



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Pobreza monetaria e informalidad laboral femenina en Colombia, ¿un problema de endogeneidad? Estudio 2020 - 2021

Daniela Paola Fula Melo

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de economía
Bogotá, Colombia
2024

Pobreza monetaria e informalidad laboral femenina en Colombia, ¿un problema de endogeneidad? Estudio 2020 - 2021

Daniela Paola Fula Melo

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de:

Magister en Ciencias Económicas

Director (a):

Ph.D. Erich Alberto Pinzón Fuchs

Línea de profundización:

Economía pública y políticas

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de economía

Bogotá, Colombia

2024

Monetary poverty and female labor informality in Colombia, a problem of endogeneity? Case study 2020 - 2021

Daniela Paola Fula Melo

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de:

Magister en Ciencias Económicas

Director (a):

Ph.D. Erich Alberto Pinzón Fuchs

Línea de profundización:

Economía pública y políticas

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de economía

Bogotá, Colombia

2024

*A Dios por darme fortaleza y compañía.
A mis padres y mi hermana el motor de mi vida.*

*Nunca tendremos igualdad de género hasta que no
tengamos también igualdad dentro del hogar.*

Claudia Goldin.

*Aprende, no para acumular conocimientos como un
tesoro personal, sino para emplear lo aprendido al
servicio del mundo.*

Rudolf Steiner.

Agradecimientos

Este trabajo final es el esfuerzo de una ingeniera apasionada por los temas económicos, que disfrutó comentar con quién pudiera su opinión frente a esta problemática. Quiero agradecer en primer lugar a Dios que representa la fuerza más grande de mi vida, a mis padres y a mi hermana, mi motor e inspiración, quienes me apoyaron demasiado en este camino, motivándome y compartiendo su punto de vista crítico frente al documento. Mi gratitud también está dirigida al profesor Erich Pinzón Fuchs, quien ha estado presente y pendiente desde el primer día de este documento como mi tutor y director, su conocimiento y consejo ha sido una ayuda fundamental y necesaria en cada etapa de este trabajo final. Al profesor Mario Galindo Castillo porque su cuestionamiento frecuente logró que identificara lo que empezó como una propuesta de trabajo final.

A la Universidad Nacional de Colombia que forjó gran parte de lo que soy y de lo que sé del mundo en sus aulas. Mi alma mater que me abrió por segunda vez sus brazos y además permitió que tuviera la labor soñada de ser docente en ella. Sin duda espero no atesorar a manera personal todo lo que me dio, sino emplearlo al servicio del mundo.

Resumen

¿Cuáles son los determinantes para que una mujer en Colombia sea pobre y tenga un empleo informal? ¿Por qué algunas mujeres que tienen ciertas características en común, como ser cabeza de hogar y pertenecer a los estratos más bajos son las más afectadas por la informalidad del empleo? El presente trabajo buscó responder a estas preguntas mediante un análisis de la base de datos de lo que responden las personas ocupadas en la Gran Encuesta de Hogares (GEIH). Para ello, se calculó la probabilidad de ser informal y ser pobre, cuando se es mujer en Colombia y se construyó un modelo para estimar si efectivamente la relación entre estas variables es fuerte. Los resultados indican que efectivamente es mayor la probabilidad de ser informal y ser pobre cuando se es mujer, pero también cuando se consideran otras variables como nivel de educación, edad, jefatura del hogar y nivel de ingresos. Aun teniendo en cuenta estos factores explicativos en el modelo, la pobreza y la informalidad se influyen mutuamente generando un problema de doble causalidad y de posible endogeneidad.

Palabras clave: pobreza monetaria, informalidad laboral y trabajos feminizados.

Abstract

What are the determinants for a woman in Colombia to be poor and have informal employment? Why are some women who have certain characteristics in common, such as being the head of the household and belonging to the lowest strata, the most affected by informal employment? This work seeks to answer these questions through an analysis of the database of what employed people respond to in the Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). To do this, the probability of being informal, being poor, when you are a woman in Colombia was calculated and a model was built to estimate whether the association of these variables is indeed strong. The results indicate that the probability of being informal and being poor is indeed greater when you are a woman, but also when other variables such as level of education, age, head of household and income level are considered. Even taking these explanatory factors into account in the model, poverty and informality influence each other, generating a problem of double causality and possible endogeneity.

Keywords: monetary poverty, labor informality and feminized jobs.

Contenido

	<i>Pág.</i>
<i>Resumen</i>	<i>IX</i>
<i>Lista de figuras</i>	<i>XIII</i>
<i>Lista de tablas</i>	<i>XIV</i>
<i>Lista de abreviaturas</i>	<i>XV</i>
<i>Introducción</i>	<i>1</i>
<i>Antecedentes</i>	<i>5</i>
1. Empleo Informal	9
1.1 Definición de la informalidad laboral.....	10
1.2 Categorías de la informalidad.....	13
1.3 Medición de la informalidad.....	14
1.4 Informalidad en Colombia.....	15
1.5 Informalidad femenina y determinantes.....	19
1.6 Trabajos más feminizados y mujeres más afectadas por la informalidad.....	23
1.7 Políticas públicas en busca de la reducción de la informalidad laboral.....	25
1.8 Conclusiones de la sección empleo informal.....	27
2. Mercado laboral en Colombia y disparidades de género	28
2.1 Generalidades en la empleabilidad de las mujeres.....	28
2.2 Mayor participación de las mujeres en la población en edad de trabajar.....	30
2.3 Distribución del trabajo por sectores económicos y evolución de la población económicamente activa.....	32
2.4 Tasa de desempleo femenina.....	34
2.5 Brecha salarial.....	39
2.6 Evolución en las condiciones de empleo en la mujer.....	43
2.7 Discriminación laboral y desigualdad.....	44
2.8 Reforma laboral.....	47
2.9 Conclusiones de la sección mercado laboral en Colombia y disparidades de género.....	50
3. Pobreza monetaria desde una perspectiva de género	51
3.1 Generalidades sobre pobreza monetaria.....	52
3.2 Definición de pobreza.....	54
3.3 Medición de pobreza monetaria.....	56
3.4 Mujeres y pobreza monetaria en Colombia.....	56

3.5 Pobreza e informalidad un problema de endogeneidad?.....	59
3.6 Conclusiones de la sección pobreza monetaria desde una perspectiva de género	62
4. Metodología	63
5. Resultados.....	66
6. Recomendaciones de política pública	81
6.1 Necesidad de provisionar un seguro para las amas de casa	81
6.2 Políticas de apoyo para apoyar el trabajo de cuidado	82
6.3 Igualdad de oportunidades de trabajo	83
Conclusiones.....	85
A. Anexo: diferencias entre hombres y mujeres matriculados a la Universidad Nacional de Colombia.	89
Referencias bibliográficas.....	91

Lista de figuras

	<i>Pág.</i>
Figura 1. Relación pobreza, informalidad y género.....	6
Figura 2. Evolución porcentual de la informalidad en las 13 ciudades principales de Colombia.	18
Figura 3. Evolución porcentual de la proporción de población ocupada informal según sexo en las 13 ciudades principales en Colombia.	20
Figura 4. Población en edad de trabajar DANE (2023a)	30
Figura 5. Organización internacional del trabajo (2021). Porcentaje de empleo por sectores en Colombia para mujeres y hombres.	33
Figura 6. Distribución de mujeres y hombres ocupados por rama de actividad feb-abr 2023.	33
Figura 7. Tasa de desempleo en 2021, por género y continente del mundo.....	36
Figura 8. Tasa de desempleo en Colombia 1991-2023 por género.....	36
Figura 9. Tasas de desempleo y brecha según sexo para las 23 ciudades y áreas metropolitanas ene-mar2023.	38
Figura 10. Disparidad en el ingreso conforme al género.....	39
Figura 11. Brecha salarial por género en algunos países del mundo.	40
Figura 12. Brecha salarial vs nivel de escolaridad	44
Figura 13. Proporción de población que vive en pobreza extrema, 1990.	53
Figura 14. Proporción de población que vive en pobreza extrema, 2022.	53
Figura 15. Incidencia de pobreza monetaria en Colombia 2012-2021.	57
Figura 16. Nivel de informalidad en las categorías de ocupación 2020. (0=empleo formal, 1=empleo informal).	68
Figura 17. Nivel de informalidad en las categorías de ocupación 2021. . (0=empleo formal, 1=empleo informal)	69
Figura 18. Participación de mujeres y hombres en las categorías de trabajo 2020.....	70
Figura 19. Participación de mujeres y hombres en las categorías de trabajo 2021.....	70
Figura 20. Histograma nivel de escolaridad 2021 hombres y mujeres.	73
Figura 21. Probabilidad de estar en la informalidad, de acuerdo con el nivel de escolaridad 2021. ...	73
Figura 22. Histograma ingreso mujeres y hombres 2020.	74
Figura 23. Histograma ingreso mujeres y hombres 2021.	74
Figura 24. Relación entre el ingreso y la probabilidad de ser informal 2021.	75
Figura 25. Relación ingreso por debajo de la línea de pobreza con probabilidad de ser informal 2020.	76
Figura 26. Análisis caminos causales con la Informalidad como variable dependiente.	77
Figura 27. Análisis caminos causales con la pobreza como variable dependiente.	77

Lista de tablas

Pág.

Tabla 1. Factores determinantes de la informalidad para los individuos.....	17
Tabla 2. Factores determinantes de la informalidad para las mujeres.....	21
Tabla 3. Indicadores de empleabilidad de las mujeres en América Latina.....	29
Tabla 4. Incidencias de la pobreza monetaria según perfil del jefe de hogar.....	59
Tabla 5. Metodología	64
Tabla 6. Tabla de frecuencias datos 2020.....	67
Tabla 7. Tabla de frecuencias datos 2021	68
Tabla 8. Resultados de modelo Fuente: elaboración propia con base en la salidas de R.	71

Lista de abreviaturas

Abreviatura	Término
<i>BANREP</i>	Banco de la República
<i>DANE</i>	Departamento nacional de estadística
<i>PEA</i>	Población económicamente activa
<i>PET</i>	Población en edad de trabajar
<i>GEIH</i>	Gran Encuesta Integrada de Hogares
<i>OECD-OCDE</i>	Organization for economic co-operation and development
<i>PIB</i>	Producto interno bruto
<i>TGP</i>	Tasa global de participación

Introducción

La feminización de la pobreza como un fenómeno en el cual las mujeres tienen una mayor probabilidad de encontrarse en situaciones de pobreza en comparación con los hombres, y la persistencia de la mujer en la informalidad laboral como un sector en que participan los individuos en empleos no regulados, sin beneficios laborales formales, ni protección social, constituyen retos fundamentales en el panorama socioeconómico de Colombia. Este trabajo presenta un diagnóstico de las dinámicas laborales que afectan principalmente a las mujeres en el país. La impactante situación de las trabajadoras informales y los resultados obtenidos con esta investigación cuantitativa, no solo se presenta como un análisis académico, sino como un llamado a la acción. Es por ello que surgió una motivación por generar propuestas encaminadas a mitigar el empleo informal en el país, desde un enfoque de género. El enfoque de género que aborda este documento se refiere específicamente a hombres y a mujeres, dejando de lado otras representaciones o identidades de género.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) la fuerza laboral informal representa más de la mitad del total de personas empleadas en América Latina y el Caribe. En este mismo informe la OIT (2023) señala que los trabajadores informales tienen más probabilidades de ser pobres. En la región, el 32,1% de la población vive bajo la línea de pobreza monetaria que es el valor en dinero que necesita una persona al mes para adquirir una canasta básica de alimentos, servicios y otros bienes mínimos para vivir, este porcentaje representa a 201 millones de personas (CEPAL, 2022). Para el 2021 en el contexto colombiano, la población que trabaja en la informalidad llegó al 62,4% (OIT, 2021). Para el 2022 el 39,3% de los colombianos fueron considerados pobres según el DANE (2022a). Este grupo gana menos de \$354.031 COP por habitante que es el valor de línea de pobreza establecido para ese año, lo que es insuficiente para cubrir una canasta básica de alimentos y no alimentos (vivienda, vestido, educación, salud, transporte, etc.). Globalmente, más de 740 millones de mujeres ocupan empleos informales, enfrentando situaciones más precarias y de pobreza (OIT, 2018). Otra cifra importante son los 54 millones de personas indígenas afectadas en la región por altos niveles de pobreza e informalidad (OIT, 2021b). El 85% de esta población se ocupa en la economía informal (OIT, 2019). Este escenario contribuye al 34% de pobreza en mujeres indígenas (OIT, 2022a). Sin dudas este es un problema de

discriminación interseccional “un fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales” (Crenshaw, 1989).

El objetivo central de este estudio fue analizar la relación entre el género, la informalidad laboral y la pobreza en Colombia, entender cuáles son las causas fundamentales de la participación femenina en el sector informal entre el 2020 y 2021 (pandemia) en Colombia. Lo anterior para confirmar la hipótesis de que las mujeres tienen mayor probabilidad que los hombres de tener un empleo informal y ser pobres en este país. Para ello, el documento se dividió en tres secciones. El primer apartado es una conceptualización y revisión de literatura de qué es el empleo informal, este junto con el análisis cuantitativo en la sección de resultados, ofrece una comprensión profunda de los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral que no solo pretende describir la situación, sino también exponer algunas intervenciones y políticas públicas que han intentado abordar de manera efectiva las inequidades de género en el mercado laboral pero no han tenido éxito en su totalidad. En la segunda sección se abordó las disparidades de género en el mercado laboral actual, como la brecha salarial que representa la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares, discriminación y desigualdad laboral, tasa de desempleo femenina en Colombia y políticas que se han formulado como mecanismo de solución a estas fallas de mercado. En la tercera sección se conceptualizó la pobreza monetaria desde una perspectiva de género, su definición, medición y caracterización de las mujeres afectadas por este fenómeno en Colombia, en este apartado se explicó la situación de pobreza económica específicamente para ellas.

Para dar respuesta a los diferentes interrogantes, se utilizó un enfoque mixto. Por un lado, desde un enfoque cualitativo se hizo una amplia revisión de literatura. Por otro lado, desde un enfoque cuantitativo se realizó un análisis con microdatos de la Gran Encuesta de Hogares (GEIH) fundamentado en el mercado laboral del 2020 y 2021 periodo de pandemia. Mediante la aplicación de dos modelos logit bivariados, se evaluó la probabilidad que tiene un individuo de tener un empleo informal y el otro modelo determinó la probabilidad de ser pobre, considerando a la mujer como variable clave de análisis. Los dos modelos no solo dependen de variables como el género, ya que se buscó ir más allá de la dicotomía de ser mujer u hombre. Por lo tanto, se incluyó la educación, jefatura del hogar, edad e ingreso. La única diferencia entre el primer modelo y el segundo es que en el primero tiene en cuenta si el individuo es pobre (su ingreso está o no por debajo de la línea de pobreza) como una variable explicativa de la informalidad y el segundo modelo tiene en cuenta si el individuo tiene un empleo informal o no como una variable explicativa de la pobreza. De acuerdo con lo anterior, no solo se comprobó la hipótesis de que las mujeres tienen mayor probabilidad de tener un trabajo informal y ser pobres, sino que también

la educación y el ingreso tienen un alto nivel de significancia en los resultados, ser jefe del hogar también es una variable significativa pero en menor medida. Los hallazgos a resaltar es que existe una relación de doble causalidad, entre la pobreza y la informalidad laboral en los dos modelos, y un problema de endogeneidad en el modelo que explica la pobreza como variable dependiente. Ya que por un lado el empleo informal puede llevar a ingresos más bajos, contribuyendo así a la pobreza y por otro, la pobreza puede impulsar a las personas a buscar empleos informales por la falta de oportunidades formales. Además, la pobreza como variable dependiente tiene muchas más variables para ser explicada que las utilizadas en este modelo.

Finalmente, este trabajo concluye con el sexto capítulo de recomendaciones que tienen en cuenta los hallazgos y los resultados de la investigación. Las recomendaciones de política pública se estructuran en tres áreas: primero, la provisión de seguros para amas de casa, considerando su vulnerabilidad a la pobreza; segundo, políticas para contrarrestar la carga del trabajo de cuidado, destacando el programa "manzanas del cuidado"; tercero, asegurar igualdad de oportunidades mediante regulación laboral y fomento de educación y capacitación. Se aborda la necesidad de incentivar a las instituciones de microfinanciación y garantizar medidas de apoyo financiero para mujeres jefas de hogar. También se destaca la efectividad del programa "manzanas del cuidado" en aliviar la carga de las mujeres en el trabajo doméstico, proponiendo su expansión a nivel nacional. Finalmente, se aboga por políticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales, acceso y flexibilidad horaria en la educación, considerando la relevancia de la edad y la escolaridad en la informalidad laboral, con énfasis en programas de educación para mujeres adultas y de zonas rurales. Este último apartado plantea propuestas que deberían considerar los actores que toman decisiones de política pública con el fin de mitigar la informalidad y la situación de pobreza de las mujeres en Colombia.

Antecedentes

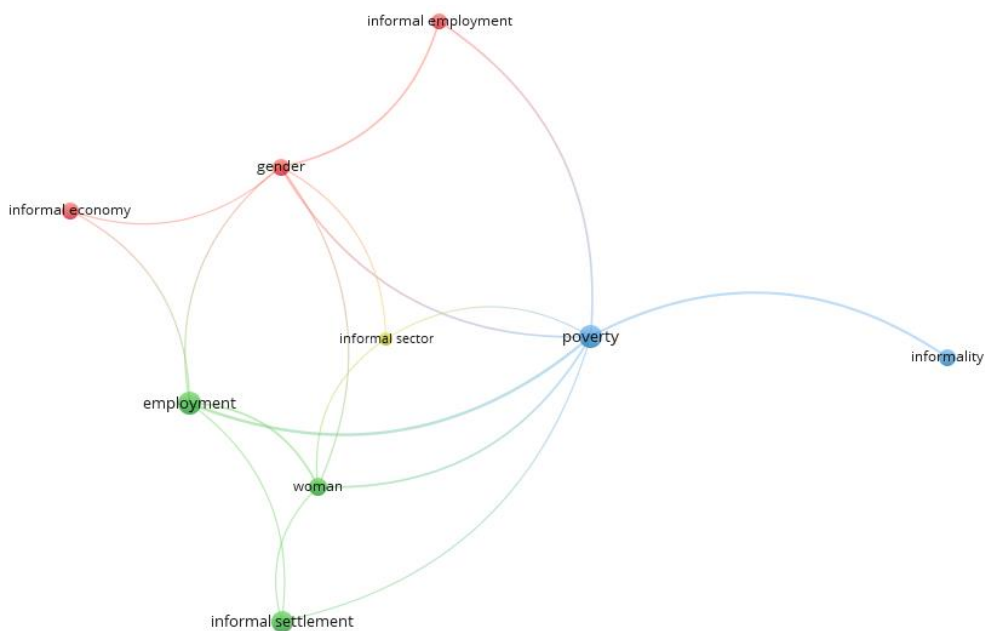
En los mercados laborales de los países de ingresos medios y bajos, aquellos que clasifica el FMI con un PIB bajo o en un rango intermedio entre los de ingresos bajos y los de ingresos altos de acuerdo con un umbral específico anual, más del 50% de los empleos se llevan a cabo en actividades no reguladas, no protegidas por el estado, con trabajos precarios de muy baja remuneración. En América Latina y el Caribe esta cifra supera en promedio ese 50%. En relación con esto, Claudia Coenjaerts, directora regional de la OIT explicó que según estimaciones de la organización “los trabajadores informales tienen entre 3 y 4 veces más probabilidades de ser pobres que los trabajadores formales, a la vez que explican entre 70% y 90% de la pobreza laboral total” (OIT, 2023).

