tener registros comparables<sup>7</sup>. Para este mismo período, la tasa global de participación femenina cayó al 46,8 por ciento, mientras que la masculina se ubicó en el 71,0 por ciento; en ambos casos, son los registros más bajos en toda la serie estadística publicada por el DANE desde 2001 (véase gráfico 4). Estos datos producen un quiebre abrupto en la tendencia de largo plazo de las tasas de participación laboral de hombres y mujeres en Colombia, que inició una fase ascendente a partir del año 2007, y que a partir de 2012 estaba en una etapa de relativo estancamiento.

► **Gráfico 4.**  
**Tasa global de participación por género en Colombia**  
(promedio para el trimestre julio-septiembre), 2001-2020



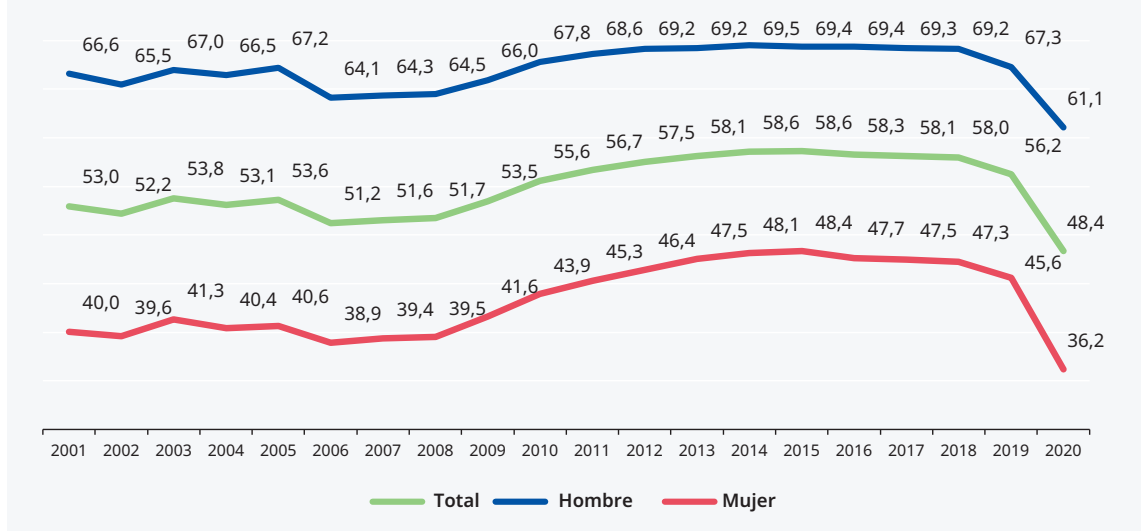
Fuente: elaboración propia a partir de boletines de prensa de encuestas de hogares del DANE.

La tasa de ocupación para el trimestre julio-septiembre reportó el registro más bajo de los últimos 20 años, al ubicarse en un 48,4 por ciento. Así, la tasa de ocupación se sitúa por debajo del umbral del 50 por ciento, lo que implica que la cantidad de personas inactivas es superior a la cantidad de personas ocupadas por primera vez en los 20 años de la serie estadística publicada por el DANE, a partir de estimaciones comparables de encuestas de hogares para el total nacional.

Estructuralmente hablando, las tasas de ocupación para la población femenina en Colombia se han ubicado, en promedio, 24 pp por debajo de aquellas para la población masculina durante las dos últimas décadas, aunque las mismas venían mostrando una tendencia ascendente entre 2001 y 2015, cuando alcanzan su punto más alto, 58,6 por ciento. Pero la crisis experimentada en el mercado de trabajo como consecuencia de la COVID-19 se manifiesta en que la tasa de ocupación femenina cayó del 45,6 por ciento en 2019 al 36,2 por ciento en 2020, de lejos la cifra más baja de los últimos 20 años. Por su parte, la tasa de ocupación masculina cayó al 61,1 por ciento, también el registro más bajo para toda la serie reportada por el DANE desde 2001 (véase gráfico 5).

<sup>7</sup> La tasa global de participación se define como el porcentaje de personas en edad de trabajar que están económicamente activas, bien sea trabajando o buscando un empleo. Para las zonas urbanas, el DANE establece que la edad de trabajar se da a partir de los 12 años cumplidos, y a los 10 años en las zonas rurales. Para más información, véase DANE, 2012.

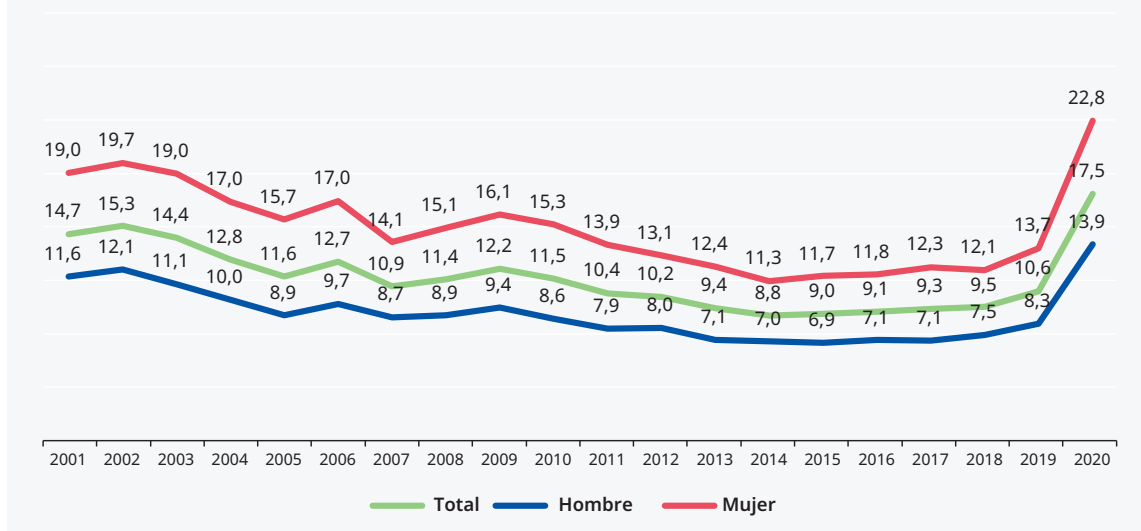
**Gráfico 5.**  
**Tasa de ocupación por género en Colombia**  
 (promedio para el trimestre julio-septiembre), 2001-2020



Fuente: elaboración propia a partir de boletines de prensa de encuestas de hogares del DANE.

Por su parte, la tasa de desempleo a nivel nacional para julio-septiembre de 2020 se sitúa en su nivel más alto de las series publicadas por el DANE desde 2001, al alcanzar un 17,5 por ciento. De acuerdo con la información publicada por esa entidad para este mismo período, la tasa de desempleo femenina se ubicó en un 22,8 por ciento, cifra que se encuentra 8,8 pp por encima de aquella observada para la población masculina. Al tomar los promedios para los últimos 20 años, la tasa de desempleo femenina es 1,7 veces más alta que aquella registrada entre la población masculina para el total nacional (véase gráfico 6).

**Gráfico 6.**  
**Tasa de desempleo por género en Colombia**  
 (promedio para el trimestre julio-septiembre), 2001-2020



Fuente: elaboración propia a partir de boletines de prensa de encuestas de hogares del DANE.



En síntesis, las cifras de la GEIH al trimestre julio-septiembre de 2020 apuntan al peor desempeño del mercado laboral en dos décadas. En esto conviene observar que tales cifras acusan los efectos de la crisis económica generada a partir de la pandemia de COVID-19, cuyos efectos es previsible que se prolonguen en el tiempo, si se considera que la normalidad en la vida económica y social solo será posible cuando se cuente con una vacuna disponible para la mayor parte de la población, se descubra algún tratamiento efectivo para esta enfermedad o la población adquiera inmunidad frente a la misma (proceso que tendría un altísimo costo de vidas humanas)<sup>8</sup>. De mantenerse la situación observada para el trimestre julio-septiembre de 2020 en los subsiguientes meses, se puede avizorar un panorama laboral solo comparable con la recesión experimentada en Colombia a finales de la década de 1990, cuando la tasa de desempleo a nivel nacional superó durante varios meses la barrera del 20 por ciento.

---

8 De acuerdo con estimaciones a partir de información epidemiológica para más de 38 países de Verity *et al.* (2020), la tasa de mortalidad de la COVID-19 es del 0,66 por ciento, mucho más severa que la gripe común, cuya tasa de mortalidad documentada se sitúa entre el 0,02 por ciento y el 0,05 por ciento (véase Rensic, 2020). Para alcanzar la inmunidad en una población, se requiere que el 70 por ciento de esta haya adquirido el virus y genere anticuerpos frente al mismo. Traducido al caso colombiano, significa que 35 millones de colombianos deberían contagiarse para alcanzar la inmunidad de rebaño, de los cuales morirían 231 mil, cifra comparable al total de decesos anuales presentados en el país (237 mil en 2018) (véase DANE, 2019: 21). Si la dinámica del contagio se sale de control, puede colapsar el sistema hospitalario del país, con lo cual el número de muertes asociadas a otras patologías que también requieren servicios de urgencias podría multiplicarse exponencialmente. En otras palabras, desde la perspectiva de la salud pública, la transmisión descontrolada del SARS-CoV-2 presenta altísimos riesgos que dependen de muchas variables aún sin cuantificar adecuadamente. Para una mayor información sobre las dinámicas de transmisión de la COVID-19, puede consultarse el reciente artículo de Kissler *et al.*, 2020.

### ► 3. La crisis del empleo por actividades económicas, ocupaciones y nivel de habilidad

---

Como se indica en la sección anterior, los efectos de la crisis causada por la COVID-19 en el mercado de trabajo se traducen en un deterioro severo de la ocupación, expresado en una contracción anual de una cuarta parte de los puestos de trabajo a mayo de 2020. Para poder analizar con más detalle los efectos de la pandemia diferenciados por sexo en el empleo, según categorías ocupacionales, ramas de actividad económica y ocupaciones, en esta sección se presentan los resultados de un análisis a partir de los microdatos de la GEIH del DANE para el trimestre julio-septiembre de 2020 en comparación con el mismo período de 2019<sup>9</sup>.

Para comenzar, la contracción del empleo entre los trimestres de julio-septiembre de 2019 y de 2020 fue del orden de 2,9 millones de puestos de trabajo, de los cuales 1,9 millones corresponden a empleos femeninos y los 1,0 millones restantes, a empleos masculinos. Al descomponer estas variaciones por actividades económicas, el sector de Comercio y reparación de vehículos registra la mayor caída en la ocupación, con una contracción de 534 mil puestos de trabajo, seguido por Alojamiento y servicios de comida, con -448 mil, Industrias creativas y otras actividades de servicios, con -446 mil, y Administración pública y defensa, educación y salud humana, con -399 mil. Para el caso de la ocupación femenina, estos mismos sectores suman el 70,0 por ciento de la contracción del empleo, mientras que, en el caso de los hombres, cuya ocupación está mucho más diversificada a lo largo de una mayor variedad de actividades económicas, estos suman tan solo el 53,4 por ciento (véase gráfico 7). Estas cifras indican que la contracción del empleo femenino superó en número de puestos de trabajo la observada en el empleo masculino en nueve de las 13 actividades económicas analizadas en el presente informe.

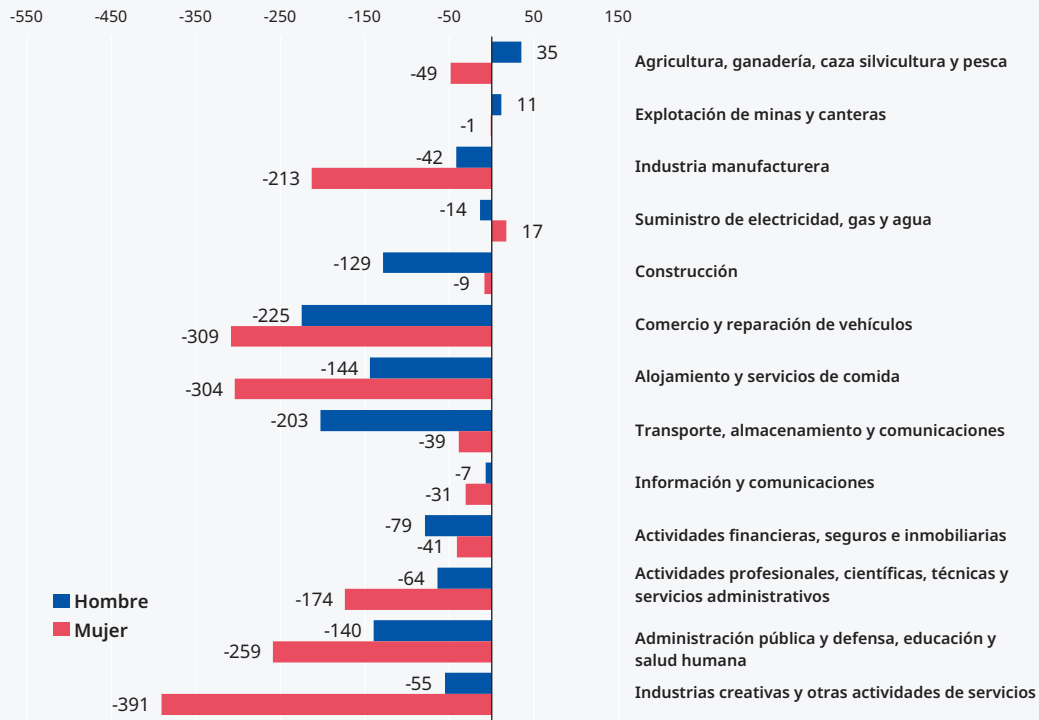
La alta concentración de la pérdida de empleos en unas pocas actividades económicas es sintomática de una estructura productiva poco diversificada, que ha caracterizado la distribución sectorial de la ocupación en Colombia por décadas (véase Isaza Castro *et al.*, 2015). Este fenómeno responde a lo que algunos autores han denominado la “heterogeneidad estructural”, fenómeno identificado por pensadores de la Cepal —como Raul Prebisch (1968) y Aníbal Pinto (1970)— para describir las diferencias de productividad entre sectores de la economía, y donde los beneficios del crecimiento económico permanecen confinados en unas pocas industrias, sin extenderse al resto del aparato productivo. Tal situación se exagera con la alta concentración del empleo femenino en actividades de servicios caracterizadas por una alta interacción y proximidad física con el público, que se han visto severamente limitadas por la pandemia. La combinación de ambos factores, la heterogeneidad estructural y la segregación del empleo por industrias y sexo confluyen para acentuar la mayor pérdida de empleos femeninos con la crisis ocasionada por la COVID-19.

Otra manera de apreciar el impacto sectorial de la contracción de empleo para el periodo julio-septiembre de 2020 respecto al mismo período del año anterior, consiste en clasificar las actividades económicas de acuerdo con la contracción porcentual en la ocupación durante este período. Para ello, se calculó la variación de la ocupación para cada una de las ramas económicas; luego, se dividió la distribución de tales variaciones alrededor de la mediana y sus cuartiles, de manera que se obtuvo cuatro grupos de sectores según el grado en que fueron afectados durante la crisis.

---

<sup>9</sup> Los tamaños de muestra de la GEIH para los trimestres julio-septiembre de 2019 y de 2020 son de 190.042 y 195.436 observaciones, respectivamente.

► **Gráfico 7.**  
**Contracción de la población ocupada por actividades económicas y género en Colombia**  
**entre el trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020**  
 (miles de personas)



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH para el mes de abril de 2019 y de 2020.

En el grupo con mayor reducción relativa anual en la ocupación hay cuatro sectores: Alojamiento y servicios de comida (-27,0 por ciento), Industrias creativas y otras actividades de servicios (-21,7 por ciento), Actividades financieras, seguros e inmobiliarias (-19,2 por ciento) y Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos (-16,9 por ciento). En el caso de las Industrias creativas y de las Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, la reducción relativa del empleo fue superior en el caso de las mujeres que entre los hombres. En los seis grupos de afectación media, la contracción relativa en el número de puestos de trabajo resulta mayor para las mujeres que para los hombres, con excepción de la Construcción. Por su parte, las actividades que experimentaron una menor reducción relativa en el número de puestos de trabajo, tienen en común que se desarrollan principalmente por fuera de las grandes ciudades, situación que se explicaría porque estas requieren de menor proximidad física en comparación con las actividades de las grandes ciudades. Estas actividades registran tamaños de muestra que, desagregados por sexo, arrojan variaciones que deben ser interpretadas con precaución. Con esta salvedad, la Agricultura, ganadería, caza silvicultura y pesca y la Explotación de minas y canteras registraron reducciones en el número de puestos de trabajo para las mujeres, en tanto que mostraron aumentos en el número de puestos de trabajo para los hombres (véase tabla 1).

► **Tabla 1. Afectación de la crisis de la ocupación por actividades económicas con sus variaciones en el número de puestos de trabajo para el trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020**

Afectación (variación % del empleo total)	Actividades económicas	Total		Hombres		Mujeres	
		Part.%	Var.%	Part.%	Var.%	Part.%	Var.%
Alta	Alojamiento y servicios de comida	7,5	-27	4,1	-27,3	12,4	-26,8
(-33,5% a -26,6%)	Industrias creativas y otras actividades de servicios	9,3	-21,7	5,1	-8,3	15,3	-27,9
	Actividades financieras, seguros e inmobiliarias	2,8	-19,2	2,8	-22,2	2,9	-15,3
	Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	6,3	-16,9	4,9	-10,1	8,4	-22,6
Media-alta	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,9	-15,7	10,8	-14,5	1,5	-28
(-24,9% a -19,8%)	Administración pública y defensa, educación y salud humana	11,6	-15,5	7,4	-14,5	17,5	-16,2
	Comercio y reparación de vehículos	19	-12,7	17,5	-9,9	21,1	-16
Media-baja	Información y comunicaciones	1,4	-12,1	1,4	-3,8	1,4	-23,8
(-17,8% a -15,0%)	Industria manufacturera	10,7	-10,7	10,5	-3,1	11	-21
	Construcción	6,9	-9,1	10,9	-9,1	1,1	-8,7
Baja	Agricultura, ganadería, caza silvicultura y pesca	15,7	-0,4	22,1	1,2	6,5	-8,2
(-12,4% a 19,1%)	Suministro de electricidad, gas y agua	1	1,4	1,3	-8	0,5	36,1
	Explotación de minas y canteras	0,9	5,1	1,2	7	0,4	-2,3
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>-12,9</b>	<b>100,0</b>	<b>-8,1</b>	<b>100,0</b>	<b>-19,6</b>

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Los efectos de la crisis en el empleo pueden tener una duración variable entre distintas actividades económicas. Mientras que algunas actividades esenciales —como el comercio para el abastecimiento al por menor de alimentos y bienes esenciales en farmacias, los servicios públicos domiciliarios y la producción agrícola— experimentaron una reducción moderada durante la crisis, otras actividades podrían enfrentar efectos mucho más duraderos. Tal es el caso de las actividades artísticas, entretenimiento, recreación y servicios similares, que implican aglomeraciones que deben evitarse durante la pandemia. Del mismo modo, los servicios de alojamiento, restaurantes y servicios de comida también enfrentan una menor demanda, por el temor del público ante eventuales contagios en lugares públicos. La necesaria proximidad física que involucra este tipo de actividades podría implicar que el retorno a la normalidad solo sea posible cuando esté controlada la situación de salud pública. De este modo, la quiebra masiva de más empresas y establecimientos dedicados a este tipo de actividades podría prolongarse por más meses si, por ejemplo, el inicio de una vacunación masiva contra la COVID-19 se tardara más de lo esperado.

Si bien estimar los efectos duraderos de la contracción en el empleo, como resultado del impacto de la crisis causada por la COVID-19, es un ejercicio que está fuera del alcance del presente estudio, se desea conocer qué tanto de la pérdida de puestos de trabajo en los primeros meses de la pandemia persistirá en el futuro. En particular, la estimación econométrica de los efectos de largo plazo de

las perturbaciones en el empleo, a través de técnicas de cointegración, podría dar pistas sobre la magnitud de los empleos que se perderán para siempre a raíz de la crisis.

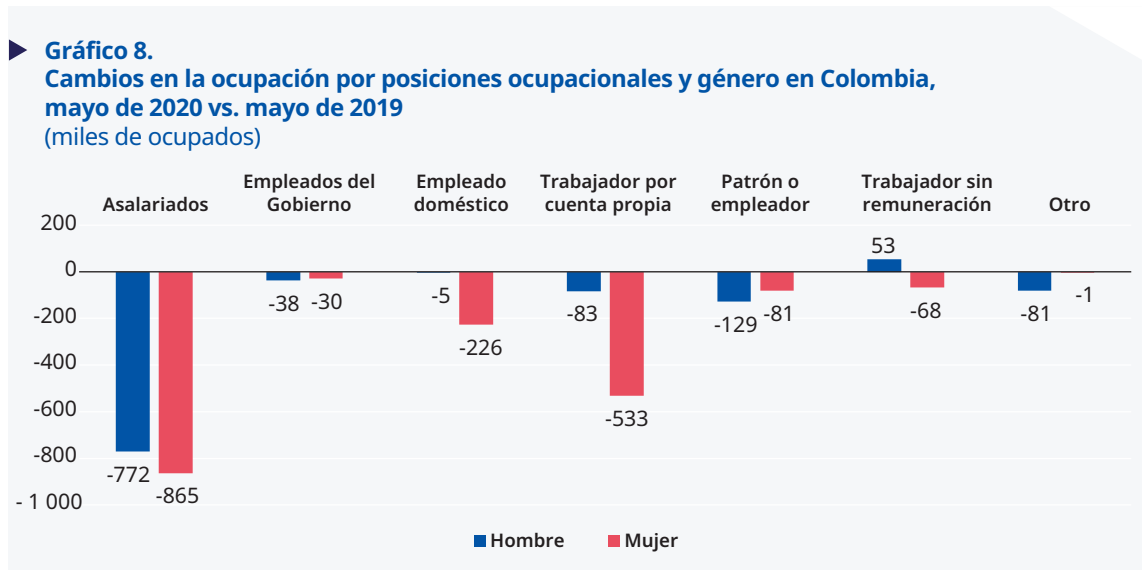
Otro aspecto a tener en cuenta en los efectos sectoriales de la crisis ocasionada por la COVID-19 en el empleo de mujeres y hombres es la baja diversificación productiva, que conlleva una concentración bastante alta de los puestos de trabajo en unas pocas actividades productivas. Las cifras presentadas en la tabla 1 indican que el conjunto de las siete actividades que más perdieron puestos de trabajo concentra el 63,4 por ciento de los puestos de trabajo, al tiempo que las tres actividades que menos redujeron su ocupación contribuyen con apenas un 17,6 por ciento.

Esta situación indica una estructura económica poco diversificada, que tiende a concentrar de manera desproporcionada los efectos de la crisis sobre sectores de baja productividad, en línea con la heterogeneidad estructural que caracteriza los mercados de trabajo de Colombia y otros países latinoamericanos mencionada en la sección anterior de este documento. Si bien no podría aseverarse que todas las crisis económicas deberían perjudicar en mayor proporción a las mujeres, las cifras presentadas en este informe apuntan a que la de la COVID-19 ha tenido un efecto desproporcionado sobre las actividades económicas que más contratan mujeres. Esto se explica, como ya se ha indicado, por la mayor concentración de mujeres en actividades de servicios que demandan interacción y proximidad física, y que son más proclives a incrementar la transmisión del virus.

En términos absolutos, la contracción del empleo femenino por posiciones ocupacionales entre el trimestre julio-septiembre de 2019 y el de 2020 afectó mayoritariamente a las mujeres asalariadas del sector privado, con una reducción de 865 mil plazas; a las trabajadoras por cuenta propia, con una disminución de 533 mil puestos de trabajo; y a las empleadas del servicio doméstico, con -226 mil plazas. En su conjunto, estas tres categorías representan el 86,6 por ciento de la contracción del empleo femenino en este período. Para el caso de los hombres, la reducción de la ocupación se concentró entre los asalariados, con una disminución de 773 mil puestos de trabajo, en y los patronos o empleadores, con -129 mil empleos (véase gráfico 8).

Sobre este punto vale resaltar que en una edición previa de este informe, en la cual se revisaron las cifras del trimestre abril-junio de 2020 frente a igual período de 2019, se constató una disminución anual del empleo por cuenta propia de 225 mil ocupados hombres y 534 mil mujeres. Al cotejar estas variaciones del empleo en el trimestre julio-septiembre de 2020 frente al mismo período del año anterior, hay una disminución de apenas 83 mil puestos de trabajo en el caso de los hombres y de 533 mil en el caso de las mujeres. Esto revela que el trabajo por cuenta propia se ha venido recuperando para los hombres, mas no para las mujeres, quienes siguen registrando una pérdida superior al medio millón de empleos con respecto al año anterior.

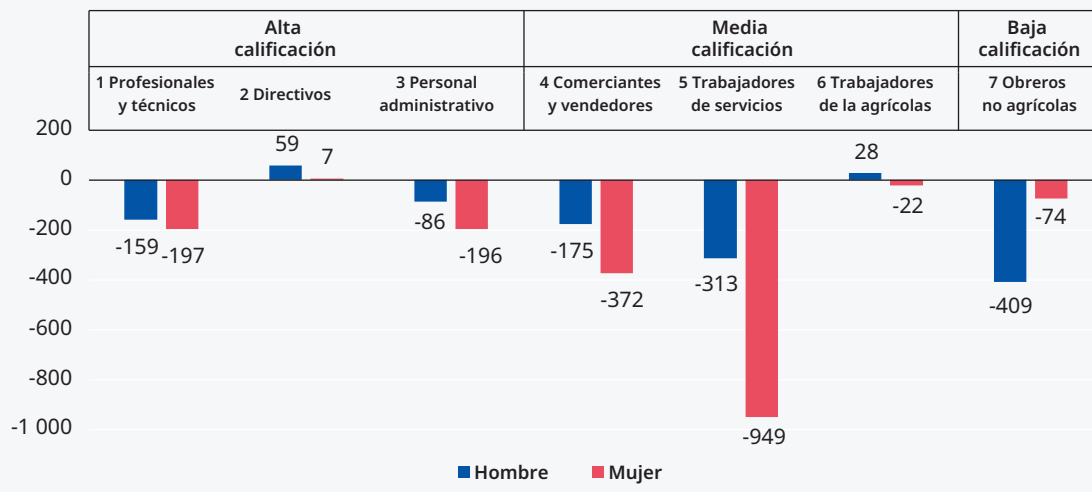
También cabe resaltar la crisis por la que pasan los patronos o empleadores, cuyo número de puestos de trabajo registra la mayor reducción relativa, tanto para mujeres (36,3 por ciento) como para hombres (21,2 por ciento), dentro todas las categorías ocupacionales evaluadas en este informe (gráfico 8). Este dato es sintomático de la crisis por la que atraviesa un número importante de empresas de distinto tamaño como consecuencia de la pandemia en Colombia. De acuerdo con una encuesta realizada por la Corporación Actuar, divulgada a comienzos de octubre de 2020, la crisis causada por la COVID-19 ha provocado el cierre del 10 por ciento de las microempresas del país, al tiempo que el 65,7 por ciento de las mismas no cuenta con liquidez para respaldar su operación (*El Tiempo*, 2020). El empleo doméstico es la segunda categoría ocupacional de mayor contracción relativa anual entre las mujeres para el trimestre julio-septiembre: registra una disminución del 34,3 por ciento en el número de ocupadas entre 2019 y 2020.



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH para el mes de abril de 2019 y de 2020.

La desagregación de los cambios en el empleo por grandes categorías de ocupaciones —que permite identificar los efectos diferenciados de la crisis por niveles de calificación— para el trimestre julio-septiembre de 2020 frente al mismo período del año anterior, también muestra un patrón altamente diferenciado por género. En efecto, la pérdida de empleos para las mujeres se concentra en las ocupaciones de calificación media, particularmente aquellas relacionadas con las Trabajadoras de servicios personales: -949 mil de puestos de trabajo, frente a -313 mil plazas en el caso de los hombres. Aquí se concentra buena parte de las mujeres de menor nivel de calificación, en ocupaciones tales como camareras, cocineras, personal de servidumbre y personal de limpieza. La pérdida de empleos entre Comerciantes y vendedores también afectó mayoritariamente a las mujeres, quienes enfrentaron una variación de -372 mil puestos de trabajo frente a -175 mil en el caso de los hombres. En el caso de los trabajadores de alta calificación se aprecia asimismo una mayor pérdida de trabajos femeninos, con -197 mil en el caso de los profesionales y técnicos y -196 mil en el caso del personal administrativo; en ambos casos superan la pérdida de empleos de los hombres. Tan solo en el caso de los trabajadores de baja calificación, representados fundamentalmente por operarios de la industria, reparaciones y obreros de la construcción, se aprecia una mayor pérdida de empleos masculinos, que asciende a 409 mil puestos de trabajo, frente a -74 mil puestos en el caso de las mujeres. Vale tener en cuenta que las mujeres tienden a estar subrepresentadas en este tipo de ocupaciones, lo que explica su menor afectación en términos absolutos dentro de este segmento de la ocupación. En general, todas las grandes categorías de ocupaciones registran disminuciones en la ocupación, con excepción de los cargos del nivel directivo, cuya variación no es estadísticamente significativa (véase gráfico 9).

► **Gráfico 9.**  
Cambios en la ocupación por grandes categorías de las ocupaciones y sexo en Colombia, abril de 2019 y abril de 2020



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH para el mes de abril de 2019 y de 2020.

Estas cifras sugieren que la afectación del empleo por categorías de ocupaciones impactó de forma menos severa a los trabajadores con mayor calificación, particularmente en el caso de los hombres, que perdieron 186 mil puestos de trabajo, equivalentes a una reducción del 7,6 por ciento entre julio y septiembre de 2020 respecto al mismo trimestre del año anterior. La pérdida de empleos entre las mujeres calificadas, que se situó en 386 mil puestos de trabajo, una disminución del 15,5 por ciento, duplicó a aquella observada entre los hombres para el mismo período<sup>10</sup>. Tal resultado se explica, al menos parcialmente, por la posibilidad que tiene la mayoría de profesionales y directivos, así como algunos oficinistas y personal administrativo, de realizar su trabajo desde sus casas bajo la modalidad de teletrabajo. La información que existe sobre este particular para Colombia es aún preliminar y fragmentaria; de acuerdo con estimaciones del Ministerio del Trabajo indican que, a nivel nacional, seis millones de personas realizan su trabajo desde casa como consecuencia de la pandemia de COVID-19 (véase *El País*, 2020). Vale aclarar que no todas estas personas realizan teletrabajo como tal, sino que realizan tareas temporalmente desde su vivienda en espera de un retorno a la normalidad tan pronto este sea decretado por las autoridades.