La feminización de la pobreza acarrea muchas consecuencias nocivas para las sociedades. Entre ellas, la transmisión de la pobreza intergeneracional (Novellino y Belchior, 2008). De acuerdo con esta afirmación es prioritario hacer un diagnóstico de cómo es la relación entre la informalidad y la pobreza desde un enfoque de género (Figura 1), además resulta importante investigar las desigualdades laborales que se establecen en el mercado laboral y aunque, en la actualidad no se ha llegado a un consenso sobre cómo medir la informalidad laboral, podríamos encontrar convergencias en la literatura para poder determinar ¿cuáles son las causas específicas de emplearse en el sector informal?, ¿Por qué las mujeres son las más afectadas? ¿cuál son las implicaciones de los empleos informales en las mujeres? y ¿cómo se podría intentar resolver esta falla?

El empleo informal y la pobreza monetaria son fenómenos que suelen caracterizar a las economías de bajos y medianos ingresos, por lo general con aspectos estructurales que resultan en un reto importante a la hora de alcanzar mejores niveles de desarrollo económico (Núñez, 2022). La informalidad laboral es una limitante en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población (Orjuela et al., 2021), pero al mismo tiempo puede representar la única posibilidad de ingreso en el que millones de trabajadores están dispuestos a aceptar condiciones inestables, de baja productividad y remuneración, porque es esa su única opción de subsistencia en países con altos niveles de desempleo y falta de políticas laborales adecuadas (Tokman, 2009). Como lo afirma Portes (1995), la economía informal o sector informal es

una forma de definir la naturaleza de la pobreza urbana en los países que se encuentran en vía de desarrollo. En ella se configura una clase social dinámica, excluida del sector moderno, (Tokman y Délano, 2001) que realiza actividades que, aunque no ofrezcan buenas remuneraciones salariales, al menos proveen lo mínimo para la subsistencia y es esa necesidad de subsistir la que lleva a que los individuos elijan la informalidad laboral más por una necesidad de ingresos que por una motivación distinta a la de sobrevivir.

Figura 1. Relación pobreza, informalidad y género



Fuente: Elaboración propia en el programa Vosviewer.

Desde un enfoque de género, esta problemática golpea mucho más fuerte a las mujeres, en dos de cada tres países de ingresos bajos y medianos bajos, ellas tienen más probabilidades que los hombres no solo de tener un empleo informal, sino también de estar mal pagadas (IMF, 2020). Además, culturalmente la mujer debe cumplir con roles asociados al cuidado del hogar, de niños, personas mayores a su cargo, entre otras tareas del hogar, que muchas veces no se considera como trabajo. Según la ONU (2018) las mujeres dedican siete horas diarias a actividades domésticas y cuidados no remunerados, mientras que los hombres dedican tres horas a estas actividades. Este mayor peso en las responsabilidades del hogar por parte de las mujeres limita sus oportunidades en el mercado laboral y las hace más propensas a ubicarse en la informalidad desde trabajos más precarios, inseguros, con menores salarios y en peores condiciones, en comparación a los trabajos ofertados para los hombres en el mismo sector (Smith, 2019),

donde ellas solo por el hecho de ser mujeres tienen menos posibilidades de ascensos (Burke, 2015). Todo esto sucede según Ribeiro y Kolev (2020), por la falta de oportunidades laborales formales y la discriminación de género en el mercado laboral. Estas ideas se desarrollarán con más detalle en la sección de empleo informal del documento, donde se detallarán las categorías, la medición, la evolución de este fenómeno en el país, los trabajos más feminizados y las mujeres más afectadas por este flagelo.

Adicionalmente, la participación de las mujeres en el empleo informal es mayor al estar en ciertos rangos de edad, el nivel de educación obtenido, estado paternal, si cumple el papel de jefatura del hogar y si de ella depende económicamente toda su familia (Moreno, 2017). Otro argumento, es el mayor grado de flexibilidad laboral con respecto al tiempo que tienen algunas actividades informales, un factor que se considera determinante para la vida de una persona y beneficia en diferente medida a mujeres y a hombres (Sarra, 2018), ya que algunas de ellas priorizan la flexibilidad laboral pensando en el trabajo del cuidado, renunciando al tiempo disponible para estudiar, trabajar en forma remunerada, cuidarse ellas mismas o disfrutar del descanso (Porrás y Ramírez, 2021). El trabajo del cuidado es no remunerado y las mujeres le dedican más del doble de horas diarias, al que le dedican los hombres (ONU, 2018). Desde ahí existe desigualdad en las relaciones de poder al interior de los hogares, ya que se establecen roles de género asociando el trabajo doméstico exclusivamente a la mujer (Bonavitta, 2020). Este paradigma es establecido desde una cultura patriarcal que crea dinámicas y estructuras que se abordarán más adelante en la tercera sección del documento. Adicionalmente, esta revisión de literatura detallará cuáles son las posibles causas de la participación de las mujeres en la informalidad, qué tipos de informalidad se conocen y qué significa que haya una relación de doble causalidad, entre la pobreza y la informalidad laboral.

La segregación de la mujer por parte del mercado laboral formal es una problemática con grandes consecuencias e implicaciones (Abasolo y Montero, 2004). Las dificultades que las mujeres tienen tanto en el ingreso al mercado laboral (pisos pegajosos), el progreso en sus puestos de trabajo (escaleras rotas) y la posibilidad de ocupar puestos de alto nivel jerárquico (techos de cristal) (Bolívar, 2022), hace que sean más vulnerables a aceptar en mayor medida salarios por debajo del mínimo, que trae para ellas una mayor participación porcentual bajo el umbral de pobreza monetaria, adicional a que será menor el número de trabajadoras en comparación a los trabajadores que reciben pensión. En contraste, también sucede el efecto contrario donde millones de mujeres en circunstancias de pobreza no pueden educarse ni acceder al mercado formal, en este caso la pobreza es la variable explicativa de la informalidad laboral. Según Rodríguez Núñez y Guerra Salazar (2019) esta situación representa un posible problema de causalidad simultánea entre el sector informal y la pobreza monetaria. Pero autores como Smith (2019)

defienden que la relación de estas variables es un problema de endogeneidad. Entonces, ¿Cuál sería el verdadero problema en la relación de estas dos variables?

Lo anterior es aún más relevante teniendo en cuenta el contexto actual de las propuestas que está haciendo el gobierno en la reforma laboral y del impacto que tendrá. Es por esto, que este trabajo entrega unos insumos claves para realizar un diagnóstico de la situación actual de las mujeres en el mercado laboral, que es uno de los propósitos de este documento, para posteriormente poder hacer recomendaciones que tienen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres. Lo anterior, con el fin de poder proponer políticas públicas que reduzcan las brechas de género en términos de mercado laboral informal y pobreza monetaria.

1. Empleo Informal

Esta primera sección es una revisión detallada de la literatura sobre la informalidad laboral, su definición desde los textos seminales hasta los más modernos, evolución, categorías, medición y presencia en Colombia y en la población femenina. Posteriormente se hace un análisis de los trabajos más feminizados y las mujeres más afectadas por la informalidad. Al final, se exponen algunas políticas públicas en el país que han tenido éxito o fracaso en la reducción de los empleos informales. Para la lectura de esta sección hay que tener en cuenta que la informalidad laboral, es un fenómeno dinámico que ha sido objeto de debate desde los primeros planteamientos conceptuales de figuras pioneras como Arthur Lewis en 1954. Inicialmente se concibió como un sector secundario en naciones en desarrollo, la informalidad ha evolucionado considerablemente en sus definiciones a lo largo del tiempo. Al principio las categorías de informalidad se reducían al "empleo informal por cuenta propia" y "empleo informal asalariado". Posteriormente emergieron las perspectivas estructuralistas e institucionalistas, para luego finalmente contar con cuatro categorías modernas de informalidad, mixta, subsistente, inducida y voluntaria, planteadas por (Fernández y Villar, 2017). Este último enfoque proporciona una estructura conceptual sólida para entender las distintas dimensiones de la informalidad laboral, abarcan desde situaciones en las que los trabajadores recurren al empleo informal por falta de oportunidades formales hasta elecciones conscientes de trabajar en el sector informal debido a consideraciones como la flexibilidad laboral.

La situación de la informalidad laboral en Colombia presenta desafíos significativos que han perdurado a pesar de los esfuerzos iniciales de académicos como Lewis, Harris y Todaro (1970), quienes preveían una disminución gradual. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina y el Caribe, al menos 140 millones de personas trabajan en condiciones informales, representando aproximadamente el 50% de los trabajadores. En Colombia, la informalidad ha persistido y aumentado, alcanzando el 56% en el trimestre móvil mayo-julio de 2023. Este impacto desigual también se refleja en las disparidades regionales y de género, siendo las mujeres en áreas rurales las más afectadas. Los determinantes de la informalidad femenina también serán detallados en este apartado, ya que el conocimiento de estos permiten la búsqueda de soluciones sostenibles que se tienen en cuenta en el diseño de políticas públicas.

1.1 Definición de la informalidad laboral

Las primeras conceptualizaciones de economía introducen el concepto de economía dual (Lewis, 1954), que se refiere a la coexistencia de dos sectores económicos claramente diferenciados dentro de una misma sociedad. Estos dos sectores son conocidos como el "sector formal" y el "sector informal", un sector moderno y productivo junto con un sector tradicional y menos productivo. Lewis señaló que este fenómeno era resultado de la disponibilidad de mano de obra excedente en el sector tradicional, que se movía hacia el sector moderno a medida que crecía la economía.

Desde otro enfoque autores como Blunch (2001) y Hart (1970), reconocen la informalidad representada también en los trabajadores por cuenta propia, posibilitando la mejora de sus condiciones laborales, lo que a su vez contribuiría a la reducción de la pobreza en países en desarrollo. Sobre este último aporte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo oficialmente el concepto de "sector informal" en 1972 como "unidades de pequeña escala" que, a pesar de enfrentar restricciones de capital, estaban involucradas en la producción y distribución de bienes y servicios, con el propósito de generar empleo e ingresos para sus miembros (OIT, 1972). Bajo esta perspectiva, la informalidad representa una vía de escape que le hace frente al desempleo, la pobreza y la exclusión social, ya que el excedente de trabajadores no contratados por el sector formal encontraba una forma alterna de subsistencia.

En contraste, Hirschman (1970) y De Soto (1989) difieren de la conceptualización que hace la OIT. Para ellos la evasión de las normas fiscales es más factible o rentable en el caso de pequeños empresarios y por tanto la informalidad se justifica y se escoge como una alternativa a la del desarrollo de un negocio de manera formal, conociendo los beneficios y los costos probables de violar las normas públicas y de evidenciar la incapacidad del estado por ejercer labor es de fiscalización en el caso de los pequeños negocios, caso contrario de lo que sucede en las grandes empresas.

En el año 2002, durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) amplió la perspectiva sobre el empleo en la economía informal mencionando características como la falta de protección en casos como el no pago de salarios, obligación de hacer sobretiempo o turnos extraordinarios, despidos sin aviso ni compensación, condiciones de trabajo

inseguras y ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud. De esta manera, se desplazarían los tipos de unidades de producción (empresas del sector formal, empresas del sector informal y hogares) teniendo en cuenta tanto la situación laboral como la naturaleza formal o informal del empleo.

En línea con la conceptualización anterior, es frecuente encontrar que hay determinada población que no se reconoce como informal en las clasificaciones anteriores, o sí se reconocen en una, no en la otra, lo cual no implica dejar a un lado la noción de informalidad por su “anarquía conceptual” (Salas, 2006). Es esta ambigüedad conceptual la que propicia abandono de varios autores por intentar definirla (Cartaya, 1987, Peattie, 1987, Rendón y Salas, 1992, Salas, 1992). Mientras otros proponen una nueva definición teniendo en cuenta criterios como el tamaño de unidad (Hussman y Mehran, 1989) o falta de cumplimiento de alguna disposición legal como el pago de impuestos (Thomas, 1992; Roubaud, 1995). Por lo anterior, Sánchez (2013) señala que por estas distintas conceptualizaciones de la informalidad laboral deben existir diferencias en la mensurabilidad, ya que dependiendo de la metodología utilizada la informalidad puede ser desde el 16% hasta el 59% en Colombia, dificultando la generación de políticas públicas. El argumento es que la informalidad laboral se presenta en situaciones marcadamente heterogéneas: para unas perspectivas es característica de las escalas de producción, para otras de la existencia de afiliación y/o contribución al sistema de seguridad social, y otras lo conciben como una situación propia de determinadas actividades, del tipo de relación laboral o de las relaciones con el Estado y las instituciones (Sánchez, 2013).

Para el caso de Colombia el DANE (2009) estableció que: El empleo informal engloba las características de los empleos de los trabajadores. Así, para el DANE, las características que permiten precisar la definición de empleo informal se describen a continuación:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio, negocios o empresas que no se encuentran registradas ante la cámara de comercio.
2. Los trabajadores familiares sin remuneración: personas que trabajan en el hogar de otra persona o en negocios familiares sin recibir una compensación económica por sus labores. Este tipo de trabajo es comúnmente relacionado con actividades de cuidado en el hogar, trabajo doméstico no remunerado y ayuda en pequeños negocios familiares.

3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares: se refieren a personas que trabajan en negocios o empresas, pero no reciben un salario o compensación económica por su labor. Estas personas pueden estar involucradas en actividades de apoyo en negocios familiares, trabajo doméstico no remunerado, o cualquier otra tarea que contribuya al funcionamiento del negocio o empresa de otro hogar, pero no están recibiendo un salario por sus esfuerzos.
4. Los empleados domésticos: se refieren a las personas que trabajan en la limpieza y el mantenimiento de hogares, realizando tareas como la limpieza, el lavado, la cocina, el cuidado de niños, el cuidado de personas mayores y otras actividades relacionadas con la gestión de un hogar. Estas personas trabajan en el domicilio de otras familias y realizan estas tareas en el contexto de los hogares de otras personas a cambio de una remuneración económica, es decir, reciben un salario por sus servicios.
5. Los jornaleros o peones: personas que trabajan de manera ocasional y temporal, generalmente en labores agrícolas o tareas manuales, a cambio de un salario diario o jornal.
6. Los trabajadores por cuenta propia: son aquellas personas que realizan actividades económicas de manera independiente y no están vinculadas laboralmente a una empresa o empleador en particular. Estas personas trabajan por su propia cuenta y asumen la responsabilidad tanto de la gestión de su negocio como de la prestación de servicios o producción de bienes. No tienen un empleador que les pague un salario fijo, sino que sus ingresos dependen directamente de sus actividades económicas. Los trabajadores por cuenta propia pueden estar involucrados en una amplia variedad de ocupaciones y actividades, desde vendedores ambulantes hasta profesionales independientes, como médicos, abogados o consultores.
7. Los patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

1.2 Categorías de la informalidad

La primera clasificación de la informalidad fue mediante dos enfoques el estructuralista y el institucionalista. Un autor seminal del enfoque estructuralista es Fields (1975) que explica la informalidad como respuesta a la exclusión de trabajadores del sector formal, esta situación se explica por la escasez que se presenta en el sector formal al no poder ofrecer trabajo a toda la fuerza laboral disponible. Desde el enfoque institucionalista Portes, A., Castells, M., y Benton, L. (1989) la informalidad es vista como una decisión de los agentes racionales, al preferir las condiciones (ahorro, flexibilidad laboral, poca regulación, etc) que podría representar este sector.

Según Williams (2018), estas categorías se han desarrollado para analizar las diversas formas en que se manifiesta el empleo informal en la economía global. Entre la primera categorización se incluyen el "empleo informal por cuenta propia" (Chen, 2012), que se refiere a trabajadores independientes que no están vinculados a empleadores formales, y el "empleo informal asalariado" (OIT, 2002), que se refiere a trabajadores que, a pesar de estar empleados por un empleador formal, pueden carecer de protección laboral y seguridad en el empleo. Estas dos clasificaciones iniciales proporcionaron una base conceptual para realizar análisis, independientemente del contexto económico o social.

Posteriormente, Fernández y Villar (2017) exponen cuatro enfoques que son los más cercanos a una completa categorización de la informalidad, ya que tiene en cuenta sus múltiples dimensiones: (1) la informalidad subsistente, (2) inducida, (3) voluntaria y (4) mixta.

La primera categoría de informalidad es llamada "informalidad de subsistencia", se refiere a aquellos trabajadores que, más que elegir el sector informal, lo consideran como un sustituto al desempleo. En esta categoría se incluyen personas que preferirían trabajar en el sector formal o que no tienen una preferencia clara, pero se ven excluidos debido a la falta de habilidades necesarias para emplearse en dicho sector (Fernández y Villar, 2017). La contratación de estos trabajadores informales de subsistencia suele depender en gran medida de los impuestos a la nómina y los ajustes en el salario mínimo legal.

La segunda categoría, es conocida como "informalidad inducida", surge de la premisa de que los trabajadores son marginados del mercado laboral formal debido a barreras significativas, muchas de las cuales son fomentadas por políticas gubernamentales y leyes que obstaculizan la productividad (Bernal M, 2022). En este contexto, los trabajadores informales inducidos son aquellos que poseen la capacidad productiva para participar en el mercado formal, pero se ven discriminados por barreras sociales

implícitas, como la discriminación laboral, o barreras explícitas, como los impuestos sobre la nómina y otros mecanismos de protección del trabajador, así como estructuras laborales deficientes que no tienen la capacidad de generar empleo formal para trabajadores capacitados.

La tercera categoría es la "informalidad voluntaria", que se deriva de la teoría de los mercados integrados (Maloney, 2004). En esta categoría, los trabajadores eligen voluntariamente estar en el sector informal después de realizar un análisis de costo-beneficio. Esto significa que consideran que los beneficios de la informalidad superan a los del empleo formal. Varios factores influyen en esta elección, incluidos los ingresos, los impuestos, la flexibilidad laboral y el deseo de independencia.

Por último, la cuarta categoría, denominada "informalidad mixta", abarca a aquellos trabajadores que tienen una productividad limitada para acceder al mercado formal. Sin embargo, al mismo tiempo, si se les ofreciera un empleo en el sector formal, no lo aceptarían. Algunos autores, como Levy, M (2009) y Stefano Farné (2016), sugieren que factores como los beneficios sociales proporcionados por el Estado, la distancia geográfica entre sus hogares y los empleos formales y la falta de instalaciones de cuidado infantil influyen en la decisión de estos trabajadores de no aceptar empleos formales. La informalidad mixta es una combinación de trabajadores informales de subsistencia y trabajadores voluntarios.

1.3 Medición de la informalidad

En la medición del empleo informal no existe un consenso de los autores en la literatura, la informalidad como opina Sánchez (2013) no es una categoría de análisis estática, monolítica, unívoca, ni sobre la cual exista consenso. Además, este fenómeno posee diferentes indicadores utilizados por organismos internacionales, académicos y gobiernos. Estos indicadores incluyen, la autoempleabilidad, que el trabajador no cuente con seguridad social, la falta de un contrato formal y de beneficios laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "el empleo informal se caracteriza por la falta de protección en el empleo, la falta de derechos laborales y la ausencia de beneficios sociales" (OIT, 2021a, p. 8). Adicional, el Banco Mundial destaca que el empleo informal puede manifestarse de diversas formas, como el trabajo por cuenta propia no registrado y el empleo familiar no remunerado (Banco Mundial, 2019).

Para el presente trabajo se utilizaron los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, ya que la estructura de esta base de datos aplica para el 2020 y 2021 (pandemia) que se estableció como el

periodo de estudio. Los Microdatos se visualizaron a través de la página del Archivo Nacional de Datos (ANDA) que genera información básica acerca del tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad). Además, permite obtener datos de otras variables de la población como: sexo, edad, estado civil, educación, afiliación a seguridad social (salud, pensión y ARL). Siendo esta última información el insumo principal para determinar si un trabajador está en la informalidad laboral. Para claridad de la presente investigación y poder establecer un sistema de medición, se dice que un trabajador es informal cuando no tiene ningún sistema de protección o solo uno entre salud, pensión o ARL, muy similar a la definición de la Organización internacional del trabajo “el empleo informal se caracteriza por la falta de protección en el empleo, la falta de derechos laborales y la ausencia de beneficios sociales” (OIT, 2021a, p. 8). Así también se puede facilitar la relación entre el trabajo informal y los ingresos percibidos por cabeza en dinero de las personas que laboran en este sector, el dato del ingreso también lo aporta la encuesta GEIH.

1.4 Informalidad en Colombia

Según la OIT (2020) en América Latina y el Caribe hay al menos 140 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad, lo que representa alrededor de 50% de los trabajadores. Sin embargo, esta cifra aumentó considerablemente después de Pandemia, dejando al menos 158 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad. En esa misma línea, son cerca de nueve países latinoamericanos en los que la fuerza laboral informal representa más de la mitad del total de las personas que trabajan (La República, 2021). Bolivia es el país con más informalidad en Latinoamérica, ocho de cada diez trabajadores no están identificado legalmente o labora en una compañía sin registros legales. En contraste Chile y Uruguay tienen la tasa más baja de empleo informal, con 27% y 23,9%. Finalmente, en Colombia, la informalidad ha persistido y aumentado, alcanzando el 56% en el trimestre móvil mayo-julio de 2023. Aun así, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021a) previó que a partir de 2021 la informalidad crecerá a niveles superiores a los de la era pre - COVID (con 7.5 6 millones de empleos informales adicionales), como resultado del regreso de la población al mercado laboral para compensar la caída en los ingresos.

En Colombia fue durante y después de 1980 que los estudios sobre informalidad laboral comenzaron a tener un incremento, el enfoque de los primeros autores Fields (1980), Uribe y Forero (1984), López, Sierra y Henao (1987) fue de tipo estructuralista desde esta perspectiva el empleo informal surge como consecuencia de un desbalance entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo (Duncan y Giles, 1996). En los países subdesarrollados la carencia de capital humano y físico, la abundancia de trabajo no

calificado, junto a las estructuras monopólicas u oligopólicas del sector moderno que no genera la cantidad suficiente de empleos, da origen a la franja informal (Galvis, 2012). La informalidad surge como una alternativa de sobrevivencia frente a la falta de oportunidades en el sector formal (Gómez y Borraez, 2005). Uno de los primeros artículos en Colombia con respecto al tema es el de Fields (1980), que tiene como principal argumento que la segmentación del mercado laboral es una variable que contribuye a que surja desigualdad en el ingreso, esto significa que habrá sectores de la industria con salarios más altos que otros. Por ejemplo, López y Henao (1987) demuestran que alrededor del 82% del empleo informal urbano proviene de los sectores comercio, industria y servicios. Adicional Fields expone que los empleados de empresas financieras y de minería ganan aproximadamente el doble del ingreso que un trabajador promedio, en contraste con los trabajadores de servicios doméstico que ganan una cuarta parte del promedio. Este estudio de Fields fue realizado en Bogotá y aunque no es concluyente con que la desigualdad de salarios entre sectores explique el aumento del empleo informal. Él en 2005 analiza cómo la desigualdad de salarios entre sectores sí puede influir en las decisiones de los trabajadores de optar por empleos informales en lugar de empleos formales (Fields, 2005).

Por otro lado, la investigación del empleo informal desde un enfoque institucionalista en Colombia detalla que trabajar en la informalidad es una decisión de los individuos como agentes racionales que tienen preferencias y hacen un análisis beneficio-costos, teniendo en cuenta los pros y contras de lo que implica la legalización y renunciar a un sistema completo de seguridad, salud y protección social, esto lo menciona Núñez (2002) como “motivaciones individuales”, que llevan a los trabajadores y empleadores a pertenecer al sector informal con el propósito de evadir cargas fiscales, costos laborales, y regulaciones estatales (factores institucionales). Es importante hacer hincapié que la formalidad laboral en este país no se define únicamente por la afiliación a la seguridad social, sino que también puede determinarse por otros elementos, como tener un contrato de trabajo formal, cumplir con las regulaciones laborales, recibir beneficios y derechos laborales, y estar protegido por las leyes laborales del país.

La informalidad laboral en Colombia es un factor que debe revisarse continuamente y con profundidad ya que no ha disminuido en gran medida ni de manera constante conforme pasa el tiempo. Reiterando que para el trimestre móvil mayo – julio de 2023, la proporción de ocupados informales fue 56%, (DANE, 2023d). Este crecimiento es explicado por varias variables como factores institucionales o normativos (Hamann., et al, 2011) y factores sociodemográficos (The World Bank, 2010) que varían según el contexto y la religión, como los que se detallan en la tabla 1:

Tabla 1. Factores determinantes de la informalidad para los individuos.

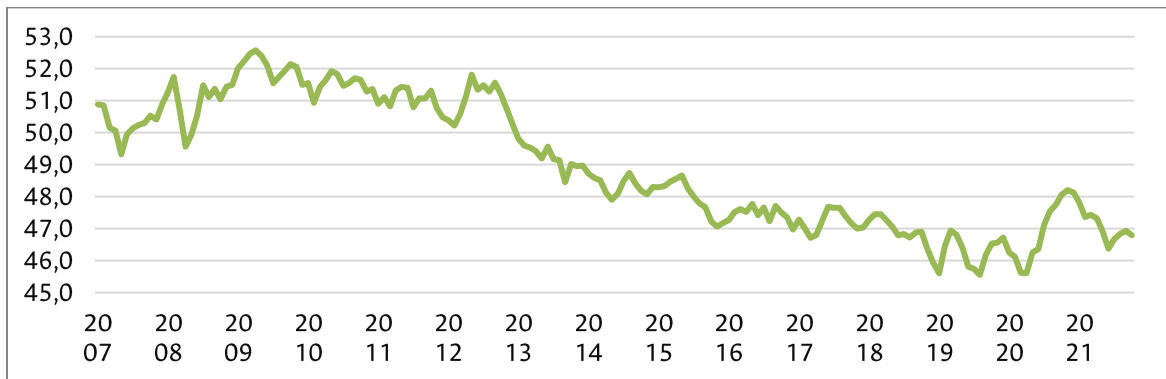
Factores institucionales	Factores sociodemográficos
<p>Regulación Laboral: La rigidez de la regulación laboral puede incentivar la informalidad. En países con regulaciones laborales estrictas, los empleadores pueden preferir contratar trabajadores informales para evitar costos laborales adicionales. (Banco Mundial, 2021).</p>	<p>Educación: El nivel educativo influye en la elección del empleo informal. En América Latina, aproximadamente el 57% de los trabajadores informales tienen solo educación primaria o menos. (INEGI, 2020).</p>
<p>Acceso a la Protección Social: La falta de acceso a la seguridad social y a los beneficios laborales puede llevar a los trabajadores a la informalidad. Por ejemplo, en Perú, donde el acceso a la seguridad social es limitado, el 74% de los trabajadores informales carece de acceso a la seguridad social (INEI, 2020).</p>	<p>Género: La informalidad laboral afecta de manera desproporcionada a las mujeres en algunos países. (INE, 2020).</p>
<p>Incapacidad del sector formal de emplear a toda la población: el crecimiento económico no es lo suficientemente robusto para crear suficientes empleos formales para toda la población que busca trabajo. La economía puede no estar expandiéndose a un ritmo que permita la creación de empleos formales en la misma medida que la población activa está aumentando. (Hamann., et al, 2011).</p>	<p>Ingreso: Uribe, Ortiz, & Castro (2006) argumentan que la formalidad aumenta con el nivel de ingresos tomando como referencia los datos del mercado laboral colombiano.</p> <p>Zona Geográfica: La ubicación geográfica puede influir en la informalidad. En áreas rurales de América Latina, la informalidad laboral suele ser más alta. (INEC, 2020).</p>
<p>Costos asociados a estar en el sector formal: de trabajo incluyen costos salariales más altos, contribuciones a la seguridad social, impuestos y contribuciones relacionados con la nómina, cumplimiento de regulaciones laborales, costos administrativos, deducciones salariales para contribuciones, cumplimiento de horarios y regulaciones laborales, impuestos sobre el ingreso, requisitos de capacitación y posiblemente costos de sindicación.</p>	<p>Acceso a servicios de cuidado infantil: La disponibilidad y accesibilidad de servicios de cuidado infantil pueden afectar la decisión de trabajar en el sector formal o informal, especialmente para las madres que necesitan equilibrar el trabajo con el cuidado de los hijos. (Ierullo, 2013).</p>
<p>Brecha salarial: diferencias sistemáticas en los ingresos o salarios. (Altonji y Blank, 1999).</p>	<p>Edad: Los jóvenes también son más propensos a trabajar en la informalidad. (INDEC, 2020).</p>

Fuente: Elaboración propia adaptada del (Banco Mundial, 2021; INEGI, 2020; INEI, 2020; INE, 2020; Hamann., et al, 2011; INEC, 2020; Ierullo, 2013; Altonji y Blank, 1999; INDEC 2020).

En cuanto a las cifras de informalidad en Colombia para las 13 ciudades principales que son Bogotá D.C., Medellín A.M. (área metropolitana), Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio se evidencia que este fenómeno ha disminuido, pero no de manera significativa. Se observa que desde el 2010 había tenido una tendencia decreciente hasta el 2018 que llegó a una tasa del 45,9%. Sin embargo, desde ese punto comenzó a crecer llegando al 48% en el 2020. Es a partir de este último año que empezó a bajar la informalidad para estas ciudades (Figura 2). En detalle, en las cuatro ciudades principales del país, Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, las cifras muestran que este fenómeno afecta especialmente a Barranquilla, seguida de Cali, Medellín y Bogotá.

Es necesario comprender que la proporción de informalidad reportada en las 13 principales ciudades es la más pequeña del país, por lo tanto no refleja la proporción total nacional, ni mucho menos la de centros poblados y rural disperso que está alrededor del 84,8%, según DANE (2023e). Lo anterior sucede porque la agricultura es el sector que más informalidad genera, seguido por el comercio minorista, la construcción, la manufactura informal y el trabajo doméstico que en su mayoría participan mujeres.

Figura 2. Evolución porcentual de la informalidad en las 13 ciudades principales de Colombia.



Fuente: realización propia, con datos del DANE.

La informalidad laboral es una manifestación de las problemáticas estructurales que tiene Colombia y que limitan el mejoramiento de las condiciones de vida de la población. Frente a reducidas oportunidades laborales, millones de trabajadores se insertan en ocupaciones de baja productividad y remuneración,

que generan un ingreso diario sujeto a amplias contingencias, en medio de condiciones precarias inestables y en muchas ocasiones bajo relaciones personales o serviles. Esto lleva a ocupaciones de bajos ingresos y a mayores probabilidades de caer bajo el umbral de pobreza monetaria.

1.5 Informalidad femenina y determinantes

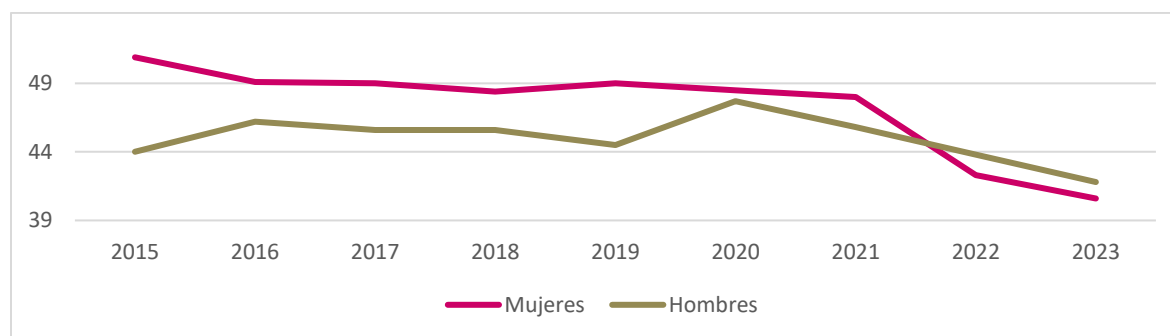
Las investigaciones han demostrado que en el sector informal, las mujeres a menudo enfrentan una brecha salarial de género persistente. Además, se ven más expuestas a inestabilidad laboral y carecen de protección social, lo que las coloca en una posición económica y de seguridad precaria (Pachón y Avila, 2009). La informalidad también puede aumentar la carga de trabajo no remunerado de las mujeres debido a la falta de estructuras laborales formales que permitan un equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares, en donde ellas demuestran tener más presencia (Parker, 1999). También, para ellas hay una limitada oferta y acceso a recursos y capital para emprender actividades económicas informales que dificulta su mejora de condiciones (CAF, 2020). Por otro lado, existe un riesgo elevado de violencia y acoso en el trabajo informal para las mujeres (Hirata et al., 2018).

Un análisis realizado por la OIT en su informe "World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2020" señala que, a nivel mundial, las mujeres enfrentan una mayor tasa de informalidad laboral en comparación con los hombres. La OIT (2020b) estimó que alrededor del 61.2% de las mujeres económicamente activas en todo el mundo trabajan en el sector informal. Esta cifra varía significativamente según las regiones y los países, siendo más alta en África Subsahariana y Asia meridional. Según la ONU Mujeres (2020a) en Asia meridional, más de 80% de las mujeres con trabajos no agrícolas tienen un empleo informal; en el África Subsahariana son en un 74%, y en América Latina y el Caribe, un 54%. En Colombia, Ramírez (2015), con base en los datos de la GEIH, indicó que entre 2008 y 2015 el 54% de las mujeres ocupadas eran informales. Por su parte, Bernal R. (2009), al estimar un modelo logit, encuentra que las mujeres tienen una probabilidad de ser informales dos puntos porcentuales superior a la de los hombres. Sin embargo, estas cifras no tienen en cuenta el efecto que tuvo la pandemia en el trabajo informal, de acuerdo con el informe "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work" de la OIT (2020c), se estima que la crisis provocada por la pandemia ha llevado a una pérdida significativa de empleos formales, lo que podría aumentar aún más la proporción de mujeres que trabajan en el sector informal.

La evolución de la participación porcentual de la población ocupada informal según sexo en las 13 ciudades principales de Colombia ha tenido una gran evolución, porque según datos del DANE sobre

la ocupación informal en la población, las mujeres contaban con una mayor proporción en la obtención de estos empleos hasta a mediados del 2021, donde ahora los hombres tienen mayor participación con una diferencia de aproximadamente 1,2% (Figura 3). Sin embargo, si revisamos los datos arrojados por centro rural disperso, siguen siendo las mujeres las que tienen mayor participación en los empleos informales, ya que uno de los trabajos más feminizados es la agricultura.

Figura 3. Evolución porcentual de la proporción de población ocupada informal según sexo en las 13 ciudades principales en Colombia.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

El cambio en la tendencia de la población con empleo informal según sexo es aún muy reciente para confirmar si se mantendrá en el tiempo, es necesario analizar si fue alguna política que se implementó en los dos últimos años o fueron otros factores que posibilitaron ese cambio. Por esta razón, es importante identificar cuáles son los determinantes que posibilitan que una mujer tenga mayor probabilidad de trabajar en el sector informal, todo esto con el objetivo de poder formular políticas públicas orientadas a frenar la creciente participación de ellas en este sector. En edades avanzadas, la informalidad en las mujeres sobrepasa en diez puntos porcentuales la de los hombres según Baquero et al. (2018). Bustos y Palacio (1994) discuten sobre los nuevos paradigmas productivos y su relación con el empleo femenino, afirmando que el mundo laboral de la mujer latina es muy amplio, porque se encuentra en todos los sectores productivos, servicios, manufactura, construcción, comunicaciones, casi en cualquier puesto de trabajo. Sin embargo, son pocas las posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional para la mujer en América Latina, porque su trabajo e ingreso se ven como complemento al del proveedor principal de la familia. Adicionalmente, Millán et al. (2015) presentan que existe una fuerte segregación por sexo en determinadas profesiones. Las mujeres ocupan categorías profesionales con escasa calificación, baja remuneración y poco prestigio social. Todos estos factores, más los que se enumeran en la tabla 3, nos hace inferir que efectivamente sí habría una mayor posibilidad de que una

mujer trabaje en el sector informal con respecto al hombre, comparando específicamente la tabla 1 con la tabla 2.

Tabla 2. Factores determinantes de la informalidad para las mujeres.

Determinante	Descripción
Brecha de género en la educación.	La desigualdad en el acceso a la educación puede limitar las oportunidades laborales formales de las mujeres. (World Bank, 2018)
Discriminación de género en el mercado laboral.	La discriminación en la contratación y las condiciones laborales puede llevar a las mujeres hacia la informalidad. (Badillo., et al 2021).
Responsabilidades familiares no remuneradas o Jefatura del hogar.	Las tareas de cuidado no remuneradas, como el cuidado de niños y ancianos, pueden reducir la disponibilidad de las mujeres para empleos formales. (Sen, 1999).
Falta de acceso al crédito y recursos.	Las dificultades en el acceso a crédito y recursos limitan las oportunidades de emprendimiento formal para las mujeres. (Duflo, 2012)
Violencia y acoso en el trabajo formal.	La exposición a la violencia de género y al acoso en el lugar de trabajo puede empujar a las mujeres hacia la informalidad por seguridad. (Hirata et al., 2018).
Falta de servicios de cuidado infantil o a personas mayores asequibles.	La falta de acceso a servicios de cuidado infantil asequibles puede dificultar que las madres trabajen en empleos formales. (Chen, 2005). el estudio del IMERSO (2005), el cuidador típico de adultos dependientes son mujeres, de edad media (aproximadamente 52 años), amas de casa, casadas, que no poseen otra ocupación social remunerada.
Ingreso o salarios competitivos.	las oportunidades laborales formales que ofrecen salarios competitivos pueden ser limitadas para las mujeres debido a la discriminación de género en el mercado laboral. Esto puede llevar a que las mujeres enfrenten dificultades para acceder a empleos formales que ofrecen salarios justos y condiciones laborales adecuadas (Kabeer, 2005).