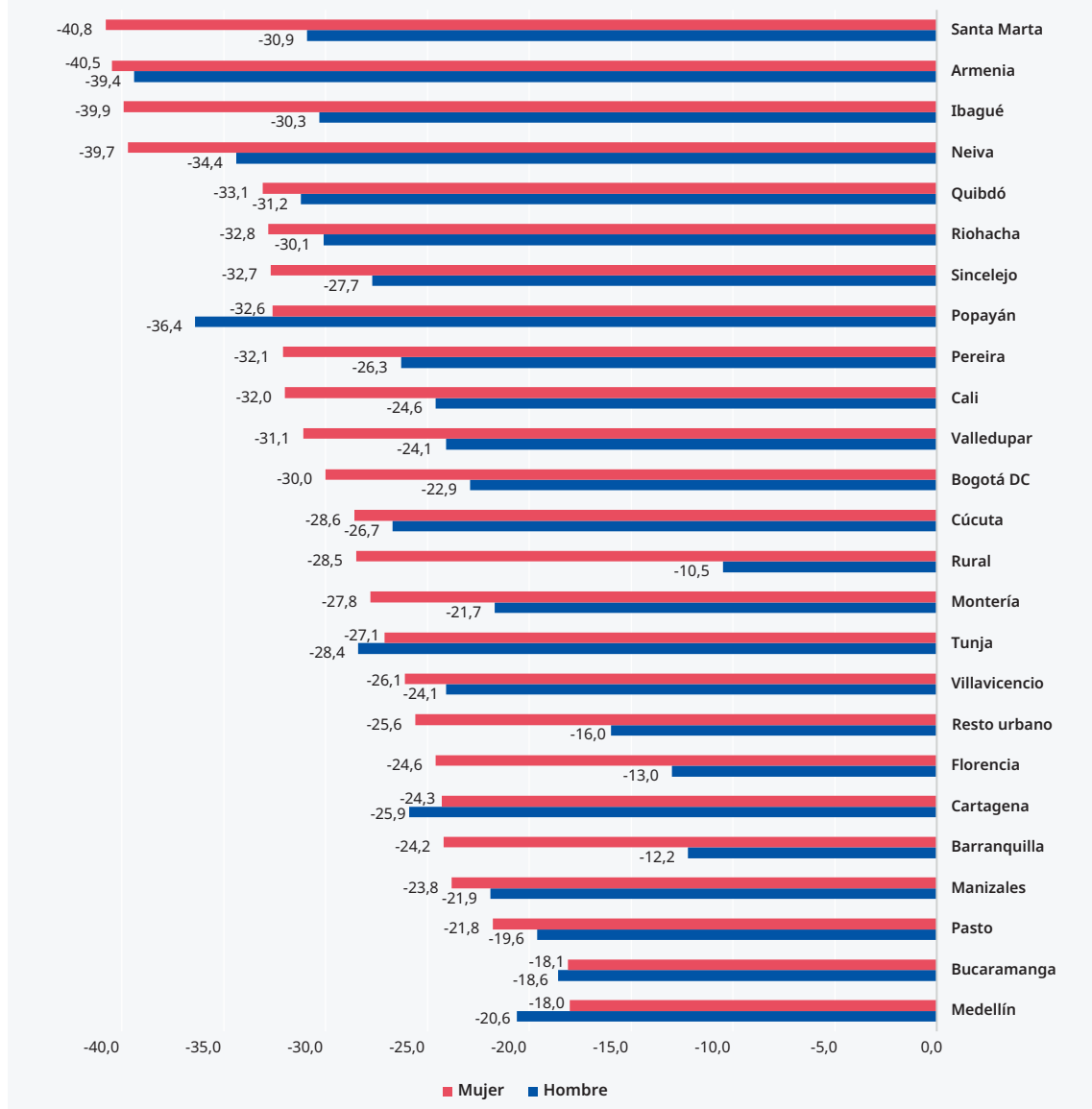
En síntesis, la pérdida masiva de empleos en el mercado de trabajo para el trimestre julio-septiembre de 2020 frente a igual período del año anterior muestra que las mujeres se vieron más afectadas. Esto resulta particularmente evidente en el caso de las trabajadoras del sector de servicios, el comercio y la industria manufacturera, así como en el de las trabajadoras asalariadas, las trabajadoras por cuenta propia y las empleadas del servicio doméstico. En el caso de los hombres, las mayores pérdidas de empleos se produjeron entre los trabajadores con baja calificación y los asalariados del sector privado. Llama la atención, sin embargo, que el número de hombres que trabajan por cuenta propia, si bien es aún inferior al del trimestre julio-septiembre de 2019, se está recuperando a un ritmo acelerado, mientras que el número de mujeres cuentapropistas continúa registrando la misma pérdida anual de empleos desde el inicio de la pandemia, que actualmente se sitúa en más de medio millón de personas ocupadas.

<sup>10</sup> Estas variaciones se estimaron con base en la clasificación de las ocupaciones por niveles de habilidad indicada en el gráfico 9.

## ► 4. Diferencias regionales en el impacto de la crisis

Transcurridos más de seis meses desde el inicio de las medidas de distanciamiento social para contener el avance de la pandemia, la desagregación de las cifras de ocupación por ciudades y regiones indica que la crisis ha impactado de manera generalizada en todo el territorio nacional. De acuerdo con estimaciones a partir de microdatos para el trimestre julio-septiembre de 2020 respecto al mismo periodo del año anterior, las ciudades de Santa Marta, Armenia, Ibagué, Neiva, Quibdó, Riohacha y Sincelejo reportan, en ese orden, las mayores reducciones de empleo femenino, que en todos los casos son superiores al 32 por ciento. En contraste, las ciudades con menores reducciones de empleo femenino (y de empleo total) son Medellín, Bucaramanga, Pasto, Manizales y Barranquilla. Ello muestra el carácter masivo de la contracción anual de empleo femenino en todo el territorio nacional para el trimestre julio-septiembre de 2020 (véase gráfico 10).

► **Gráfico 10.**  
Variación porcentual en la ocupación por ciudades, zonas y sexo en Colombia, entre julio-septiembre de 2019 y julio-septiembre de 2020



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH para el mes de abril de 2019 y de 2020.



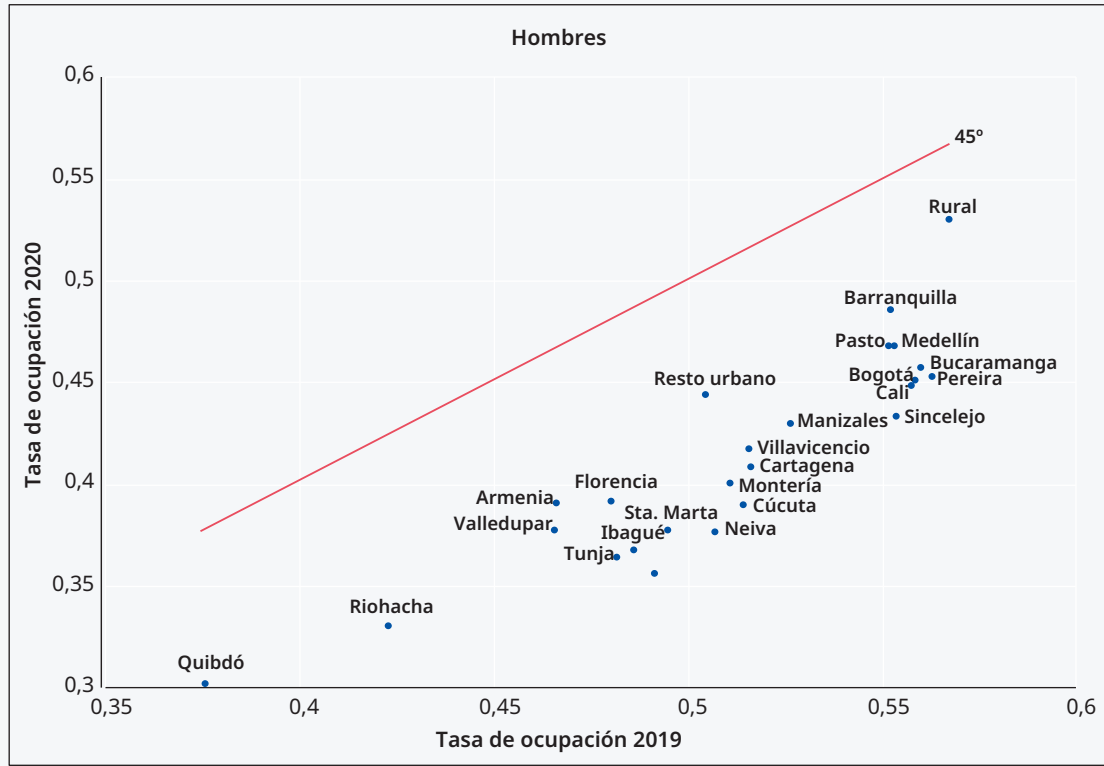
También se aprecia que las reducciones de la ocupación para hombres y mujeres en los mismos territorios tienden a estar fuertemente correlacionadas: registran entre sí un coeficiente de correlación de 0,718. Ello sugiere que el grado de afectación del empleo a nivel de ciudades tiene un carácter sistémico, que impacta de manera aproximadamente similar a hombres y mujeres, mientras que su efecto en términos regionales presenta una mayor heterogeneidad.

Otra manera de visualizar cómo influyó la crisis causada por la COVID-19 en la ocupación a nivel regional es examinando las tasas de ocupación por ciudades para el trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020. Allí se aprecia que, sin excepción, las tasas de ocupación de hombres (véase gráfico 11a) y mujeres (véase gráfico 11b) registran una disminución entre ambos períodos, y todos los territorios y ciudades se ubican por debajo de la línea de 45°. El dominio rural es el único que reporta una tasa de ocupación masculina superior al 50 por ciento para el período julio-septiembre de 2020, cuando en 2019 la mayor parte de unidades geográficas registraban tasas de ocupación masculina por encima de dicho umbral. Es justamente el dominio rural el que también registra, después de Quibdó, la tasa de ocupación femenina más baja, tanto en 2019 como en 2020.

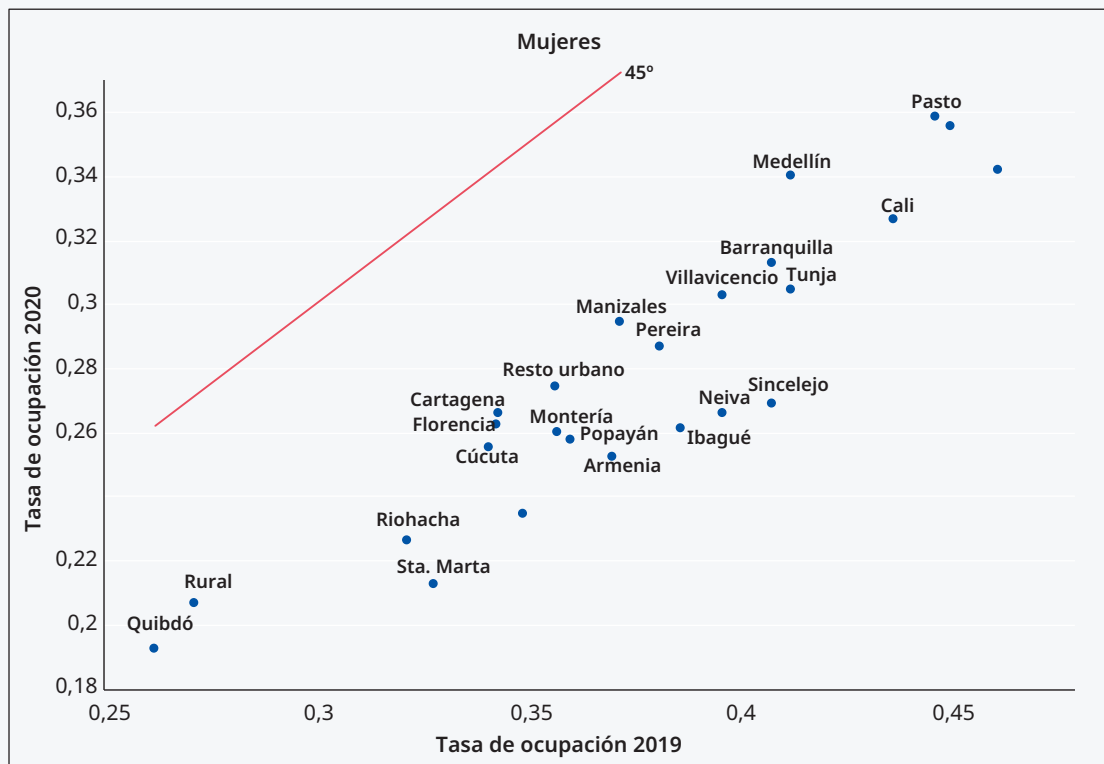
La situación del dominio rural merece una consideración especial desde la perspectiva de género, si se tiene en cuenta que allí buena parte del trabajo de la mujer se centra en actividades en la granja destinadas al autoconsumo. Entre tales actividades figuran el cuidado de huertos familiares y la crianza de especies animales menores, sumada a las actividades del cuidado, y ninguna de ellas se considera como propia del mercado de trabajo. De modo que las bajas tasas de participación laboral y ocupación femeninas de las zonas rurales, las más bajas del país, ocultan la contribución femenina a las economías campesinas, que cobra una importancia fundamental en tiempos de pandemia, cuando escasean las oportunidades del trabajo remunerado fuera del hogar.

En el otro extremo, las ciudades de Pasto, Bucaramanga, Bogotá y Medellín registran las tasas de ocupación femenina más altas en ambos períodos. Para el promedio nacional, la tasa de ocupación se contrajo en 7,8 pp, al caer del 56,2 por ciento en julio-septiembre de 2019 al 48,4 por ciento en el mismo trimestre de 2020; tal contracción resultó más severa para las mujeres (9,4 pp) que para los hombres (6,2 pp). Por ciudades, las reducciones más drásticas en puntos porcentuales en la tasa de ocupación femenina se registraron en Sincelejo (-13,9 pp), Neiva (-13,1 pp), Ibagué (-12,6 pp) y Bogotá (-12,1 pp) (véase gráfico 11b). Las ciudades con la mayor contracción de la tasa de ocupación masculina fueron Popayán (-13,5 pp), Neiva (-13,0 pp), Armenia (-12,4 pp) y Sincelejo (-12,0 pp) (véase gráfico 11a).

► **Gráfico 11a.**  
**Tasas de ocupación de la población masculina al trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020**



► **Gráfico 11b.**  
**Tasas de ocupación de la población femenina al trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH para el trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020.

## ► 5. La afectación en el número de horas trabajadas

Otra de las dimensiones de la crisis provocada por la COVID-19 en el mercado de trabajo se manifiesta no solo en una destrucción súbita y masiva de puestos de trabajo; se constata también una reducción importante en el promedio de horas trabajadas por semana por buena parte de quienes lograron mantenerse entre la población ocupada. En efecto, los resultados de la GEIH para el trimestre julio-septiembre de 2020 indican que el 37,8 por ciento de la población ocupada manifestó una reducción en el número de horas trabajadas semanalmente respecto a las trabajadas normalmente en este lapso. Dicha reducción resulta ligeramente superior entre los hombres (38,3 por ciento) frente a las mujeres (37,1 por ciento), aunque es estadísticamente significativa (véase tabla 2).

Los mismos resultados indican que la proporción de trabajadores que experimentaron una reducción en el número de horas trabajadas oscila desde un 52,7 por ciento en el caso de Transporte, almacenamiento y comunicaciones hasta un 16,7 por ciento en el caso de la Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. Las actividades con la mayor proporción de mujeres que redujeron el número de horas trabajadas promedio en la semana son Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos (47,9 por ciento), Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (45,2 por ciento), Alojamiento y servicios de comida (44,6 por ciento) e Industria manufacturera (43,5 por ciento). En el caso de los hombres, las actividades con mayor reducción en el número de horas trabajadas en la semana son, nuevamente, Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (54,0 por ciento), Transporte, almacenamiento y comunicaciones (53,8 por ciento), Construcción (49,8 por ciento) y Alojamiento y servicios de comida (46,7 por ciento). Tanto en el caso de hombres como mujeres, la Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca aparece como la actividad con el menor porcentaje de trabajadores que indicaron haber experimentado una reducción del número de horas trabajadas normalmente.

► **Tabla 2. Proporción de ocupados que manifestaron reducción en el número de horas laboradas en la última semana respecto al promedio semanal habitual por sexo y actividades económicas (julio-septiembre de 2020)**

Ramas de actividad	Hombre (1)	Mujer (2)	Total	Diff. (1)-(2)	t	Pr.
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	0,1708 (0,0038)	0,1439 (0,0081)	0,1665 (0,0035)	0,0270 (0,0094)	2,864**	0,0042
Explotación de minas y canteras	0,3421 (0,0172)	0,2917 (0,0329)	0,3319 (0,0153)	0,0504 (0,038)	1,326	0,1852
Industria manufacturera	0,3929 (0,0055)	0,4354 (0,0067)	0,4103 (0,0042)	-0,0425 (0,0086)	-4,93***	0,0000
Suministro de electricidad, gas y agua	0,2618 (0,0119)	0,2656 (0,0195)	0,2629 (0,0101)	-0,0038 (0,0228)	-0,167	0,8674
Construcción	0,4981 (0,0054)	0,2879 (0,0179)	0,4836 (0,0052)	0,2102 (0,0204)	10,315***	0,0000
Comercio y reparación de vehículos	0,4230 (0,0039)	0,4147 (0,0043)	0,4193 (0,0029)	0,0083 (0,0058)	1,435	0,1512
Alojamiento y servicios de comida	0,4671 (0,009)	0,4460 (0,0062)	0,4528 (0,0051)	0,0211 (0,0109)	1,938*	0,0526

(continúa en la siguiente página)

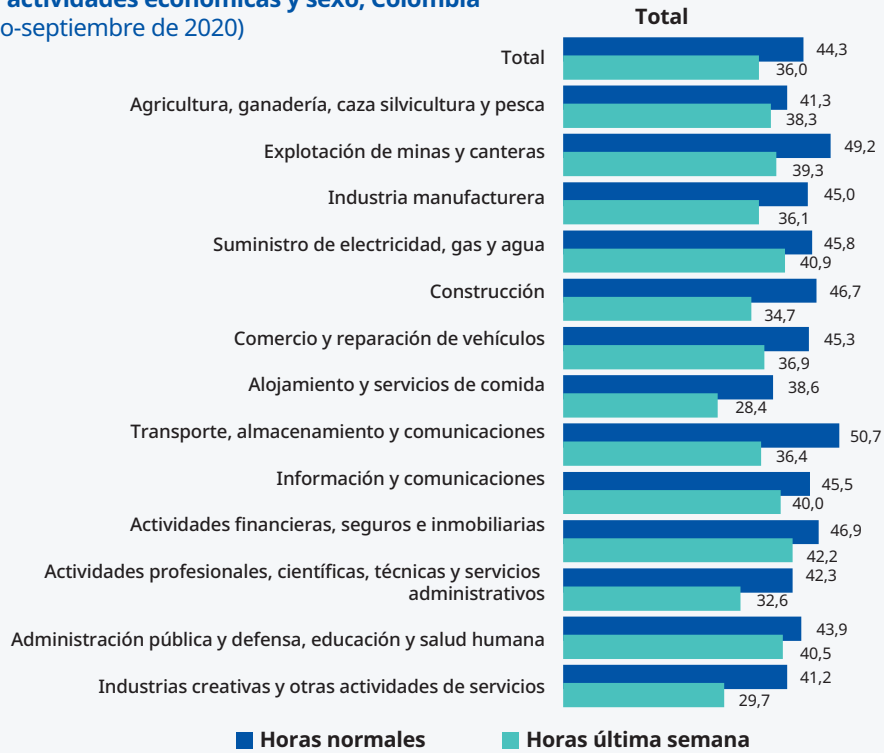
Ramas de actividad	Hombre (1)	Mujer (2)	Total	Diff. (1)-(2)	t	Pr.
Transporte, almacenamiento y comunicación	0,5379	0,3890	0,5270	0,1488	8,059***	0,0000
	(0,005)	(0,0174)	(0,0048)	(0,0185)		
Información y comunicaciones	0,2516	0,3174	0,2771	-0,0658	-3,211**	0,0013
	(0,0124)	(0,0167)	(0,01)	(0,0205)		
Actividades financieras, seguros e inmobiliarias	0,2497	0,2856	0,2670	-0,0358	-2,442**	0,0146
	(0,01)	(0,0108)	(0,0073)	(0,0147)		
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,3951	0,4790	0,4400	-0,0840	-8,21***	0,0000
	(0,0074)	(0,007)	(0,0051)	(0,0102)		
Administración pública y defensa, educación	0,1893	0,2253	0,2114	-0,0360	-6,24***	0,0000
	(0,0043)	(0,0037)	(0,0028)	(0,0058)		
Actividades artísticas, entretenimiento	0,5401	0,4519	0,4835	0,0882	9,387***	0,0000
	(0,0075)	(0,0056)	(0,0045)	(0,0094)		
<b>Total</b>	<b>0,3828</b>	<b>0,3706</b>	<b>0,3776</b>	<b>0,0122</b>	<b>4,559***</b>	<b>0,0000</b>
	<b>(0,0017)</b>	<b>(0,002)</b>	<b>(0,0013)</b>	<b>(0,0027)</b>		

Nota: \* indica un nivel de significancia al 1%; \*\* indica una significancia al 5%; \*\*\* indica significancias al 10%.

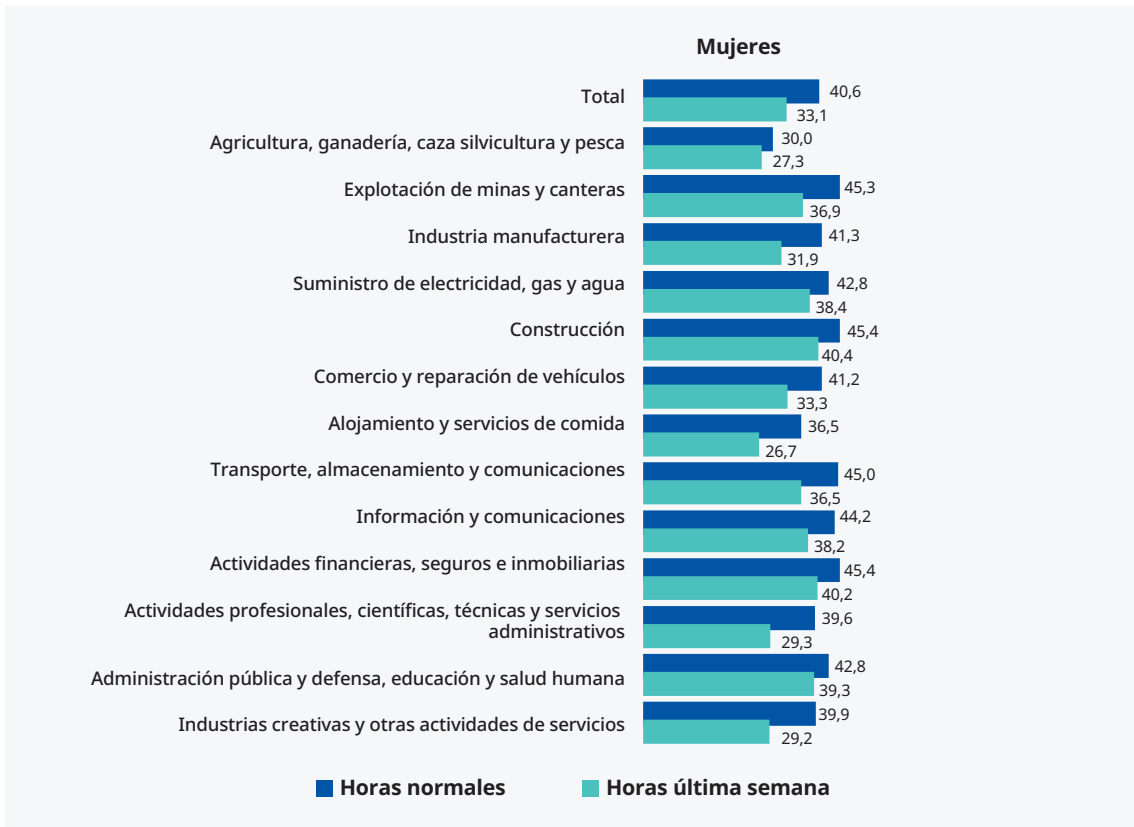
Fuente: elaboración propia a partir de promedios muestrales con base en microdatos de la GEIH.

Para el trimestre julio-septiembre de 2020, el promedio de horas trabajadas normalmente en la semana fue de 44,3, mientras que en la última semana al mes de abril de 2020 se situó en 36,0 horas. Ello significa que el promedio de horas trabajadas semanalmente cayó en 22,8 por ciento durante este período, reducción muy similar para hombres y para mujeres. Las actividades económicas con mayor reducción en el promedio de horas semanales entre la población trabajadora femenina fueron Alojamiento y servicios de comida (-36,6 por ciento), Industrias creativas y otras actividades de servicios (-36,4 por ciento), Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, (-34,9 por ciento) e Industria manufacturera (-29,3 por ciento). Para el caso de los hombres, las actividades de mayor reducción fueron Industrias creativas y otras actividades de servicios (-43,8 por ciento), Transporte, almacenamiento y comunicaciones (-40,7 por ciento), Construcción (-36,4 por ciento) y Alojamiento y servicios de comida (-34,9 por ciento). En el otro extremo, los sectores con menor reducción de las horas trabajadas entre hombres y mujeres fueron Suministro de electricidad, gas y agua, Agricultura, ganadería, caza silvicultura y pesca, Administración pública y defensa, educación y salud humana (véase gráfico 12).

► **Gráfico 12.**  
**Número de horas trabajadas normalmente y durante la última semana**  
**por actividades económicas y sexo, Colombia**  
 (julio-septiembre de 2020)



(continúa en la siguiente página)



Fuente: elaboración propia a partir de promedios muestrales con base en microdatos de la GEIH (véase Apéndice 2).

Así las cosas, la crisis ocasionada por la COVID-19 impactó severamente no solo en la proporción de personas ocupadas; también aquellas personas que aún conservan su empleo laboran un número de horas promedio sustancialmente menor al habitual. La tabla en el Apéndice 2 muestra las pruebas t de diferencia de medias entre el número de horas trabajadas normalmente y las horas trabajadas durante la última semana en el trimestre julio-septiembre de 2020; allí se constata que las mismas son estadísticamente significativas para los ocupados en todas las ramas de actividad económica, tanto hombres como mujeres.

Las categorías ocupacionales con la mayor proporción de mujeres que indicaron una reducción de la jornada laboral durante la última semana fueron Patronos o empleadores, con el 53,5 por ciento del total, y Cuenta propia, con el 49,5 por ciento. En el caso de los hombres, ambas categorías también reportaron la mayor proporción de trabajadores que indicaron una reducción en el número de horas trabajadas durante la última semana. Cabe señalar que, con excepción de los Trabajadores cuenta propia y Otros, la proporción de trabajadores que indicó una reducción en la duración de la jornada laboral durante la última semana resulta ser mayor para los hombres en el resto de las categorías ocupacionales, con diferencias estadísticamente significativas en prácticamente todos los casos. También se puede observar que los Trabajadores sin remuneración, la categoría Otros y los trabajadores del Gobierno son los que registran, para ambos sexos, el menor porcentaje de trabajadores que indicaron una reducción de su jornada laboral semanal (véase tabla 3).

► **Tabla 3. Proporción de ocupados que manifestaron reducción en el número de horas laboradas en la última semana respecto al promedio semanal habitual por sexo y posición ocupacional (julio-septiembre de 2020)**

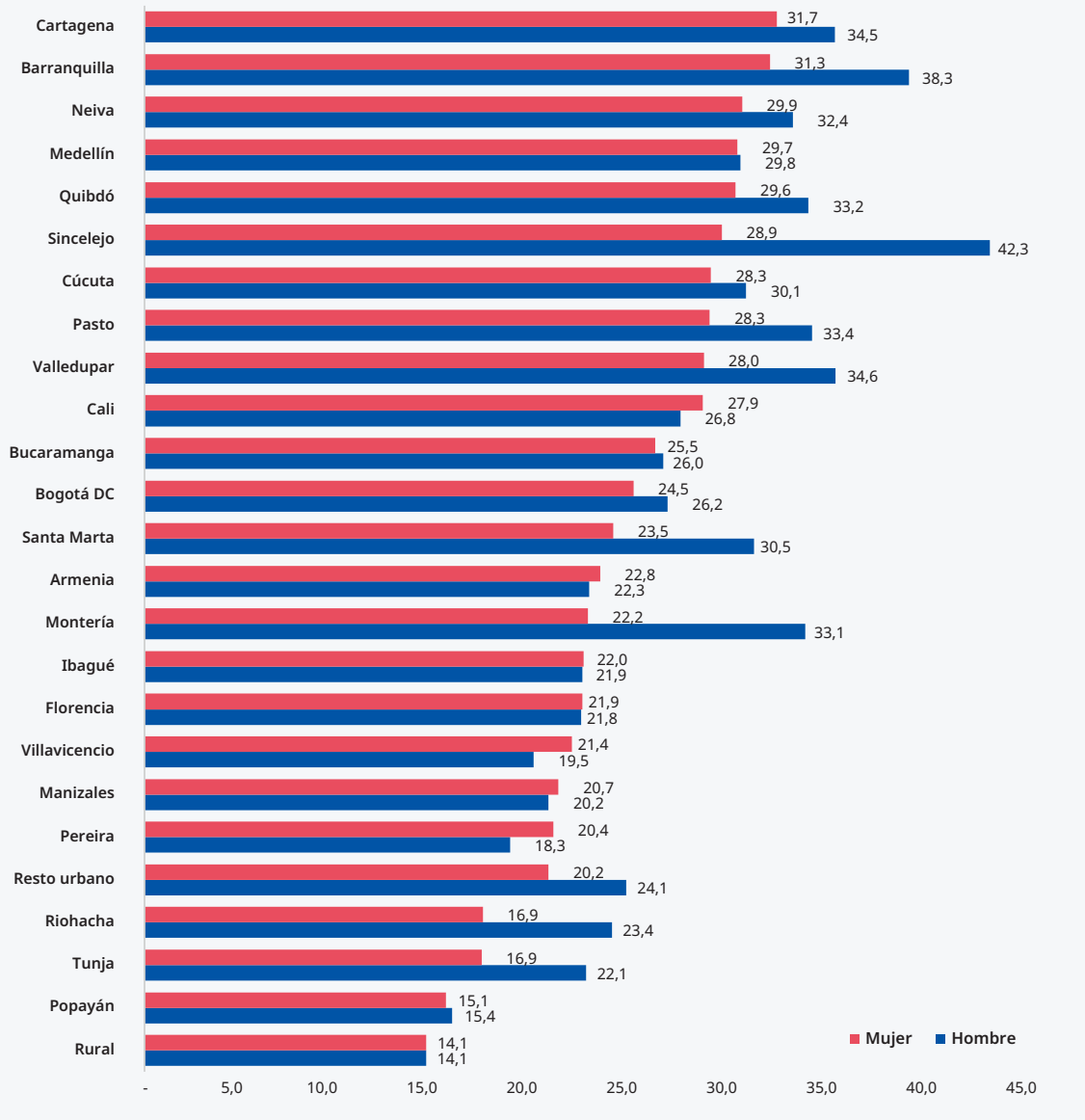
Posición ocupacional	Hombre (1)	Mujer (2)	Total	Diferencia (1)-(2)	t	P-value
Asalariados	0,278	0,305	0,290	-0,027	-6,538***	0,000
	0,003	0,003	0,002	0,004		
Gobierno	0,153	0,182	0,168	-0,029	-3,687***	0,000
	0,005	0,006	0,004	0,008		
Empleado doméstico	0,195	0,210	0,210	-0,015	-0,467	0,640
	0,031	0,007	0,007	0,032		
Cuenta propia	0,511	0,495	0,504	0,016	3,917***	0,000
	0,003	0,003	0,002	0,004		
Patrono o empleador	0,433	0,535	0,461	-0,101	-5,586***	0,000
	0,010	0,016	0,008	0,018		
Trabajador sin remuneración	0,140	0,185	0,167	-0,045	-3,786***	0,000
	0,009	0,008	0,006	0,012		
Otro	0,093	0,175	0,099	-0,082	-3,508***	0,001
	0,006	0,029	0,006	0,023		
<b>Total</b>	<b>0,383</b>	<b>0,371</b>	<b>0,378</b>	<b>0,012</b>	<b>4,559***</b>	<b>0,000</b>
	<b>0,002</b>	<b>0,002</b>	<b>0,001</b>	<b>0,003</b>		

Nota: \* indica un nivel de significancia al 1%; \*\* indica una significancia al 5%; \*\*\* indica significancias al 10%.