Fuente: Elaboración propia adaptada del (World Bank, 2018; Badillo., et al 2021; Sen, 1999; Duflo, 2012; Hirata et al., 2018; Chen, 2005; IMERSO, 2005; Kabeer, 2005).

De acuerdo con estos determinantes y factores señalados en la tabla 2 se puede pensar que las mujeres tienen mucha más probabilidad de ingresar al mercado laboral informal, ya que solo el hecho de ser

madres o cuidadoras de personas mayores limita sus posibilidades de encontrar un empleo formal. Como asegura Sánchez (2013) sobre la existencia de otros rasgos en los trabajadores y sus ocupaciones en los cuales, a partir de la orientación operativa, cambia su influencia sobre la probabilidad de informalidad, como en el caso de la posición que ocupa en el hogar, si es cabeza de familia, cuidadora de niños o personas mayores, entre otros roles que le dificulten cumplir con horarios extensos de trabajo. De igual manera, sostiene que la probabilidad de tener trabajos informales es mayor para las mujeres que para los hombres.

Las consecuencias del empleo informal para las mujeres se visibilizan de diferente manera: En primer lugar, se ha evidenciado que las mujeres que trabajan en la informalidad tienen salarios más bajos y condiciones laborales precarias en comparación no solo con los empleos formales, sino con los salarios que reciben los hombres en el sector informal. Según Kabeer (2005), esto se debe a la discriminación de género que persiste en el mercado laboral, lo que resulta en una brecha salarial significativa. En segundo lugar, las mujeres en empleos informales a menudo carecen de acceso a beneficios laborales, como la seguridad social y el seguro de salud, lo que las deja en una posición vulnerable en términos de bienestar económico y social (ONU Mujeres, 2016a). En tercer lugar, otra implicación negativa es la seguridad y el empoderamiento de las mujeres. La ONU (2014) señaló que las mujeres que se emplean de manera informal pueden estar expuestas a condiciones laborales peligrosas y explotación. La falta de protección laboral y social puede dejar a las mujeres en una situación precaria. En este informe de la ONU los trabajadores domésticos migrantes, la mayoría de los cuales son mujeres y niñas, son extremadamente vulnerables a condiciones de trabajo precarias, bajos salarios y exposición a la violencia y el trabajo forzoso.

La conceptualización de la informalidad en la literatura revisada tiende a menudo a invisibilizar a las mujeres debido a una serie de estereotipos y sesgos de género arraigados en nuestra sociedad. Este fenómeno se ha centrado principalmente en trabajadores urbanos masculinos en sectores como la construcción o el transporte, lo que ha llevado a la invisibilidad de las experiencias laborales de las mujeres en empleos informales, como el trabajo doméstico no remunerado o el trabajo en el sector agrícola. Adicional, las cifras sobre la informalidad a menudo no capturan adecuadamente la participación de las mujeres en este sector debido a la naturaleza invisible o no registrada de sus trabajos. Esto puede llevar a una subestimación de la magnitud de la informalidad femenina y, como consecuencia, a una falta de políticas dirigidas específicamente a tratar sus desafíos. Para abordar esta invisibilidad, es crucial adoptar un enfoque de género en la investigación y la formulación de políticas relacionadas con este fenómeno, lo que implica reconocer y valorar el trabajo no remunerado de las

mujeres, así como incluir datos desglosados por género en las estadísticas laborales para comprender mejor las experiencias laborales de las mujeres en el sector.

1.6 Trabajos más feminizados y mujeres más afectadas por la informalidad

En el marco del ForoMET Global Summit 2021 María Noel Vaeza, directora regional para las Américas de ONU Mujeres reveló una tendencia, “un 75% de los empleos estarán enfocados en el futuro en los sectores de ciencias, tecnologías, ingeniería y matemáticas, Sin embargo, únicamente un 22% que trabajan en el ámbito de la inteligencia artificial a nivel global son mujeres” (Becerra, 2021). Según datos compartidos por ONU Mujeres en el foro, entre los empleos informales ocupados por personal femenino está el de vendedoras ambulantes, empleadas domésticas y trabajadoras de la agricultura de subsistencia. El sector de las trabajadoras del hogar, por ejemplo, es un empleo que está altamente feminizado, precarizado y racializado. Los trabajos de cuidados siguen siendo en su mayoría responsabilidad de las mujeres, al igual que los contratos del empleo de hogar, que son ocupados por mujeres en un 98,6%. (AmecoPress, 2022).

Las labores que están sujetas a análisis en este documento son todas aquellas asociadas al trabajo doméstico, trabajo del cuidado y del hogar, poseen en común su carácter feminizado e invisibilizado. La feminización, como se comentó, apunta a un proceso de larga duración en el que pueden identificarse los acontecimientos y fenómenos que provocan la génesis, consolidación y transformaciones de prácticas sociales relacionadas con lo que culturalmente es asignado a lo femenino, presupone un modo de construcción de las identidades de género y concreta sentidos en la organización social de las relaciones entre los géneros (Lorente, 2004). El trabajo doméstico, generalmente es el más documentado, el trabajo familiar no remunerado son parte del trabajo informal es decir el trabajo de cuidado se lleva a cabo, tendiendo a la combinación de elementos de modernización-salarios con la externalización y la individualización de los riesgos. Esta pérdida de elementos colectivos en la relación laboral caracteriza su precariedad. (Pineda, et al., 2013).

La participación de las mujeres en el empleo informal es mayor al estar en ciertos rangos de edad, el nivel de educación obtenido, estado paterno y sí cumple el papel de jefatura del hogar, sí de ella depende económicamente toda su familia. Lo anterior, puede ser reflejo de la segregación del mercado que existe

hacia el sexo femenino. Por ejemplo, en cuanto la jefatura femenina del hogar, esta ha sido utilizada como un indicador de la feminización de la pobreza y ya a fines de los años setenta se planteó que los hogares en los que se daba esta situación eran “los más pobres entre los pobres” (CEPAL, 2004). El ingreso promedio que reciben las jefas de hogar en el mercado laboral es más bajo que el que reciben los jefes de hogar, y que las jefas de hogar sufren más discriminación para obtener un trabajo remunerado y otro tipo de recursos debido a las limitaciones de tiempo y movilidad. Otra dificultad particular de estos hogares es la posibilidad de que el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo (labores domésticas y de cuidado) sean compatibles, pues se trata mayoritariamente de hogares monoparentales que no cuentan con el trabajo de las mujeres cónyuges que sí tienen los hogares con jefatura masculina (Milosavljevic, 2003).

Arango, Lora y Castellani (2016) afirman que las condiciones familiares de las mujeres tienen gran influencia en su probabilidad de emplearse en el mercado laboral formal. Las mujeres con hijos pequeños y con cónyuges que generan ingresos tienen menos posibilidades de encontrar empleo formal. Esto puede deberse a que los ingresos de la pareja reducen los incentivos para buscar empleo o a que el cuidado de los hijos aumenta las dificultades y las restricciones para emplearse. En este mismo estudio, Ramírez, Tribín y Vargas argumentan que la extensión de la licencia de maternidad de doce a catorce semanas (Ley 1468 de 2011) causa que las mujeres con alta fertilidad participen menos en el mercado laboral, optando por emplearse en el sector informal (Arango, Lora y Castellani, 2016).

Por otro lado, si las mujeres se niegan a una vida libre de violencia minará las capacidades físicas y emocionales de las mujeres, lo cual les impedirá empoderarse y ser autónomas para tomar el control de sus vidas; el empleo precario o informal les impedirá acceder a una pensión contributiva y ello se traducirá en falta de recursos económicos en las edades más avanzadas (ONU Mujeres, 2020).

Finalmente, un aspecto a resaltar del fenómeno de la informalidad en Colombia es la diferencia existente entre las tasas de informalidad laboral entre ambos sexos. Sin importar ciertas características individuales de las mujeres, ellas están sometidas a mayores tasas de informalidad en comparación a los hombres (Álvarez, 2014). La relación entre la mayor tasa de informalidad entre las mujeres y la pobreza es un fenómeno complejo influido por diversos factores. Aunque la pobreza puede aumentar la probabilidad de las mujeres a buscar empleo en el sector informal, es importante destacar que este tipo de empleo en sí mismo puede contribuir a la precariedad económica, pero puede significar la salida más rápida y disponible para percibir un ingreso. Kabeer (2005) señala que las mujeres a menudo ingresan al sector informal debido a la falta de oportunidades laborales formales y a la discriminación de género en el mercado laboral formal. Esto significa que las mujeres pueden verse atrapadas en un ciclo de

informalidad caracterizado por salarios bajos y condiciones laborales precarias, lo que perpetúa su situación económica desfavorable.

1.7 Políticas públicas en busca de la reducción de la informalidad laboral

Desde el 2010 Colombia se ha esforzado más por la disminución de la informalidad laboral a través de políticas públicas diseñadas para promover la formalización de empleos y garantizar el acceso de los trabajadores a derechos laborales y seguridad social, pasando de una tasa de informalidad del 60,9% en 2010 al 47,6% en 2022. En este camino hacia la formalización, el país ha implementado diversas leyes, decretos, programas y estrategias que buscan abordar la disminución del sector informal en el mercado laboral, ya que es uno de los problemas más significativos que enfrenta el país, como afirmó el Ministerio de Trabajo de Colombia (MinTrabajo, 2021), "la informalidad laboral es un obstáculo para el desarrollo económico y social del país". En el pasado el país ha tenido hitos en la creación de leyes como la Ley 1429 de 2010, que introdujo incentivos fiscales para la formalización del empleo, y la Ley 1607 de 2012, que reformó el sistema de seguridad social para incluir a trabajadores independientes. Además, estrategias nacionales, como la Estrategia Nacional de Formalización Laboral 2016-2019, han trabajado para simplificar procedimientos, concientizar y promover la formalización.

En época de pandemia también se creó un programa llamado Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), que se puso en marcha durante la pandemia de COVID-19, para comprometerse con la reducción de la informalidad y la protección de los trabajadores y empleadores. Pero, en orden cronológico estos han sido las políticas más conocidas en la lucha contra la informalidad:

- Ley 1429 de 2010: Esta ley, conocida como la Ley de Formalización y Generación de Empleo, introdujo una serie de incentivos fiscales y laborales para promover la formalización de empleados y empleadores. También estableció procedimientos simplificados para registrar empresas y trabajadores.
- Ley 1607 de 2012: Esta ley reformó el sistema de seguridad social en Colombia y estableció contribuciones especiales para los trabajadores independientes, incluidos los trabajadores por cuenta propia, con el objetivo de aumentar la afiliación a la seguridad social.
- Ley 1610 de 2013: Esta ley busca promover la formalización de los empleados domésticos, otorgándoles derechos laborales y acceso a la seguridad social. También establece obligaciones para los empleadores en términos de registros y contratación legal.

- Estrategia Nacional de Formalización Laboral 2016-2019: Esta estrategia tenía como objetivo reducir la informalidad laboral a través de un conjunto de acciones que incluyen campañas de sensibilización, promoción de la formalización, y la simplificación de los trámites y costos para registrar a trabajadores y empresas.
- Ley 1955 de 2019: El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (Ley 1955 de 2019) también incluyó medidas para promover la formalización laboral. Este plan estableció un "Pacto por el Emprendimiento, la Formalización y la Productividad" que busca explícitamente reducir la informalidad.
- Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF): En respuesta a la pandemia de COVID-19, el Gobierno de Colombia implementó este programa en 2020 para proporcionar incentivos económicos a las empresas que mantuvieran o formalizaran empleos formales. El programa tenía como objetivo proteger empleos y reducir la informalidad en un momento de crisis económica.
- Política de Formalización Laboral 2022-2026: El Gobierno de Colombia ha lanzado una nueva política de formalización laboral que busca reducir la informalidad y promover la generación de empleo formal. Esta política incluye medidas como la simplificación de los procedimientos para la creación de empresas y la promoción de la formalización.

Por otro lado, en septiembre y octubre del 2021 el viceministro de Empleo y Pensiones, Andrés Felipe Uribe Medina anunció la creación de incentivos para los empleadores que participen en la contratación o creación de puestos de trabajo. Por ejemplo, para hombres mayores de 28 años el incentivo es del 10% de un salario y si se trata de vincular mujeres, el apoyo será del 15 %, teniendo en cuenta que los ingresos no excedan los tres salarios mínimos en los dos últimos casos (MinTrabajo, 2021). Adicional, hay 77 mil nuevos empleos para jóvenes entre 18 y 28 años, especialmente jóvenes “nini” (que ni estudian, ni trabajan). Según Hoyos et, al (2016), uno de cada cinco jóvenes de entre 18 y 24 años en América Latina y el Caribe ni estudia ni trabaja lo que suma más de 18 millones de personas. Ante esta cifra, las mujeres ocupan una mayor proporción de ninis en comparación a los hombres (World Bank, 2017).

Las políticas públicas para la reducción del trabajo informal en Colombia han tenido un impacto positivo, pero aún no han sido suficientes para alcanzar la formalización plena. Esto se debe a que según Goldin (2023), la reducción de la informalidad debe abordarse desde factores estructurales como la desigualdad de género, la falta de oportunidades educativas y el acceso limitado a la protección social, mediante políticas públicas que promuevan la creación de empleos formales, la mejora de la

productividad de las empresas, el acceso a la educación y la capacitación. Finalmente, como señala Seguino (2013), "las políticas que aborden directamente los desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral pueden tener un impacto significativo en la disminución de la informalidad laboral y en la mejora de las condiciones de trabajo".

1.8 Conclusiones de la sección empleo informal

El empleo informal emerge como un fenómeno multifacético que desafía las categorizaciones tradicionales, requiriendo un enfoque integral para comprender sus múltiples dimensiones y desafíos. Desde las categorías históricas de "empleo informal por cuenta propia" hasta las más contemporáneas como "informalidad mixta" y "voluntaria", la complejidad de este fenómeno resalta la necesidad de estrategias de mitigación que aborden sus diversas manifestaciones. El caso colombiano refleja una realidad persistente de aumento en la informalidad, alcanzando un 56% en el trimestre móvil mayo-julio de 2023. Aunque se observan mejoras en las 13 principales ciudades, la informalidad sigue siendo desproporcionadamente alta en áreas rurales, afectando especialmente a mujeres que representan alrededor del 54% de las ocupadas en este sector entre 2008 y 2015.

Sin embargo, la efectividad de las políticas públicas para abordar la informalidad, especialmente en términos de género, ha sido limitada. A pesar de los esfuerzos implementados en Colombia desde 2010, incluyendo incentivos fiscales, reformas en seguridad social y estrategias de formalización laboral, persisten desafíos estructurales que obstaculizan un cambio significativo. La informalidad femenina, determinada por factores que van desde la brecha de género en el tipo de educación, carreras u ocupaciones elegidas por mujeres y hombres, hasta la falta de servicios de cuidado asequibles, se mantiene arraigada. La falta de políticas específicas y la inadecuada consideración de la dimensión de género en las estrategias gubernamentales contribuyen a la persistencia de estas desigualdades en el mercado laboral informal. La invisibilidad de las mujeres en las estadísticas de informalidad y la falta de enfoque diferenciado en las políticas públicas obstaculizan los avances hacia una formalización laboral más equitativa y sostenible.

2. Mercado laboral en Colombia y disparidades de género.

En el dinámico escenario del mercado laboral en Colombia, las disparidades de género emergen como un fenómeno intrínseco. En este capítulo del documento se evidencia como la creciente participación de las mujeres en la población en edad de trabajar ha sido un marcador significativo de transformación en la dinámica laboral del país. Sin embargo, esta tendencia se ha visto matizada por la persistencia de desafíos como la tasa de desempleo femenina, la brecha salarial y la discriminación laboral, que se detallaran más adelante. Son estos desafíos los que desplazan las mujeres hacia el empleo informal, en el que no encuentran barreras de entrada, pero sí escenarios complejos en el cual las mujeres, a pesar de su esfuerzo por ser parte de la fuerza laboral, se ven atrapadas en situaciones laborales precarias, con consecuencias directas en su bienestar económico y social, como se detalló en la sección anterior. En este contexto, la reforma laboral del 2023 se convierte en una necesidad para construir un mercado laboral más equitativo y justo en Colombia. Esta debería representar un hito crucial en la búsqueda de la igualdad de género en el mercado laboral colombiano. A finalizar este apartado, desde un punto de vista crítico se detallan varios puntos positivos y negativos de lo que implica la formalización laboral, la igualdad salarial y la conciliación entre la vida laboral y familiar, que propone la reforma en torno a la igualdad de género laboral.

2.1 Generalidades en la empleabilidad de las mujeres

En las últimas décadas, los indicadores de empleabilidad de las mujeres colombianas han expuesto cambios importantes. En la década de los 90, la tasa de participación laboral de las mujeres era relativamente baja, no superaba el 45% (BID, 1994), pero a medida que avanzó el siglo XXI, se registró un aumento significativo en su participación en el mercado laboral, llegando a un máximo del 51,8% en el 2015 (BID, 2021). No obstante, aún existen desigualdades en términos de salarios (DANE, 2023), ya que el DANE reveló que las mujeres ocupadas en Colombia ganaron 6,3% menos en promedio mensualmente que los hombres en 2021 (DANE, 2022) y en cuanto al acceso a puestos de liderazgo, el

porcentaje de participación de las mujeres según los resultados del Observatorio Colombiano de la mujer correspondió al 39% en los cargos de máximo nivel decisorio y 45,7% en los otros niveles decisorios. Para los hombres esta participación fue del 61% y 54,3%, (Observatorio Colombiano de la Mujer, 2021). Lo que evidencia la necesidad de seguir trabajando en la igualdad de género en el ámbito laboral.

De acuerdo con las cifras publicadas en diferentes informes de la CEPAL (2022), Banco Mundial (2023), PNUD (2022), BID (2022) y el panorama laboral sobre la región de la OIT (2022). Algunos países de la región presentan estos indicadores mostrados en la tabla 3. Donde se destaca que las mujeres en México tienen la menor participación en el mercado laboral con un 43,8% y Brasil cuenta con la mayor participación un 55,2%, seguido por Colombia con un 54,4%. Venezuela es el país con mayor desigualdad en brecha salarial con respecto a los países de la región. Colombia resalta por ser el país con más posibilidades de que las mujeres accedan a un puesto de máximo nivel decisorio, teniendo en cuenta que para todos los países esta posibilidad en las mujeres siempre será menor a la de los hombres. La brecha salarial fue la variable con los datos más dispersos, de los países estudiados estuvo en un rango entre 1,07% y 21,79%.

Tabla 3. Indicadores de empleabilidad de las mujeres en América Latina.

País	Porcentaje participación en el mercado laboral	Brecha salarial con respecto a los hombres	Posibilidad de mujeres acceso a puestos de liderazgo (Máximo nivel decisorio).
Brasil	55,2%	11,11%	27%
México	43,8%	16,6%	28%
Colombia	54,4%	6,3%	33%
Argentina	51,8%	6,25%	31%
Chile	52,4%	10,91%	32%
Perú	47,8%	21,2%	29%
Venezuela	44,5%	21,79%	32%
Ecuador	46,4%	15,28%	28%
Panamá	52,8%	1,07%	34%

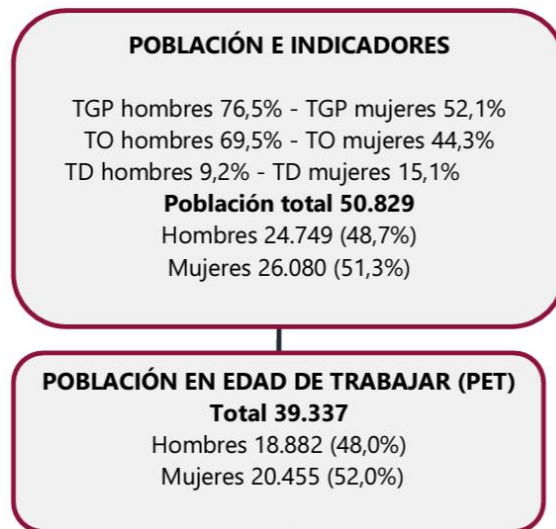
Fuente: Elaboración propia adaptada del (CEPAL, 2022; Banco Mundial, 2023; PNUD, 2022; BID, 2022; OIT, 2022).

Para concluir el análisis de esta primera tabla definitivamente los indicadores de empleabilidad de las mujeres en América Latina muestran que las mujeres tienen un menor porcentaje de participación en el mercado laboral, una brecha salarial variable pero existente, y menos posibilidades de acceder a puestos de liderazgo. Estas diferencias se explicarán más adelante porque se deben a una serie de factores, entre ellos la discriminación por género, la sobrecarga de trabajo doméstico y la formación educativa.

2.2 Mayor participación de las mujeres en la población en edad de trabajar

La Población en edad de trabajar (PET) comprende las personas mayores a 15 años (DANE, 2023a). Esta población al cierre del primer trimestre del año 2023 representó el 77.4% de la población total, en donde se evidencia una mayor participación fue de las mujeres (52%) con respecto a los hombres (48%) (Figura 4). Las mujeres cada vez tienen mayor participación en el sector económico, sus indicadores en TGP y TO han aumentado, TGP representa la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar y TO es la relación entre ocupados y la población en edad de trabajar. Adicional el indicador TD también ha cambiado disminuyendo en el tiempo, este indica la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo, y el número de personas que integran la fuerza laboral). Una de las razones que ha permitido mejorar estos indicadores en las mujeres son los cambios en el imaginario del rol que tienen ellas en la población, que les ha permitido aumentar su desarrollo en diferentes esferas de su vida y romper ese paradigma cultural de que las mujeres deberían dedicarse exclusivamente a ejercer labores del cuidado del hogar.

Figura 4. Población en edad de trabajar DANE (2023a)



Fuente: Recopilado de boletín técnico, mercado laboral según sexo. Total nacional. Trimestre móvil enero 2023 - marzo 2023.

El aumento de las mujeres en la población PET, se debe a dos razones principales, el bono demográfico en Colombia y el papel que ha desempeñado la migración al ser un país más receptor que emisor de

migrantes. El bono demográfico es el periodo durante la transición demográfica en que la proporción de personas en edad de trabajar crece en relación con la población de personas en edades potencialmente dependientes como niños y ancianos (DANE, 2023c). Esta situación es resultado de una transición demográfica en la que la tasa de natalidad disminuye mientras que la esperanza de vida aumenta. Durante las últimas décadas, Colombia ha experimentado un bono demográfico significativo, lo que implica que ha tenido una gran cantidad de personas en edad de trabajar, tanto mujeres como hombres, en relación con su población total (Minsalud, 2013).

La inmigración ha tenido un efecto negativo mayor en el caso colombiano, pues como lo comenta Caruso (2019) aumentar la oferta de mano de obra inmigrante en un punto porcentual causa una reducción de ocho a nueve puntos porcentuales en los salarios del sector informal en el corto plazo. Los efectos sobre los salarios se atribuyen por parte de los investigadores a la degradación ocupacional, por la cual los trabajadores de alta productividad, potencialmente se vuelven inactivos o buscan trabajos que no coinciden con sus calificaciones (Caruso et al., 2019). El aumento de la pobreza también ha sido evidente, pues como lo señala Juan Daniel Oviedo, el impacto de la migración venezolana respecto a la pobreza multidimensional del país, ha registrado que 2,22 millones de hogares estén sufriendo este fenómeno, de los cuales 238.643 viven con al menos un inmigrante (Bohórquez, 2020). Por otro lado, durante el periodo de 2017-2019, donde hubo más migración de venezolanos, el estado colombiano incurrió en un costo de 0,12% del PIB, con un gasto de 1,31 billones de pesos. El sector el cual obtuvo mayor gasto gubernamental fue la salud con 616.235 millones de pesos, alcanzando un 0,06% de este mismo, dividido en 0,05% de red pública y 0,01% en subsidios (Melo et al., 2020, p. 6). En resumen, la llegada de migrantes venezolanos ha planteado más desafíos en términos de tasas de desempleo, gasto fiscal y pobreza (Álvarez, 2021).

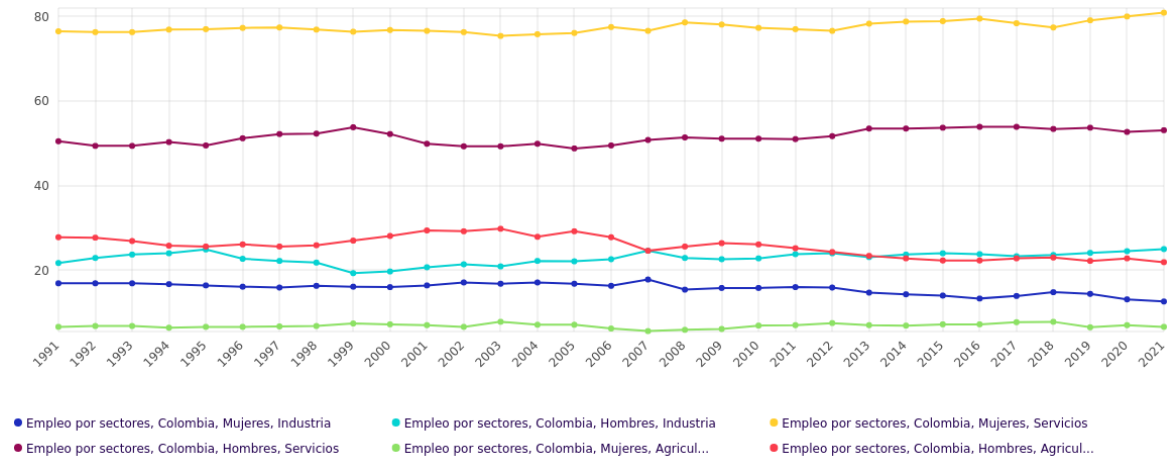
En general, la evolución del bono demográfico en Colombia y su relación con la migración son fenómenos complejos que explican en gran medida la mayor participación de las mujeres en edad de trabajar. El índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo según la ILO (2023) se aproxima al 49%, el de los hombres es del 75%. Por lo tanto, existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales y, en algunas regiones, la disparidad supera los 50 puntos porcentuales. Para Colombia el dato que se reporta es 58,8% mujeres y 82,6% hombres. De ahí que, no se debe desconocer que hay autores que argumentan que algunas brechas de género se están cerrando, ya que se ha entendido la importancia de tener a las mujeres desempeñando diferentes e importantes roles en el mercado laboral en los países de América Latina (Beede et al., 2019). Por ejemplo, según investigaciones de (Butkouskaya, Llonch y Alarcón, 2020; Boohene y Kotey, 2008), las mujeres, como directivas, son más efectivas en la

implementación de estrategias de mercadeo en las empresas. Por otro lado, Torchia, Calabrò y Huse (2011), sugieren que una masa crítica de por lo menos tres mujeres en cargos corporativos permite mejorar el nivel de innovación, contribuyendo significativamente en la innovación organizacional de las empresas. El DANE (2022b) explicó que esta percepción también se debe a que al tamaño de los hogares ha caído en las últimas décadas en beneficio de las mujeres, porque al ser ellas en quienes se concentra la carga reproductiva y de crianza, esta reducción ha facilitado su ingreso al mercado laboral. Sin embargo, antes de afirmar o negar esa premisa en diferentes apartados de este documento se va a exponer y a evidenciar cómo las mujeres están aumentando esta cifra, ya que el papel que han venido ocupando es en los empleos más precarios, que en su mayoría son en el mercado de trabajo informal o en el trabajo de cuidado no remunerado y trabajan en total más que los hombres sin obtener el mismo reconocimiento social y económico.

2.3 Distribución del trabajo por sectores económicos y evolución de la población económicamente activa.

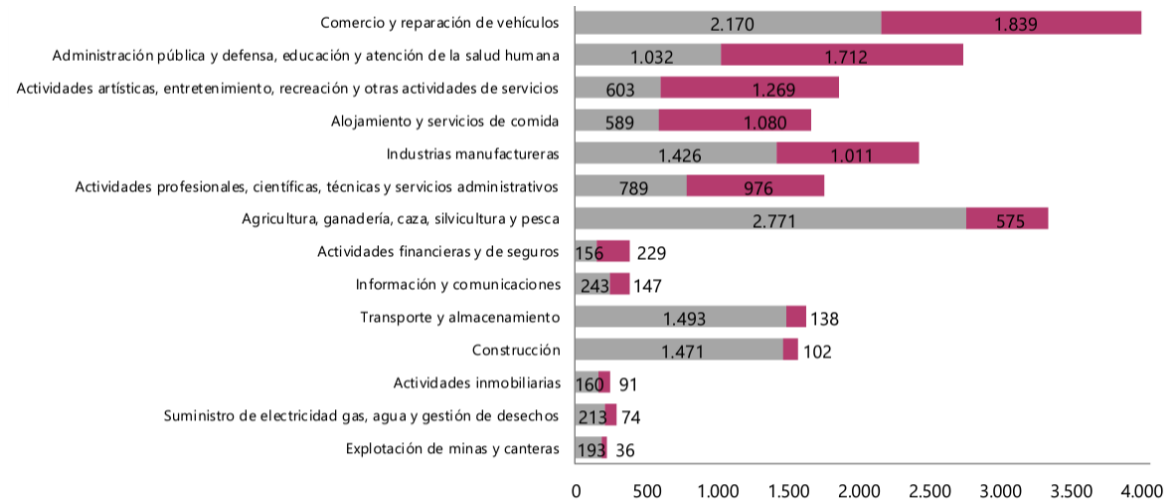
En cuanto a la distribución por sectores económicos, tanto hombres como mujeres se concentran en los sectores de servicios y comercio (Figura 5 y 6), aunque las mujeres tienen una mayor participación en estos sectores. Según datos del DANE, en 2021 el 44,4% de las mujeres se encontraban en el sector de servicios, mientras que el 28,2% se concentraba en el sector de comercio, lo anterior significa que aproximadamente el 73% de mujeres para el 2021 estaban concentradas en su mayoría en servicios como clasificación macro. Por su parte, el 40,9% de los hombres se encontraban en el sector de servicios, mientras que el 33,7% trabajaba en el sector de comercio (DANE, 2021). En esta línea según Guataquí et al. (2010), trabajar en el sector comercio eleva la probabilidad de ser informal un 26%. Además, de acuerdo con Aguilar y Mahecha (2023), se estima que en el sector comercio hay 1,5 trabajadores informales por cada formal, en el sector servicios, 1,15. Pero, por ejemplo, en el sector industrial hay 0,59 trabajadores informales por cada formal. Algunos análisis han apuntado a la existencia de una brecha entre los costos y el valor que los trabajadores confieren a estos beneficios y, por lo tanto, en la toma de sus decisiones, pero también en las de las empresas. Adicional, se ha observado un aumento en la presencia de mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como la industria y la construcción, aunque su participación en estos sectores aún es baja en comparación con los hombres.

Figura 5. Organización internacional del trabajo (2021). Porcentaje de empleo por sectores en Colombia para mujeres y hombres.



Fuente: ILO (2021). Imagen tomada de: <https://www.ilo.org/wesodata/>

Figura 6. Distribución de mujeres y hombres ocupados por rama de actividad feb-abr 2023.



Fuente: Recopilado de boletín técnico, mercado laboral según sexo. Total nacional. Trimestre móvil enero 2023 - marzo 2023.

Para el 2021 según un informe del BID "Mujeres en la economía", 3 de cada 10 mujeres colombianas de 15 años y más no cuentan con ingresos propios, a diferencia de 1 de cada 10 hombres (BID, 2021). Para el 2023 podríamos añadir que 1 de cada 2 mujeres participa en el mercado laboral y 4 de cada 5 hombres participa en este mismo, la anterior afirmación se hace a partir de la tasa global de participación que se calcula teniendo en cuenta la relación de la población económicamente activa (fuerza de trabajo) sobre la población en edad de trabajar (DANE, 2023b).

Aunque las mujeres han logrado una mayor participación en el mercado laboral en las últimas décadas, esto no siempre se ha traducido en mejores condiciones de trabajo. Una de las principales razones de esto es la persistencia de la discriminación de género en el mercado laboral, que puede limitar el acceso de las mujeres a trabajos formales y bien remunerados (Schieder y Gould, 2016). Además, las mujeres enfrentan obstáculos adicionales en el acceso a beneficios laborales como la seguridad social y la protección contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo (Asunakutlu, et al., 2018).

Otro factor que contribuye a las desigualdades en las condiciones de trabajo para las mujeres es la brecha de género en tipo de educación y formación. A pesar de que la participación de las mujeres en la educación ha aumentado en todo el mundo, las mujeres siguen enfrentando obstáculos para acceder a educación y formación en áreas técnicas y de ciencias exactas, que suelen ser mejor remuneradas en el mercado laboral. Esto limita sus oportunidades de acceso a empleos formales y de calidad, lo que contribuye a la persistencia de condiciones de trabajo precarias para las mujeres (Kroeger, et al., 2016).

En conclusión, a pesar de la mayor participación de las mujeres en la PEA, persisten desigualdades en el acceso a empleos de calidad, salarios justos y oportunidades de liderazgo. Ejemplos y estudios respaldan esta afirmación, como el Informe Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, que evidencia brechas salariales y desigualdades en el acceso a puestos de liderazgo (World Economic Forum, 2021). Además, investigaciones de Chen y Carr (2018) señalan que las mujeres enfrentan barreras y desigualdades en su desarrollo profesional y en el acceso a oportunidades de crecimiento. También se puede observar la precariedad en el trabajo doméstico remunerado, donde las trabajadoras suelen enfrentar condiciones informales y falta de protección laboral (OIT, 2013). Estos ejemplos y estudios resaltan la necesidad de abordar las desigualdades persistentes y garantizar condiciones laborales justas y equitativas para las mujeres en la economía.

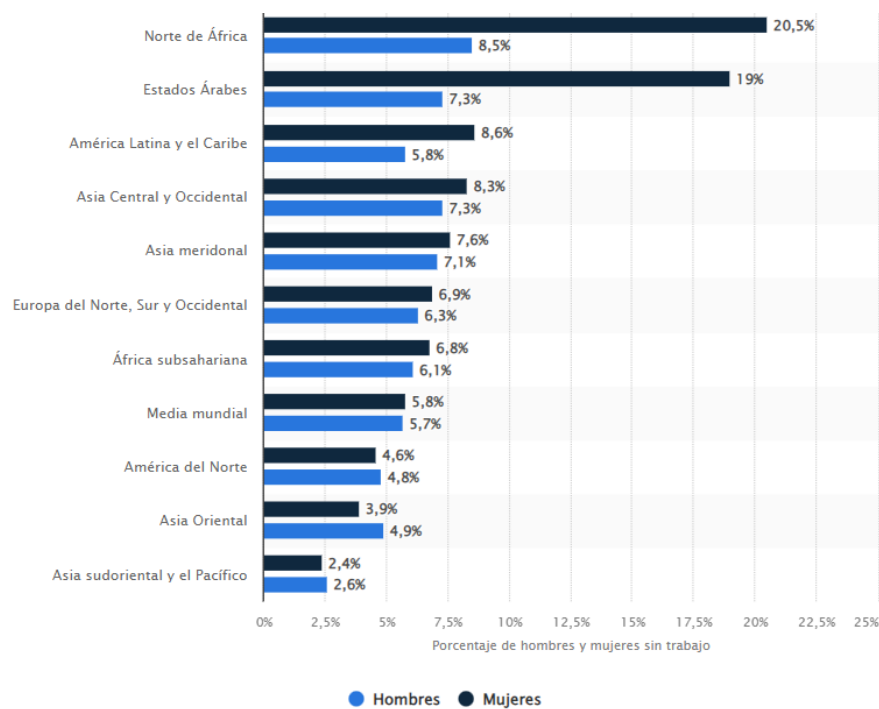
2.4 Tasa de desempleo femenina

La tasa de desempleo es un indicador económico determinante para poder entender y evaluar el impacto de diversas políticas laborales, especialmente en materia de reducción del desempleo. Esta tasa se ve afectada en general por la falta de diversificación económica, dinámica del crecimiento económico y demográfico, crisis financieras, políticas laborales gubernamentales y crisis de la deuda soberana, factores que en su mayoría han influido en la situación laboral de un país.