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Por dominios geográficos de la GEIH, las ciudades que registran la mayor proporción de mujeres trabajadoras que disminuyeron su jornada laboral durante la última semana, con más del 29 por ciento de ocupadas, fueron Cartagena, Barranquilla, Neiva, Medellín y Quibdó. Por su parte, las ciudades con la mayor proporción de hombres que indicaron una reducción de su jornada laboral en la última semana, con más del 31 por ciento, fueron Sincelejo, Barranquilla, Valledupar y Cartagena. El sector rural y Popayán es donde se registró la menor proporción de trabajadores que manifestaron una disminución de su jornada laboral en el curso de la última semana (véase gráfico 13).

**► Gráfico 13.**  
**Proporción de ocupados que manifestaron reducción en el número de horas laboradas en la última semana respecto al promedio semanal habitual por sexo y dominios geográficos de la GEIH (julio-septiembre de 2020)**

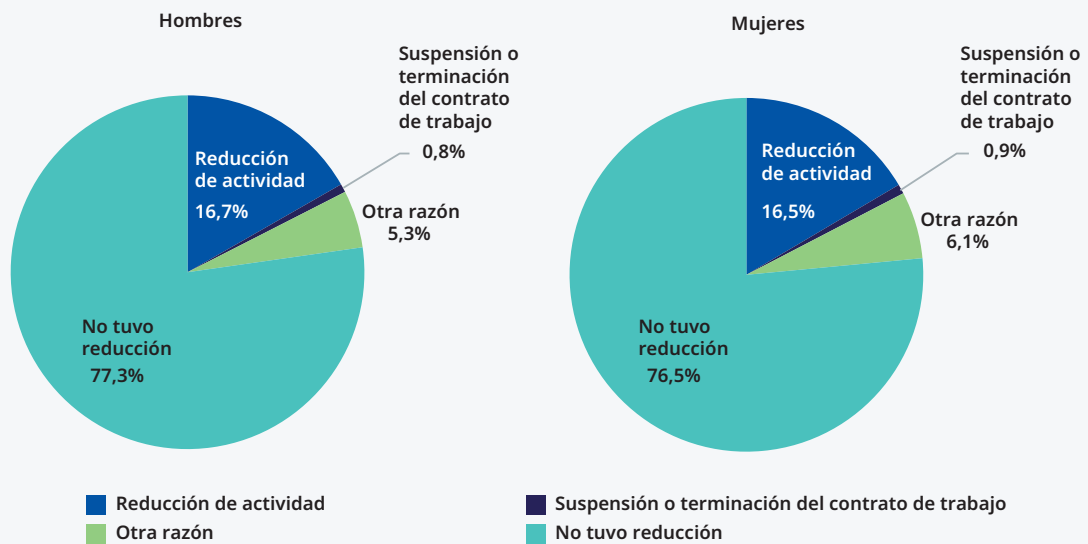


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (véase Apéndice 3).

El formulario de la GEIH para el trimestre julio-septiembre de 2020 incluyó una pregunta acerca de las razones que explican la disminución de las horas trabajadas durante la última semana. Entre tales razones figura que la reducción de la actividad económica asociada a la empresa o el negocio es la principal causa de la disminución de las horas trabajadas, con un 20,9 por ciento para los hombres ocupados y un 20,4 por ciento para las mujeres ocupadas, seguida por la suspensión o terminación del contrato de trabajo, con un 5,6 por ciento para los hombres y un 6,6 por ciento para las mujeres. Otras causas —que implican vacaciones, capacitaciones, festivos, enfermedad y permisos— para la reducción de horas semanales fueron mencionadas por el 13,9 por ciento de los hombres y el 15,3 por ciento de las mujeres. Finalmente, el 59,7 por ciento de los hombres y el 57,7 por ciento de las mujeres no manifestaron que su jornada laboral habitual se haya reducido (véase gráfico 14).



► **Gráfico 14.**  
**Distribución (%) de las razones que explican la disminución de la jornada laboral durante la última semana por sexo, Colombia**  
 (julio-septiembre de 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Para identificar las características asociadas a la reducción de las horas trabajadas durante la última semana, se realiza un ejercicio econométrico en el cual la variable dependiente es la razón por la cual se disminuyó la duración normal de la jornada durante la última semana. Dicha variable es cualitativa por naturaleza y contempla las cinco posibilidades mutuamente excluyentes que se acaba de discutir, por lo cual se emplea un modelo logit multinomial. Para facilitar la interpretación de los resultados del modelo, más que los coeficientes originales del modelo, se presentan los efectos marginales y de impacto (véase tabla 4).

En estos resultados se puede identificar que las mujeres —frente a los hombres— tienen, en promedio y *ceteris paribus*<sup>11</sup>, 9,2 pp menos de probabilidad de experimentar una reducción en su jornada laboral semanal como resultado de una disminución en la actividad económica. Ellas también tienen, en promedio y controlando por otras variables incluidas en el modelo, 7,1 pp más de probabilidad de no haber experimentado reducción de su jornada laboral. Del mismo modo, las mujeres no reportan diferencias significativas respecto a los hombres frente a la probabilidad de enfrentar disminución de la jornada laboral debido a suspensión o terminación del contrato, o por otras razones, entre las cuales se incluyen las vacaciones y enfermedades.

<sup>11</sup> El modelo es bastante austero en términos de regresores y se controla tan solo por los efectos de la edad en su forma cuadrática, una variable dicotoma para identificar a las mujeres de la muestra, *dummies* para categorías ocupacionales y *dummies* por nivel de habilidad, más términos de interacción de la variable mujer con las categorías ocupacionales y los niveles de habilidad. Una limitación de estos resultados es que no se pudo controlar por el nivel de escolaridad.

► **Tabla 4. Efectos marginales (o de impacto en variables *dummy*) del modelo logit multinomial sobre los determinantes de ubicarse en alguna razón para ver disminuida la jornada laboral en Colombia (julio-septiembre de 2020)**

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
	Reducción de la actividad	Suspensión o terminación del contrato	Otra razón	No tuvo reducción
Edad	0.0022*** (0.0008)	-0.0003 (0.0002)	0.0017*** (0.0006)	-0.0036*** (0.0009)
edad2	-0.0000 (0.0000)	0.0000* (0.0000)	-0.0000** (0.0000)	0.0000** (0.0000)
Mujer	-0.0920*** (0.0244)	-0.0074 (0.0072)	0.0279 (0.0183)	0.0714** (0.0293)
Primaria	-0.0935*** (0.0038)	-0.0223*** (0.0009)	-0.0638*** (0.0023)	0.1796*** (0.0045)
secundaria	-0.0977*** (0.0036)	-0.0300*** (0.0011)	-0.0588*** (0.0024)	0.1865*** (0.0043)
universidad	-0.1306*** (0.0048)	-0.0247*** (0.0012)	-0.0546*** (0.0032)	0.2099*** (0.0058)
jefehh	-0.0369*** (0.0039)	-0.0151*** (0.0012)	-0.0223*** (0.0028)	0.0743*** (0.0048)
gobierno	-0.1416*** (0.0064)	-0.0243*** (0.0013)	0.0164*** (0.0059)	0.1495*** (0.0082)
cuentapropia	0.2099*** (0.0036)	0.0074*** (0.0010)	0.0160*** (0.0024)	-0.2333*** (0.0040)
patron	0.2253*** (0.0116)	-0.0004 (0.0029)	-0.0036 (0.0063)	-0.2212*** (0.0111)
otro	-0.1144*** (0.0095)	-0.0178*** (0.0019)	-0.0640*** (0.0048)	0.1961*** (0.0104)
semi_calificados	-0.0482*** (0.0047)	-0.0080*** (0.0014)	-0.0169*** (0.0033)	0.0732*** (0.0055)
no_calificados	0.0585*** (0.0049)	0.0064*** (0.0015)	0.0150*** (0.0034)	-0.0799*** (0.0056)
mujer_edad	0.0034*** (0.0012)	0.0003 (0.0004)	-0.0007 (0.0009)	-0.0029** (0.0014)
mujer_edad2	-0.0000*** (0.0000)	-0.0000 (0.0000)	0.0000 (0.0000)	0.0000** (0.0000)
mujer_primaria	-0.0282*** (0.0077)	-0.0052* (0.0029)	-0.0127** (0.0064)	0.0460*** (0.0097)
mujer_secundaria	-0.0183*** (0.0062)	-0.0029 (0.0025)	-0.0023 (0.0047)	0.0235*** (0.0076)
mujer_universidad	-0.0383*** (0.0100)	-0.0072* (0.0042)	-0.0094 (0.0068)	0.0549*** (0.0116)
mujer_jefehh	0.0356***	0.0052	0.0118**	-0.0526***

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
	Reducción de la actividad	Suspensión o terminación del contrato	Otra razón	No tuvo reducción
	(0.0074)	(0.0033)	(0.0055)	(0.0088)
mujer_gobierno	0.0623***	0.0130	-0.0137**	-0.0616***
	(0.0198)	(0.0109)	(0.0066)	(0.0191)
mujer_cuentapropia	-0.0251***	-0.0041***	-0.0116***	0.0408***
	(0.0051)	(0.0014)	(0.0035)	(0.0060)
mujer_patron	0.0136	0.0083	0.0197	-0.0416**
	(0.0153)	(0.0061)	(0.0129)	(0.0194)
mujer_otro	0.0250	-0.0052	0.0476	-0.0674
	(0.0520)	(0.0146)	(0.0450)	(0.0556)
mujer_semi_calificados	0.1129***	0.0207***	0.0141***	-0.1477***
	(0.0080)	(0.0030)	(0.0048)	(0.0084)
mujer_no_calificados	0.0233***	0.0031	-0.0229***	-0.0035
	(0.0087)	(0.0027)	(0.0046)	(0.0098)
Observations	131,087	131,087	131,087	131,087

Nota 1: \* indica un nivel de significancia al 1%; \*\* indica una significancia al 5%; \*\*\* indica significancias al 10%.

Nota 2: se ha mantenido la manera en que se escriben las variables y todos los demás datos en el modelo logit multinomial.

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH del DANE.

A partir de estos resultados, ¿puede afirmarse que las mujeres tienen una menor probabilidad de ubicarse en alguna de las tres categorías que originan una disminución de la jornada laboral? Los resultados del modelo apuntan a que no siempre es así. La edad aparenta tener un efecto diferenciador que incrementa la probabilidad de experimentar una reducción de la jornada laboral entre las mujeres, al tiempo que las mujeres sin ningún nivel de escolaridad tienen mayor probabilidad de ver disminuida su jornada laboral a consecuencia de una reducción de la actividad económica general, presumiblemente atribuible a la pandemia. Las mujeres jefas de hogar no solo reportan 3,6 pp más de probabilidad de ver disminuida su jornada en respuesta a una reducción de la actividad económica, sino que también registran 5,3 pp menos de probabilidad de no haber experimentado disminución alguna de su jornada durante los meses de julio a septiembre de 2020. Algo similar ocurre con las mujeres que laboran para el Gobierno, quienes tienen en promedio, y manteniendo todo lo demás constante, un 6,2 por ciento más de probabilidades de reducir su jornada en respuesta a la disminución de la actividad del país y un 6,1 por ciento menos de probabilidad de no ver disminuida su jornada laboral. En contraste, las trabajadoras por cuenta propia tienen 4,0 pp más de probabilidad de no haber experimentado disminuciones en su jornada laboral semanal, en promedio y manteniendo todo lo demás constante. Finalmente, las mujeres semicalificadas reportan 14,8 por ciento menos de probabilidad de no haber sufrido reducciones en su jornada laboral, al tiempo que registran probabilidades positivas de haber sufrido reducciones en su jornada laboral por las otras tres razones incluidas en el modelo, en promedio y *ceteris paribus*.

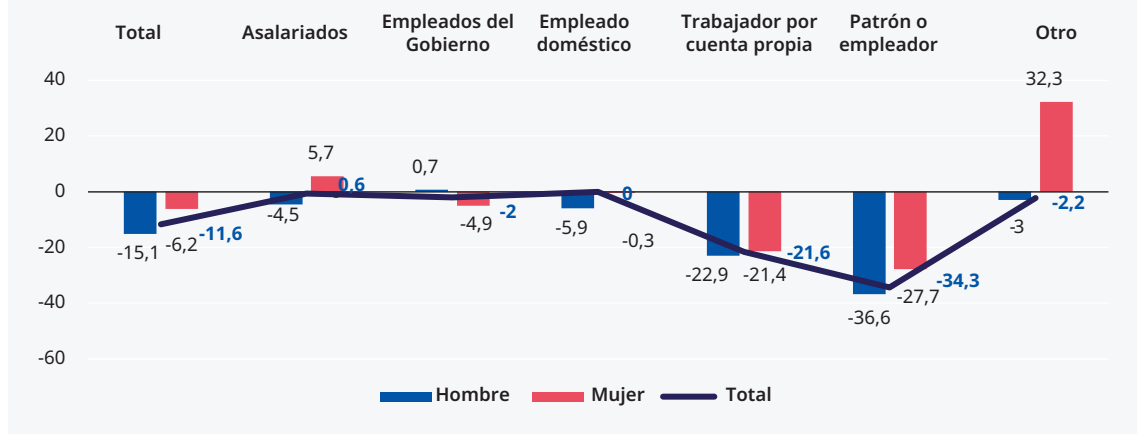
El análisis econométrico para el trimestre julio-septiembre de 2020 también apunta a que mujeres y hombres cuentapropistas, al igual que los patronos o empleadores de ambos sexos, reportan las mayores probabilidades de enfrentar disminuciones en la duración de su jornada laboral, particularmente como consecuencia de la reducción de la actividad económica. En efecto, los cuentapropistas en general registran 21,0 pp más de probabilidad de experimentar una disminución de su jornada laboral por esta causa, al tiempo que la condición de ser mujer disminuye en 2,5 pp dicha probabilidad. Algo similar ocurre con los hombres y mujeres que trabajan como patronos o empleadores, quienes registran 22,5 pp más de probabilidad de ver disminuidas las horas trabajadas por esta misma causa.

## ► 6. Efectos de la crisis en los ingresos laborales

La crisis ocasionada por la pandemia no solo ha disminuido el empleo y la cantidad de horas trabajadas entre la población colombiana; también ha impactado en los ingresos laborales mensuales de la población ocupada. En efecto, las estimaciones a partir de los microdatos para el trimestre julio-septiembre de 2020 indican una disminución en términos reales del 11,6 por ciento en los ingresos laborales mensuales frente al mismo período del año anterior<sup>12</sup>. Por sexo, la disminución de los ingresos laborales mensuales reales fue más severa para los hombres (-15,1 por ciento) que para las mujeres (-6,2 por ciento); aun así, los hombres reportan un ingreso laboral promedio mensual de 818 mil pesos colombianos en valores constantes de junio de 2020, cifra que es 12,4 por ciento superior a aquella percibida en promedio por las mujeres. Al respecto es necesario aclarar que las diferencias de ingresos por género reportadas en este trabajo obedecen a un desequilibrio estructural en los ingresos de las mujeres, quienes históricamente perciben remuneraciones inferiores a las de los hombres.

Por categorías ocupacionales, la reducción de los ingresos laborales se concentra fundamentalmente en dos categorías ocupacionales: los patronos o empleadores y los trabajadores por cuenta propia. En el primer caso, sus ingresos laborales reportaron una disminución del 34,3 por ciento, y más severa entre los hombres de esta categoría (-36,6 por ciento) que entre las mujeres que son parte de la misma (-27,7 por ciento). Por su parte, los trabajadores por cuenta propia vieron una disminución del 21,6 por ciento de sus ingresos laborales mensuales reales, ligeramente mayor entre hombres (-22,9 por ciento) que entre mujeres (-21,4 por ciento). En contraste, las mujeres vinculadas al empleo asalariado registran un incremento del 5,7 por ciento en sus ingresos laborales mensuales reales, frente a una contracción del 4,5 por ciento en el caso de los hombres de esta categoría (véase gráfico 15).

► **Gráfico 15.**  
**Reducción porcentual en ingresos laborales mensuales reales de hombres, mujeres y total, Colombia**  
 (julio-septiembre de 2019 versus julio-septiembre de 2020)

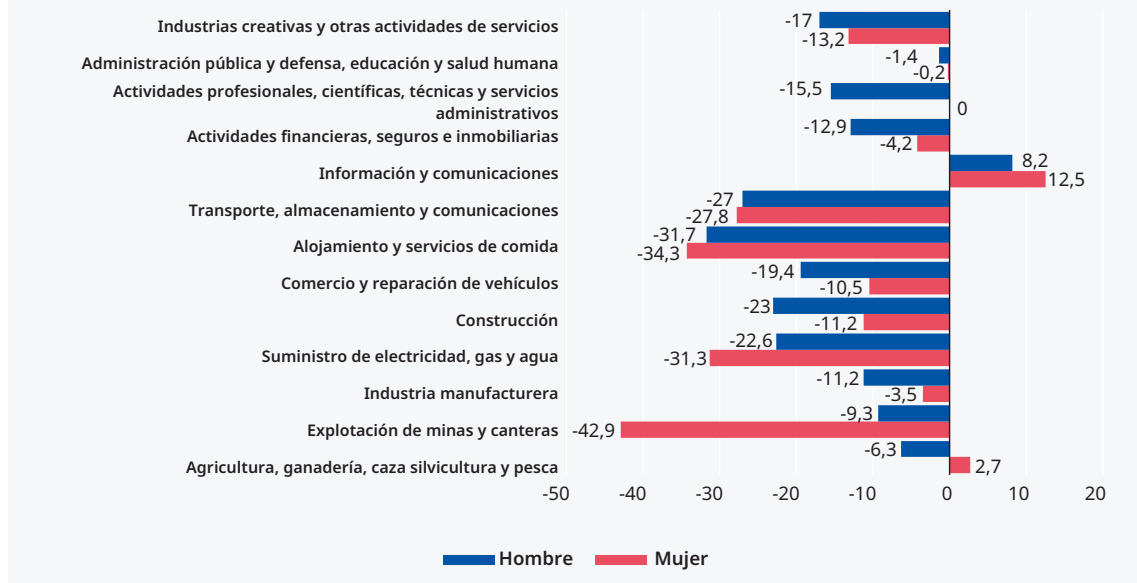


**Nota:** valores constantes de junio de 2020. Valores absolutos y errores estándar disponibles en el Apéndice 4.  
**Fuente:** elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

<sup>12</sup> Todas las cifras de ingresos mensuales presentadas en este informe están expresadas en valores constantes de septiembre de 2020. Para ello se utilizó el índice de precios al consumidor por ciudades calculado por el DANE para el período de análisis.

Por ramas de actividad económica, las mujeres vinculadas a la Explotación de minas y canteras registraron una reducción de un -42,9 por ciento en sus ingresos laborales mensuales reales, que resulta mucho más severa que aquella reportada entre los hombres vinculados a esta rama (-9,3 por ciento). Las trabajadoras de Alojamiento y servicios de comida, con un -34,3 por ciento, se ubican en el segundo puesto de mayor reducción de ingresos laborales, cifra que resulta similar a la disminución del 31,7 por ciento reportada por los hombres vinculados a esta actividad. Luego se ubican las trabajadoras vinculadas al Suministro de electricidad, gas y agua, con una disminución del 31,3 por ciento, que resulta superior al -22,6 por ciento reportado por los hombres de esta actividad. Siguen las trabajadoras del Transporte, almacenamiento y comunicaciones, quienes experimentaron una contracción real del 27,8 por ciento en sus ingresos laborales reales, muy similar a la disminución del 27,0 por ciento entre los hombres de esta misma actividad. En contraste, las actividades de Información y comunicaciones, con un incremento del 2,5 por ciento, Agricultura, ganadería, caza silvicultura y pesca, con un aumento del 2,7 por ciento, y Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, con el 0,0 por ciento, fueron las actividades en que los ingresos laborales femeninos no presentan disminución real para el trimestre julio-septiembre de 2020 con respecto al año anterior (véase gráfico 16).

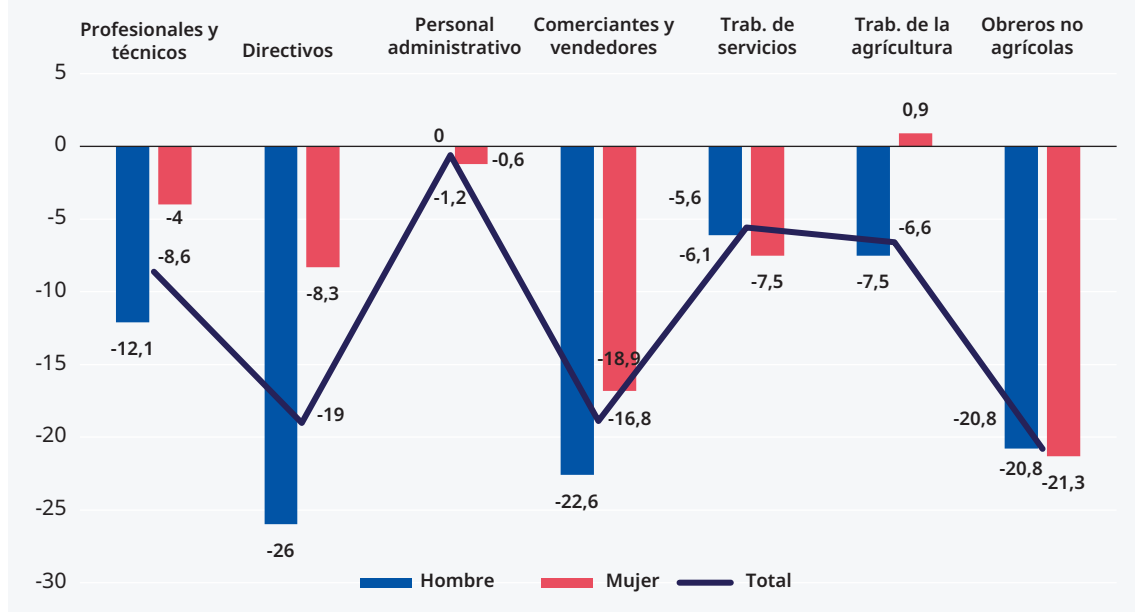
► **Gráfico 16.**  
**Reducción (%) en los ingresos laborales mensuales reales de hombres y mujeres por ramas de actividad económica, Colombia**  
 (julio-septiembre de 2019 y de 2020)



Nota: valores constantes de junio de 2020. Valores absolutos y errores estándar disponibles en el Apéndice 4.  
 Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Por categorías de ocupaciones, los Directivos son la categoría de ocupaciones con la mayor disminución del salario real, jalonada principalmente por los hombres, con una disminución real del 26,0 por ciento, la cual resulta ser más del triple de la registrada por sus colegas mujeres, con un -8,3 por ciento (gráfico 17). Luego se ubican los obreros no agrícolas, con disminuciones en sus ingresos laborales reales mensuales muy similares entre hombres (-20,8 por ciento) y mujeres (-21,3 por ciento). Le siguen los Comerciantes y vendedores, entre quienes nuevamente los hombres reportan una disminución del -22,6 por ciento de sus ingresos laborales, también más severa que aquella registrada entre las mujeres de esta categoría, con un -16,8 por ciento (véase gráfico 17).

► **Gráfico 17.**  
**Reducción (%) en los ingresos laborales mensuales reales de hombres y mujeres por categorías de ocupaciones, Colombia**  
 (julio-septiembre de 2019 y de 2020)

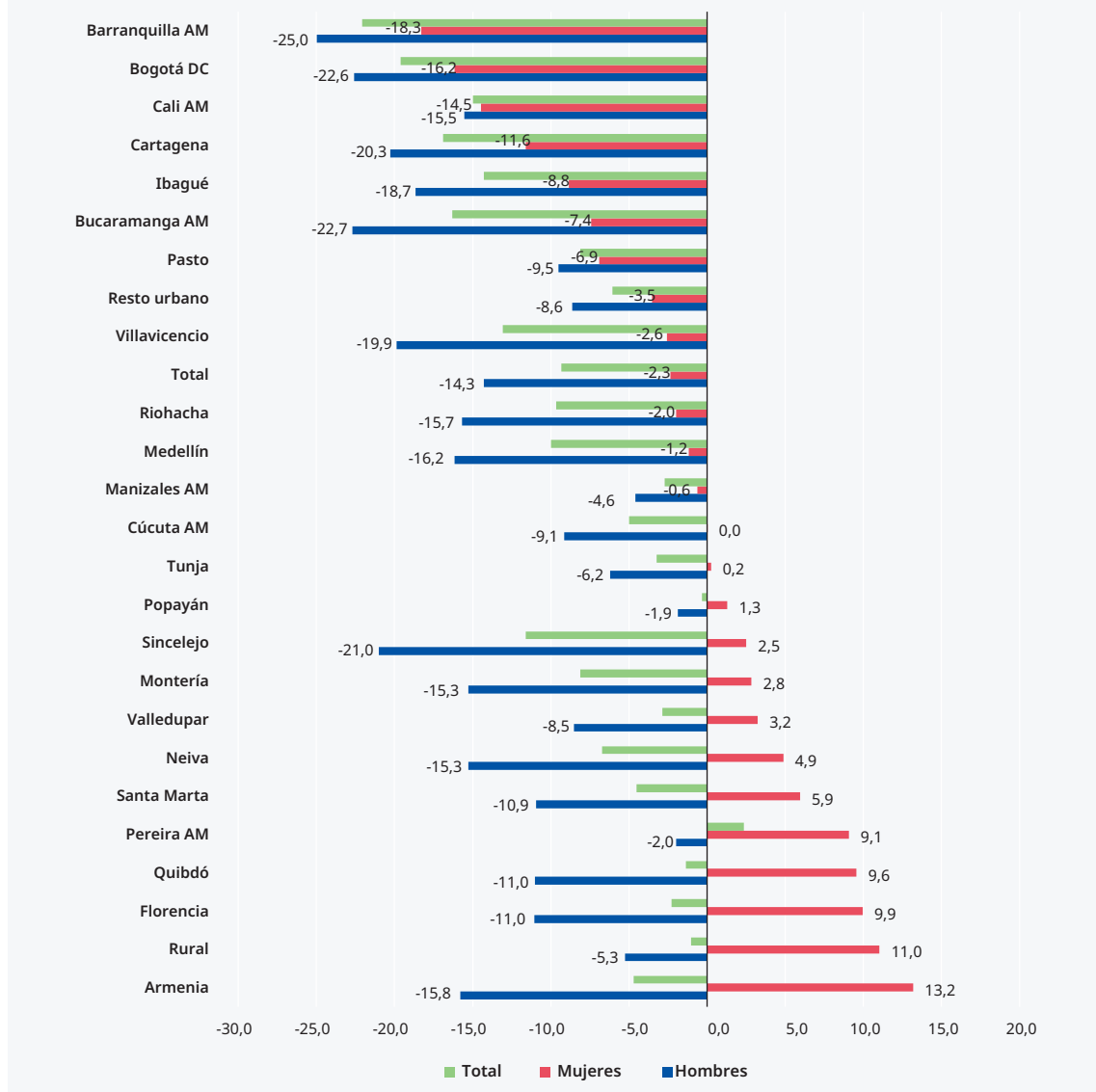


Nota: valores constantes de junio de 2020. Valores absolutos y errores estándar disponibles en el Apéndice 4.  
 Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Para profundizar en la dinámica regional de la crisis en los mercados de trabajo, a continuación se presenta las variaciones de los ingresos laborales reales para las 23 principales ciudades del país, el resto urbano y el sector rural disperso, entre julio-septiembre de 2019 y el mismo trimestre de 2020. Se constata una vez más el carácter generalizado de la crisis, en tanto todas las ciudades registran disminuciones en los ingresos laborales totales. Sin embargo, al desagregar estos resultados por sexo, se encuentra que los ingresos laborales mensuales reales de los hombres disminuyeron en todos los dominios, mientras que, en el caso de las mujeres, disminuyeron tan solo en 13 de los 25 dominios geográficos de la GEIH. Las ciudades donde se registra un aumento de los ingresos laborales mensuales promedio de las mujeres son Armenia, rural disperso, Florencia, Quibdó, Pereira, Santa Marta, Neiva, Valledupar, Montería, Sincelejo, Popayán y Tunja (véase gráfico 18). Tal comportamiento resulta paradójico si se considera la magnitud de la crisis, que afectó tanto a la ocupación y las horas trabajadas, como a los ingresos laborales de prácticamente todos los trabajadores de ambos sexos. Una posible explicación de este fenómeno se podría encontrar por el lado de la desvinculación selectiva de mujeres: permanecen aquellas con una mejor remuneración que el promedio y salen aquellas que reciben en promedio un menor ingreso salarial. El resultado podría ser que el promedio salarial de las mujeres que aún mantienen sus ingresos laborales sea mayor que aquel que prevalecía antes de la pandemia, al menos en algunas ciudades de Colombia, tal y como parecen sugerir las cifras aquí revisadas.