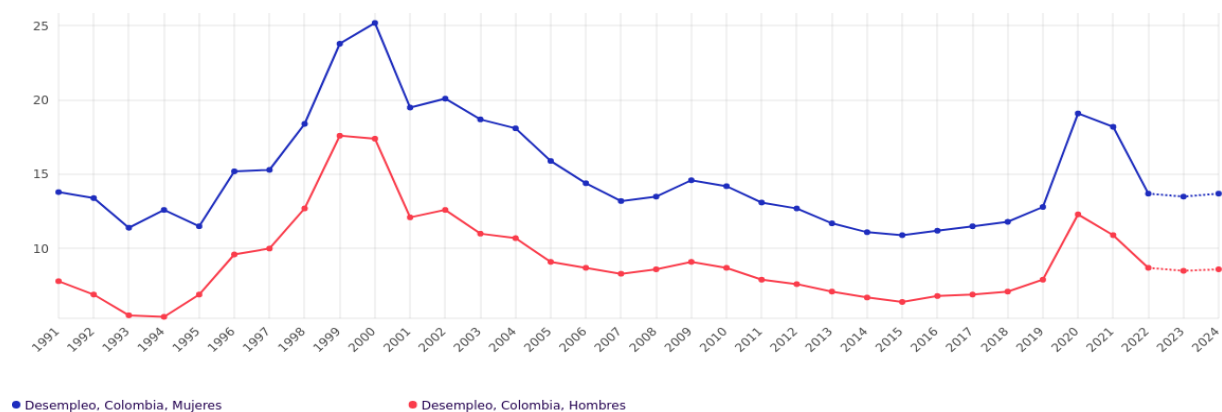
En cuanto al desempleo femenino, las tasas han sido históricamente más altas en algunos continentes por diferentes motivos. Por ejemplo, en África y América Latina, se ha observado que las mujeres enfrentan barreras culturales y sociales como estereotipos de género, discriminación, están orientadas a recibir cierto tipo de educación y capacitación, responsabilidades familiares no compartidas, violencia de género y falta de políticas de apoyo, que limitan su participación en el mercado laboral lo que contribuye a una mayor tasa de desempleo en comparación con los hombres (Viljoen, et al., 2013; ILO, 2019). En cambio, en Europa y América del Norte, aunque se han logrado avances significativos en la igualdad de género, las mujeres todavía enfrentan desafíos persistentes, como la discriminación salarial y la falta de acceso a oportunidades de liderazgo, lo que también puede afectar sus tasas de desempleo (Kochhar, 2023; Catalyst, 2019).

Las cifras asociadas al mercado laboral revelan una tendencia preocupante. La tasa de desempleo femenino en muchos países ha sido constantemente más alta que la de los hombres. Para el 2021, A nivel regional los países del norte de África por ejemplo Argelia, Libia, Marruecos y los países de los Estados Árabes como Egipto, Jordania y Túnez entre otros, tienen la tasa de desempleo femenino más alta del mundo que está alrededor del 20%, en comparación a los hombres con un 8,5% (Figura 7), Latinoamérica se ubica como la tercera región con mayor tasa de desempleo para las mujeres con 9%, según el Global Employment Trends for Women, publicado por la OIT.

En Colombia la tasa de desempleo femenina ha tenido dos cifras en comparación a la de los hombres, para el segundo trimestre del 2023 fue de 13,4% para las mujeres y del 8,2% para los hombres (DANE, 2023h). Este porcentaje para las mujeres está por encima en cuatro puntos a la tasa de desempleo femenina en Latinoamérica, como se evidencia en la figura 7. Esa diferencia porcentual entre hombres y mujeres en Colombia es de casi 6 puntos en la tasa de desempleo como se observa en la figura 8. Adicionalmente, la tasa de desempleo femenino en Colombia ha venido aumentando desde el 2015 y tuvo un pico importante en el año 2020 explicado por la pandemia, En el 2015 la tasa fue de 10,9%, inferior en 2,5 puntos porcentuales a la actual tasa reportada por el DANE (13,4%).

Figura 7. Tasa de desempleo en 2021, por género y continente del mundo.

Fuente: (Fernández, R. 2023). Imagen tomada de: <https://es.statista.com/estadisticas/977605/tasa-mundial-de-paro-por-genero-y-area-geografica/>

Figura 8. Tasa de desempleo en Colombia 1991-2023 por género.

Fuente: OIT (2023). Imagen tomada de: Perspectivas Sociales Y Del Empleo en el Mundo. <https://www.ilo.org/wesodata/>

Una razón por la cual en Colombia la tasa de desempleo para las mujeres es más alta con respecto a la de los hombres, se debe también a lo que ofrezcan los lugares de residencia donde ellas habitan. Las ciudades en sí mismas difieren en aspectos que afectan las posibilidades laborales de las mujeres, tales como la cantidad y diversidad de los empleos disponibles, los patrones culturales respecto al rol de la mujer, la ubicación de los puestos de trabajo, las condiciones de seguridad de los vecindarios, la disponibilidad de jardines infantiles, etc. (Lora, 2016). Sin embargo, aunque la participación de las mujeres en la educación superior ha aumentado significativamente en las últimas décadas, siguen enfrentando obstáculos para formarse específicamente en áreas técnicas y de ciencias exactas (Idarraga, 2021). Lo anterior es importante porque los trabajos más ofertados ahora están orientados a la aplicación en esos campos y en todo el mundo solo el 22% de los profesionales que trabajan en el ámbito de la inteligencia artificial son mujeres (WEF, 2018). Lo que puede implicar un desempleo para ellas mayor, en un futuro cercano.

Por otro lado, al mencionar la importancia de las oportunidades donde la mujer habita o este ubicada, se ha observado que la brecha de género con relación a la participación económica suele aumentar dependiendo de la ciudad, municipio o departamento en donde se encuentren, al igual que la remuneración en el mercado laboral. Por ejemplo, hay departamentos donde las brechas se sitúan muy por debajo del nivel nacional, como en Bogotá (13,2 puntos) y Cundinamarca (16,4 puntos), y también, brechas cercanas a los 30 puntos: Caldas (29,4 puntos), Caquetá (29,2 puntos) y Huila (28,7 puntos). En general, en lugares donde las mujeres participan más en diferentes esferas educación, trabajo, etc., las brechas tienden a ser menores (DANE, 2022b). Estas variaciones pueden ser explicadas desde la disponibilidad y oferta de empleos, las normas culturales sobre el papel de hombres y mujeres en la crianza de los niños y el cuidado del hogar, las horas de transporte para llegar al trabajo, la distribución geográfica de los puestos laborales, las condiciones de seguridad en las áreas residenciales y la accesibilidad a servicios como guarderías infantiles, entre otros elementos relevantes (Lora, 2020). Por ejemplo, para las 23 ciudades y áreas metropolitanas del primer semestre del 2023 Riohacha es la ciudad que representa mayor brecha de género en el mercado laboral (figura 9) con una diferencia del 12,4%, esta es una brecha de género amplia en comparación a algunas regiones de Latinoamérica que de la mano con los datos publicados por el diario la República (2022), es una de las ciudades con mayor porcentaje de “Ninis” en Colombia, alrededor del 29% de jóvenes entre los 14 y 28 años no estudia ni trabaja en Riohacha, este término “Ninis” se emplea para referirse a jóvenes desempleados que no están recibiendo educación ni formación profesional y es importante porque según un análisis realizado por el Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Universidad Javeriana que estudió la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), cerca del 26% de jóvenes de 14 a 28 años son ninis en el país,

lo que equivale a unos 3,2 millones. De estos, 67% son mujeres, lo que evidencia la brecha de género en el porcentaje de ninis es de cerca de 18 puntos porcentuales (Rico, 2022). Lo anterior puede ser explicado por ejemplo hablando del sector rural, donde la falta de instituciones educativas y los estereotipos de género establecidos que afirman que solo las mujeres son las responsables de las tareas del hogar y el cuidado de otros es natural o lo implica su rol. Para muchas regiones en Colombia es difícil pensar en que ellas puedan estar en campos como la tecnología es casi imposible.

En definitiva, la tasa de desempleo es una muy buena métrica para poder evidenciar que hay disparidades de género en el mercado laboral y arroja una luz sobre la importancia de abordar las desigualdades de género y crear oportunidades equitativas para todas las personas en el mercado laboral global. Durante el paso del tiempo cuando las oportunidades de acceso a empleos formales y de calidad se han visto disminuidas, hay una persistencia de una tasa de desempleo más alta para las mujeres en Colombia (OIT, 2021).

Figura 9. Tasas de desempleo y brecha según sexo para las 23 ciudades y áreas metropolitanas enmar2023.

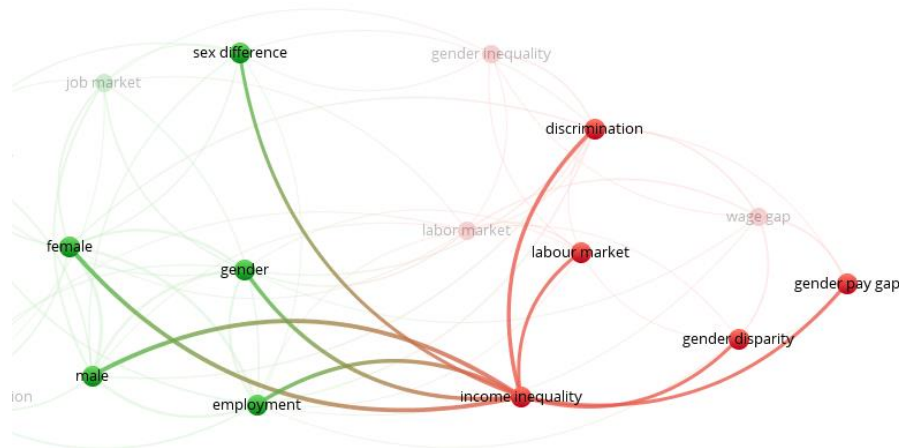
Dominio	Hombres		Mujeres		Brecha	
	Tasa de desempleo (%)		Tasa de desempleo (%)		Diferencia (p.p.)	
Riohacha	11,8		24,3		-12,4	
Quibdó	24,4		35,1		-10,8	
Cartagena	7,5		15,6		-8,1	
Barranquilla A.M.	8,8		16,8		-8,0	
Montería	10,9		16,6		-5,7	
Valledupar	13,6		19,2		-5,5	
Cali A.M.	9,8		15,2		-5,4	
Santa Marta	7,4		12,5		-5,0	
Sincelejo	10,0		14,7		-4,6	
Medellín A.M.	8,0		12,6		-4,6	
TOTAL 23 CIUDADES Y A.M.	10,7		14,2		-3,6	
TOTAL 13 CIUDADES Y A.M.	10,5		14,0		-3,5	
Popayán	9,9		13,1		-3,2	
Ibagué	18,0		20,8		-2,8	
Manizales A.M.	10,0		12,4		-2,4	
Florencia	13,9		16,3		-2,3	
Bogotá	11,6		13,6		-2,0	
Pereira A.M.	9,4		11,3		-2,0	
Villavicencio	11,0		12,8		-1,8	
Pasto	11,9		13,3		-1,4	
Neiva	14,6		15,8		-1,3	
Cúcuta A.M.	14,5		15,8		-1,2	
Armenia	12,6		13,8		-1,2	
Tunja	11,2		12,2		-1,0	
Bucaramanga A.M.	12,0		12,6		-0,6	

Fuente: DANE (2023a). Imagen tomada de: Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Enero - marzo 2023.

2.5 Brecha salarial

la desigualdad de género en términos del trabajo se puede evidenciar también en la disparidad salarial entre hombres y mujeres (Figura 10). La brecha salarial indica que la media de los salarios femeninos se sitúa por debajo de la media del de los masculinos (OIT, 2018b), debido en gran medida a la presencia preponderante de las mujeres en campos laborales de menor calidad y productividad. Además, existe una tendencia sistemática a subvalorar muchas de estas ocupaciones, como se puede observar en los sectores de servicios sociales, personales y de cuidado (ONU Mujeres, 2017).

Figura 10. Disparidad en el ingreso conforme al género.



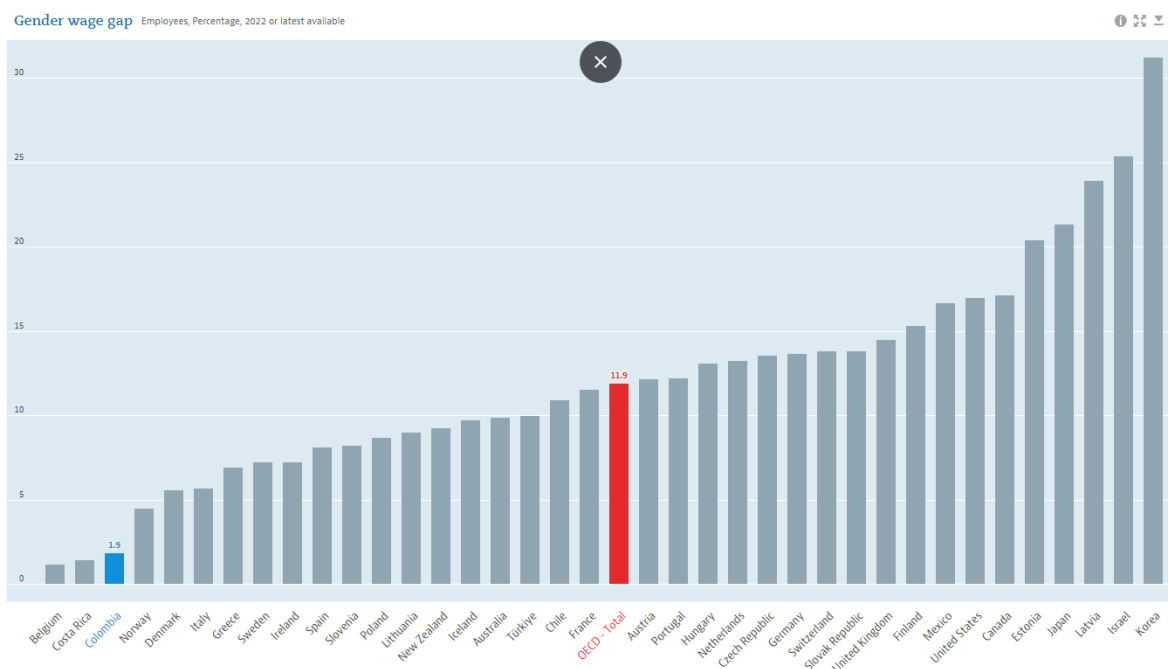
Fuente: Elaboración propia en el programa Vosviewer.

En 2021 en el Reino Unido y en los Estados Unidos la brecha salarial se situaba en torno al 20% y 15% respectivamente, evidenciando que en ese año, en promedio, las mujeres ganaban en Estados Unidos 15 centavos menos por cada dólar obtenido por los hombres (Doorley, et al., 2021). Para el 2022 con datos reportados por la OCDE, La brecha salarial en el Reino Unido bajó a 14,5% pero en Estados Unidos aumentó casi al 17%, en promedio en los países de la OCDE esta brecha sigue abierta en un 11,9% (Figura 11). Por otro lado, Bélgica, Costa Rica y Colombia presenta este indicador por debajo del 2%. En contraste, los países asiáticos, por ejemplo, Corea del Sur, Israel y Japón presentan las brechas más grandes del 32,1%, 25,4% y 21,3%.

En cuanto a América Latina según estos datos de la OCDE (2022), México sería el país latinoamericano con mayor brecha salarial con un 16,7%, donde el mayor aumento se tuvo incluso después de la

pandemia. En contraste, Colombia tendría la menor brecha después de Costa Rica, en estos dos países la brecha disminuyó varios puntos porcentuales después del 2021 (Figura 11). Sin embargo, hay que tener en cuenta que en este análisis no se encuentran varios países latinoamericanos, como Venezuela que es el que tiene la brecha más grande con 21,79% según datos del BID (2022). En Colombia para el 2021 las mujeres ganaron 6,3% menos que los hombres según cifras del DANE (2022), pero contrastándolo con el dato reportado por la OCDE no hay concordancia, por lo tanto, el análisis se trabajará con la cifra del DANE. Adicionalmente, Ecuador que tampoco se encuentra en el análisis de la OCDE, es el país que refleja la mejor cifra de América Latina según el estudio de Guillén y Ortiz (2022) con una brecha de 0,721. El cálculo de este último dato se obtuvo dividiendo el ingreso per cápita de las mujeres por el de los hombres. Cuanto más cerca de uno se encuentre el índice, mayor paridad de ingresos existirá entre los géneros (World Economic Forum, 2021).

Figura 11. Brecha salarial por género en algunos países del mundo.



Fuente: OCDE (2022). Imagen tomada de: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

La brecha salarial en todos los países analizados nos demuestra que existe desigualdad, en la que los hombres tienen evidentemente un mayor salario que las mujeres, esta afirmación es explicada por diferentes factores. El primero, la persistente discriminación de género en el ámbito laboral que puede manifestarse a través de la remuneración desigual por trabajos similares (Blau et al., 2007) y limitar las

oportunidades de crecimiento profesional para las mujeres (Rosener, 1995). Además, la segregación ocupacional, donde las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en ciertos sectores de menor remuneración (Hakim, 2011), causan un aumento en esta brecha.

A temprana edad algunas mujeres pueden enfrentarse a barreras en el tipo de educación recibida, estas no son establecidas desde las instituciones educativas, sino que están arraigadas en el papel tradicionalmente asignado a las mujeres en los hogares y las responsabilidades de cuidado que se les adjudican exclusivamente a ellas debido a su género. Según Gilligan (1982) las expectativas de género y las normas sociales influyen en el desarrollo moral y las decisiones de las mujeres en diferentes aspectos de la vida, incluidas las elecciones educativas y profesionales. Enfrentándose a obstáculos para obtener una educación de calidad y formación en campos lucrativos, y posiblemente experimentar desventajas salariales (Banco Mundial, 2022a). Entonces, ¿Son las expectativas de género en el campo de estudio, las normas sociales y la carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado y domésticas sobre las mujeres la que contribuye a la brecha salarial entre hombres y mujeres?

Según la OCDE (2019), Las diferencias en la elección de la carrera y la formación educativa también contribuyen a la brecha salarial de género. A menudo, las mujeres eligen campos que tienden a pagar menos, como la enseñanza, la enfermería o el trabajo social, mientras que los hombres están más representados en campos que tienden a tener salarios más altos, como la ingeniería, la informática o las finanzas. Esta segregación ocupacional contribuye significativamente a las diferencias salariales y pueden atribuirse a una serie de factores interrelacionados como:

- Estereotipos de género, normas sociales y culturales: Los estereotipos de género pueden influir en las aspiraciones y elecciones de carrera de los individuos. Si un campo de estudio está estereotipado como "masculino" o "femenino", es posible que haya una menor participación de personas del otro género debido a la percepción de que no encajan en ese entorno. Desde una edad temprana, a menudo se espera que los niños y las niñas se comporten de ciertas maneras y sigan determinados intereses. Estas expectativas sociales pueden influir en las decisiones de los jóvenes en cuanto a qué carreras o campos de estudio consideran adecuados para su género (Bem, 1993).
- Expectativas de ingresos y estabilidad laboral: Algunos campos de estudio, como la ingeniería y la informática, tienden a ofrecer salarios más altos y mayor estabilidad laboral en comparación con otros campos, como la educación y el trabajo social, que son ocupaciones feminizadas. Estas percepciones pueden influir en las decisiones de los estudiantes sobre qué estudiar,

especialmente si están preocupados por la seguridad financiera a largo plazo (Carnevale, et al 2011).

- Falta de modelos a seguir y apoyo: En campos donde hay una baja representación de un género, puede haber una falta de modelos a seguir y redes de apoyo para los estudiantes que pertenecen a ese grupo. Esto puede hacer que algunos individuos se sientan menos inclinados a ingresar a esos campos si no ven a personas como ellos teniendo éxito en esas áreas (Steele, 2010).
- Sesgo de género en la educación y la orientación profesional: Los sesgos de género en la educación y la orientación profesional pueden influir en las recomendaciones que reciben los estudiantes sobre qué carreras considerar. Si los consejeros o maestros tienen expectativas diferentes para estudiantes de diferentes géneros, esto puede influir en las elecciones de carrera de los jóvenes (Slaughter, 2015).

Por otro lado, la responsabilidad adicional del cuidado y los oficios dentro del hogar en el que las mujeres tienen mayor participación porcentual, limita su disponibilidad para trabajos a tiempo completo (PNUD, 2022a). Por consiguiente, la desigualdad resultante para las mujeres es significativa, ya que enfrentan dificultades financieras como una menor capacidad para ahorrar e invertir, lo que puede tener implicaciones a largo plazo para su seguridad financiera y la de su familia si dependen de su ingreso (Sandberg, 2013). Además, existe una mayor probabilidad de caer en la pobreza, perpetuando así un ciclo de desigualdad y necesidades económicas tanto para ellas como para sus familias (Oxfam, 2023).

Para resolver esta problemática, diversas políticas se han diseñado orientadas a la igualdad de oportunidades en el empleo, que incluye medidas como la eliminación de la brecha salarial por género, mediante políticas para apoyar la paridad en las empresas y el acceso a cargos de liderazgo (Solorzano, 2020). El equilibrio de la vida laboral y familiar es otro componente crucial, ya que puede facilitar la participación plena de las mujeres en el mercado laboral (Golik, 2013). Además, la educación y formación de las mujeres puede empoderarlas económicamente (IMF, 2019). La promoción de la igualdad de género en la sociedad es esencial para cambiar paradigmas de género en la población que perpetúan esta brecha por arraigos culturales (País, 2014). En última instancia, reducir la brecha de género en el salario no solo es un paso vital hacia la igualdad de género, sino para el desarrollo sostenible y la construcción de sociedades equitativas y prósperas.

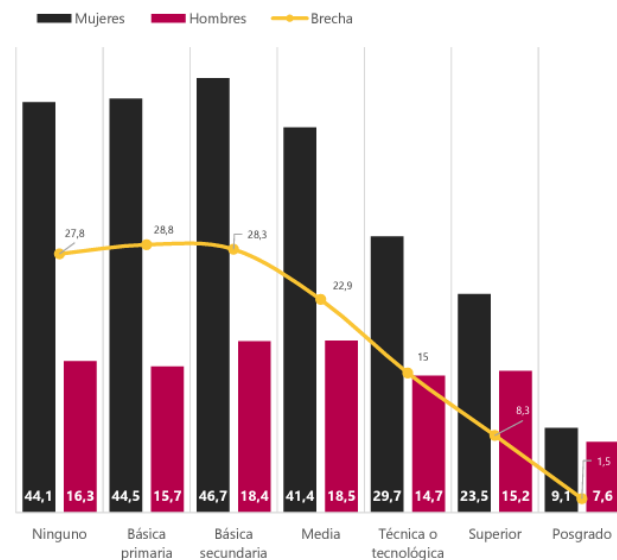
2.6 Evolución en las condiciones de empleo en la mujer

Para el 2020, según el DANE en los últimos nueve años la brecha salarial de género disminuyó y el mayor avance se dio entre 2019 y 2020. En 2020, 39,1% de las mujeres y 16,7% de hombres de 15 años y más que no estaban estudiando, no tenían ingresos propios. Esto representa una brecha de 22,4 puntos porcentuales en contra de las mujeres (DANE, 2022b). Sin embargo, este reporte también especificó que la justificación por la que especialmente en los tres años aproximadamente que duró la pandemia la brecha se cerró tan rápido es porque han salido más mujeres que hombres del mercado laboral y principalmente aquellas que se encontraban en posiciones laborales donde la brecha salarial de género era mayor. El desempleo de las mujeres, en promedio, fue de 13,6 % en el 2019, versus el 8 % de hombres (Zapata y Gelves, 2022). Adicionalmente, este impacto fue mayor en mujeres de 14 a 24 años en comparación con otros grupos de edad, ya que estas tuvieron un 19% menos de probabilidades de trabajar en 2020 e, incluso con la recuperación de 2021, un 4% menos de probabilidades de trabajar. Asimismo, las mujeres de zonas urbanas se han visto más afectadas que las de zonas rurales (Gómez A, 2023). Finalmente, esas brechas salariales se podrían cerrar teniendo en cuenta la relación entre estas y el tipo de formación educativa que reciben las mujeres, que finalmente las condiciona a ejercer ciertas carreras u ocupaciones. Claudia Goldin, investigadora sobre brechas salariales demostró que a medida que las mujeres obtienen niveles más altos de educación, la brecha salarial tiende a disminuir. Goldin ha argumentado que esto se debe en parte a que las mujeres con educación superior tienen más posibilidades de acceder a trabajos mejor remunerados y menos segregados por género (Goldin, 2006). Argumento que se alinea con los datos reportados por el DANE 2022 (figura 12, DANE 2022b).

Las brechas salariales entre hombres y mujeres han sido una característica constante de muchas sociedades y épocas. Durante la Revolución Industrial en el siglo XIX, las mujeres en Gran Bretaña enfrentaban brechas salariales sustanciales, con salarios significativamente más bajos, la mujer recibía un tercio del salario inferior a los de los hombres, (Humphries, 2010). Doris Weichselbaumer y Rudolf Winter Ebmer (2005) de más de 260 estudios de brecha salarial ajustada publicados en más de 60 países ha revelado que, desde la década de 1960 hasta la década de 1990, los diferenciales de salarios brutos en todo el mundo han descendido sustancialmente alrededor de 65% a 30%. Adicional, la discriminación salarial basada en la raza y la etnia ha resultado en brechas salariales significativas para personas de grupos marginados, que han enfrentado desigualdades sistémicas en los ingresos (Bertrand y Mullainathan, 2004). Aunque se ha evidenciado avances en la reducción de las brechas salariales con el paso del tiempo, aún existen diferencias en la actualidad, por ejemplo, en ocupaciones y roles de liderazgo de alta

remuneración. En conclusión, todos los autores citados convergen en la misma afirmación, las mujeres reciben menos salario por realizar el mismo trabajo.

Figura 12. Brecha salarial vs nivel de escolaridad



Fuente: DANE (2022). Imagen tomada de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf>

2.7 Discriminación laboral y desigualdad

La evolución en las condiciones de empleo para las mujeres en cada época de la historia ha ido de la mano con transformaciones socioculturales, económicas y políticas a nivel mundial. En la antigua Grecia, las mujeres estaban restringidas en sus alternativas laborales, debido a que se esperaba que se enfocaran en roles domésticos y maternos (Lerner, 1986). En la antigua Roma, las mujeres se involucraban en actividades artesanales y agrícolas, para aportar a la economía de sus hogares (King, 2006). Más adelante en la Edad Media, las mujeres en Europa se emplearon en el sector textil y a la producción de bienes domésticos (Bennett, 2002). En el siglo XIX en Inglaterra, la Revolución Industrial abrió nuevas oportunidades para ellas en fábricas y textiles, aunque las condiciones de trabajo eran precarias y las mujeres enfrentaban salarios mucho más bajos que los hombres (Davidoff y Hall, 1987).

Para el siglo XX, las guerras mundiales aumentaron la participación femenina en la fuerza laboral en roles tradicionalmente masculinos, como la fabricación y la industria de la munición (Kennedy, 1987). Sin embargo, aunque el número de estas ocupaciones fueron creciendo, los roles de género predefinidos de la mujer como cabeza de cuidado del hogar “exclusivamente” no cambió, debido a estructuras patriarcales que estuvieron presentes en gran parte de la historia laboral temprana de las mujeres, lo que limitó sus opciones profesionales y contribuyó a una segregación ocupacional arraigada (Reskin & Roos, 1990).

Según diferentes autores en el mercado laboral las mujeres se enfrentan a la segregación de manera horizontal y vertical como:

- Discriminación salarial: Si se comparan los años de estudio, ellas pueden ganar hasta 25,6 por ciento menos que sus pares masculinos en similares condiciones en América Latina y el Caribe, según datos divulgados hoy por la CEPAL (CEPAL, 2016).
- Las mujeres tienen menor probabilidad que los hombres de tener trabajo de tiempo completo. Lo que las conduce a tener un trabajo de tiempo parcial o en el hogar, que aunque asegura mayor flexibilidad, se renuncia a derechos laborales, protección social, pensiones y otras prestaciones (Chioda, 2016).
- En los países en desarrollo, como México, las mujeres se concentran en trabajos informales e invisibles, como trabajo doméstico o trabajo no remunerado en negocios familiares. Las mujeres representan el 83% de trabajadores domésticos en el mundo (ILO, 2011).
- Menor movilidad ascendente y escaso acceso a la toma de decisiones (Carrillo, 2017).
- Estereotipos de género. Todavía hay personas en el mundo que consideran que hay profesiones que solo son para hombres y trabajos que solo son para mujeres (Montoya. V, et al., 2020).
- Menor estabilidad del empleo. Las mujeres obtienen mejores resultados en la universidad, pero acceden a puestos de trabajo menos estables y un 9,5% peor remunerados que los hombres (BBVA Fundación, 2019).

Si bien, la participación en la fuerza laboral por parte de las mujeres de América Latina y el Caribe aumentó en comparación con otras regiones del mundo, se debe revisar porque las mujeres en esta región suelen ocupar puestos de trabajo de menor calidad. Las mujeres indígenas en Colombia por ejemplo sufren de discriminación interseccional, son empleadas como trabajadoras domésticas mucho más a menudo que las mujeres no indígenas, esta tendencia se repite en Costa Rica, Panamá y México (CEPAL, 2014).

Las mujeres participan menos en el mercado laboral que los hombres, ya sea por discriminación por parte del mercado laboral “exclusión” o por decisión de trabajar menores jornadas para dedicarse a labores del cuidado, esto las lleva a emplearse en condiciones de trabajo menos remuneradas y desfavorables de informalidad, significa que reciben menos salario por su trabajo y tienen menos acceso a mecanismos de protección social ante contingencias y ante cambios propios del ciclo de vida. La pobreza, la desigualdad, la vulnerabilidad y la exclusión son un caldo de cultivo que explica la tendencia creciente del empleo informal con enfoque de género. Sin embargo, para Arriagada (2003) la desigualdad por aparte, es entendida como el grado de concentración y polarización de la distribución del ingreso urbano según los distintos grupos de población, “aun cuando constituye una problemática más amplia que la pobreza, es en el caso de América Latina un referente complementario obligado puesto que tiene determinantes comunes y marca además, tanto los niveles de crecimiento económico y gasto social requeridos para la erradicación de la pobreza urbana, como los plazos en que puede aventurarse el logro de dicho objetivo en los distintos países” (Arriagada, 2003, p. 4).

“La discriminación por razones de género será un obstáculo estructural a la movilidad social; la ausencia de redes institucionales de protección social implicará que las mujeres dependan exclusivamente del funcionamiento de mecanismos familiares de apoyo, los cuales se encuentran muy mermados por la reducción de la fecundidad y el desgaste de las redes de solidaridad intergeneracional. Dichas exclusiones no solo se suman, sino que se entrecruzan y retroalimentan para potenciar la exclusión y la vulnerabilidad de las mujeres”. (ONU Mujeres, 2020).

A pesar de los avances en materia de políticas públicas de género en el mercado laboral en Colombia, todavía persiste segregación entre hombres y mujeres, representada en desigualdad de oportunidades de acceso al trabajo, indicadores diferenciales sobre empleo, desempleo e informalidad y diferencias salariales, entre otros aspectos. Todavía quedan áreas en las que es necesario realizar mejoras, por ejemplo, aquellas que tienen que ver con la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres. Si se trabajara en el desarrollo de este tema, el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en trabajos formales serían mayores. De acuerdo con la definición de estado de bienestar de Tejera (2019) y Segura (2007), el estado de bienestar tiene como uno de sus objetivos desarrollar políticas sociales para reducir las desigualdades económicas. Esa búsqueda de la igualdad está en la redistribución que hace el Estado a través de la política fiscal y en la implementación de políticas sociales de empleo, seguridad social, educación y salud. En línea con lo anterior, las políticas macroeconómicas proporcionan la base para promover la igualdad sustantiva de las mujeres porque afectan la igualdad de género de cuatro formas distintas: un impacto directo en la cantidad y calidad de

las oportunidades de empleo; la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; consecuencias distributivas a través de impuestos; y recursos disponibles para financiar políticas sociales (Hodgson y Kerrie, 2017).

2.8 Reforma laboral

Actualmente Colombia se encuentra inmerso en un proceso de reforma laboral de gran trascendencia, que busca redefinir el panorama del mercado laboral en el país. Uno de los aspectos que deberían ser destacados en esta reforma es la creciente importancia de visibilizar el trabajo de las mujeres en dicho mercado. El mercado laboral colombiano es un espacio complejo y heterogéneo, en el que las mujeres juegan un papel fundamental. Sin embargo, esta participación se caracteriza por una serie de desigualdades anteriormente mencionadas, que reflejan una alta tasa de informalidad laboral, brecha salarial y sobrecarga de trabajo doméstico. La reforma laboral presentada en agosto de 2023 por el gobierno de Gustavo Petro tiene aspectos que contribuyen pero que también pueden afectar la igualdad de género en el mercado laboral, ya que por un lado propone una serie de medidas que buscan promover la formalización laboral y la igualdad salarial. Sin embargo, por otro lado la propuesta se queda corta al no pensar en la cantidad de mujeres que están voluntariamente en la informalidad y se van a ver afectadas porque ya no tendrán acceso al mercado laboral, además la propuesta de conciliación de la vida laboral y familiar, mediante el Proyecto de Ley No. 166, por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia, pareciera que perpetua estereotipos de género en términos de quiénes son las personas llamadas al cuidado de los hijos, personas mayores, personas discapacitadas, etc. A continuación, se presentan los aspectos relevantes que propone el proyecto para la modificación del Código Sustantivo del Trabajo (CST), Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además de dictar disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia.

Según el DANE para el año 2022, la posición ocupacional de empleados de servicio doméstico en Colombia experimentó un aumento significativo, con un incremento de 165 mil personas ocupadas, lo que representa un crecimiento del 34.1%, esta actividad fue la que más incrementó en el 2022. De ahí se destaca la participación de las mujeres, con un 93.1% del total, lo que equivale a 604 mil mujeres empleadas. Las ocupadas en esta posición constituyen solo el 6.9% del total de mujeres ocupadas en Colombia, que ascienden a 8 millones 992 mil. En cuanto a la recepción de prima de servicios, un 25.4% de los hombres ocupados y un 29.9% de las mujeres ocupadas manifestaron haber recibido este

beneficio. Además, dentro del grupo de los empleados de servicio doméstico, el 20.4% informó haber recibido prima de servicios, mientras que el 79.6% no la recibió (Mintrabajo, 2023).

El primer punto para analizar es la formalización laboral tanto del trabajo doméstico como de otros trabajos que se reconocen como informales, la reforma establece un contrato a término indefinido como forma de contratación laboral prevalente en Colombia y excepcionalmente, podrán emplearse contratos a término fijo y por duración de la obra o labor, todo deberá constar por escrito. Adicional, debe existir un preaviso de terminación de contrato de trabajo por parte del trabajador de 30 días, en caso de que no se cumpla lo anterior debe existir una indemnización por despido sin justa causa, donde la reforma contempla un incremento a la tabla de indemnizaciones. Todo lo anterior se propone con el objetivo de reducir la alta tasa de informalidad laboral, que afecta en mayor medida a las mujeres. (Cámara de Representantes, 2023, el Proyecto de Ley No. 166). Sin embargo, desde un punto de vista negativo está propuesta desconoce la importancia que tiene la informalidad voluntaria, que como se mencionó en la primera sección del documento surge como una elección de empleo para muchas mujeres al ofrecerles flexibilidad laboral, una salida a las barreras para acceder al empleo formal, resolver sus necesidades económicas urgentes, poder generar emprendimientos para iniciar un pequeño negocio debido a la falta de acceso a créditos y recursos para emprender formalmente, además de un mayor control sobre sus condiciones de trabajo.

En segundo lugar, la igualdad salarial se establece en la reforma como "a trabajo de igual valor, igual salario". Aunque la Ley 1496 del 2011 obliga a todas las empresas, públicas y privadas, a pagarles iguales salarios a hombres y mujeres, cuando desempeñen las mismas funciones, esto no se ha cumplido a cabalidad, como se presentó en apartados anteriores. En el encuentro de la ONU Mujeres de este año, Martín Sjögren; oficial Nacional del Programa de ONU Mujeres en Colombia comentó, que disminuir la brecha salarial trae beneficios económicos para el país, como ha ocurrido en Suecia, que tiene la tasa de participación de la fuerza laboral más alta dentro de la OCDE, producto de las reformas que han permitido trabajar en condiciones de igualdad (MinTrabajo, 2023a).

En tercer lugar, se resalta la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, esto como se mencionó antes afecta en mayor medida a las mujeres por el tiempo que deben dedicar al trabajo del hogar y del cuidado que culturalmente ha sido asociado a ellas. Para abordar esta problemática la reforma laboral propone el otorgamiento del derecho a la licencia de paternidad y maternidad remunerada, el derecho a la lactancia materna y el derecho a la reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos o cambio de modalidad laboral. Siendo esta última una propuesta para acordar jornadas flexibles con el

empleador, el trabajador podrá solicitar o proponer un acuerdo para distribuir la jornada flexible y la modalidad de trabajo. Lo mismo sucede con los cuidadores de un familiar con discapacidad que tengan la calidad de trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia como el teletrabajo o el trabajo a domicilio (Preciado, 2023; Holland y Knight; 2023).

Desde un punto de vista crítico la reducción de la jornada de trabajo para labores del cuidado y el aumento de la licencia de maternidad junto al debilitamiento de las garantías laborales que hacen parte también de la reforma podría tener un efecto adverso al esperado, ya que puede reforzar la posibilidad y la idea de que un empleador no debería no contratar a una mujer ya que resultaría ser más costosa y tendría un menor tiempo disponible al ser la responsable del cuidado del hogar y de sus familiares. Aunque la reforma trata de mitigar este posible efecto adverso ampliando las licencias de paternidad con el propósito de eliminar estereotipos y fomentar la igualdad, estudios como el de Mencarini, Franzini, y Murgia (2019) evidenciaron que el resultado de esa política en Italia fue que los hombres mejoraron profesionalmente en ese tiempo y las mujeres informaron hacer más labores del cuidado, ya que los hombres que tomaron licencia de paternidad informaron tener más probabilidades de completar una maestría o un doctorado.

La propuesta de formalización, aunque intenta reducir la informalidad laboral, puede ignorar la realidad de mujeres que optan voluntariamente por la informalidad debido a todos los aspectos descritos anteriormente que ofrece. En relación con la igualdad salarial, la reforma refuerza el principio de "a trabajo de igual valor, igual salario", pero la aplicación efectiva de este principio ha sido un desafío persistente. Además, la conciliación de la vida laboral y familiar, aunque busca abordar desigualdades de género, plantea preocupaciones sobre posibles efectos adversos, como el refuerzo de estereotipos y la discriminación laboral basada en el género. La reforma se queda corta en medidas que vayan más allá de la formalización, debería incorporar un enfoque integral que considere las elecciones laborales, las barreras sistémicas y la necesidad de equilibrio entre vida laboral y familiar, para redistribuir el trabajo del cuidado entre hombres y mujeres de manera equitativa.