Con el fin de constatar hasta qué punto la contracción de la fuerza de trabajo por ciudades podría estar relacionada con un proceso de selección en contra de las trabajadoras de menores ingresos, lo que explicaría el aumento del promedio de los ingresos laborales femeninos, a continuación se presentan los resultados de un análisis de regresión por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), donde la variable dependiente es el cambio porcentual de la ocupación por ciudades y la variable explicativa es el cambio porcentual en los ingresos laborales mensuales (véase gráficos 19a y 19b). Para el caso de las mujeres, los resultados de MCO sugieren que una disminución de un punto porcentual de la ocupación femenina está asociada a un aumento de 0,47 pp en los ingresos laborales mensuales promedio de las mujeres; sin embargo, tal resultado debe interpretarse con mucha precaución, pues solo es estadísticamente diferente de cero con una significancia del 10 por ciento.

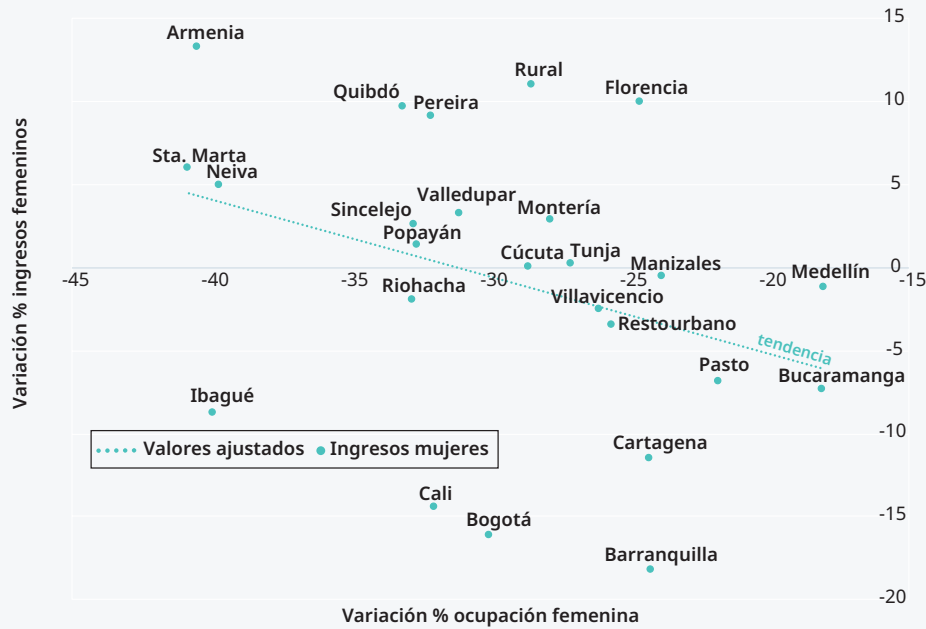
► **Gráfico 18.**  
**Variación (%) en los ingresos laborales mensuales reales de hombres y mujeres por ciudades, Colombia**  
 (julio-septiembre de 2019 vs julio-septiembre de 2020)



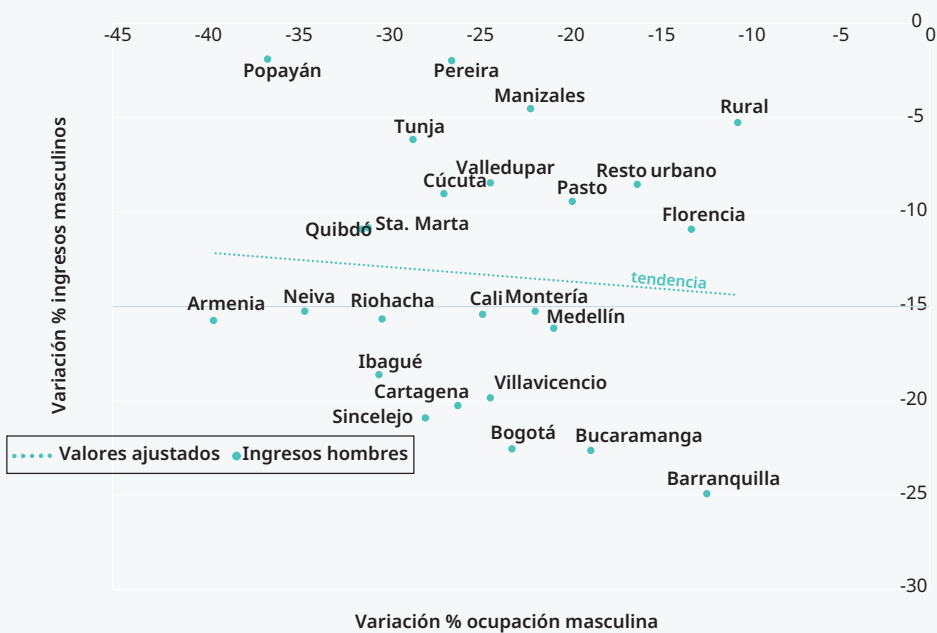
Nota: valores constantes de junio de 2020. Valores absolutos y errores estándar disponibles en el Apéndice 4.  
 Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Para los hombres, la misma relación es estadísticamente insignificante. La evidencia no es concluyente, y apenas sugiere la posibilidad de que, como resultado de un proceso de reestructuración del empleo en medio de la crisis, en algunas ciudades de Colombia las mujeres que lograron mantener su ocupación fueron aquellas que, en el promedio de remuneraciones, percibían los ingresos laborales más altos. En sentido estricto, comprobar esta explicación requeriría poder identificar el nivel de ingresos laborales de quienes se declararon como desempleadas o inactivas al momento de la GEIH entre julio y septiembre de 2020. Tal información, sin embargo, no está disponible entre la batería de preguntas de la encuesta.

► **Gráfico 19a.**  
**Variación % de ingresos laborales reales mensuales de las mujeres y ocupación femenina, trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020**



► **Gráfico 19b.**  
**Variación % de ingresos laborales reales mensuales de los hombres y ocupación masculina, trimestre julio-septiembre de 2019 y de 2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH del DANE.

Para comprender un poco mejor la naturaleza en la reducción de los ingresos laborales reales de las mujeres y los hombres de Colombia debido a la crisis desatada por la COVID-19, a continuación se presenta un análisis econométrico a partir de funciones de ingresos desagregadas por sexo. En este ejercicio se compararon los ingresos laborales reales del trimestre julio-septiembre de los años 2019 y 2020. El ejercicio econométrico para la estimación de funciones de ingresos por sexo contempla



un conjunto relativamente austero de variables que caracterizan al trabajador y que se limitan a la edad (*edad*) con su término cuadrático ( $edad^2$ ), dos variables tipo *spline* que muestran los retornos a la educación antes (*edu1*) y después de los 11 años de escolaridad (*edu2*), dos *dummies* que indican si la persona es jefe (*jefe*) del hogar o su cónyuge (*conyuge*) y una variable continua que indica el número de horas que, en promedio, el individuo trabaja en la semana (*horas\_normales*). Se incluyen también 11 variables dicótomas para caracterizar la ocupación en términos del carácter asalariado/no asalariado del empleo, el nivel de calificación (calificado, semi y no calificado) y si el trabajador pertenece al sector de servicios o al sector primario-secundario; la categoría base de este conjunto de *dummies* son los asalariados calificados del sector terciario. También se incorporan dos *dummies* de ubicación geográfica: una para las ciudades con una población superior al millón de habitantes en 2020 (*grandes\_ciudades*)<sup>13</sup> y otra (*Rural*) para el rural disperso, con las ciudades intermedias y centros poblados como categoría base<sup>14</sup>.

La especificación econométrica también controla por el sesgo de selección a través del procedimiento convencional propuesto por Heckman (1976). La ecuación de selección incorpora las mismas variables de identificación personal de la función de ingresos más dos *dummies* adicionales que identifican a los hijos (*hijo*) y nietos (*nieto*) del jefe del hogar y las mismas variables geográficas de la ecuación de ingresos. La ecuación de participación despliega como estrategia de identificación un conjunto de variables que caracterizan la estructura del hogar y que, se asume, afectan la probabilidad de participación laboral, mas no los ingresos laborales como tal: número de integrantes (*Nper*), número de niños menores de 2 años (*hh\_infantes*), número de niños entre 2 y 6 años de edad (*hh\_niños*), tasa de dependencia que resulta de dividir los dependientes del hogar con respecto a las personas en edad productiva (*tasadependencia*) y el logaritmo del ingreso del resto del hogar (*ln\_Y\_resto\_hogar*).

Los resultados de las ecuaciones de ingresos laborales permiten comprender con más detalle las razones que explican su descenso durante el trimestre julio-septiembre de 2020 con respecto al mismo período de 2019 (véase tabla 5). En efecto, la mayor parte de los retornos sobre características personales observables registran reducciones durante este período. En relación a la edad y su término cuadrático, se infiere que mientras las mujeres redujeron la edad para alcanzar el máximo de sus ingresos laborales de 35 años en 2019 a 21 años en 2020, con los hombres ocurrió lo contrario, al pasar de 21 a 78 años en el mismo período, en promedio y *ceteris paribus*<sup>15</sup>. Los retornos a los años adicionales de escolaridad previos a la conclusión del bachillerato (11 años de estudio) descendieron de forma estadísticamente significativa para ambos sexos. Respecto a los retornos a los años adicionales de educación después de concluido el grado 11 y que, presumiblemente, se originan en años de formación en educación superior, se registra una disminución para las mujeres, al pasar de 13,2 pp en 2019 a 12,3 pp en 2020, en promedio y manteniendo todo lo demás constante, mientras que los hombres permanecen estables en alrededor de 13,2 pp para ambos periodos. En cuanto a los jefes de hogar, las mujeres en esta condición experimentan una disminución de su ventaja salarial respecto a otros miembros del hogar distintos al cónyuge, al pasar del 6,6 por ciento en 2019 a ser estadísticamente indistinta de cero, en promedio y manteniendo todo lo demás constante. En cuanto a los hombres jefes de hogar, su ventaja salarial también disminuyó de 18,8 pp en 2019 a 13,3 pp en 2020. Algo similar ocurre con los cónyuges de ambos sexos, cuya ventaja salarial respecto a otros miembros del hogar disminuyó tanto para hombres como para mujeres. Los retornos frente

13 Estas ciudades son Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga y Cartagena.

14 De este modo, la persona representativa de la categoría base en las ecuaciones de ingresos es un miembro del hogar distinto al jefe o su cónyuge, residente en ciudades intermedias o centros poblados, que trabaja como asalariado calificado del sector terciario.

15 Los coeficientes para las variables de *edad* y  $edad^2$  deben interpretarse de manera conjunta y permiten identificar la edad en la cual se maximizan los ingresos laborales, que se halla al derivar la función con respecto a esta variable e igualar a cero:  $\frac{\partial \ln W_i}{\partial edad_i} = \beta_0 + \beta_1 edad_i + \beta_2 edad_i^2 = \beta_1 + 2 * \beta_2 edad_i = 0$ . Al despejar, se tiene que  $edad_{i_{max}} = \frac{-\beta_1}{2\beta_2}$ . En el caso del máximo de los ingresos laborales encontrado para la submuestra masculina en 2020, el mismo sugiere que estos aumentan de forma casi lineal con la edad, razón por la cual los mismos crecen incluso después del rango de edades de retiro de la actividad laboral.

a aumentos en el promedio de horas laboradas en la semana se mantienen relativamente estables, al tiempo que estos permanecen más altos para las mujeres en ambos períodos analizados en este informe.

Para capturar los efectos diferenciados de las remuneraciones entre distintos grupos de trabajadores, las ecuaciones de ingresos parten de una división del empleo en términos de dimensiones traslapadas:

- tres niveles de calificación: calificados (profesionales, directivos y oficinistas), semicalificados (personal de ventas, servicios y agrícolas) y no calificados (obreros y peones no agrícolas);
- dos sectores de actividad: sector terciario (todas las actividades de servicios) y sector primario-secundario (agricultura, minería, industria, construcción, electricidad, gas y agua);
- dos categorías ocupacionales: asalariados (trabajadores del sector privado, Gobierno, patronos y empleadores) y no asalariados (cuenta propia, servicio doméstico y otros trabajadores).

Lo anterior da un total de 12 grupos de trabajadores, de los cuales se designó como categoría base dentro de la ecuación de ingresos a los asalariados calificados del sector terciario. Los resultados para este grupo de variables indican que los retornos de todos los 12 grupos, y para mujeres y hombres, registraron un descenso en términos reales en julio-septiembre de 2020 con respecto a un año atrás. Las mujeres que experimentaron las mayores reducciones en los retornos de su actividad fueron las No asalariadas calificadas del sector primario y secundario y las Asalariadas no calificadas del sector terciario. En el caso de los hombres, los No asalariados no calificados del sector primario y secundario, así como los No asalariados calificados del sector terciario, fueron los grupos que experimentaron la mayor reducción en sus retornos. También se aprecia que los hombres reportan ventaja salarial en la mayor parte de los grupos analizados en esta sección.

Finalmente, las ecuaciones de ingresos laborales también dan cuenta de la diferenciación existente entre distintas ubicaciones geográficas. Se aprecia que, en promedio y controlando por la influencia lineal de otros regresores, las mujeres residentes en las cuatro principales ciudades del país disfrutaban en julio-septiembre de 2019 de una ventaja del 6,0 por ciento frente a las mujeres residentes en la categoría base, representada por las ciudades intermedias y el resto urbano. Para los hombres residentes en las cuatro principales ciudades, dicho diferencial se situaba en un 10,1 por ciento. Las estimaciones para julio-septiembre de 2020 indican que dicho diferencial, en promedio y *ceteris paribus*, no es estadísticamente diferente de cero para las mujeres, mientras que se redujo apenas el 4,5 por ciento entre los hombres. Las mismas estimaciones apuntan a que las desventajas en los ingresos laborales mensuales reales de las mujeres rurales frente a las residentes de las ciudades intermedias y centros poblados se redujo del -10,4 por ciento en 2019 al -6,5 por ciento en 2020, mientras que los hombres rurales no registran diferencias significativas frente a sus homólogos en centros urbanos de mediano y pequeño tamaño. Estos resultados son una semblanza de la reducción generalizada de los ingresos laborales por ciudades que se comentó a nivel descriptivo en esta misma sección, y que pone en evidencia el carácter sistémico de la crisis ocasionada por la pandemia.

Cabe mencionar que el término de selección de las ecuaciones resulta negativo y estadísticamente significativo para hombres y mujeres en ambos períodos. Tales resultados son de alguna manera contraintuitivos, en tanto se espera una relación positiva entre ingresos laborales y variables no observables que, presuntamente, hacen referencia a factores como motivación y habilidad.

Las mismas ecuaciones de ingresos también permiten analizar la evolución de la brecha de ingresos laborales por género, que entre julio-septiembre de 2019 y el mismo trimestre de 2020 pasó del 31,6 por ciento al 21,5 por ciento. A partir de la descomposición de las diferencias salariales mediante la técnica propuesta por Blinder (1973) y Oaxaca (1973), es posible identificar la porción de la brecha de ingresos por género originada en características observables y la fracción que se origina en diferencias en retornos sobre esas mismas características y que se atribuye a discriminación. Vale decir que las diferencias explicadas a partir de características observables también se denominan diferencias originadas con anterioridad a la entrada al mercado de trabajo, en tanto que obedecen a

asimetrías en la distribución de roles específicos de género que afectan negativamente el acceso de la mujer a oportunidades de adquisición de experiencia laboral, construcción de carreras en distintos oficios y acceso a activos productivos para el emprendimiento, entre otros factores. Por su parte, a la porción no explicada de la brecha salarial originada en diferencias en retornos sobre características observables se la conoce como discriminación posterior a la entrada al mercado de trabajo (véase Cain, 1986; Reilly, 1991).

Formalmente, las ecuaciones del logaritmo natural de los ingresos laborales por género se pueden expresar matricialmente de la siguiente manera:

$$W_j^m = X_j^m \beta_j^m + \varepsilon_j^m \quad (1)$$

$$W_j^f = X_j^f \beta_j^f + \varepsilon_j^f \quad (2)$$

en donde  $X$  es un vector de características,  $\beta$  es un conjunto de coeficientes a estimar a lo largo de  $j$  ocupaciones para las submuestras femenina ( $=f$ ) y masculina ( $=m$ ) y  $\varepsilon$  denota un error aleatorio. La brecha de ingresos por género puede ser expresada como:

$$\Delta \bar{W} = \bar{W}^m - \bar{W}^f = \bar{X}_j^m \hat{\beta}_j^m - \bar{X}_j^f \hat{\beta}_j^f \quad (3)$$

que, al reorganizar términos y asumir que la estructura de remuneraciones de la submuestra masculina es la que prevalece en ausencia de discriminación, es equivalente a:

$$\Delta \bar{W} = \bar{X}_j^f (\hat{\beta}_j^m - \hat{\beta}_j^f) + \hat{\beta}_j^m (\bar{X}_j^m - \bar{X}_j^f) \quad (4)$$

en donde el primer término del lado derecho de la ecuación (4) representa las diferencias en los retornos sobre características observables, mientras que el segundo término muestra las diferencias en las dotaciones de tales características. En otras palabras, el primer término del lado derecho provee la fracción de la brecha originada en discriminación, mientras que el segundo separa aquella fracción explicada por diferencias en la dotación de características de mujeres y hombres.

► **Tabla 5. Ecuaciones de ingresos con corrección por sesgo de selección mediante el procedimiento de Heckman (1979) para hombres y mujeres en Colombia, mayo y junio de 2019 y 2020**

Variables		(1) mujeres 2019	(2) hombres 2019	(3) mujeres 2020	(4) hombres 2020	
Características personales -categoría base: otros miembros del hogar distintos al jefe y su cónyuge	edad	-0.0070 (0.0139)	0.0187*** (0.0066)	-0.0042 (0.0164)	0.0156** (0.0072)	
	edad2	0.0001 (0.0002)	-0.0002** (0.0001)	0.0001 (0.0002)	-0.0001 (0.0001)	
	edu1	0.0295*** (0.0042)	0.0367*** (0.0021)	0.0237*** (0.0053)	0.0272*** (0.0022)	
	edu2	0.1241*** (0.0068)	0.1227*** (0.0033)	0.1158*** (0.0092)	0.1245*** (0.0036)	
	jefe	0.0638** (0.0302)	0.1721*** (0.0189)	0.0097 (0.0342)	0.1245*** (0.0224)	
	conyuge	0.0953*** (0.0212)	0.1121*** (0.0238)	0.0586** (0.0252)	0.1109*** (0.0252)	
	horas_normales	0.0223*** (0.0004)	0.0137*** (0.0004)	0.0231*** (0.0005)	0.0157*** (0.0005)	
	No asalariados calificados sector terciario	-0.2350*** (0.0292)	-0.2063*** (0.0258)	-0.3131*** (0.0332)	-0.4077*** (0.0280)	
	Asalariados calificados del sector primario y secundario	-0.0443 (0.0421)	0.1013*** (0.0322)	-0.0535 (0.0452)	-0.0354 (0.0342)	
	No asalariados calificados sector primario y secundario	-0.1980 (0.1306)	-0.3759*** (0.0680)	-0.4960*** (0.1204)	-0.4843*** (0.0682)	
Actividades económicas -categoría base: asalariados sector terciario calificados	Asalariados semi-calificados sector terciario	-0.2423*** (0.0227)	-0.1789*** (0.0223)	-0.2691*** (0.0267)	-0.2082*** (0.0257)	
	No asalariados semi-calificados, sector terciario	-0.7874*** (0.0225)	-0.5404*** (0.0236)	-0.9633*** (0.0258)	-0.8151*** (0.0261)	
	Asalariados semi-calificados sector primario y secundario	-0.1604*** (0.0453)	-0.1317*** (0.0359)	-0.2803*** (0.0594)	-0.1738*** (0.0414)	
	No asalariados semi-calificados sector primario y secundario	-1.0327*** (0.0547)	-0.6831*** (0.0273)	-0.9776*** (0.0614)	-0.7373*** (0.0296)	
	Asalariados no calificados, sector terciario	-0.2903*** (0.0638)	-0.2017*** (0.0271)	-0.4727*** (0.0787)	-0.2617*** (0.0300)	
	No asalariados no calificados, sector terciario	-1.1239*** (0.0445)	-0.5074*** (0.0230)	-1.4294*** (0.0469)	-0.7618*** (0.0258)	
	Asalariados no calificados, sector primario y secundario	-0.1972*** (0.0457)	-0.0841*** (0.0239)	-0.2559*** (0.0525)	-0.1974*** (0.0270)	
	No asalariados no calificados, sector primario y secundario	-0.9632*** (0.0393)	-0.4683*** (0.0256)	-1.2548*** (0.0426)	-0.7483*** (0.0280)	
	Localización geográfica -categoría base: ciudades intermedias y resto urbano	grandes_ciudades	0.0602*** (0.0212)	0.1099*** (0.0123)	-0.0148 (0.0237)	0.0457*** (0.0135)
		Rural	-0.1041*** (0.0236)	-0.0198 (0.0180)	-0.0654** (0.0272)	-0.0174 (0.0194)
lambda		-0.3739*** (0.1172)	-0.1957*** (0.0549)	-0.3380** (0.1402)	-0.1792*** (0.0589)	
Constant	12.5567*** (0.4030)	12.2619*** (0.1680)	12.6828*** (0.5039)	12.4306*** (0.1838)		
Observations	30,639	27,272	30,645	27,068		

Nota 1: errores estándar entre paréntesis. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

Nota 2: la ecuación de selección, junto con los parámetros rho, sigma y lambda, se reportan en el Apéndice 5. La significancia estadística de lambda se infiere a partir de los parámetros "atrho" y "Insigma" calculados con el comando "heckman" de Stata 15.0.

Nota 3: se ha mantenido la manera en que se usan las variables y todos los demás datos del procedimiento Heckmann.

Fuente: elaboración propia a partir de micro datos de encuestas de hogares del DANE para el trimestre julio-septiembre de 2019 y 2020

Los resultados de la descomposición de las diferencias salariales por género indican que la porción no explicada de la brecha en 2019 ascendía a 21,9 pp, que equivalen al 69,3 por ciento del total, mientras que los 9,7 pp que representan el 30,7 por ciento restante se originan a partir de diferencias en características observables, tales como un mayor número de horas trabajadas en la semana o más edad, asociada a más experiencia laboral. Para 2020, la magnitud y composición de la brecha de ingresos por género tiene un cambio importante, en tanto la misma se reduce tanto en la fracción explicada como en aquella atribuible a discriminación (véase tabla 6).

► **Tabla 6. Descomposición Blinder-Oaxaca de las diferencias de ingresos laborales por género en Colombia, julio-septiembre de 2019 y de 2020**

Variables	2019	2020
Logaritmo natural ingreso mensual hombres	13.62***	13.52***
	(0.00689)	(0.00766)
Logaritmo natural ingreso mensual mujeres	13.30***	13.30***
	(0.00993)	(0.0120)
Brecha de ingresos por género	0.316***	0.215***
	(0.0121)	(0.0142)
Brecha explicada	0.0971**	0.0268
	(0.0385)	(0.0566)
Brecha no explicada -discriminación	0.219***	0.188***
	(0.0382)	(0.0563)

**Nota 1:** Errores estándar entre paréntesis. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Elaboración propia con base en microdatos de la GEIH para julio-septiembre de 2019 y 2020.

**Nota 2:** se ha mantenido la manera en que se usan los datos en la descomposición Blinder-Oaxaca.

**Fuente:** elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares del DANE.

Así, la brecha de ingresos laborales por género para 2020, si bien disminuye con respecto a 2019, aún se origina en un 87,4 por ciento en un trato discriminatorio hacia la mujer. Para ilustrar este punto, vale observar que las mujeres en Colombia registran, en promedio, 8,5 años de escolaridad frente a una media de 8,1 años en el caso de los hombres; incluso así, las mujeres continúan percibiendo salarios más bajos que hombres con características similares. La asignación asimétrica de roles de género se manifiesta en que las mujeres deban asumir una mayor carga del trabajo reproductivo al interior del hogar, lo cual limita sus posibilidades para participar en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. En efecto, los microdatos de la GEIH para julio-septiembre de 2020 indican que mientras los hombres laboran un promedio normal de 47 horas a la semana, las mujeres apenas lo pueden hacer por 40 horas; esto limita tanto sus posibilidades de ascenso profesional como la generación de ingresos laborales.

## ► 7. Efectos de la crisis en la pobreza monetaria

Los sucesos del mercado de trabajo tienen implicaciones directas en el bienestar de la sociedad como un todo, puesto que la inmensa mayoría de las personas obtiene su sustento de los ingresos provenientes de su trabajo, bien sea como asalariados, como trabajadores independientes o como emprendedores. Como se ha mostrado a lo largo de esta investigación, la crisis derivada de la COVID-19 ha significado que muchas personas pierdan su empleo, al tiempo que una fracción importante de aquellos que lo conservaron han visto reducidos sus ingresos como consecuencia de un menor nivel de actividad económica. Para identificar los efectos de la crisis sobre la pobreza y la desigualdad, esta sección presenta los resultados de ejercicio econométrico que consiste en identificar cuál hubiera sido el nivel de pobreza monetaria registrada en Colombia en 2019 si el panorama del mercado en ese año correspondiera con el de la crisis asociada a la COVID-19 que se vive actualmente. Con este ejercicio se busca anticipar el impacto probable de esta crisis en Colombia de mantenerse las tendencias del mercado de trabajo del trimestre julio-septiembre de 2020.

Siguiendo la metodología propuesta por Isaza-Castro (2020), y en línea con la especificación de las funciones de ingresos presentadas en la sección VI de este documento, la estructura del mercado de trabajo se puede modelar alrededor de los siguientes 12 grupos de ocupados:

1. Asalariados calificados del sector terciario
2. No asalariados calificados del sector terciario
3. Asalariados calificados del sector primario y secundario
4. No asalariados calificados del sector primario y secundario
5. Asalariados semicalificados del sector terciario
6. No asalariados semicalificados del sector terciario
7. Asalariados semicalificados del sector primario y secundario
8. No asalariados semicalificados del sector primario y secundario
9. Asalariados no calificados del sector terciario
10. No asalariados no calificados del sector terciario
11. Asalariados no calificados del sector primario y secundario
12. No asalariados no calificados del sector primario y secundario

Adicionalmente, se toman en cuenta otros dos grupos que completan la población en edad de trabajar:

13. Desocupados
14. Inactivos

A partir de estos grupos, se estimó un modelo logit multinomial del proceso de asignación de mujeres y hombres en edad de trabajar entre los 14 grupos definidos:

$$Prob(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_{jk}Z_{jk}}}{1 + \sum_{j=1}^{J-1} e^{\beta_{jk}Z_{jk}}} \text{ for } j = 1, 2, \dots, (J - 1) \quad (5)$$

donde existen  $J-1$  estados posibles a ser modelados que, para este caso, serían  $14-1=13$ . De esta manera, el modelo logit multinomial expresa la probabilidad de que un individuo con características observables  $Z_i$  esté ubicado en el estado  $j$ -ésimo del mercado de trabajo. Como de costumbre, la estimación del modelo logit multinomial requiere la normalización de uno de los estados como estrategia de identificación; esto se realiza igualando a cero los parámetros  $\beta_j$  de uno de los  $j$  estados a modelar, de manera que  $e^{\beta_{jk}Z_{jk}} = e^{0_{jk}Z_{jk}} = 1$ .

Bajo el supuesto de que el proceso de asignación de los individuos entre los distintos grupos que conforman el mercado de trabajo está sujeto a diferencias estructurales por género, la estrategia econométrica contempló estimar aparte para hombres y mujeres el modelo de la ecuación (5). A fin

de capturar las condiciones específicas bajo las cuales se genera la asignación de los individuos que son parte de la población en edad de trabajar entre los 14 grupos del mercado de trabajo durante la pandemia, se estimó la ecuación (5) para hombres y mujeres por separado con los microdatos de la GEIH para mayo y junio de 2020. Posteriormente, se tomaron los parámetros de los modelos logit multinomial para julio-septiembre de 2020 y se aplicaron a los microdatos del período julio-septiembre del año 2019 con el fin de obtener una distribución contrafactual del empleo, bajo el supuesto de que las condiciones del mercado de trabajo en 2019 fueran aquellas que corresponden a la pandemia y no las que había en ese momento. Formalmente, la distribución contrafactual del empleo se expresaría como:

$$Prob(Y_i^* = j) = \frac{\hat{\beta}_{jk}^{2020} \bar{Z}_{jk}^{2019}}{1 + \sum_{j=1}^{J-1} \hat{\beta}_{jk}^{2020} \bar{Z}_{jk}^{2019}} \forall j = 1, 2, \dots, (J - 1) \quad (6)$$

en donde  $\hat{\beta}_{jk}^{2020}$  son los coeficientes estimados con los microdatos de julio-septiembre de 2020 y  $\bar{Z}_{jk}^{2019}$  representa las medias de las características observables en julio-septiembre de 2019. De acuerdo con los resultados de este ejercicio, la proporción poblacional de mujeres en inactividad laboral en julio-septiembre de 2019 aumentaría en 15,7 pp al pasar del 42,8 por ciento al 58,5 por ciento, frente a un incremento del 13,2 pp en el caso de los hombres. Los mismos resultados indican que la proporción de hombres ubicados en el grupo de los desocupados aumentaría 1,8 pp, frente a un incremento de 4,0 pp en el caso de las mujeres. Estos resultados contrafactuales confirman que la crisis ha tenido el efecto de expulsar una gran cantidad de población del grupo de los ocupados a la inactividad laboral, particularmente en el caso de las mujeres, al mismo tiempo que el aumento del desempleo también las ha afectado principalmente a ellas. Así, la tasa de ocupación femenina en julio-septiembre de 2019 caería del 42,8 por ciento al 32,6 por ciento si las condiciones en el mercado de trabajo fueran aquellas que prevalecieron en el período julio-septiembre de 2020, y entre los hombres la misma tasa de ocupación se contraería del 70,0 por ciento al 51,9 por ciento.

Los grupos de la ocupación femenina que en julio-septiembre 2019 disminuirían en mayor proporción serían las trabajadoras semicalificadas del sector terciario no asalariadas, con 8,2 pp dentro del total, así como las trabajadoras semicalificadas del sector terciario asalariadas con 4,3 pp. Las trabajadoras semicalificadas del sector primario-secundario no asalariadas también reducirían en 3,2 pp su participación dentro del total. En el caso de los hombres, los grupos de los ocupados con mayor reducción serían los trabajadores semicalificados del sector primario-secundario no asalariados (-6,2 pp), los trabajadores semicalificados del sector terciario asalariados (-2,3 p.p.) y los trabajadores calificados del sector terciario asalariados (-2,3 pp). Vale notar que, con excepción de las trabajadoras calificadas del sector primario-secundario, en el caso de las mujeres, y los trabajadores semicalificados y no calificados del sector terciario no asalariados, en el caso de los hombres, el resto de los grupos de ocupados registrarían reducciones en la ocupación para ambos sexos si en el período julio-septiembre de 2019 se hubiera tenido las condiciones de la pandemia (véase tabla 7).

El siguiente paso del análisis consistió en definir en cuál de los 14 segmentos del mercado de trabajo se ubica cada una de las personas en edad de trabajar para la muestra de julio-septiembre de 2019. Para ello se calcularon las probabilidades de cada individuo de ubicarse en cada uno de los  $J$  grupos y se determina su asignación con base en su probabilidad más alta. Posteriormente, se ordenó sucesivamente a todos los individuos en función de su probabilidad predicha para  $J=1$ , y se seleccionó a aquellos desde la probabilidad más alta hasta el individuo que completó la cuota que conforma la proporción predicha para el grupo  $J=1$ . Luego se repitió el mismo proceso con el grupo  $J=2$ , y así sucesivamente con todos los grupos, para ir completando la cuota respectiva de cada uno, de manera que cuando se llegue al grupo  $J=14$  los individuos que quedan se ubican automáticamente en ese grupo, cumpliendo así con la distribución contrafactual obtenida a partir de la expresión (6).

Una vez se hubo identificado la ubicación de cada individuo de la muestra de julio-septiembre de 2019 dentro de los 14 grupos del mercado de trabajo, de acuerdo con los parámetros del período julio-septiembre de 2020, se le asignó a cada uno un ingreso laboral en función tanto del grupo asignado como de sus características observables. Las funciones de ingresos son las mismas presentadas en



la tabla 5, de manera que los betas obtenidos a partir del año 2020 se aplican a los individuos de la muestra de julio-septiembre de 2019, tomando en cuenta la distribución contrafactual de individuos obtenida a partir de la ecuación (6). En el Apéndice 7 se muestran los ingresos promedio observados y contrafactuales para los grupos del mercado de trabajo. Allí se aprecia que los ingresos laborales promedio estimados para la submuestra femenina en julio-septiembre de 2019 serían un 10,8 por ciento inferiores a los observados en ese mismo período, mientras que los ingresos de la submuestra masculina serían un 28,1 por ciento inferiores a los observados.

► **Tabla 7. Distribución de la población en edad de trabajar masculina y femenina, observada y estimada, entre los 14 grupos *ad hoc* del mercado de trabajo en Colombia, julio-septiembre de 2019**

Nivel de calificación	Sector	Asalariados/ resto	Pm	Pm*	Pf	Pf*	
Calificados	Sector terciario	Asalariados	0,0709 (0,0001)	0,0484 (0)	0,0612 (0,0001)	0,061 (0)	
		No asalariados	0,0298 (0,0001)	0,028 (0)	0,0211 (0,0001)	0,0193 (0)	
		Primario-secundario	Asalariados	0,0189 (0,0001)	0,0184 (0)	0,0098 (0)	0,0098 (0)
			No asalariados	0,0037 (0)	0,003 (0)	0,0009 (0)	0,0012 (0)
	Semicalificados	Sector terciario	Asalariados	0,0801 (0,0001)	0,0567 (0)	0,0957 (0,0001)	0,0523 (0)
			No asalariados	0,0664 (0,0001)	0,068 (0)	0,2058 (0,0002)	0,1239 (0)
		Primario-secundario	Asalariados	0,0274 (0,0001)	0,0119 (0)	0,0163 (0)	0,0059 (0)
			No asalariados	0,1224 (0,0001)	0,0601 (0)	0,0435 (0,0001)	0,0114 (0)
No calificados	Sector terciario	Asalariados	0,0449 (0,0001)	0,0341 (0)	0,006 (0)	0,0037 (0)	
		No asalariados	0,0726 (0,0001)	0,0747 (0)	0,0172 (0,0001)	0,0133 (0)	
	Primario-secundario	Asalariados	0,0829 (0,0001)	0,0606 (0)	0,0173 (0,0001)	0,0086 (0)	
		No asalariados	0,0499 (0,0001)	0,0555 (0)	0,0285 (0,0001)	0,0161 (0)	
	Desocupados		0,059 (0,0001)	0,0773 (0)	0,0488 (0,0001)	0,0885 (0)	
	Inactivos		0,271 (0,0002)	0,4032 (0,0001)	0,4278 (0,0002)	0,5849 (0,0001)	
<b>Total</b>			<b>1,0000</b>	<b>1,0000</b>	<b>1,0000</b>	<b>1,0000</b>	

**Nota 1:** las columnas Pm y Pf corresponden a las distribuciones poblacionales observadas de hombres y mujeres a partir de los microdatos de 2018, mientras que Pm\* y Pf\* presentan las distribuciones poblacionales estimadas a partir de la ecuación (6). En el Apéndice 6 se reportan los efectos marginales o de impacto de modelo logit multinomial estimado con datos de julio-septiembre de 2020 para la obtención de los betas aplicados en el cálculo de Pm\* y Pf\* con microdatos de julio-septiembre de 2019.

**Nota 2:** se ha mantenido la manera en que se usan las variables y los datos en el modelo logit multinomial.

**Fuente:** elaboración propia con base en microdatos de la GEIH para julio-septiembre de 2019 y 2020.



A partir de las estimaciones de la estructura contrafactual del mercado de trabajo por sexo, en términos de los 14 grupos definidos arriba, y la redefinición de los ingresos laborales contrafactuales correspondientes, se recalcularon los ingresos de los hogares, así como la incidencia de la pobreza monetaria en Colombia para el trimestre julio-septiembre de 2019. Con ello es posible estimar la pobreza monetaria en Colombia si en ese trimestre de 2019 hubieran prevalecido las mismas condiciones del mercado de trabajo que durante la pandemia en el mismo trimestre de 2020. Los resultados de este ejercicio apuntan a que, en esta situación, la pobreza monetaria por hogares habría aumentado del 28,1 por ciento al 52,1 por ciento, al tiempo que la pobreza extrema o indigencia se habría incrementado del 7,6 por ciento al 28,3 por ciento. En otras palabras, la incidencia de pobreza habría aumentado 1,9 veces, mientras que la pobreza extrema se habría incrementado 3,9 veces. Los resultados contrafactuales también sugieren que la incidencia de pobreza e indigencia monetaria en los hogares con jefatura femenina en julio-septiembre de 2019 tendería ser ligeramente menor frente a aquella de los hogares con jefatura masculina. Esto podría reflejar, en parte, que los ingresos laborales de las mujeres se redujeron menos que en el caso de los hombres durante la pandemia, lo que se vería reflejado en los resultados contrafactuales del presente ejercicio. La incidencia de la pobreza y la indigencia monetaria por personas registra niveles más altos entre los hombres, al tiempo que los resultados contrafactuales apuntan a que la pobreza monetaria se multiplicaría 1,7 veces, mientras que la indigencia lo haría 3,3 veces.

► **Tabla 8. Pobreza e incidencia monetaria por hogares y personas en Colombia observada en julio-septiembre de 2019 y estimaciones contrafactuales\***

Hogares				
	Pobreza	Pobreza*	Indigencia	Indigencia*
Jefatura masculina	27,56	52,56	7,5	29,94
	(0,03)	(0,03)	(0,01)	(0,03)
Jefatura femenina	29,09	51,22	7,73	25,66
	(0,03)	(0,04)	(0,02)	(0,03)
<b>Total</b>	<b>28,13</b>	<b>52,06</b>	<b>7,58</b>	<b>28,34</b>
	<b>(0,02)</b>	<b>(0,02)</b>	<b>(0,01)</b>	<b>(0,02)</b>
Personas				
	Pobreza	Pobreza*	Indigencia	Indigencia*
Hombres	35,6	59,31	9,93	32,4
	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Mujeres	29,09	51,22	7,73	25,66
	(0,03)	(0,04)	(0,02)	(0,03)
<b>Total</b>	<b>34,86</b>	<b>58,39</b>	<b>9,68</b>	<b>31,63</b>
	<b>(0,01)</b>	<b>(0,01)</b>	<b>(0,01)</b>	<b>(0,01)</b>

\* las estimaciones contrafactuales suponen la estructura del mercado de trabajo que prevaleció en julio-septiembre de 2020 (véase texto para detalles del procedimiento).

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de MESEP y GEIH a julio-septiembre de 2019.

Si bien el presente ejercicio es una primera aproximación a los efectos probables en la pobreza monetaria, la naturaleza de ejercicio plantea algunas limitaciones que vale tener en cuenta. Por una parte, la estructura del cuestionario de la GEIH aplicado durante los meses de la pandemia es mucho más limitada que aquella aplicada tanto en 2019 como en años anteriores. Ello limitó el nivel de detalle en la modelación de los ingresos laborales, puesto que las preguntas de ingresos solo hacen referencia al empleo principal. De este modo, el análisis contrafactual presentado aquí únicamente pudo simular cambios en el ingreso laboral con relación al primer empleo. Lo mismo puede decirse

acerca de las horas trabajadas, dado que estas fueron recalculadas de forma similar a los ingresos, a partir de la información de horas trabajadas en el empleo principal en 2020 y aplicadas al recálculo de los ingresos laborales del primer empleo en 2019.

Por otra parte, la naturaleza contrafactual del presente ejercicio no toma en cuenta el efecto de los programas de transferencias monetarias a hogares vulnerables implementados por el Gobierno nacional y por algunos gobiernos locales en meses recientes. Los resultados presentados aquí indican que el efecto probable de la pandemia pudo significar un aumento importante de los hogares y personas con ingresos por debajo de la línea de indigencia. En tanto los subsidios y transferencias gubernamentales estén efectivamente destinados a los hogares de menores ingresos, es factible que el presente ejercicio sobreestime los efectos de la pandemia en la incidencia de la pobreza extrema.

El corolario de estos resultados apunta a un deterioro de la pobreza monetaria que revertiría los logros del país en las últimas dos décadas. En esto habría que tener presente que la severidad de las medidas de distanciamiento social y las restricciones a muchas actividades económicas que prevalecieron durante los primeros meses de la pandemia se han venido relajando, dando lugar a una reactivación paulatina de la economía que, de mantenerse en los meses subsiguientes, podría aminorar la severidad en la reducción del empleo y los ingresos presentados en este análisis. Aun así, los resultados de este ejercicio proporcionan una idea de la severidad de la crisis en el empleo y los medios de subsistencia de buena parte de la población colombiana.

Estos resultados también ponen de relieve la importancia de los mecanismos de ayuda a los hogares más vulnerables, en particular por el aumento en la pobreza extrema, ocasionado por la desaparición de los medios de subsistencia de los sectores de la población más afectados por las medidas sanitarias para disminuir la velocidad de propagación del virus. Las mujeres juegan un papel fundamental en asegurar que esos recursos lleguen a las personas más vulnerables ante la pandemia, como niñas, niños y adultos mayores en general. En la medida de lo posible, la entrega de estos recursos debe garantizar esquemas de incentivos para que la recepción de las transferencias monetarias y ayudas de diversa índole se haga directamente a las mujeres, como un mecanismo que permita que los mismos se destinen a las necesidades primordiales de nutrición y bienestar de los hogares en general.

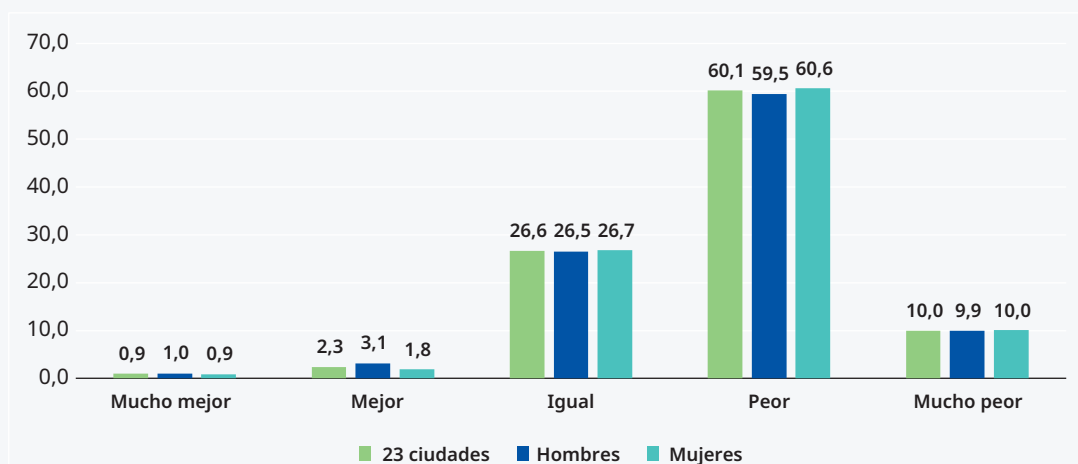
## ► 8. Percepción subjetiva de los hogares frente a la pandemia: los resultados de la encuesta Pulso Social del DANE (julio-agosto de 2020)

La crisis desatada por la COVID-19 ha implicado un desplazamiento masivo de trabajadoras y trabajadores a la inactividad laboral y el desempleo, causando una reducción repentina y sin precedentes en los ingresos de los hogares. Para conocer la percepción de los hogares frente a la crisis, en esta sección se revisan algunos de los resultados de la Encuesta Pulso Social, realizada por el DANE en los meses de julio y agosto de 2020 a una submuestra de 10.588 personas de la GEIH en 23 ciudades del país. La encuesta proporciona información en torno a cinco ejes relevantes, para profundizar los resultados de la presente investigación en torno a la situación de mujeres y hombres durante la pandemia acaecida tanto en Colombia como en otros países a partir de 2020. Tales ejes son la confianza del consumidor, el bienestar subjetivo, las redes de apoyo a hogares y al bienestar de la infancia y la adolescencia. La encuesta tiene como propósito medir la percepción de los hogares ante los problemas que deben enfrentar y su percepción de la situación del país en general.

### 8.1. Confianza del consumidor

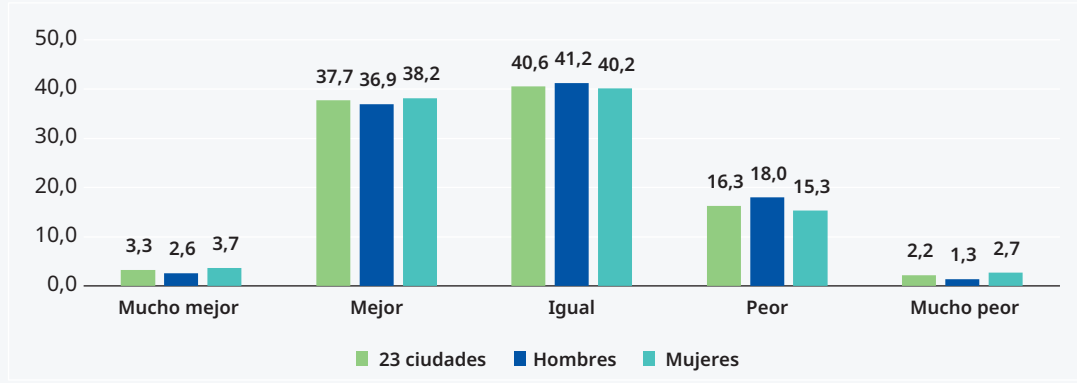
A la pregunta “¿Cómo considera usted la situación económica de su hogar comparada con la de hace 12 meses?”, el 70,1 por ciento de los encuestados indicó que esta era peor o mucho peor, sin diferencias sustanciales entre mujeres (70,6 por ciento) y hombres (69,4 por ciento). Tales resultados acusan una percepción marcadamente pesimista frente a la situación actual, que la mayor parte de los hogares anticipa que no va a cambiar durante los próximos 12 meses (gráfico 20). En efecto, el 59,1 por ciento de los hogares considera que su situación económica no va a mejorar durante el próximo año, frente a un 40,9 por ciento restante que espera una mejoría. En este caso, tampoco se constatan diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres (gráfico 21).

► **Gráfico 20.**  
 “¿Cómo considera usted la situación económica de su hogar comparada con la de hace 12 meses?” (porcentaje)



Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020.

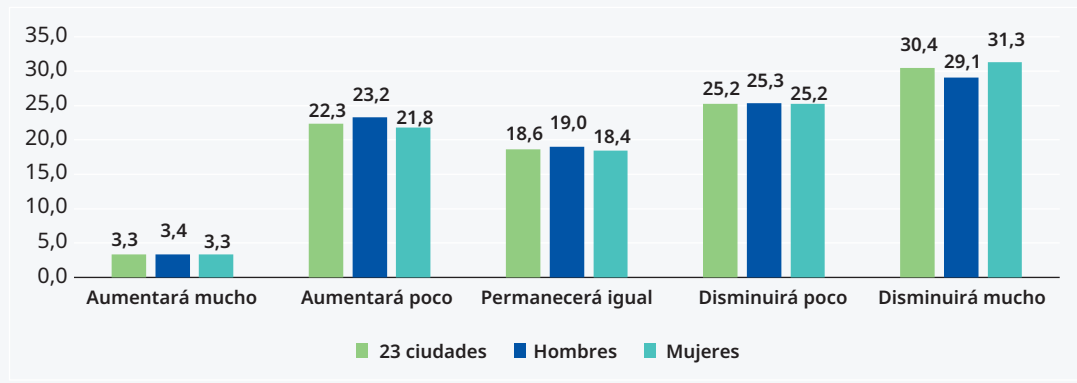
► **Gráfico 21.**  
**“¿Cómo cree usted que será la situación económica de su hogar dentro de 12 meses comparada con la actual?” (porcentajes)**



Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020.

De forma similar, la percepción de los residentes de las 23 ciudades más importantes de Colombia acerca del futuro del empleo en los próximos 12 meses es pesimista, pues apenas un 27,7 por ciento considera que este aumentará, frente a un 74,3 por ciento que piensa que no va a mejorar o que incluso empeorará (véase gráfico 22). Tal como en las otras preguntas revisadas hasta ahora, no se aprecian diferencias significativas por género en la percepción sobre la situación del empleo el próximo año.

► **Gráfico 22.**  
**Percepción respecto al empleo del país en los próximos 12 meses (porcentajes)**

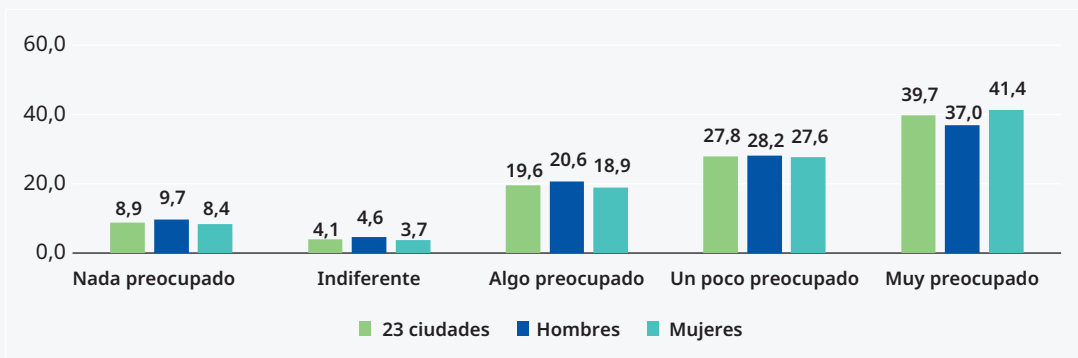


Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020.

## 8.2. Bienestar subjetivo

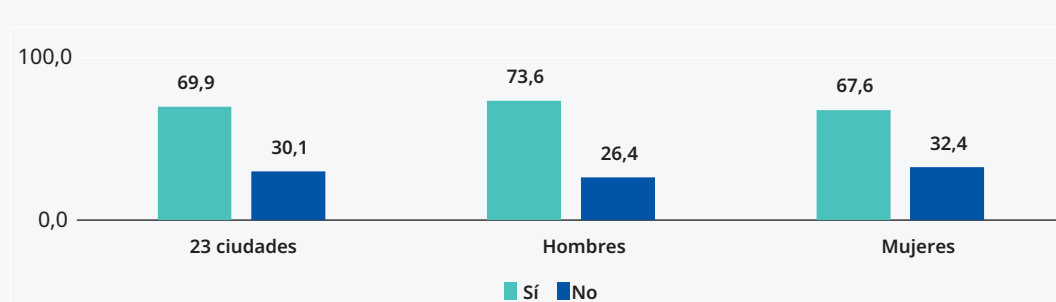
En relación con la crisis ocasionada por la COVID-19, la Encuesta Pulso Social indagó sobre qué tan preocupados se sienten los colombianos ante la posibilidad de contagiarse. Un 41,4 por ciento de las mujeres y un 37,0 por ciento de los hombres se declararon muy preocupados por esta posibilidad. Sumando a quienes están muy, algo o un poco preocupados, un 87,1 por ciento de la población residente en las 23 ciudades de Colombia le atribuye importancia al contagio de coronavirus, sin diferencias sustanciales entre mujeres y hombres (véase gráfico 23). Ante la posibilidad de aplicarse la vacuna para prevenir este contagio, un 69,9 por ciento manifestó estar interesado en ello, mientras que el 30,1 por ciento restante indicó no estar interesado. El 73,6 por ciento de los hombres indicó querer aplicarse la vacuna, frente a un 67,6 por ciento de las mujeres (véase gráfico 24).

► **Gráfico 23.**  
 “¿Qué tan preocupado(a) se encuentra de contagiarse de coronavirus?”  
 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE, de agosto de 2020.

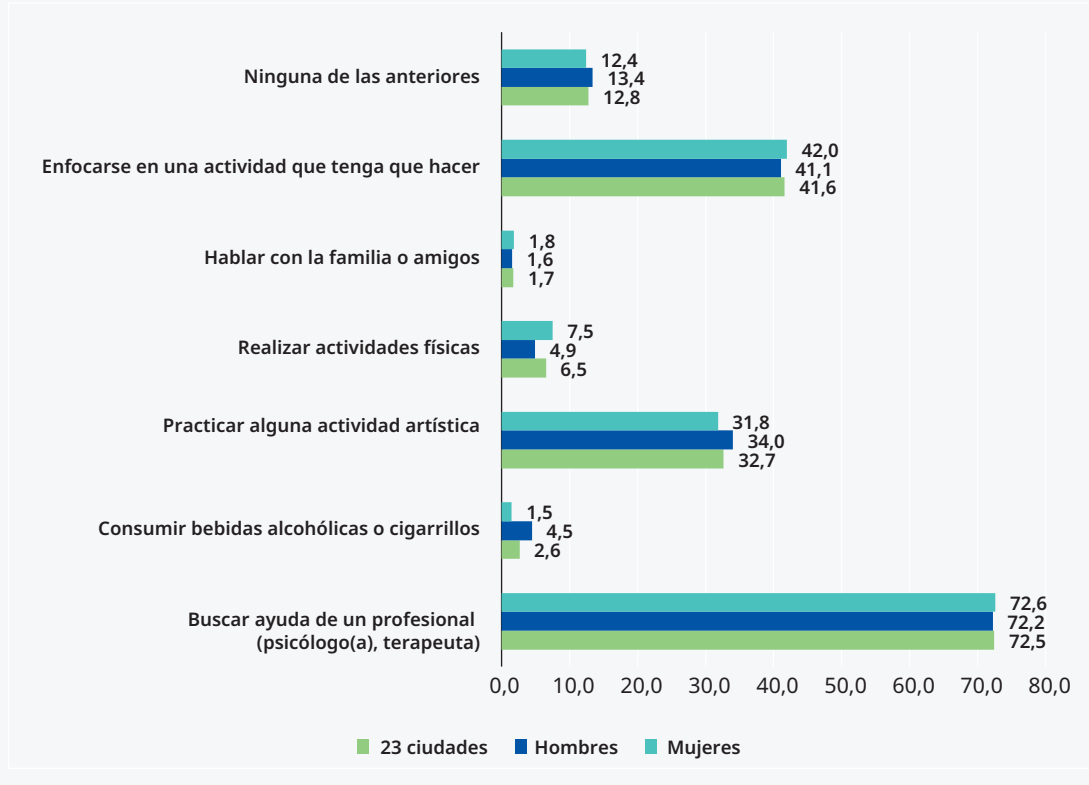
► **Gráfico 24.**  
 “En caso de que se encontrara disponible, ¿estaría usted interesado(a) en aplicarse la vacuna en contra del coronavirus?” (porcentajes)



Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020.

La Encuesta Pulso Social también indagó sobre las actividades realizadas por los residentes de las 23 ciudades de Colombia para sentirse mejor durante la presente coyuntura, frente a lo cual el 72,7 por ciento manifestó haber buscado ayuda con un profesional, el 41,6 por ciento indicó enfocarse en las actividades que deben hacer y el 32,7 por ciento indicó realizar alguna actividad física. Los porcentajes de respuesta en términos de estas actividades no muestran diferencias sustanciales entre mujeres y hombres (véase gráfico 25).

► **Gráfico 25.**  
**“Durante los últimos 7 días, ¿ha realizado alguna de las siguientes actividades para sentirse mejor?” (porcentajes)**

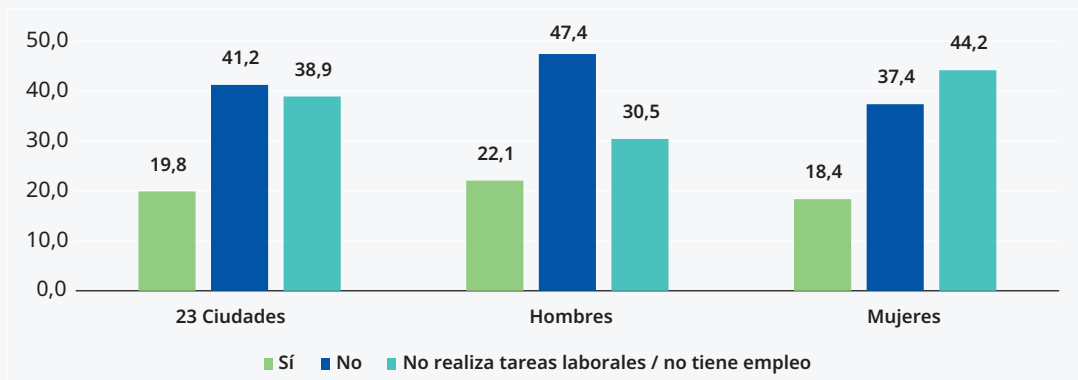


Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020.

### 8.3. Redes de apoyo de los hogares

Un 19,8 por ciento de la población residente en las 23 ciudades manifestó sentir más sobrecarga con las actividades laborales, un 41,2 por ciento indicó no experimentar sobrecarga laboral y un 38,9 por ciento no realiza actividades laborales y/o no tiene empleo. Por sexo, la proporción de hombres que manifestó sobrecarga laboral durante el mes de agosto de 2020 era del 22,1 por ciento, frente a un 18,4 por ciento en el caso de las mujeres (véase gráfico 26).

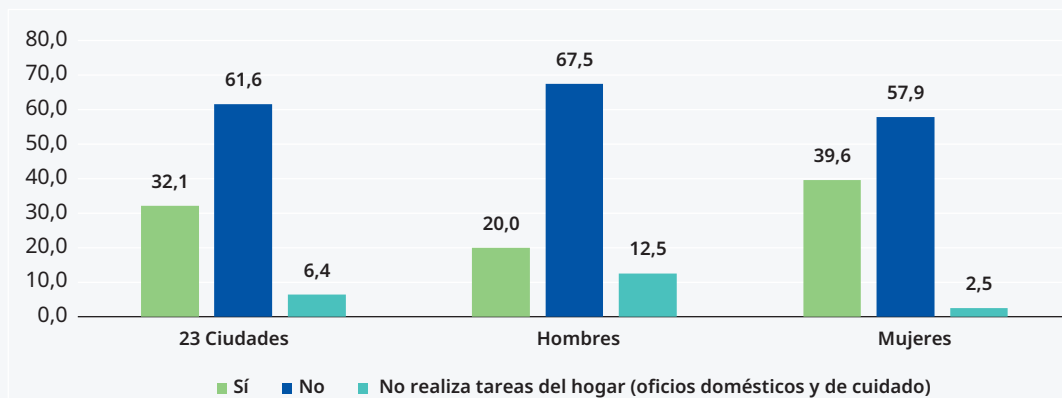
► **Gráfico 26.**  
Porcentaje de personas que manifestaron haber experimentado sobrecarga de trabajo en los últimos 7 días



Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020.

Mientras que un 39,6 por ciento de las mujeres residentes en las 23 ciudades de Colombia manifestó sentirse sobrecargada con las tareas del hogar, apenas un 20,0 por ciento de los hombres indicaron sentirse en esa condición. Tal diferencia es sintomática de las inequidades en la distribución del trabajo doméstico en el hogar. Esta se evidencia también en que un 12,5 por ciento de los hombres indica no realizar oficios del hogar, cifra que casi quintuplica a aquella registrada entre las mujeres durante el mes de agosto de 2020 en las áreas urbanas de Colombia (véase gráfico 27).

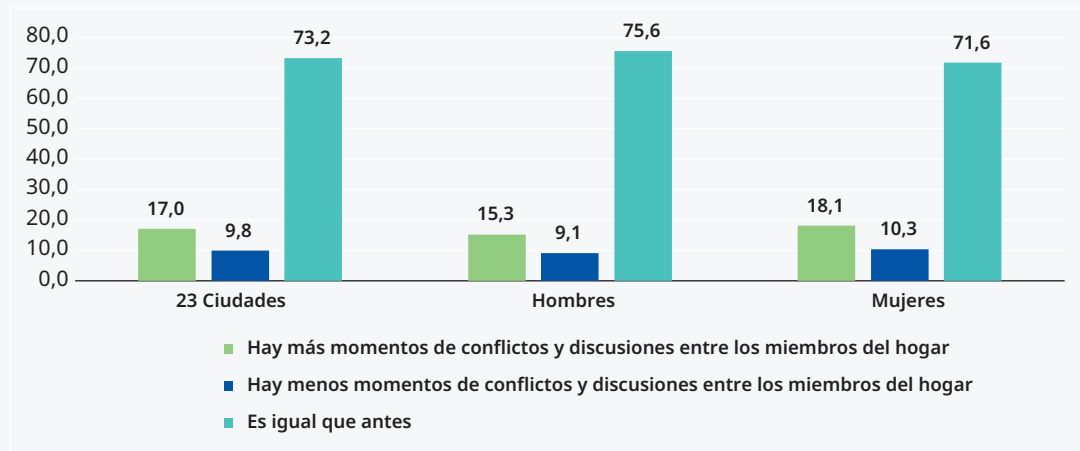
► **Gráfico 27.**  
Porcentaje de personas que manifestaron haber experimentado sobrecarga de trabajo en los últimos 7 días con las tareas del hogar



Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020.

Respecto a la percepción sobre el nivel de conflictividad en los hogares como consecuencia de la cuarentena, el 17,0 por ciento considera que este ha aumentado, el 9,8 por ciento estima que ha disminuido y el 73,2 por ciento restante piensa que es igual que antes. Por sexo, la percepción del nivel de conflictividad en el hogar es menos favorable para las mujeres, entre quienes un 18,1 por ciento considera que este ha aumentado, frente a un 15,3 por ciento entre los hombres (véase gráfico 28).

► **Gráfico 28.**  
**Porcentaje de personas que consideran que el nivel de conflicto ha aumentado o disminuido como consecuencia de la cuarentena durante los últimos 7 días**

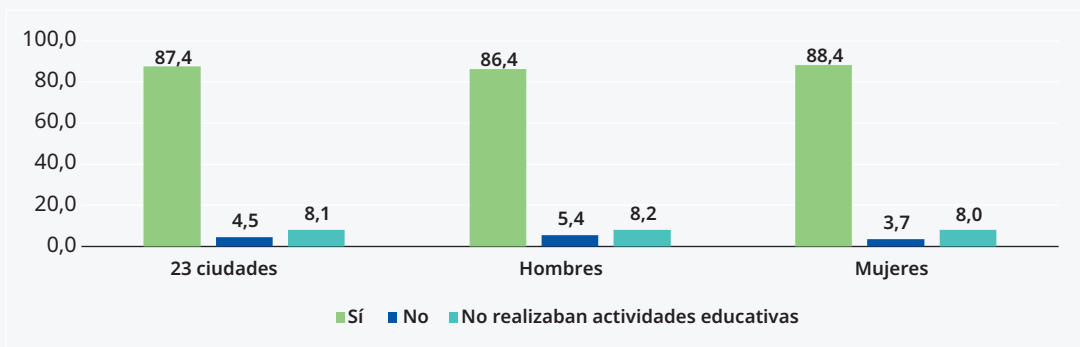


Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020.

### 8.4. Bienestar de la infancia y la adolescencia

Los resultados de la Encuesta Pulso Social indican que el 87,4 por ciento de las niñas, niños y adolescentes en las 23 ciudades de Colombia han continuado con las actividades educativas y/o de aprendizaje desde que cerraron las escuelas y colegios durante la pandemia, mientras que el 4,5 por ciento de los hogares indicaron que no han podido continuar con tales actividades y el 8,1 por ciento restante indica que no asistían o realizaban este tipo de actividades desde antes del confinamiento (gráfico 29).

► **Gráfico 29.**  
**Porcentaje de niñas, niños y adolescentes que han continuado con las actividades educativas y/o de aprendizaje**

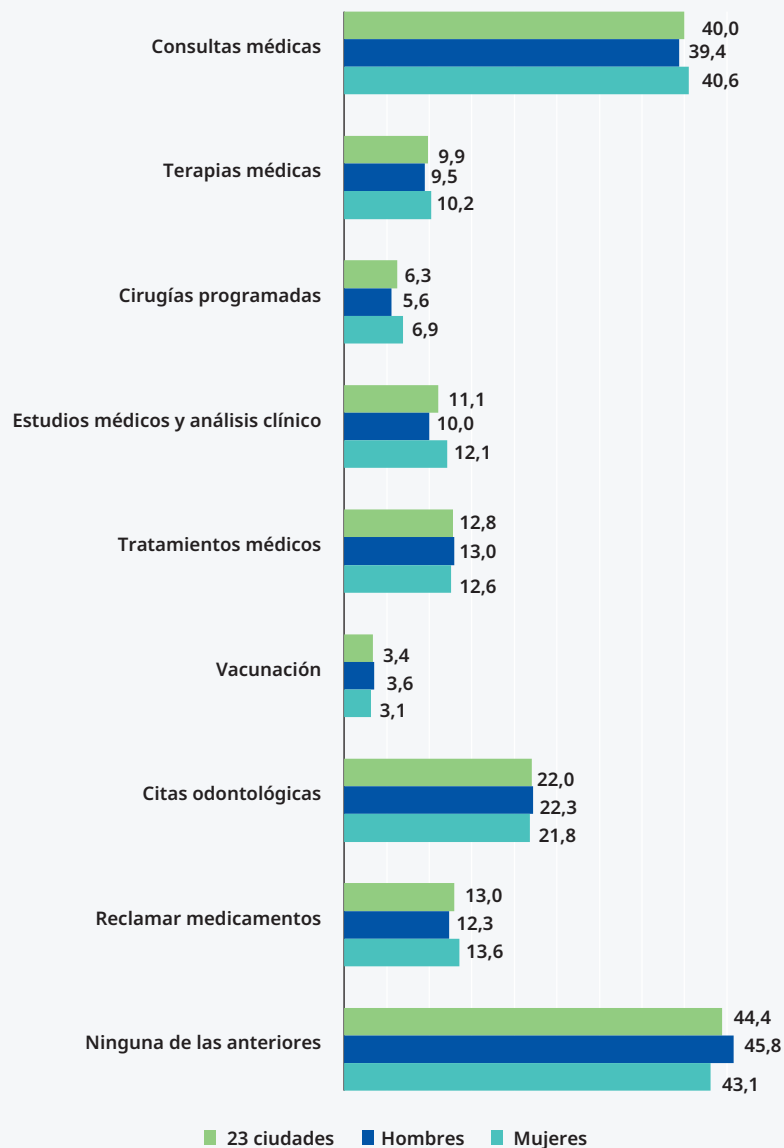


Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020



La Encuesta también indagó sobre la interrupción de las medidas de distanciamiento social y confinamiento preventivo en el acceso a los servicios de salud. El 40,0 por ciento de las personas residentes en las 23 ciudades del país indicó no haber podido asistir a citas médicas, incluidas las de especialistas y controles de desarrollo integral infantil; un 22,0 por ciento manifestó no haber podido asistir a citas odontológicas y un 13,0 por ciento no ha podido acudir a reclamar medicamentos. Al respecto, no se observan diferencias sustanciales por género (véase gráfico 30).

► **Gráfico 30.**  
**“Desde que se implementó la cuarentena, ¿algún miembro del hogar tuvo que dejar de asistir a...?” (porcentajes)**



Fuente: elaboración propia a partir de anexos del boletín de prensa de la Encuesta Pulso Social del DANE de agosto de 2020.

## ► 9. Discusión

---

Los resultados de la presente investigación, así como las experiencias de otros países, sugieren que, con el propósito de lograr una reactivación del empleo con enfoque de género, es necesario comprender que las mujeres han experimentado de manera diferente la crisis de la pandemia. Las asimetrías en materia de derechos y deberes entre mujeres y hombres, tanto dentro del hogar como fuera de este, determinan que aquellas experimenten de manera diferente los efectos de la crisis desatada por la COVID-19. En este sentido, la prensa anglosajona ha acuñado el término *shcession* para describir el carácter atípico de la crisis económica originada en la pandemia y que, a diferencia de otras crisis recientes, esta vez ha afectado de manera desproporcionada a las mujeres<sup>16</sup>. Por un lado, la mayor parte de los empleos que se han perdido como resultado de la pandemia en países como Estados Unidos y el Reino Unido, tal como lo encontrado en este informe para Colombia, eran ocupados por mujeres; al mismo tiempo, las tasas de desempleo femeninas son más altas para ellas. Algunas de las industrias más duramente golpeadas por esta crisis, como el turismo, los restaurantes, los clubes, el comercio al por menor, algunos servicios de salud no esenciales y las guarderías, ocupan a mujeres en su gran mayoría.

Cabe subrayar el carácter complementario de algunas actividades a la economía del cuidado de los hogares que se han suspendido durante la pandemia, como las guarderías y los servicios de salud no esenciales: su disponibilidad ha sido muy limitada, lo que ha recargado todavía más las responsabilidades de la mujer en el hogar, tanto en Colombia como en otros países. Los resultados de la Encuesta Pulso Social comentados en la sección anterior indican que tanto los establecimientos educativos, como la asistencia a terapias y citas médicas, se han visto seriamente afectadas durante la pandemia. El cierre de los colegios ha implicado que muchos niños y niñas en edad escolar se queden en casa y que el desarrollo de las actividades escolares deba recibir el apoyo de adultos, que son mayoritariamente mujeres. A ello hay que sumar que muchas mujeres en todo el mundo hayan tenido que seguir trabajando a tiempo completo, con lo cual se duplica su jornada de labores, pues ellas continúan a cargo de la mayor parte de las tareas del hogar (véase Andrews, 2020). Cabe recordar que —como se expuso en la sección 2 de este documento— del total de mujeres en inactividad laboral en Colombia entre julio y septiembre de 2020, un 63,9 por ciento se dedicaba a los oficios del hogar, cifra que apenas llega a un 13,3 por ciento en el caso de los hombres. Y los resultados de la Encuesta Pulso Social presentados en la sección precedente revelan que casi el doble de las mujeres (39,6 por ciento) se ha sentido agobiada por las tareas del hogar en comparación con los hombres (20,0 por ciento).

La brecha de ingresos por género —documentada en este trabajo y en otros alrededor del mundo— también ha jugado en contra de las posibilidades laborales de la mujer durante la pandemia. En efecto, cuando las parejas deben decidir quién se queda en casa para apoyar a los menores con las actividades escolares, desde el punto de vista financiero tiene sentido que se sacrifique aquel que perciba menos ingresos en la pareja, y con frecuencia son las mujeres quienes deben sacrificar su carrera. De acuerdo con Andrews (2020), ellas se ven obligadas a sacrificar parcial o totalmente su realización laboral en aras de garantizar la continuidad en el desarrollo de las actividades escolares de sus hijos durante la pandemia, hecho que profundiza aún más las desigualdades de género en el mercado de trabajo, y que puede tener implicaciones de largo plazo en la trayectoria laboral de las mujeres.

De acuerdo con Iregui-Bohórquez et al. (2020), la suma de factores como los ya mencionados implica para las mujeres un retroceso severo en sus trayectorias laborales, pues son ellas las que se ven obligadas a sacrificar sus posibilidades en un empleo, eventualmente formal, por algún tipo de actividad informal y/o a tiempo parcial que sea compatible con las crecientes responsabilidades del

---

<sup>16</sup> Véase ILO, 2020. Para una ilustración sobre el caso de América Latina, se recomienda consultar OIT, 2020. También pueden consultarse los artículos de Haridasani Gupta, 2020 y de Holpuch, 2020.

trabajo del cuidado. En tanto que estas actividades informales dependen en buena medida del nivel de actividad económica, muchas trabajadoras informales pasan al desempleo o, en el peor de los casos, a la inactividad laboral por ausencia de oportunidades. Así, mujeres anteriormente trabajadoras formales pasan al empleo informal a tiempo parcial y, luego, a la inactividad laboral, con lo cual se generan retrocesos en la igualdad de género y se refuerzan estereotipos que las confinan al trabajo doméstico no remunerado.

Para superar las dificultades ya mencionadas que enfrentan las mujeres durante la crisis derivada de la pandemia en Colombia, a continuación se esbozan algunas recomendaciones de política.

## 9.1. Economía del cuidado

En primer lugar, resulta indispensable controlar el frente epidemiológico para poder tener un retorno seguro a la normalidad que luego no se revierta por rebrotes del virus. Países como el Reino Unido, Estados Unidos, China y la Unión Europea, al igual que algunos países latinoamericanos, comenzaron las vacunaciones masivas de su personal médico y de su población más vulnerable, lo cual representa un paso decidido en esta dirección. En el caso de países como Colombia, la diligencia de sus autoridades sanitarias para acceder a un suministro pronto de vacunas en condiciones de calidad y cantidad es el paso más importante para un retorno seguro a la normalidad.

También es necesario recuperar y reforzar la prestación de servicios complementarios a la economía del cuidado de los hogares. La reactivación y ampliación de las redes del cuidado de adultos mayores, población en discapacidad y niños —siempre y cuando se efectúe de forma segura— resulta esencial para facilitar el regreso de la mujer al mercado de trabajo en condiciones normales. El cuidado de estas poblaciones vulnerables por parte de instituciones resulta indispensable para liberar a las mujeres de la carga adicional de labores del cuidado en los hogares, incrementada durante la pandemia. El cierre de instituciones escolares y de atención a poblaciones en condición vulnerable ha representado un costo para la sociedad que, de manera injusta, se ha descargado sobre las mujeres. La sociedad como un todo, y de manera especial el sector social gubernamental, deben redoblar esfuerzos para normalizar la prestación de estos servicios tan pronto la situación de salud pública esté debidamente controlada y la reapertura de este tipo de establecimientos sea segura.

Por lo anterior, se considera de la mayor importancia que desde el Gobierno Nacional se continúe con los esfuerzos para materializar el diseño de la Política Nacional de Cuidados como pilar de la protección social del país, que es de vital importancia en la superación de la pandemia<sup>17</sup>. Como complemento a la política nacional del cuidado, los entes territoriales pueden aportar en el diseño e implementación de programas que reestablezcan la red pública de apoyo a nivel local para la prestación de servicios del cuidado para la primera infancia, la población infantil, la población adulta mayor y la población en condición de discapacidad.

## 9.2. Promoción del empleo a tiempo parcial

Otro aspecto para favorecer el regreso y la incorporación de la mujer consiste en la promoción del empleo a tiempo parcial, con horarios flexibles y/o con posibilidad de que se efectúe desde la casa, bajo condiciones adecuadas y sin desmejorar sus condiciones en relación a los trabajos presenciales. Hay estereotipos y patrones culturales que tradicionalmente hacen creer que la productividad decae cuando el trabajo se hace desde casa, y que los horarios flexibles o a tiempo parcial no son compatibles con el estilo de las organizaciones en Colombia. La experiencia acumulada a nivel nacional durante la presente pandemia, así como la evidencia proveniente de países industrializados, demuestran que el trabajo desde la casa y el empleo a tiempo parcial son altamente productivos y favorecen el bienestar de los trabajadores. Ello facilitaría, sin duda, una reincorporación de la mujer y aumentaría el bienestar

<sup>17</sup> Véase DNP, 2019. Asimismo, las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (disponible en: <https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Bases-del-Plan-Nacional-de-Desarrollo-2018-2022.aspx>)

de la sociedad como un todo, en tanto se tenga presente que el trabajo a tiempo parcial realizado por mujeres es altamente valioso para las organizaciones y, en consecuencia, debe retribuirse en condiciones formales y con todas las garantías laborales.

No obstante, también es necesario actualizar la legislación laboral a fin de ponerla a tono con las demandas del teletrabajo, en el cual se exceden con frecuencia los horarios de la jornada laboral y se trasladan los costos de la conectividad, la telefonía y el mantenimiento de los equipos de comunicación de las oficinas a los hogares. El establecimiento de unos límites claros en esta materia resulta indispensable para mantener el equilibrio entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades del hogar, tanto de las mujeres como de los hombres. Con todo, el teletrabajo ofrece oportunidades de empleo digno, compatible con las necesidades y aspiraciones de muchas mujeres y hombres. El sistema educativo debe hacer un esfuerzo por masificar la formación de competencias en telemática, computación y manejo de sistemas que habiliten la participación de las mujeres en ocupaciones que, a partir de ahora y con posterioridad a la pandemia, se realizarán en forma creciente desde los hogares. A esto hay que agregar que el teletrabajo y otras formas de trabajo desde casa disminuyen la necesidad de efectuar viajes dentro de las grandes ciudades, con lo cual se reduce la congestión vehicular y la emisión de gases de efecto invernadero.

Al tenor de lo propuesto por Iregui-Bohórquez et al. (2020) para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo, resultaría altamente deseable que las empresas en Colombia comenzaran a publicar estadísticas periódicas desagregadas por sexo en materia de contrataciones, despidos y brechas de ingresos por género. Si a ello se suma la actualización de una legislación que no penalice la creación de empleo a tiempo parcial desde el punto de vista de la carga parafiscal, sin tampoco caer en el extremo de precarizar las condiciones del empleo decente, resulta factible esperar que más mujeres puedan vincularse al mercado de trabajo en condiciones adecuadas. Otros países ya lo han logrado, y es cuestión de voluntad política que también se lo lleve a cabo en Colombia.

### 9.3. Apoyo al emprendimiento femenino

Algunos de los empleos femeninos que se perdieron durante la presente crisis muy probablemente no se recuperarán en el corto plazo. Ello obedece a un proceso que ocurre en todas las crisis económicas, en la medida en que hay empresas y emprendimientos que cierran para siempre. Por ello es imprescindible diseñar mecanismos de apoyo al emprendimiento de las mujeres, que faciliten su acceso a recursos de crédito para la compra de bienes de capital, acceso a capital de trabajo y apoyo con asesoría para la maduración y consolidación de negocios rentables y sostenibles en el tiempo. Los programas y entidades de microcrédito existentes en el país, y que tradicionalmente apoyan el emprendimiento femenino, podrían recibir más recursos para ampliar su cobertura, al tiempo que podrían intensificarse las alianzas con universidades e institutos de investigación especializados que provean de asesoría a los nuevos emprendimientos de las mujeres. Las experiencias de otros países en esta materia pueden brindar lecciones aprendidas que, debidamente adaptadas al contexto colombiano, tengan el potencial de ayudar a implementar iniciativas de esta naturaleza para recuperar el empleo a través del emprendimiento de las mujeres.

La coyuntura actual es una oportunidad para potenciar los mecanismos existentes desde la política del Gobierno nacional, con el fin de promover el emprendimiento femenino, que ha resultado severamente golpeado durante la pandemia. La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente cumplirá un rol fundamental en el marco de la nueva ley de emprendimiento, para incluir de manera efectiva la promoción del emprendimiento femenino a través de su priorización en los procesos de contratación pública. La aplicación de criterios diferenciales y factores de desempate que favorezcan emprendimientos y empresas lideradas por mujeres en el sistema de compras públicas jugarán un papel muy importante en la recuperación económica sensible al género. Asimismo, los programas de recuperación socioeconómica impulsados por el Gobierno nacional, como la Iniciativa nacional para la equidad y el emprendimiento en el sector rural (INES), el de Generación de empleo y emprendimientos de mujeres activas (Plan GEMA) y el Fondo Mujer Emprende contemplado en la nueva ley de emprendimiento, serán de gran relevancia para lograr estos objetivos.

## 9.4. Los sistemas de información del empleo y la formación para el trabajo

A nivel regional y local, los servicios públicos de empleo que opera el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), así como los servicios de información para el empleo que ofrecen otros actores, como las cajas de compensación y las administraciones locales, tienen el potencial de promover una recuperación del empleo femenino a partir de identificar oportunidades laborales desde el nivel local. Ello requiere articular esfuerzos desde los municipios del país mediante el trabajo mancomunado con agremiaciones de empresarios, asociaciones de oficios y trabajadores, así como con las universidades y los centros de formación para el trabajo. Algunas entidades —como las cámaras de comercio— podrían cumplir un rol articulador que promueva y facilite la cooperación público-privada desde el nivel local para optimizar los mecanismos de búsqueda de empleo y formación para el trabajo en el nivel local. Ello tiene el potencial de contribuir no solo a la reactivación de empleo femenino, sino también a la recuperación del empleo para toda la sociedad a partir de la acción articulada entre distintos agentes en los territorios.

El SENA y otras instituciones de formación para el trabajo tienen el potencial de promover una reducción de la brecha digital que margina a muchas mujeres de oficios asociados al teletrabajo. Tal situación se ha hecho particularmente evidente durante la pandemia, en tanto que las mujeres no han podido adaptarse fácilmente a la transformación de muchas actividades y oficios en tiempos de distanciamiento social y confinamiento. La falta de habilidades digitales y de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha impedido la reinserción y/o adaptación de muchas mujeres a los cambios acelerados que experimenta el mundo del trabajo en la crisis actual, particularmente entre aquellas de mayor edad. La implementación de programas de alfabetización digital, no solo para las más jóvenes, sino también para las trabajadoras que llevan varias décadas de vinculación a la vida laboral, representa una intervención altamente efectiva para la eliminación de este tipo de brecha.

A estos esfuerzos se puede sumar lo que ya viene logrando la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Red Ormet), que lidera la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral del Ministerio del Trabajo en las distintas regiones del país. Los estudios que realiza la Red Ormet para la identificación de brechas en la formación del capital humano representan un insumo valioso para afinar la oferta educativa a nivel regional y local. A partir de los mismos estudios existentes en sectores intensivos en trabajo femenino en las distintas regiones del país, y de otros que se puedan elaborar a futuro, se podría contribuir no solo a reducir las brechas de formación existentes entre la población femenina, sino también identificar cuellos de botella que impiden la incorporación de la mujer en sectores no tradicionales del empleo en el nivel local.

El impulso estatal para la construcción de grandes obras de infraestructura representa una de las estrategias de recuperación del empleo que se ha empleado con mayor frecuencia para hacer frente a las grandes crisis económicas. Desafortunadamente, este tipo de obras tiende a emplear a muy pocas mujeres, debido a roles de género muy arraigados que solo conciben la participación de hombres en los oficios de mayor prevalencia. En este sentido, toda la red de instituciones de formación para el trabajo puede impulsar una transformación que anime la vinculación de más mujeres a programas de formación para el trabajo tradicionalmente masculinos. Incluso desde la política pública se podrían impulsar incentivos a empleadores que contraten mujeres en ocupaciones y oficios tradicionalmente masculinos. Del mismo modo, los estudios de brechas de formación de capital humano en el nivel regional podrían incorporar una perspectiva de género más clara en esta materia, a fin de promover la contratación de la mujer en sectores y oficios no tradicionales.

Una experiencia valiosa a tener en cuenta para un mejor funcionamiento de los sistemas de información para el empleo es la de las estrategias de valor social compartido, promovidas desde ONU Mujeres en Colombia. Se trata de estrategias para mejorar simultáneamente la competitividad empresarial y el desarrollo económico y social en su área de influencia mediante la incorporación del enfoque de género: (i) en el diseño de productos o servicios; (ii) en las estrategias de publicidad que promuevan el empoderamiento femenino y la igualdad de la mujer; (iii) en el impulso a proveedores

de liderazgo femenino; (iv) en el apoyo a la empleabilidad de las mujeres; y (v) en realizar alianzas con instituciones para la formación laboral femenina (véase ONU Mujeres Colombia, 2020).

## 9.5. Prevención de la violencia intrafamiliar

Uno de los aspectos que más requiere de una labor articulada entre entidades, y que es particularmente sensible en tiempos de pandemia, es el relacionado con toda la oferta institucional para la atención y prevención de la violencia doméstica contra la mujer, las niñas, los niños, las personas en condición de discapacidad y las personas de la tercera edad. Tal tipo de violencia se intensificó durante los primeros meses de las medidas de confinamiento. Es necesario que la acción institucional, particularmente en el nivel local, cuente con los recursos suficientes no solo para prevenir de forma oportuna la ocurrencia de hechos de violencia intrafamiliar, sino también para actuar de manera pronta para castigar a los agresores y proveer con medidas cautelares efectivas a las víctimas actuales y potenciales. Esta acción requiere recursos económicos y humanos que deberán estar disponibles para su atención oportuna y efectiva. A pesar de las múltiples demandas derivadas de la situación actual, es necesaria la voluntad política para destinar dichos recursos a esta problemática.

## 9.6. Pactos por el empleo y el crecimiento con enfoque de género

Finalmente, desde el Gobierno nacional se vienen promoviendo los Pactos por el Crecimiento y la Generación de Empleo, con recursos que se ejecutarán entre 2020 y 2022, para reactivar la economía y generar un millón de nuevos empleos directos e indirectos (Presidencia de la República de Colombia, 2020a). La estructuración de estos pactos podría vincular la incorporación de metas específicas de creación de empleos para las mujeres a través de las estrategias contempladas en esta iniciativa, y que incluyen el apoyo a MIPyME, el impulso a la realización de obras de infraestructura (que ya se identificó arriba, y que comprenden obras tan importantes como la construcción del Metro de Bogotá), el apoyo al sector minero energético, la Economía Naranja, la Transformación Digital y la recuperación de los sectores afectados por la pandemia.

En todos estos componentes de los Pactos por el Empleo es posible incorporar metas e incentivos que favorezcan la incorporación de las mujeres, tanto en sectores tradicionales como en actividades y oficios no tradicionales. Al respecto, la experiencia de ONU Mujeres y Fenalco Seccional Nariño en 2018 arroja lecciones muy valiosas, que podrían replicarse en otros territorios del país. La alianza de estas instituciones estuvo orientada a fortalecer la cooperación público-privada a fin de impulsar la inclusión social y productiva de las mujeres en este territorio. Como resultado, la iniciativa logró fortalecer el compromiso de diez empresas del sector privado en torno a la igualdad de género, a partir de su adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés), permitió el impulso a 21 emprendimientos femeninos en el departamento de Nariño y el empleo de mujeres en labores no tradicionales en el sector de la construcción.

## ► 10. Conclusiones

---

En este informe se evaluaron algunos de los cambios experimentados en el mercado colombiano como consecuencia de la pandemia de COVID-19, a partir de información de la GEIH del DANE. En primera instancia, se compararon los indicadores más importantes del mercado de trabajo para el trimestre julio-septiembre de 2020 con respecto a aquellos registrados en Colombia durante ese mismo periodo del año 2019. Se constata la destrucción del 12,9 por ciento de los puestos de trabajo a nivel nacional —que significaron la pérdida de empleos para 2,9 millones de personas— entre el trimestre julio-septiembre de 2019 e igual período de 2020, de las cuales 1,8 millones (equivalentes al 62 por ciento) son mujeres. Con ello se revirtió el crecimiento de la ocupación femenina generada en más de una década. La magnitud de la crisis se manifestó en una destrucción de puestos de trabajo, afectando de manera generalizada a todos los grupos de edades evaluados en este informe. Se observa que la contracción anual de la población ocupada al trimestre julio-septiembre de 2020 fue más severa para las mujeres menores de 25 años, con una reducción del 24,7 por ciento, a las que les siguen las mujeres entre 45 y 54 años, con una disminución de 21,3 por ciento.

Tal y como ha sucedido en otros países en América Latina, no todas las personas que se quedaron sin trabajo en Colombia pasaron al desempleo. Las cifras que presenta este informe para el trimestre julio-septiembre de 2020 con respecto al mismo período del año anterior indican que 1,3 millones de mujeres y 540 mil hombres pasaron a la inactividad laboral, ante la ausencia de oportunidades laborales y por las medidas de distanciamiento social vigentes desde el inicio de la pandemia. Así, la población inactiva para el trimestre julio-septiembre de 2020 en Colombia superó por primera vez desde 2001 —es decir, desde que existen registros comparables de encuestas de hogares a nivel nacional— a la población ocupada para este trimestre.

La tasa de desempleo femenina a nivel nacional para el trimestre julio-septiembre de 2020 se ubicó en un 22,8 por ciento, el nivel más alto observado desde que existen series históricas comparables y que resulta 8,8 pp más alta que la que se dio entre la población masculina en ese mismo trimestre. Mientras que los hombres que perdieron su empleo durante la crisis pasaron en su mayoría al desempleo, la situación fue muy distinta en el caso de las mujeres. Las restricciones sanitarias a distintas actividades económicas derivadas de la crisis provocada por la COVID-19 han afectado de manera más severa a las ocupaciones que implican una mayor proximidad y contacto con el público, castigando de forma más severa las fuentes de empleo femenino en Colombia. A ello se suma el cierre de establecimientos escolares, hecho que desencadenó para muchos hogares con niños el tener que decidir entre cuál de los dos cónyuges debía retirarse del mercado de trabajo; la ventaja salarial a favor de los hombres implicó que el retiro de la mujer del mercado de trabajo a la inactividad laboral sea la decisión con menor impacto económico para el hogar. Desafortunadamente, tal situación implica un severo retroceso en la reducción de las brechas de participación laboral por sexo y en el avance de la mujer tanto en el mundo del trabajo, como en las relaciones de género en el contexto de la sociedad.

El análisis a partir de microdatos de la GEIH para el trimestre julio-septiembre de 2020 respecto al mismo período del año anterior muestra un patrón altamente diferenciado por sexo: la pérdida de empleos para las mujeres se concentró en ocupaciones de calificación media relacionadas con los oficios asociados a los servicios personales, el comercio y las ventas. Sin embargo, también entre los trabajadores de alta calificación, la mayor cantidad de empleos que se perdió durante este período correspondió a las mujeres. Asimismo, la destrucción del empleo afectó desproporcionadamente a las trabajadoras del sector de servicios, el comercio y la industria manufacturera, al igual que a las trabajadoras asalariadas, las trabajadoras por cuenta propia y las empleadas del servicio doméstico.

En términos regionales y en ciudades, hay una alta asociación entre las tasas de contracción del empleo masculino y femenino; esto insinúa el carácter sistémico de la crisis a nivel nacional, que afecta de manera generalizada a grandes segmentos de la población ocupada. Sin embargo, también se registra que en algunas ciudades en que se redujo el empleo femenino de forma



considerable, al mismo tiempo aumentaron los ingresos laborales promedio de las mujeres; esto podría explicarse por un proceso de permanencia de las trabajadoras mejor remuneradas frente a aquellas con remuneraciones más bajas. Asimismo, los efectos de la pandemia en la ocupación son bastante heterogéneos a nivel geográfico: ciudades como Medellín, Bucaramanga, Pasto, Manizales, Barranquilla y Cartagena tienen reducciones anuales por debajo del 25 por ciento en el número de puestos de trabajo, mientras que en ciudades como Ibagué, Armenia, Santa Marta y Neiva la contracción de la población ocupada superó el 39 por ciento. Estos datos sugieren que las condiciones locales, incluidas aquellas de carácter epidemiológico, asociadas a la pandemia, pueden haber jugado un papel determinante en el desempeño de los mercados regionales de trabajo.

El número de horas trabajadas en la última semana, durante los meses de julio a septiembre de 2020, se redujo al 38,2 para los hombres y al 33,1 para las mujeres; es decir que la disminución de la jornada media semanal entre los ocupados de ambos sexos fue del 22,8 por ciento. Si a ello se suma que el número de ocupados se redujo en un 12,9 por ciento, el número total de horas trabajadas en la economía se pudo reducir en un 32,7 por ciento durante este período. Esta contracción implica un colapso repentino de magnitud sin precedentes en el ingreso de los hogares, en un país que carece de mecanismos masivos de protección social frente a eventos sistémicos de esta naturaleza.

Las cifras que muestra este documento dan cuenta de una reducción significativa en los ingresos laborales de hombres y mujeres, con el potencial de revertir el avance del país en la lucha contra la pobreza durante las dos últimas décadas. El ejercicio contrafactual preliminar realizado con cifras completas para 2019 sugiere que si las condiciones del mercado de trabajo durante la pandemia de 2020 prevalecieran en ese momento, la pobreza monetaria se incrementaría 1,7 veces, mientras que la pobreza extrema o indigencia se multiplicaría por 3,3 veces. El aumento desproporcionado en la pobreza extrema que se anticipa sugiere que los programas de ayudas económicas a los hogares más vulnerables y afectados por la pandemia son esenciales para prevenir un drama social mayor para millones de colombianos que, de manera repentina, vieron desaparecer sus medios de subsistencia.

En síntesis, la magnitud y el carácter generalizado de la crisis actual ponen de relieve que: (i) su profundidad puede tener efectos duraderos y, eventualmente, irreparables en toda la sociedad; y (ii) las mujeres se han visto afectadas de manera desproporcionada. La pérdida masiva de empleos entre las mujeres, el desplazamiento de muchas de ellas a la inactividad laboral y el deterioro tanto en el promedio de horas laboradas como en los ingresos laborales son, en conjunto, un retroceso sin precedentes en el avance hacia un mercado de trabajo con menores brechas de género. De modo que la pandemia trae una crisis *sui generis* para el mercado de trabajo en Colombia, en la cual el retroceso para las mujeres representa un retroceso para toda la sociedad.

A partir de los hallazgos sintetizados en estas conclusiones, y con base en la literatura revisada en el marco de la presente investigación, se formulan a continuación una serie de consideraciones que podrían ayudar a revertir los impactos adversos de la crisis causada por la COVID-19 en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en Colombia.

En primer lugar, el retorno de la mujer al trabajo remunerado en condiciones dignas es un fin en sí mismo, que beneficia a la sociedad como un todo. En este sentido se podrían combinar asertivamente políticas activas de empleo en favor de la mujer, para una pronta recuperación de la economía de los hogares. Los programas de creación masiva de empleos liderados por el Estado para la reconstrucción del tejido social y empresarial, que se vio afectado durante la pandemia, resultarían una herramienta de política económica altamente efectiva en las actuales circunstancias. Al respecto, hay evidencia a favor de la efectividad de este tipo de programas, también conocidos como “programas de creación de empleo de última instancia”<sup>18</sup>, que permiten ofrecer oportunidades de un ingreso laboral para la población que más lo necesita y, al mismo tiempo, prevenir la pérdida de habilidades de la fuerza de trabajo y robustecer la provisión pública de infraestructura y servicios.

---

18 De acuerdo con Seth (2019), los “programas de empleos de última instancia” tienen como propósito eliminar el desempleo mediante la contratación de trabajadores que aplican a los mismos sin importar su experiencia laboral, nivel de habilidad, raza, edad o género.



Los Pactos por el Empleo y el Crecimiento promovidos por el Gobierno nacional, así como los programas a implementar por parte de los gobiernos departamentales y locales, pueden jugar un rol muy importante en la recuperación del empleo femenino a través de incentivos que alienten a los empresarios a contratar y vincular más mujeres en sectores no tradicionales. Igualmente, los mecanismos que Colombia Compra Eficiente promoverá, en el marco de la nueva ley de emprendimiento, incentivarán el empleo y el emprendimiento liderados por mujeres, a fin de ayudar a revertir los efectos devastadores de la pandemia, que afectaron mayoritariamente la ocupación y los ingresos laborales de las mujeres.

La estructuración de estos programas podría efectuarse con un enfoque regional diferenciado, que atienda las necesidades particulares de los distintos territorios, y en la que la recuperación económica se formule a partir de una activa participación ciudadana desde las distintas comunidades. A partir de este nivel y hacia arriba, las mujeres deben ocupar un lugar privilegiado en la definición de prioridades y toma de decisión. Desde un mayor gasto público orientado a las prioridades sociales, y en cuya definición las mujeres jueguen un papel decisivo, se lograrían sentar las bases para una recuperación de la demanda agregada.

A la par de los programas de generación masiva de empleos, también es posible implementar programas de transferencia masiva de recursos desde el Estado no solo hacia los pobres, sino también hacia los trabajadores informales. En efecto, muchos trabajadores informales que no eran necesariamente pobres se vieron severamente afectados por la pandemia en su actividad y en sus ingresos. De acuerdo con Chacaltana (2020), algunas experiencias, como la de Perú, muestran cómo el Estado pudo jugar un rol decisivo para apoyar a este tipo de trabajadores, mediante un ingreso suplementario que osciló entre el 40 y el 80 por ciento de un salario mínimo mensual durante los meses del confinamiento más estricto. Este tipo de programas se complementaron con líneas de crédito para pequeñas empresas. Si bien estos programas no se focalizaron exclusivamente en las mujeres, la experiencia peruana brinda indicios de que este tipo de iniciativas son factibles en el contexto de economías en desarrollo como la colombiana, en que la ausencia de programas sociales acentúa los efectos de las crisis económicas en los segmentos más vulnerables de la población.

En segundo lugar, la pandemia ha forzado a muchas mujeres en el pleno de su actividad productiva a abandonar su empleo para atender a los niños y niñas que ahora están en casa por el cierre de los establecimientos educativos en todo el país. Por ello resulta indispensable asegurar la continuidad en los procesos de formación de las niñas y niños de todo el país, mientras se disponga de todos los recursos necesarios para un retorno seguro a la normalidad. Ello pasa, necesariamente, por controlar la pandemia e iniciar cuanto antes el proceso de vacunación masiva, comenzando por los más vulnerables y el personal de salud, que ha expuesto su vida por salvar la del resto de la sociedad. Esto posibilitaría, en un futuro cercano, la reapertura segura de instituciones educativas y de atención a la niñez, así como aquellas que proveen cuidado a población en condición de discapacidad y atención al adulto mayor. Tales instituciones resultan esenciales para que muchas mujeres, que se vieron confinadas a la inactividad laboral, puedan emprender de nuevo la búsqueda de una ocupación remunerada en condiciones dignas.

En tercer lugar, la crisis ofrece una oportunidad para superar algunas deficiencias estructurales en la formación de la fuerza de trabajo femenina, y así poder aprovechar las oportunidades que ofrecen las transformaciones tecnológicas representadas en la Cuarta Revolución Industrial. Los programas de capacitación y reinserción laboral para la mujer enfocados en el desarrollo de habilidades en telemática, computación, atención al cliente y manejo de una segunda lengua, entre otros, podrían abrirles nuevas oportunidades y facilitar su reincorporación laboral en empleos bien remunerados y con potencial de perdurar en el futuro. En este sentido, es indispensable potenciar los programas de formación que ofrece el SENA y otras instituciones de formación para el trabajo bajo esquemas flexibles, que aprovechen la virtualidad a fin de adaptarse mejor a las necesidades de las mujeres.

Entre las deficiencias estructurales en la formación del recurso humano, la crisis del empleo provocada por la pandemia ha hecho evidente la necesidad de reforzar la formación de las mujeres en TIC. La

brecha digital entre hombres y mujeres, verificada a nivel internacional antes de la pandemia, debe ser eliminada con acciones específicas no solo para motivar la formación de las mujeres en TIC, sino también para erradicar estereotipos culturales que desestimulan un acceso igualitario por género al conocimiento de este tipo de habilidades<sup>19</sup>.

En cuarto lugar, el apoyo al emprendimiento femenino también podría contribuir a la recuperación de la economía de las familias afectadas por la pandemia, y también podría dignificar las condiciones de empleabilidad de muchas mujeres cuyas habilidades son desaprovechadas por falta de apoyo y oportunidades. Desde el incremento al apoyo de programas de microcrédito, hasta el diseño de esquemas que provean capital semilla y financiamiento de proyectos a riesgo compartido, podrían aprovechar el potencial emprendedor de las mujeres para acelerar la recuperación de la economía y su tejido empresarial. Este tipo de programas debería contar con rutas diferenciadas que faciliten el acceso de mujeres con niveles heterogéneos de formación y que probablemente requieran de programas de capacitación en habilidades específicas, tales como planeación estratégica, contabilidad, finanzas, mercadeo y gestión de recursos humanos<sup>20</sup>.

En quinto lugar, con el fin de lograr una recuperación pronta del empleo femenino, también es de desear una acción coordinada tanto del Gobierno nacional como del sector privado a fin de crear nuevas formas de trabajo flexible que permitan tanto a mujeres como a hombres con responsabilidades familiares contar con opciones de empleo a tiempo parcial en condiciones dignas. Ello implica romper esquemas propios de la cultura de muchos empleadores, que son tradicionalmente escépticos frente a la contratación de personal a tiempo parcial o bajo modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y otros esquemas que, sin sacrificar la productividad, ofrecen alternativas que se compaginan de mejor forma con las necesidades de muchas mujeres y hombres que requieren trabajar desde sus casas.

En el marco del diálogo social, también sería factible favorecer el regreso y la incorporación de personas con responsabilidades familiares a través de la promoción del empleo a tiempo parcial, con horarios flexibles y con posibilidades de efectuarse desde la casa.

En esta misma línea del diálogo social, empresas e instituciones también podrían poner en práctica otras medidas, a fin de impulsar una inclusión más igualitaria y justa de las mujeres en el mercado de trabajo. La publicación de estadísticas de contratación, despidos y brechas de ingresos desagregadas por sexo ayudarían al ejercicio de una acción responsable frente a la igualdad de género en el mercado de trabajo, como un ideal en el que la sociedad como un todo se comprometa de manera decidida.

En sexto lugar, no hay que perder de vista que durante la pandemia las dinámicas de violencia doméstica contra la mujer se han intensificado de forma considerable. La acción coordinada de las autoridades resulta esencial no solo para prevenir, sino también para castigarlas, salvaguardando la integridad, la dignidad y los derechos fundamentales de las personas más vulnerables. Es una responsabilidad de la sociedad como un todo el actuar en esta materia para contener y prevenir todo tipo de violencia contra la mujer. Si bien el componente punitivo en esta materia es indispensable, la acción preventiva orientada a sensibilizar a todos los segmentos de la sociedad contra las distintas formas de violencia contra la mujer resulta la acción más efectiva, por cuanto previene que ocurran este tipo de hechos.

Los servicios comunitarios de apoyo en materia de seguridad alimentaria y apoyo emocional tienen una importancia fundamental para prevenir dinámicas de violencia intrafamiliar. En tiempos de dificultad económica e incertidumbre, como los que caracterizan a la pandemia, estos servicios comunitarios actúan como mecanismos de protección de los grupos poblacionales más vulnerables, incluidas no solo las mujeres, sino también la niñez, la población en condición de discapacidad y las personas de la

---

<sup>19</sup> Obre la brecha de género en materia de formación en TIC, puede OECD, 2018.

<sup>20</sup> El diseño de programas de formación para el emprendimiento femenino podría tomar en cuenta algunas lecciones aprendidas desde la Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, en Bauer, Finnegan y Haspels, 2011.

tercera edad. Algunos programas existentes en Colombia —como los Comedores Comunitarios de la Secretaría de Integración Social del Distrito Capital de Bogotá—, además de ofrecer ayuda alimentaria a población vulnerable, también podrían aprovechar el contacto con la ciudadanía para estructurar una red de servicios de apoyo que incluya la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer.

Finalmente, la acción coordinada de los servicios de empleo regionales con otras agencias del nivel local, los empresarios, las agremiaciones, las universidades, las asociaciones de trabajadores y los centros de formación para el trabajo, podría ayudar a mejorar los mecanismos que faciliten la reincorporación laboral rápida de la población cesante. Estos mecanismos tienen la mayor efectividad justamente desde el nivel local, en tanto que son los agentes locales quienes tienen las mejores posibilidades de identificar las necesidades de mano de obra del sector productivo y sus requerimientos de formación. También desde el nivel local hay mejores posibilidades de acelerar la contratación de mujeres en respuesta a la pandemia (al respecto, véase Esquivel, 2020). En este sentido, los Ormet existentes a nivel nacional podrían jugar un papel muy importante de cara a la recuperación económica y a la reactivación del empleo. Desde allí se podrían reforzar estas iniciativas con insumos de información relevante, que permitan superar las dificultades estructurales y coyunturales, para una pronta reincorporación productiva de la mujer al mercado de trabajo en las distintas regiones de Colombia.

## ► Referencias bibliográficas

---

- Andrews, A. 2020 "The Coronavirus Recession is a "She-cession", en *MS Magazine*, del 5 de mayo. Disponible en: <https://msmagazine.com/2020/05/15/covid19-women-unemployment-economy-coronavirus-recession-is-a-she-cession/> [5/11/2020].
- Bauer, S., Finnegan, G. y Haspels, N. 2011 *Género y Emprendimiento: Guía de formación para mujeres empresarias. Paquete de formación y herramientas* (San José de Costa Rica: OIT). Disponible en: [wcms\\_179034.pdf](https://www.oit.org/publicaciones/wcms_179034.pdf) [21/12/2020].
- Blinder, A. S. 1973. "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", en *The Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- Cain, G. 1986 "The economic analysis of labour market discrimination: a survey", en Ashenfelter, O. y Layard, R. (eds.) *Handbook of Labour Economics*, vol. 1, 693-785 (Amsterdam: Elsevier Science).
- Chacaltana J. 2020 *Respuesta rápida a la COVID-19 en un contexto de alta informalidad? El caso de Perú* (Lima: OIT).
- DANE – Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas 2020 *Estadísticas Vitales -EEVV: cifras definitivas año 2018* (Bogotá: DANE).
- . 2019 *Estadísticas Vitales -EEVV: cifras definitivas año 2018* (Bogotá: DANE).
- . 2012 *Glosario de Términos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH* (Bogotá: DANE).
- DNP – Departamento Nacional de Planeación 2019 "Entidades del Estado trabajarán en la consolidación de la política de cuidado". Portal Web del Departamento Nacional de Planeación. Disponible en <https://www.dnp.gov.co/Paginas/Entidades-del-Estado-trabajaran-en-la-consolidacion-de-la-politica-de-cuidado.aspx> [20/01/2021]
- . 2018 *Bases del Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022) "Pacto por Colombia. Pacto por la Equidad"*. Disponible en: Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 ([dnp.gov.co](http://dnp.gov.co))
- El País* 2020 "En Colombia hay seis millones de personas trabajando desde casa por la pandemia de Covid-19". Publicado el 26 de mayo. Disponible en: <https://www.elpais.com.co/economia/en-colombia-hay-seis-millones-de-personas-trabajando-desde-casa-por-la-pandemia-de-covid-19.html> [27/09/2020].
- El Tiempo* 2020. "Por covid-19, 10 por ciento de microempresas colombianas se declara en quiebra". Nota de prensa de la agencia EFE, publicada el 4 de octubre. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/coronavirus-impacto-de-la-pandemia-en-las-microempresas-de-colombia-541512> [01/12/2020].
- Esquivel, V. 2020 "Put gender equality at the heart of the post-COVID-19 economic recovery", en *ILO Blog*. Disponible en: <https://iloblog.org/2020/08/20/put-gender-equality-at-the-heart-of-the-post-covid-19-economic-recovery/> [21/12/2020].
- Ganuza, E.; Paes de Barros, R. y Vos, R. 2001 "Efectos de la liberalización sobre la pobreza y la desigualdad", en Ganuza, E., Paes de Barros, R., Taylor, L. y Vos, R. (eds.), *Liberalización, desigualdad y pobreza: América Latina y el Caribe en los años noventa*, pp. 77-116 (Buenos Aires: Eudeba y PNUD).
- Haridasani Gupta, A. 2020 "Why Some Women Call This Recession a 'Shecession'", en *The New York Times* del 9 de mayo. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2020/05/09/us/unemployment-coronavirus-women.html> [4/10/2020].
- Heckman, J. 1979 "Sample selection bias as a specification error", en *Econometrica* 47: 153-161.

- Holpuch, A. 2020 "The 'shcession': why economic crisis is affecting women more than men", en *The Guardian* del 4 de agosto. Disponible en: <https://www.theguardian.com/business/2020/aug/04/shcession-coronavirus-pandemic-economic-fallout-women> [4/10/2020].
- ILO – International Labour Organization 2020 "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer", en *ILO Policy brief*, 24 de julio. Disponible en: [https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS\\_751785/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_751785/lang--en/index.htm) [7/12/2020].
- Isaza-Castro, J. 2020 "Assessing the impacts of large-scale macroeconomic reforms on labour markets, poverty and income distribution: the case of Colombia". Documento elaborado para la OIT-Ginebra, bajo la supervisión de Kee Beom Kim.
- Isaza-Castro, J.; Acosta, C. y Meza, C. 2010 *Gender, Poverty and Labour Market Dynamics: A microsimulations analysis for Urban Colombia between 1990 and 2004*. (Saarbrücken, Alemania: Lambert Academic Publishing – LAP).
- Isaza-Castro, J., Rojas, N., Cubillos, R., Farné, S. 2015 *Macroeconomía y empleo en Colombia* (Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos). Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms\\_444919.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_444919.pdf). [18/02/2021].
- Iregui-Bohorquez, A., Melo-Becerra, L., Ramirez-Giraldo, M. t Tribín-Uribe, A. 2020 "The path to gender equality in Colombia: Are we there yet?" *Borradores de Economía* No. 1131 (Bogotá: Banco de la República) Disponible en: <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/9903> [4/10/2020].
- Kissler, S., Tedijanto, C., Goldstein, E. Grad, Y. y Lipsitch, M. 2020 "Projecting the transmission dynamics of SARS-CoV-2 through the postpandemic period", en *Science*, vol. 368, núm. 6493 (22 de mayo): 860-868. Disponible en: <https://science.sciencemag.org/content/368/6493/860>
- McConnell, C. y Stanley, B. 1997 *Economía Laboral Contemporánea*, 4ª edición, traducción de Esther Rabasco (Madrid: McGraw-Hill).
- OECD – Organization for Economic Co-operation and Development 2018 *Bridging the digital divide: include, upskill, innovate* (París: OECD). Disponible en: <http://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf> [21/12/2020].
- ONU Mujeres Colombia (2020) "Liderazgo y apoyo a programas para la igualdad de género". Nota we disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/liderazgo-y-apoyo-a-programas> [25/01/2021].
- ONU Mujeres y DANE (2020a) "Cuidado no remunerado: la igualdad de género inicia en casa". Infografía. Disponible en <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/cuidado-no-remunerado> [19/07/2020].
- \_. (2020b) "Trabajo doméstico remunerado en Colombia: Un aporte central de las mujeres". Infografía. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/women-count-colombia-trabajo-domestico> [20/08/2020].
- OIT 2020 *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América latina y el Caribe*, segunda edición (septiembre). Nota técnica: Panorama laboral en tiempos de la Covid-19. OIT Americas. Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_756694/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_756694/lang--es/index.htm) [7/12/2020].
- Oaxaca, R. 1973 "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", en *International Economic Review* 14: 693–709.
- Pinto, A. 1970 "Naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural de la América Latina", en *El Trimestre Económico*, vol. 37 No. 145(1), pp. 83-100.

- Prebisch, R. 1948 *El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas* (Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL). Disponible en: [http://prebisch.cepal.org/sites/default/files/2013/prebisch\\_el\\_desarrollo\\_eco.pdf](http://prebisch.cepal.org/sites/default/files/2013/prebisch_el_desarrollo_eco.pdf) -[30/03/2015].
- Presidencia de la República de Colombia 2020a “Los Pactos por el Empleo y el Crecimiento están vigentes y encajan en nuestro ‘Compromiso por Colombia’: Duque”. Portal de la Presidencia de la República del 5 de agosto de 2020. Disponible en: <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Los-Pactos-por-el-Empleo-y-el-Crecimiento-estan-vigentes-y-encajan-en-nuestro-Compromiso-por-Colombia-Duque-200805.aspx> [24/01/2021]
- \_\_. 2020b “Directiva presidencial 11 “Compromiso por Colombia – Medidas para atender el grave impacto económico del Covid-19 sobre las mujeres”. Directiva de 16 de octubre de 2020. Disponible en: Directiva 11 de 2020 Presidencia de la Republica - EVA - Función Pública ([funcionpublica.gov.co](http://funcionpublica.gov.co))
- Reilly, B. 1991 “Occupational segregation and selectivity bias in occupational wage equations”, en *Applied Economics*, 23: 1-7.
- Rensic, B. 2020 “Covid-19 is way, way worse than the flu -It’s more contagious, deadlier, sneakier, and more likely to cause chaos”, en *Vox*, 5 de mayo. Disponible en: <https://www.vox.com/science-and-health/2020/5/5/21246567/coronavirus-flu-comparisons-fatality-rate-contagiousness> [4/07/2020].
- Seth, A. 2019 “Gender equality and inclusive growth” ILO Presentation, 19 de noviembre. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/presentation/wcms\\_729757.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_729757.pdf) [21/12/2020].
- Verity, R. y otros 22 autores 2020 “Estimates of the severity of coronavirus disease 2019: a model-based analysis”, en *The Lancet Infectious Diseases*, vol. 20, junio: 669-677. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S1473-3099\(20\)30243-7](https://doi.org/10.1016/S1473-3099(20)30243-7).

## ► Apéndices

► Apéndice 1. Tasas de ocupación en 23 ciudades, resto urbano y rural disperso en Colombia, trimestre julio-septiembre de 2019 y 2020

Ciudades	Total		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Total</b>	<b>56,6</b>	<b>46,8</b>	<b>67,9</b>	<b>59,4</b>	<b>45,8</b>	<b>34,8</b>
Armenia	53,6	42,1	63,3	52,5	44,9	32,7
Barranquilla	60,0	48,1	70,0	60,3	50,6	36,5
Bogotá, D.C	61,6	48,0	68,6	56,7	55,2	40,0
Bucaramanga	61,2	48,6	69,3	56,0	53,9	41,9
Cali	60,5	47,7	68,7	56,3	53,1	39,9
Cartagena	51,8	41,3	63,8	51,4	40,9	32,1
Cúcuta	51,6	40,7	61,1	51,1	42,9	31,2
Florencia	52,0	42,8	61,4	51,3	43,3	34,8
Ibagué	53,3	39,1	60,6	46,5	46,7	32,3
Manizales	52,3	42,0	62,4	51,2	43,5	34,1
Medellín	56,4	47,8	65,4	57,4	48,4	39,4
Montería	52,9	39,1	64,2	49,2	43,1	30,3
Neiva	54,0	38,1	62,0	46,5	46,9	30,7
Pasto	59,5	49,2	67,0	57,1	52,8	42,1
Pereira	56,0	45,1	68,9	56,6	44,8	35,1
Popayán	50,4	37,1	59,3	44,1	42,3	30,8
Quibdó	45,0	34,6	53,2	41,9	36,9	27,2
Resto urbano	55,3	46,8	66,2	59,3	45,3	35,3
Rioacha	51,4	40,7	60,3	50,9	43,4	31,6
Rural	54,4	48,8	72,1	68,0	34,3	26,9
Santa Marta	51,9	37,9	64,1	49,9	40,5	26,7
Sincelejo	58,8	42,5	68,3	55,0	49,8	30,8
Tunja	54,2	40,6	59,2	45,5	49,6	36,2
Valledupar	53,0	37,8	61,6	48,5	45,2	28,1
Villavicencio	57,7	46,3	66,1	55,4	50,0	38,0

Fuente: cálculos propios a partir de microdatos de la GEIH del DANE.

► **Apéndice 2. Promedio de horas trabajadas a la semana normalmente y durante la última semana anterior a la encuesta por actividades económicas: Colombia, julio-septiembre 2020**

	Obs.	Horas normales	Error est.	Horas últ. semana	Error est.	Dif.	Error est.	t
<b>Total</b>	<b>68.863</b>	<b>44,3</b>	<b>0,1</b>	<b>36,0</b>	<b>0,1</b>	<b>8,2</b>	<b>0,1</b>	<b>1,9</b>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	6.157	41,3	0,2	38,3	0,2	3,0	0,1	2,2
Explotación de minas y canteras	414	49,2	0,5	39,3	0,9	10,0	0,9	1,7
Industria manufacturera	6.852	45,0	0,2	36,1	0,2	8,9	0,2	1,8
Suministro de electricidad, gas y agua	955	45,8	0,3	40,9	0,5	4,9	0,4	1,9
Construcción	4.978	46,7	0,1	34,7	0,2	12,0	0,2	1,5
Comercio y reparación de vehículos	14.940	45,3	0,1	36,9	0,2	8,4	0,1	1,9
Alojamiento y servicios de comida	4.787	38,6	0,3	28,4	0,3	10,2	0,2	1,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.277	50,7	0,2	36,4	0,3	14,4	0,3	1,7
Información y comunicaciones	998	45,5	0,3	40,0	0,5	5,5	0,4	1,9
Actividades financieras, seguros e inmobiliarias	1.857	46,9	0,2	42,2	0,4	4,7	0,3	1,9
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	4.672	42,3	0,2	32,6	0,3	9,7	0,2	1,8
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	10.769	43,9	0,1	40,5	0,2	3,5	0,1	2,1
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	6.207	41,2	0,2	29,7	0,3	11,6	0,2	1,8
<b>Total hombres</b>	<b>39.641</b>	<b>46,9</b>	<b>0,1</b>	<b>38,2</b>	<b>0,1</b>	<b>8,8</b>	<b>0,1</b>	<b>1,8</b>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	5.181	43,4	0,2	40,4	0,2	3,0	0,1	2,1
Explotación de minas y canteras	339	50,1	0,6	39,8	1,0	10,3	1,0	1,7
Industria manufacturera	4.086	47,6	0,2	39,0	0,3	8,6	0,2	1,7
Suministro de electricidad, gas y agua	706	46,8	0,4	41,8	0,6	5,1	0,5	1,9
Construcción	4.647	46,7	0,1	34,3	0,3	12,5	0,2	1,5
Comercio y reparación de vehículos	8.139	48,7	0,2	40,0	0,2	8,8	0,2	1,8
Alojamiento y servicios de comida	1.497	43,4	0,4	32,2	0,5	11,2	0,5	1,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4.899	51,2	0,2	36,4	0,3	14,8	0,3	1,7
Información y comunicaciones	631	46,2	0,4	41,0	0,6	5,2	0,5	1,9
Actividades financieras, seguros e inmobiliarias	992	48,3	0,3	44,0	0,5	4,4	0,4	2,0
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	2.182	45,4	0,2	36,4	0,4	9,1	0,3	1,8
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	4.164	45,7	0,2	42,3	0,3	3,4	0,2	2,1



	Obs.	Horas normales	Error est.	Horas últ. semana	Error est.	Dif.	Error est.	t
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	2.178	43,8	0,3	30,5	0,4	13,3	0,4	1,7
<b>Total mujeres</b>	<b>29.222</b>	<b>40,6</b>	<b>0,1</b>	<b>33,1</b>	<b>0,1</b>	<b>7,5</b>	<b>0,1</b>	<b>1,9</b>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	976	30,0	0,5	27,3	0,5	2,7	0,3	2,3
Explotación de minas y canteras	75	45,3	1,2	36,9	1,8	8,4	1,6	1,7
Industria manufacturera	2.766	41,3	0,3	31,9	0,4	9,4	0,3	1,8
Suministro de electricidad, gas y agua	249	42,8	0,7	38,4	1,0	4,4	0,8	2,0
Construcción	331	45,4	0,4	40,4	0,8	5,0	0,7	1,7
Comercio y reparación de vehículos	6.801	41,2	0,2	33,3	0,2	7,9	0,2	2,0
Alojamiento y servicios de comida	3.290	36,5	0,3	26,7	0,3	9,8	0,3	1,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	378	45,0	0,7	36,5	1,0	8,5	0,8	1,8
Información y comunicaciones	367	44,2	0,6	38,2	0,9	6,1	0,7	1,9
Actividades financieras, seguros e inmobiliarias	865	45,4	0,2	40,2	0,5	5,2	0,4	1,8
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	2.490	39,6	0,3	29,3	0,4	10,2	0,3	1,7
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	6.605	42,8	0,1	39,3	0,2	3,5	0,1	2,0
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	4.029	39,9	0,2	29,2	0,3	10,6	0,3	1,8

Fuente: elaboración propia a partir de promedios muestrales con base en microdatos de la GEIH.

► **Apéndice 3. Proporción de los ocupados que manifestaron una reducción en su jornada laboral durante la última semana: Colombia, 2019 vs 2020 (trimestre julio-septiembre)**

Dominios	Total	Error estándar	Hombres	Error estándar	Mujeres	Error estándar	Diferencia Hombres - Mujeres	Error estándar	t	P-value
<b>Total</b>	<b>0,252</b>	<b>0,002</b>	<b>0,261</b>	<b>0,002</b>	<b>0,240</b>	<b>0,002</b>	<b>0,02</b>	<b>0,005</b>	<b>14,673</b>	<b>0,0000</b>
Armenia	0,225	0,009	0,223	0,011	0,228	0,013	-0,01	0,024	-1,110	0,2671
Barranquilla	0,353	0,007	0,383	0,010	0,313	0,011	0,07	0,021	2,183	0,0291
Bogotá, D.C	0,254	0,007	0,262	0,010	0,245	0,011	0,02	0,021	0,001	0,9993
Bucaramanga	0,258	0,009	0,260	0,012	0,255	0,013	0,00	0,025	1,118	0,2635
Cali	0,273	0,008	0,268	0,011	0,279	0,012	-0,01	0,024	-0,001	0,9996
Cartagena	0,333	0,009	0,345	0,012	0,317	0,014	0,03	0,027	1,626	0,1040
Cúcuta	0,294	0,009	0,301	0,012	0,283	0,014	0,02	0,027	0,993	0,3206
Florencia	0,219	0,010	0,218	0,013	0,219	0,014	0,00	0,028	-0,001	0,9995
Ibagué	0,219	0,009	0,219	0,012	0,220	0,014	0,00	0,026	-1,288	0,1979
Manizales	0,204	0,008	0,202	0,011	0,207	0,012	0,00	0,023	-2,264	0,0236
Medellín	0,297	0,007	0,298	0,009	0,297	0,010	0,00	0,020	2,209	0,0272
Montería	0,284	0,010	0,331	0,014	0,222	0,014	0,11	0,028	4,058	0,0000
Neiva	0,313	0,010	0,324	0,014	0,299	0,015	0,03	0,029	0,000	0,9998
Pasto	0,310	0,010	0,334	0,013	0,283	0,013	0,05	0,027	0,001	0,9996
Pereira	0,192	0,009	0,183	0,011	0,204	0,013	-0,02	0,025	-0,001	0,9995
Popayán	0,153	0,008	0,154	0,011	0,151	0,012	0,00	0,023	1,555	0,1200
Quibdó	0,315	0,012	0,332	0,016	0,296	0,017	0,04	0,033	2,567	0,0103
Resto urbano	0,225	0,005	0,241	0,007	0,202	0,007	0,04	0,014	3,050	0,0023
Rioacha	0,205	0,008	0,234	0,012	0,169	0,012	0,06	0,023	2,785	0,0054
Rural	0,141	0,004	0,141	0,005	0,141	0,008	0,00	0,013	-2,149	0,0316
Santa Marta	0,277	0,009	0,305	0,011	0,235	0,013	0,07	0,024	0,000	0,9998
Sincelejo	0,368	0,010	0,423	0,013	0,289	0,014	0,13	0,027	3,894	0,0001
Tunja	0,195	0,010	0,221	0,014	0,169	0,013	0,05	0,027	2,889	0,0039
Valledupar	0,319	0,010	0,346	0,013	0,280	0,015	0,07	0,028	2,666	0,0077
Villavicencio	0,203	0,008	0,195	0,011	0,214	0,013	-0,02	0,023	0,000	0,9998

Fuente: elaboración propia a partir de promedios muestrales con base en microdatos de la GEIH.

► **Apéndice 4. Ingreso laboral mensual de los ocupados en miles de pesos corrientes por categorías ocupacionales, actividades económicas, categorías de ocupaciones y dominios geográficos: Colombia, 2019 vs 2020 (trimestre julio-septiembre)**

Categorías ocupacionales	Total		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Total</b>	<b>887,91</b>	<b>784,64</b>	<b>963,70</b>	<b>817,83</b>	<b>775,53</b>	<b>727,82</b>
	<b>4,80</b>	<b>5,80</b>	<b>6,80</b>	<b>8,10</b>	<b>6,50</b>	<b>8,20</b>
Asalariados	1.121,82	1.114,63	1.178,90	1.126,40	1.035,37	1.094,51
	7,10	9,90	10,40	13,70	9,20	14,30
Empleados del Gobierno	2.608,29	2.555,17	2.593,55	2.610,56	2.624,34	2.494,55
	33,40	34,80	55,70	60,30	35,90	35,80
Empleado doméstico	471,66	471,71	682,19	641,95	455,51	454,02
	6,90	12,40	41,70	47,00	7,00	12,80
Trabajador por cuenta propia	615,60	482,41	691,82	533,31	497,83	391,28
	5,40	4,90	7,50	6,60	7,40	7,20
Patrón o empleador	1.689,40	1.109,63	1.769,76	1.122,10	1.472,35	1.064,68
	53,90	70,70	50,40	73,20	132,50	158,90
Otro	640,60	626,81	657,07	637,18	356,80	471,89
	9,00	78,70	9,60	84,20	15,10	51,40

Actividades económicas	Total		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Total</b>	<b>887,91</b>	<b>784,64</b>	<b>963,70</b>	<b>817,83</b>	<b>775,53</b>	<b>727,82</b>
	<b>4,80</b>	<b>5,80</b>	<b>6,80</b>	<b>8,10</b>	<b>6,50</b>	<b>8,20</b>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	469,42	446,37	514,34	481,75	250,90	257,55
	18,70	18,50	9,50	21,50	94,70	25,80
Explotación de minas y canteras	1.413,91	1.238,96	1.555,68	1.410,76	846,85	483,20
	137,60	150,20	142,90	169,50	412,30	313,90
Industria manufacturera	938,10	873,83	1.112,97	988,60	697,77	673,61
	11,90	14,00	18,10	20,50	13,90	16,60
Suministro de electricidad, gas y agua	1.500,78	1.134,17	1.447,61	1.120,64	1.708,71	1.173,29
	53,60	43,50	61,70	50,00	108,20	87,70
Construcción	979,44	762,28	949,96	731,79	1.453,52	1.290,96
	14,70	21,40	14,30	21,40	89,90	109,70
Comercio y reparación de vehículos	757,62	638,40	934,03	752,86	557,20	498,69
	6,90	9,90	10,80	9,70	8,10	18,50
Alojamiento y servicios de comida	566,07	380,00	760,59	519,80	485,10	318,47
	8,40	8,50	16,90	15,00	9,10	10,30
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	916,95	668,06	896,24	654,26	1.182,51	853,67

Actividades económicas	Total		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	12,00	14,70	12,50	15,60	41,80	40,70
Información y comunicaciones	1.271,98	1.453,12	1.595,24	1.725,81	860,26	967,56
	44,00	83,80	68,80	61,60	48,80	184,50
Actividades financieras, seguros e inmobiliarios	1.460,50	1.325,71	1.479,41	1.288,95	1.436,68	1.376,37
	38,40	39,30	52,10	59,20	56,60	51,00
Actividades profesionales, científicas,	1.089,68	1.003,56	1.409,75	1.191,38	831,47	831,17
	19,60	20,50	35,00	36,00	20,50	22,10
Administración pública y defensa, educación y salud	1.835,40	1.822,74	2.197,68	2.167,33	1.610,28	1.607,67
	18,30	20,10	38,30	42,10	17,90	18,90
Actividades artísticas, entretenimiento	613,16	533,18	797,91	662,23	524,80	455,33
	7,80	15,40	16,20	32,70	8,30	15,20

Categorías de ocupaciones	Total		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Total</b>	<b>887,91</b>	<b>784,64</b>	<b>963,70</b>	<b>817,83</b>	<b>775,53</b>	<b>727,82</b>
	<b>4,80</b>	<b>5,80</b>	<b>6,80</b>	<b>8,10</b>	<b>6,50</b>	<b>8,20</b>
Profesionales y técnicos	2.127,99	1.945,28	2.226,02	1.956,88	2.010,99	1.930,69
	20,60	21,70	32,60	34,00	24,90	25,70
Directivos	3.014,69	2.442,82	3.439,02	2.544,79	2.469,32	2.264,62
	88,40	107,70	146,50	139,10	78,50	169,10
Personal administrativo	1.105,80	1.098,68	1.134,47	1.134,39	1.085,94	1.073,00
	10,80	17,80	17,40	36,20	13,80	17,40
Comerciantes y vendedores	711,94	577,15	929,04	719,14	549,64	457,10
	7,30	8,30	12,90	11,30	7,90	11,80
Trabajadores de servicios	666,63	629,21	950,11	892,01	549,55	508,31
	5,10	7,70	12,10	18,50	4,70	6,70
Trabajadores de la agricultura	464,85	434,15	508,38	470,32	221,63	223,60
	18,90	18,50	9,20	21,20	109,00	25,10
Obreros no agrícolas	774,71	613,44	849,68	672,91	428,74	337,56
	4,20	5,10	4,60	5,60	8,80	11,00

Dominios geográficos	Total		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Total</b>	<b>887,91</b>	<b>784,64</b>	<b>963,70</b>	<b>817,83</b>	<b>775,53</b>	<b>727,82</b>
	<b>4,80</b>	<b>5,80</b>	<b>6,80</b>	<b>8,10</b>	<b>6,50</b>	<b>8,20</b>
Medellín	1.414,96	1.243,77	1.567,23	1.234,50	1.295,76	1.176,82
	31,90	36,80	35,20	49,70	55,40	54,70
Barranquilla	996,95	722,09	1.123,49	832,26	781,18	634,35
	20,40	32,70	31,90	32,70	22,70	63,40
Bogotá, D.C	1.604,70	1.279,40	1.786,80	1.339,50	1.404,80	1.209,90
	36,10	41,20	56,30	66,00	43,50	45,60
Cartagena	936,33	757,82	1.060,48	766,81	814,44	675,06
	19,90	25,60	29,10	36,30	25,60	34,80
Tunja	1.143,64	919,07	1.146,23	825,42	1.142,47	1.065,64
	5,00	4,05	7,90	5,28	5,16	6,38
Manizales	1.176,09	1.112,17	1.279,43	1.044,41	1.183,98	1.016,78
	24,00	52,50	35,40	86,40	30,50	45,00
Florencia	884,08	775,24	945,41	765,17	796,60	789,99
	3,24	3,28	4,34	3,94	4,76	5,64
Popayán	889,52	762,25	916,23	725,19	856,51	824,30
	2,65	3,24	3,58	4,40	3,90	4,73
Valledupar	735,19	585,33	796,56	612,06	654,17	549,34
	1,98	1,89	2,89	2,54	2,53	2,79
Montería	902,96	786,16	1.001,90	776,01	789,99	780,85
	21,20	25,00	31,80	27,10	25,90	45,60
Quibdó	693,57	626,09	721,27	588,56	643,32	675,42
	3,70	4,22	4,79	4,88	5,68	7,60
Neiva	1.028,83	815,78	1.094,10	816,51	950,01	825,79
	2,69	2,56	3,85	3,50	3,59	3,73
Riohacha	680,68	575,37	707,20	563,38	644,87	596,34
	2,62	2,65	3,41	3,59	4,05	3,87
Santa Marta	713,62	579,84	801,70	624,61	591,54	510,85
	1,66	1,70	2,30	2,33	2,28	2,36
Villavicencio	1.167,73	986,96	1.339,24	961,51	1.042,12	914,49
	33,60	29,10	47,40	41,40	46,90	40,00
Pasto	1.082,25	923,56	1.198,13	951,41	1.000,41	828,92
	25,70	27,80	39,10	43,60	33,20	32,80
Cúcuta	769,95	714,30	851,01	666,36	753,98	655,81
	15,50	25,60	18,80	36,20	25,50	35,60
Armenia	916,02	796,61	1.029,00	818,97	769,50	769,85
	2,59	2,97	3,71	3,99	3,40	4,39
Pereira	1.048,45	1.082,65	1.158,69	897,59	1.145,19	992,44

Dominios geográficos	Total		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	20,60	28,60	29,30	39,40	28,40	41,20
Bucaramanga	1.083,23	898,81	1.222,97	924,85	956,51	827,99
	21,10	20,00	33,60	29,20	24,30	26,70
Sincelejo	853,22	639,05	954,19	669,92	710,92	589,62
	2,55	2,61	3,56	3,61	3,44	3,54
Ibagué	1.103,37	936,02	1.213,43	972,33	985,92	871,34
	25,20	25,40	36,10	36,00	34,70	35,50
Cali	1.166,09	960,91	1.275,61	1.036,31	1.066,19	829,28
	25,90	25,50	40,80	34,10	30,00	38,40
Resto urbano	859,52	799,53	964,41	720,79	874,21	684,38
	6,50	8,00	9,70	11,80	8,50	10,30
Rural	505,97	477,53	581,69	322,50	519,74	354,15
	9,70	8,00	13,30	8,00	10,00	19,60

Fuente: elaboración propia a partir de promedios muestrales con base en microdatos de la GEIH.

► **Apéndice 5. Modelos probit para las ecuaciones de participación dentro de los modelos de selección con corrección por sesgo en las funciones de ingresos laborales, Colombia, julio-septiembre de 2019 y de 2020**

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
	mujeres 2019	hombres 2019	mujeres 2020	hombres 2020
edad	0.1737*** (0.0032)	0.2071*** (0.0031)	0.1621*** (0.0035)	0.1914*** (0.0031)
edad2	-0.0020*** (0.0000)	-0.0024*** (0.0000)	-0.0019*** (0.0000)	-0.0023*** (0.0000)
edu1	0.0409*** (0.0032)	0.0268*** (0.0034)	0.0380*** (0.0033)	0.0064** (0.0033)
edu2	0.0916*** (0.0047)	-0.0171*** (0.0054)	0.0966*** (0.0045)	-0.0248*** (0.0049)
jefe	0.3001*** (0.0328)	0.4030*** (0.0349)	0.2095*** (0.0333)	0.3035*** (0.0340)
conyuge	-0.2352*** (0.0313)	0.2954*** (0.0483)	-0.2569*** (0.0324)	0.1696*** (0.0430)
grandes_ciudades	0.2133*** (0.0199)	0.0465** (0.0229)	0.1769*** (0.0201)	-0.0350 (0.0215)
Rural	0.0345 (0.0288)	-0.0403 (0.0329)	0.0486* (0.0293)	0.0158 (0.0316)
hijo	-0.0817** (0.0321)	-0.2659*** (0.0336)	-0.0908*** (0.0333)	-0.3991*** (0.0331)
nieto	-0.2114*** (0.0638)	-0.4053*** (0.0573)	-0.2743*** (0.0693)	-0.4996*** (0.0567)
Nper	-0.0181*** (0.0058)	0.0007 (0.0065)	-0.0297*** (0.0059)	-0.0101* (0.0060)
hh_infantes	-0.0482** (0.0222)	0.2070*** (0.0287)	-0.0290 (0.0238)	0.1737*** (0.0272)
hh_niños	0.0757*** (0.0192)	0.1188*** (0.0247)	0.0283 (0.0204)	0.1151*** (0.0234)
tasadependencia	-0.0174 (0.0156)	-0.0350* (0.0198)	-0.0119 (0.0161)	-0.0187 (0.0189)
ln_Y_resto_hogar	0.0030* (0.0017)	0.0053*** (0.0018)	0.0028* (0.0015)	0.0057*** (0.0016)
Constant	-3.8027*** (0.0726)	-3.7450*** (0.0730)	-3.7165*** (0.0775)	-3.2647*** (0.0704)
<b>Observations</b>	<b>30,639</b>	<b>27,272</b>	<b>30,645</b>	<b>27,068</b>

Nota 1: \* indica un nivel de significancia al 1%; \*\* indica una significancia al 5%; \*\*\* indica significancias al 10%.

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (véase tabla 5 en el texto).

► **Apéndice 6a. Efectos marginales o de impacto del modelo logit multinomial de la asignación de la población en edad de trabajar entre grupos segmentos de la ocupación, desocupados e inactivos: Colombia, 2019 vs 2020 (trimestre julio-septiembre)**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Variables	asalariados sector terciario calificado	no asalariados sector terciario calific	asalariados sector primario y secundari	no asalariados sector primario y secund	asalariados sector terciario semi-calif	no asalariados sector terciario semi-ca	asalariados sector primario y secundari
edad	0.0042*** (0.0002)	0.0017*** (0.0001)	0.0012*** (0.0001)	0.0001*** (0.0000)	0.0143*** (0.0005)	0.0167*** (0.0007)	0.0016*** (0.0002)
edad2	-0.0001*** (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)	-0.0002*** (0.0000)	-0.0002*** (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)
ESC	0.0080*** (0.0002)	0.0029*** (0.0002)	0.0013*** (0.0001)	0.0001*** (0.0000)	0.0057*** (0.0003)	-0.0030*** (0.0005)	-0.0006*** (0.0001)
jefe	0.0107*** (0.0018)	0.0026*** (0.0009)	0.0028*** (0.0007)	0.0001 (0.0001)	0.0234*** (0.0042)	0.0427*** (0.0071)	0.0079*** (0.0017)
mujer	0.0168*** (0.0047)	-0.0073 (0.0065)	0.0068** (0.0028)	-0.6429*** (0.2062)	0.0461*** (0.0135)	0.0856*** (0.0224)	-0.0124 (0.0104)
conyuge	0.0048** (0.0022)	0.0002 (0.0011)	0.0014* (0.0008)	-0.0000 (0.0001)	0.0075 (0.0050)	0.0225*** (0.0087)	-0.0012 (0.0015)
hijo	-0.0031** (0.0014)	-0.0024*** (0.0008)	-0.0003 (0.0005)	-0.0002*** (0.0001)	-0.0317*** (0.0032)	-0.0433*** (0.0061)	-0.0056*** (0.0012)
nieto	-0.0047** (0.0023)	0.0002 (0.0017)	-0.0011 (0.0009)	-0.0002** (0.0001)	-0.0311*** (0.0045)	-0.0518*** (0.0091)	-0.0069*** (0.0014)
Nper	0.0002 (0.0003)	-0.0003** (0.0002)	0.0002** (0.0001)	0.0000 (0.0000)	-0.0004 (0.0007)	-0.0005 (0.0012)	-0.0004 (0.0002)
hh_infantes	0.0024** (0.0012)	0.0006 (0.0007)	0.0008* (0.0004)	0.0001 (0.0001)	0.0159*** (0.0029)	0.0360*** (0.0051)	0.0011 (0.0010)
hh_niños	0.0019* (0.0010)	-0.0003 (0.0006)	-0.0001 (0.0003)	-0.0000 (0.0001)	0.0072*** (0.0025)	0.0107** (0.0044)	0.0004 (0.0008)
tasadependencia	-0.0036*** (0.0008)	-0.0003 (0.0005)	-0.0012*** (0.0003)	0.0001* (0.0000)	-0.0081*** (0.0025)	-0.0066* (0.0039)	0.0016** (0.0006)
mujer_edad	-0.0009*** (0.0003)	-0.0000 (0.0002)	-0.0005*** (0.0001)	-0.0000 (0.0000)	-0.0022*** (0.0008)	0.0004 (0.0010)	0.0007** (0.0003)
mujer_edad2	0.0000*** (0.0000)	-0.0000 (0.0000)	0.0000*** (0.0000)	0.0000 (0.0000)	0.0000*** (0.0000)	-0.0000 (0.0000)	-0.0000** (0.0000)
mujer_ESC	0.0007*** (0.0002)	0.0010*** (0.0001)	0.0003*** (0.0001)	0.0000* (0.0000)	0.0007** (0.0004)	0.0004 (0.0006)	0.0012*** (0.0002)
mujer_jefe	-0.0171*** (0.0007)	-0.0073*** (0.0005)	-0.0040*** (0.0003)	0.9707*** (0.0132)	-0.0554*** (0.0016)	-0.1061*** (0.0023)	-0.0101*** (0.0008)
mujer_conyuge	-0.0177*** (0.0007)	-0.0076*** (0.0005)	-0.0039*** (0.0003)	0.9858*** (0.0060)	-0.0584*** (0.0016)	-0.1124*** (0.0021)	-0.0096*** (0.0007)



	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Variables	asalariados sector terciario calificado	no asalariados sector terciario calific	asalariados sector primario y secundari	no asalariados sector primario y secund	asalariados sector terciario semi-calif	no asalariados sector terciario semi-ca	asalariados sector primario y secundari
mujer_hijo	-0.0158*** (0.0006)	-0.0068*** (0.0004)	-0.0035*** (0.0003)	0.9952*** (0.0021)	-0.0503*** (0.0014)	-0.1028*** (0.0019)	-0.0086*** (0.0007)
mujer_nieto	-0.0167*** (0.0005)	-0.0077*** (0.0005)	-0.0035*** (0.0003)	0.9992*** (0.0007)	-0.0539*** (0.0012)	-0.1041*** (0.0014)	-0.0094*** (0.0006)
mujer_Nper	-0.0009*** (0.0004)	-0.0004 (0.0003)	-0.0005*** (0.0002)	-0.0000 (0.0000)	-0.0013 (0.0010)	-0.0010 (0.0015)	-0.0001 (0.0004)
mujer_hh_infantes	-0.0049*** (0.0015)	-0.0025** (0.0011)	-0.0019*** (0.0007)	0.0001 (0.0001)	-0.0216*** (0.0041)	-0.0370*** (0.0063)	-0.0020 (0.0018)
mujer_hh_niños	-0.0023* (0.0012)	0.0002 (0.0009)	0.0001 (0.0005)	0.0001 (0.0001)	-0.0045 (0.0034)	-0.0082 (0.0053)	0.0003 (0.0014)
mujer_tasadependencia	0.0014 (0.0010)	-0.0006 (0.0007)	0.0003 (0.0005)	-0.0001 (0.0001)	0.0022 (0.0031)	0.0162*** (0.0045)	-0.0038*** (0.0011)
<b>Observations</b>	<b>7459</b>	<b>2722</b>	<b>1421</b>	<b>233</b>	<b>6210</b>	<b>9304</b>	<b>1158</b>

Nota: Standard errors in parentheses. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

Nota 2: se han mantenido las notaciones para las variables y para los demás datos, tal como se usan en el modelo logit multinomial.

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares del DANE.

► **Apéndice 6b. Efectos marginales o de impacto del modelo logit multinomial de la asignación de la población en edad de trabajar entre grupos segmentos de la ocupación, desocupados e inactivos: Colombia, 2019 vs 2020 (trimestre julio-septiembre)**

	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Variables	no asalariados sector primario y secund	asalariados sector terciario no calific	no asalariados sector terciario no cali	asalariados sector primario y secundari	no asalariados sector primario y secund	desocupados	inactivos
edad	0.0023*** (0.0002)	0.0020*** (0.0002)	0.0076*** (0.0003)	0.0040*** (0.0002)	0.0072*** (0.0003)	0.0299*** (0.0007)	-0.0928*** (0.0012)
edad2	-0.0000*** (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)	-0.0004*** (0.0000)	0.0011*** (0.0000)
ESC	-0.0049*** (0.0002)	-0.0000 (0.0000)	-0.0019*** (0.0001)	-0.0005*** (0.0001)	-0.0028*** (0.0002)	0.0056*** (0.0005)	-0.0099*** (0.0010)
jefe	0.0174*** (0.0022)	0.0036*** (0.0009)	0.0128*** (0.0024)	0.0040*** (0.0012)	0.0101*** (0.0025)	-0.0160*** (0.0061)	-0.1219*** (0.0119)
mujer	0.0002 (0.0083)	-0.0029 (0.0051)	0.0121 (0.0114)	-0.0176 (0.0140)	0.0269*** (0.0095)	0.0962*** (0.0298)	0.3924*** (0.1044)
conyuge	0.0033 (0.0023)	0.0033*** (0.0011)	0.0103*** (0.0030)	0.0029** (0.0014)	0.0139*** (0.0034)	0.0029 (0.0080)	-0.0720*** (0.0154)
hijo	0.0041** (0.0019)	-0.0023*** (0.0007)	-0.0098*** (0.0021)	-0.0066*** (0.0010)	-0.0083*** (0.0023)	0.0065 (0.0063)	0.1033*** (0.0104)

	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Variables	no asalariados sector primario y secund	asalariados sector terciario no calific	no asalariados sector terciario no cali	asalariados sector primario y secundari	no asalariados sector primario y secund	desocupados	inactivos
nieto	-0.0049*	-0.0024**	-0.0122***	-0.0068***	-0.0150***	-0.0037	0.1406***
	(0.0026)	(0.0011)	(0.0033)	(0.0014)	(0.0035)	(0.0108)	(0.0152)
Nper	-0.0007**	0.0001	0.0015***	0.0002	0.0016***	-0.0025**	0.0010
	(0.0003)	(0.0001)	(0.0004)	(0.0002)	(0.0004)	(0.0012)	(0.0021)
hh_infantes	0.0051***	0.0019***	0.0082***	0.0045***	0.0089***	0.0188***	-0.1042***
	(0.0012)	(0.0006)	(0.0017)	(0.0008)	(0.0018)	(0.0053)	(0.0098)
hh_niños	0.0008	0.0006	0.0051***	0.0006	0.0060***	0.0081*	-0.0410***
	(0.0010)	(0.0005)	(0.0014)	(0.0007)	(0.0014)	(0.0045)	(0.0079)
tasadependencia	0.0050***	-0.0017***	0.0013	-0.0022***	-0.0004	-0.0160***	0.0322***
	(0.0007)	(0.0005)	(0.0012)	(0.0007)	(0.0013)	(0.0039)	(0.0064)
mujer_edad	-0.0015***	-0.0003	-0.0041***	0.0001	-0.0043***	-0.0019*	0.0145***
	(0.0004)	(0.0003)	(0.0006)	(0.0004)	(0.0005)	(0.0011)	(0.0017)
mujer_edad2	0.0000***	0.0000	0.0001***	-0.0000	0.0001***	-0.0000	-0.0001***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
mujer_ESC	0.0009***	0.0001	0.0007**	0.0006***	0.0009***	0.0044***	-0.0121***
	(0.0002)	(0.0002)	(0.0003)	(0.0002)	(0.0003)	(0.0007)	(0.0012)
mujer_jefe	-0.0181***	-0.0077***	-0.0315***	-0.0126***	-0.0264***	-0.1338***	-0.5408***
	(0.0011)	(0.0007)	(0.0014)	(0.0009)	(0.0013)	(0.0032)	(0.0083)
mujer_conyuge	-0.0157***	-0.0084***	-0.0334***	-0.0138***	-0.0285***	-0.1517***	-0.5247***
	(0.0011)	(0.0008)	(0.0013)	(0.0009)	(0.0012)	(0.0026)	(0.0057)
mujer_hijo	-0.0177***	-0.0068***	-0.0322***	-0.0114***	-0.0276***	-0.1419***	-0.5698***
	(0.0010)	(0.0006)	(0.0013)	(0.0008)	(0.0011)	(0.0022)	(0.0034)
mujer_nieto	-0.0187***	-0.0096***	-0.0334***	-0.0130***	-0.0299***	-0.1421***	-0.5572***
	(0.0007)	(0.0007)	(0.0009)	(0.0007)	(0.0008)	(0.0018)	(0.0025)
mujer_Nper	-0.0002	-0.0005	-0.0003	0.0000	-0.0019**	-0.0000	0.0071***
	(0.0006)	(0.0004)	(0.0009)	(0.0005)	(0.0008)	(0.0016)	(0.0027)
mujer_hh_infantes	-0.0076***	-0.0047**	-0.0072*	-0.0050**	-0.0058*	-0.0160**	0.1162***
	(0.0026)	(0.0020)	(0.0037)	(0.0022)	(0.0031)	(0.0069)	(0.0121)
mujer_hh_niños	-0.0011	-0.0004	-0.0100***	-0.0068***	0.0000	0.0025	0.0301***
	(0.0021)	(0.0014)	(0.0032)	(0.0020)	(0.0026)	(0.0057)	(0.0098)
mujer_tasadepend	0.0010	0.0013	0.0057***	0.0007	0.0064***	-0.0031	-0.0278***
	(0.0014)	(0.0013)	(0.0022)	(0.0017)	(0.0020)	(0.0050)	(0.0080)
Observations	3006	1831	4142	2489	3262	14125	47496

Nota 1: errores estándares entre paréntesis: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

Nota 2: se han mantenido las notaciones para las variables y para los demás datos, tal como se usan en el modelo logit multinomial  
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares del DANE.

► **Apéndice 7. Ingresos observados y contrafactuales por grupos *ad-hoc* del mercado de trabajo en julio-septiembre de 2019 e ingresos observados en 2020 en miles de pesos en valores constantes de julio de 2020**

Nivel de calificación	Sector	Asalariados/ No asalariados	Hombres			Mujeres			
			2019	2019*	2020	2019	2019*	2020	
Calificados	Sector terciario	Asalariados	2.313,13 (4,45)	2.809,68 (1,52)	2.042,83 (3,54)	1.822,16 (2,37)	2.648,24 (0,93)	1.704,58 (2,15)	
		No asalariados	1.769,75 (6,34)	1.264,18 (0,4)	1.699,33 (6,25)	1.413,29 (3,45)	1.425,90 (0,44)	1.477,61 (4,57)	
	Primario-secundario	Asalariados	2.347,68 (14,59)	1.870,00 (0,68)	2.247,84 (6,58)	2.208,39 (16,04)	2.105,99 (0,74)	1.811,96 (7,77)	
		No asalariados	1.274,04 (7,28)	1.098,96 (1,25)	1.489,68 (24,94)	1.261,80 (15,83)	1.163,23 (1,12)	1.657,65 (11)	
	Semi-calificados	Sector terciario	Asalariados	1.242,29 (2,18)	1.374,90 (0,38)	1.024,16 (1,23)	891,85 (1,11)	1.484,34 (0,4)	898,83 (1,09)
			No asalariados	700,92 (1,15)	573,12 (0,15)	511,93 (1,04)	413,54 (0,47)	459,67 (0,11)	340,53 (0,46)
Primario-secundario		Asalariados	1.007,83 (2,2)	1.044,64 (0,77)	852,26 (1,71)	893,00 (2,69)	1.058,50 (1,11)	913,41 (2,91)	
		No asalariados	420,49 (0,39)	509,49 (0,21)	410,70 (0,39)	151,23 (0,55)	318,37 (0,39)	149,47 (0,58)	
No calificados		Sector terciario	Asalariados	920,39 (0,78)	947,20 (0,25)	913,74 (1,21)	880,73 (4,08)	769,31 (1,39)	628,11 (1,96)
			No asalariados	708,37 (0,94)	519,05 (0,12)	545,83 (0,67)	250,13 (1,05)	222,69 (0,19)	189,98 (0,72)
	Primario-secundario	Asalariados	1.017,87 (0,85)	847,87 (0,25)	959,32 (0,72)	876,42 (2,12)	1.057,75 (0,51)	768,23 (1,03)	
		No asalariados	676,91 (0,9)	457,47 (0,17)	496,33 (0,73)	291,16 (0,85)	291,14 (0,17)	224,25 (0,73)	
	<b>Total</b>			<b>701,88 (0,58)</b>	<b>504,80 (0,28)</b>	<b>575,80 (0,45)</b>	<b>404,63 (0,4)</b>	<b>361,07 (0,28)</b>	<b>313,11 (0,31)</b>

**Nota:** Las columnas 2019\* corresponden a los promedios de los ingresos laborales contrafactuales del primer empleo estimados para 2019, si las condiciones del mercado de trabajo en términos de asignación de la población ocupada entre los 14 grupos del mercado de trabajo explicados en el texto, así como de los determinantes de las remuneraciones, correspondientes al mercado de trabajo de 2020 prevalecieran en 2019. Valores en miles de pesos constantes de julio de 2020.

**Fuente:** elaboración propia con base en microdatos de la GEIH para julio-septiembre de 2018 y 2020.







**Organización  
Internacional  
del Trabajo**

**Oficina de la OIT para los Países Andinos**

Edificio Torre Andina  
Av. 82 N° 12-18, Oficina 504  
Bogotá - Colombia

(57) 1 6237414

[www.ilo.org/colombia](http://www.ilo.org/colombia)

 OITAndina