2.9 Conclusiones de la sección mercado laboral en Colombia y disparidades de género

La complejidad de las dinámicas de género en el mercado laboral colombiano resalta la necesidad urgente de medidas efectivas y progresivas. A pesar de los avances, la persistente brecha salarial, las disparidades en la participación educativa y profesional de las mujeres, así como las altas tasas de informalidad laboral, continúan siendo desafíos fundamentales. La tasa de desempleo femenina en Colombia, aunque ha experimentado variaciones, sigue siendo preocupante, destacando la importancia de abordar la discriminación sistémica que afecta a las mujeres en el ámbito laboral.

La Reforma Laboral de 2023, se queda corta al dirigirse a la formalización laboral, la igualdad salarial y la conciliación de la vida laboral y familiar, porque tiene efectos adversos no contemplados como la perpetuación de estereotipos de género y va de la mano con un debilitamiento de garantías laborales que también propone. La pregunta de por qué la política pública no ha tenido un papel más activo en la solución de los problemas de género en el mercado laboral señala la necesidad de un enfoque más integral, que aborde no solo las leyes y regulaciones, sino también las actitudes culturales arraigadas y las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad de género. La transformación real requerirá un compromiso a largo plazo y la colaboración entre diversos actores para superar las barreras profundamente arraigadas en la sociedad colombiana.

3. Pobreza monetaria desde una perspectiva de género

El mercado laboral formal se presenta como un escenario complejo que refleja desafíos significativos en términos de equidad de género y la lucha contra la pobreza. Las mujeres se enfrentan a varios desafíos descritos en el apartado anterior como la brecha salarial, la limitada representación en roles de liderazgo, entre otros. Estas desigualdades de género se entrelazan con la problemática de la pobreza, ya que las mujeres, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos formales y bien remunerados. Desde una perspectiva económica, la pobreza se define como la carencia de recursos suficientes para satisfacer las necesidades básicas. Sin embargo, su definición sigue siendo objeto de debate y se aborda desde múltiples enfoques, incluida la pobreza monetaria con enfoque de género, que es el foco central de este capítulo. La teoría feminista argumenta que la pobreza afecta de manera diferencial a las mujeres, agravada por roles culturales que históricamente se les han asignado. Además, la informalidad laboral, previamente discutida, se revela como un componente estrechamente relacionado con este fenómeno, ya que aquellos empleados en trabajos informales a menudo enfrentan bajos ingresos y condiciones laborales precarias, junto con una falta de acceso a la protección social.

Según datos del Banco Mundial (2018), a pesar de una disminución global del 40% en la pobreza extrema desde 1990, aún persisten desafíos significativos. La ONU Mujeres destaca que las brechas más pronunciadas entre hombres y mujeres en términos de pobreza se observan en edades específicas, especialmente entre los 25 y los 34 años. Además, datos específicos de Colombia revelan que la tasa de pobreza monetaria para las mujeres es del 25.4%, en comparación con el 20.9% para los hombres, destacando la persistencia de desigualdades de género en el ámbito económico.

Este apartado se adentra en la definición y medición de la pobreza, centrándose en la pobreza monetaria y la relevancia de las líneas de pobreza en Colombia. Además, se aborda la relación entre género y

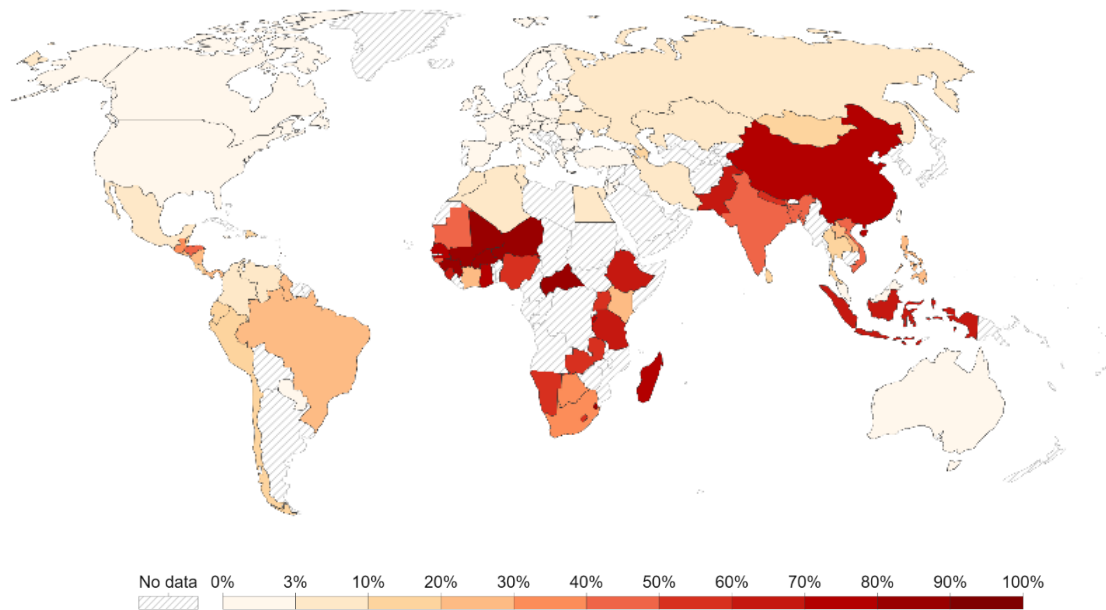
pobreza, evidenciando que las mujeres enfrentan desafíos adicionales, como la discriminación laboral y la sobrecarga de trabajo doméstico, contribuyendo a su mayor incidencia en la pobreza. Este documento también aborda la feminización de la pobreza, fenómeno que destaca cómo las mujeres, especialmente en situaciones de jefatura de hogar, tienen una mayor propensión a vivir en condiciones de pobreza. La relación entre pobreza e informalidad se examina detenidamente, revelando un posible problema de endogeneidad que complica la determinación de la causalidad en las variables. Esta sección termina reconociendo la necesidad de un análisis cuantitativo más profundo para comprender mejor la dinámica de la pobreza y la informalidad en el contexto colombiano actual, que se abordará en la sección de resultados.

3.1 Generalidades sobre pobreza monetaria

Definir la pobreza todavía es un tema de debate, es por ello que se ha estudiado desde diferentes tipos como, pobreza multidimensional, monetaria, extrema, relativa, estructural, coyuntural, rural, urbana, infantil y de género. Siendo esta última la que nos compete en este documento, ya que desde la teoría feminista la pobreza afecta de manera diferencial a las mujeres y se refuerza por los roles que culturalmente se le han dado. Por otro lado, la informalidad laboral de la que se habló en el primer apartado es otra condición que está estrechamente relacionada con este fenómeno y se definió principalmente como el trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos. Las personas que trabajan en empleos informales suelen tener ingresos bajos, condiciones de trabajo precarias y falta de acceso a la protección social (Sánchez., et al 2022).

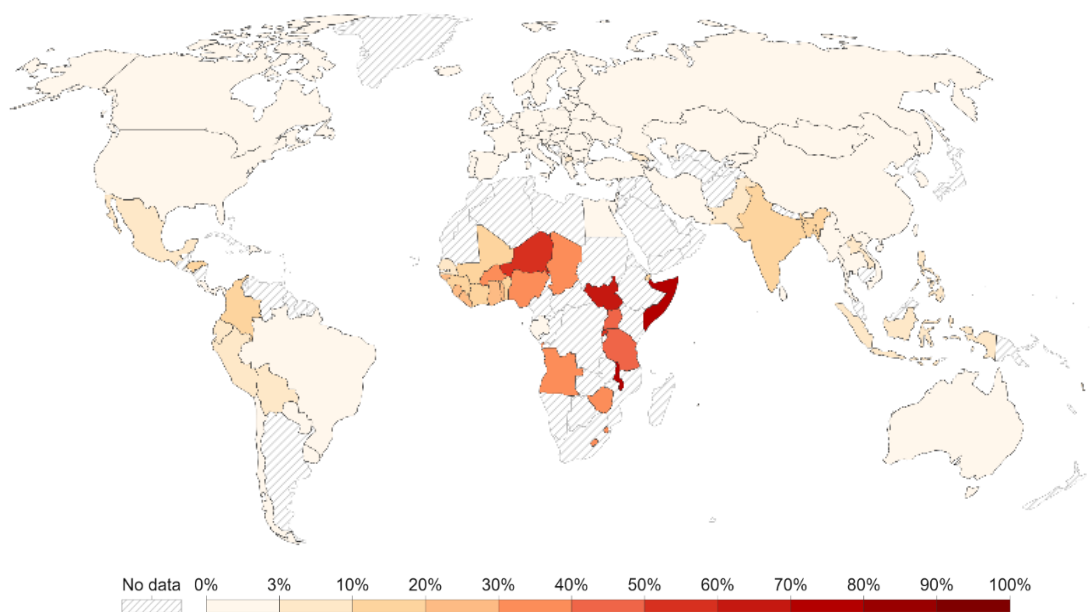
Según el Banco Mundial (2023a), en 2022, había 736 millones de personas viviendo en extrema pobreza, con un ingreso inferior a 2,5 dólares al día. Esto significa una disminución del 40% desde 1990 (Figura 13). Sin embargo, todavía hay millones de personas que viven en condiciones de pobreza extrema (Figura 14). La pobreza extrema está concentrada en África subsahariana, donde vive el 90% de las personas en extrema pobreza. En Asia meridional, la pobreza extrema ha disminuido significativamente en las últimas décadas, pero todavía afecta a más de 500 millones de personas. Se ha observado que este fenómeno afecta a las mujeres y las niñas de forma desproporcionada. En todo el mundo, las mujeres tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que los hombres, según este informe del Banco Mundial. En África subsahariana, las mujeres tienen 2,5 veces más probabilidades de vivir en la pobreza que los hombres.

Figura 13. Proporción de población que vive en pobreza extrema, 1990.



Fuente: (Banco Mundial, 2022). Imagen tomada de: World Bank Poverty and Inequality Platform (2022)

Figura 14. Proporción de población que vive en pobreza extrema, 2022.



Fuente: (Banco Mundial, 2022). Imagen tomada de: World Bank Poverty and Inequality Platform (2022)

Según la ONU Mujeres (2020b) En todo el mundo, las brechas en pobreza más pronunciadas entre mujeres y hombres se observan en las edades comprendidas entre los 25 y los 34 años. En 2021, hubo 118 mujeres pobres por cada 100 hombres de 25 a 34 años que viven en la pobreza extrema, una relación que se espera que aumente a 121 mujeres pobres por cada 100 hombres pobres de aquí a 2030. Estas disparidades en las tasas de pobreza extrema coinciden con un período de la vida de las mujeres donde tienen más probabilidades de asumir la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados a niñas y niños pequeños y otras personas dependientes. En Colombia, la tasa de pobreza monetaria para las mujeres es de 25,4%, mientras que para los hombres es de 20,9%. Esta brecha de género se debe a una serie de factores, incluyendo la discriminación laboral, la falta de oportunidades educativas y la sobrecarga de trabajo doméstico (DANE, 2023f). El empleo informal en las mujeres tiene una serie de consecuencias que contribuyen a su situación de pobreza, como los ingresos bajos y condiciones de trabajo precarias al no tener una ARL, afiliación en salud o seguro de desempleo por no tener acceso a protección social, característica significativa de la informalidad.

Este apartado también pretende exponer porque hay mayor dificultad en que las mujeres salgan de la pobreza en comparación a los hombres, y cuáles son las relaciones de poder implícitas en la sociedad que imponen unos lugares específicos en cuestión de género que resultan difíciles de romper a pesar de que existen evidencias teóricas y prácticas de que generan desigualdad, exclusión, violencia y por supuesto pobreza (Pardo, 2017); y la falla en el diseño de política al tratar de incorporar estas evidencias teóricas y prácticas, para romper con los estereotipos.

3.2 Definición de pobreza

La pobreza es un fenómeno que ha afectado a millones de personas desde la antigüedad. Aristóteles la definió como una condición que impide a las personas alcanzar su pleno potencial y que podía ser causada por la falta de recursos naturales o económicos, desastres naturales, guerras o políticas gubernamentales que discriminan a los pobres. En el siglo XIX, el economista inglés Seebohm Rowntree (1901) fue uno de los primeros en definir la pobreza de forma cuantitativa diciendo que es la falta de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, vestido, vivienda, combustible, atención médica y la dividió en dos tipos: pobreza absoluta y relativa. La primera la define como la falta de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas de las personas, y la segunda, la pobreza relativa es la condición de vivir con un ingreso inferior al umbral de pobreza de un país

determinado. En 1999 Sen define una persona pobre como aquella que no tiene las capacidades necesarias para vivir una vida digna y también la divide en dos tipos en pobreza de carencia, como la falta de bienes y servicios esenciales, y pobreza de oportunidad, que indica la falta de oportunidades para desarrollar las capacidades. Otros autores han propuesto tipificaciones más específicas de la pobreza, atendiendo a factores como la duración, la localización o la causa, algunas de estas son:

La pobreza monetaria se define como la falta de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas de las personas. Se mide a través de indicadores como el ingreso o el consumo. (Banco Mundial, 2023).

La pobreza extrema se define como la condición de vivir con un ingreso inferior a 1,90 dólares al día. Es la forma más grave de pobreza y se asocia con una serie de problemas, como la malnutrición, la mortalidad infantil y la falta de acceso a la educación y la atención médica. (Banco Mundial, 2023).

La pobreza multidimensional se define como la privación de múltiples bienes y servicios esenciales, como la educación, la salud, la vivienda, el empleo y la seguridad social. Se mide a través de indicadores como el acceso a la educación, la salud, la vivienda, el empleo y la seguridad social. (PNUD, 2020).

La pobreza que se va a trabajar para este documento es la pobreza monetaria. Entidades como el DANE miden la pobreza de acuerdo con la unidad de gasto, que puede definirse como el ingreso per cápita de un grupo de personas que componen una vivienda (espacio físico) para satisfacer en común sus necesidades esenciales (gastos de alimentación, servicios de la vivienda, equipamiento hogar y otros gastos). La unidad de gasto es diferente al concepto de hogar que se refiere al grupo de personas que viven juntas y comparten el presupuesto (DANE, 2019). De acuerdo con el glosario de Ingresos y gastos de la página web de pobreza y condiciones de vida del DANE, la unidad de gasto se considera como tal a la persona que atiende sus propios gastos, o al grupo de personas que comparten la vivienda y tienen arreglos para satisfacer en común sus necesidades esenciales (gastos de alimentación, servicios de la vivienda, equipamiento y otros gastos del hogar). No hacen parte de la unidad de gasto el pensionista ni los empleados domésticos y sus hijos, a cuyas personas se les considera miembros del hogar pero no se les toma información de gastos (DANE, 2024).

En relación con lo anterior el valor de la Línea de Pobreza Extrema (LI) representa el costo mensual per cápita necesario para adquirir la canasta básica de alimentos que cubre los requerimientos nutricionales mínimos según los estándares del ICBF y de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO. Por su parte, el valor de la Línea de Pobreza (LP) equivale al costo mensual per cápita necesario para adquirir, además de los alimentos, y servicios básicos. (Secretaría

distrital de planeación, 2020). Son pobres extremos aquellas personas que integran hogares cuyos gastos per cápita están por debajo del costo de la canasta básica de alimentos. (Oviedo, 2021).

3.3 Medición de pobreza monetaria

La medición de la pobreza monetaria se hará teniendo en cuenta la línea de pobreza. La línea de pobreza representa un valor monetario en el cual se consideran dos componentes: el costo de adquirir una canasta básica de alimentos y el costo de los demás bienes y servicios, expresado sobre la base de la relación entre el gasto total y el gasto en alimentos” CEPAL (2018). La metodología de las líneas de pobreza en Colombia, al igual que en muchos otros países, se desarrolla tomando en cuenta estándares internacionales, pero también considerando las particularidades y necesidades del país. En Colombia, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) es la entidad encargada de calcular y establecer las líneas de pobreza, adaptando las recomendaciones de organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Banco Mundial.

Así, la línea de pobreza a nivel nacional fue de \$331.688 en el 2020, lo que significó un crecimiento de 1,2% respecto a la línea de 2019, que fue de \$327.674. En 2021 fue \$351.480; en el caso de un hogar de cuatro personas fue \$1.405.920. El ingreso per cápita de la unidad de gasto es el resultado de dividir el ingreso corriente disponible de la unidad de gasto entre el número de personas que la conforman. Es un valor mensual y se compara con las líneas de pobreza, también mensuales. Por lo tanto, decimos que una persona es pobre si su ingreso está por debajo de esa línea de pobreza que se establece cada año.

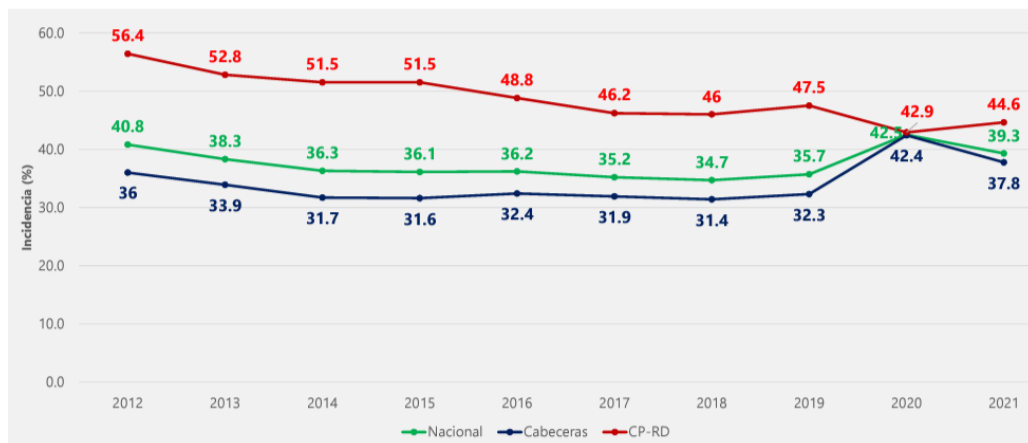
3.4 Mujeres y pobreza monetaria en Colombia

Bourguignon (1978), desde el enfoque dualista de la economía, asocia la pobreza con los sectores moderno y tradicional. Con datos sobre la fuerza de trabajo para 1974, encuentra que la pobreza no es exclusiva del sector tradicional. Sin embargo, la diferencia de ingresos que existe entre sectores es causado por diferencias estructurales debidas a las desigualdades en el nivel educativo, la edad, la jornada laboral, entre otras. Es importante mencionar que, como menciona el autor el servicio doméstico juega un papel importante en estas diferencias, por lo que excluir esta ocupación disminuiría de forma notable dicha brecha. Finalmente, las personas con menor nivel educativo, los migrantes recientes, las mujeres y los trabajadores jóvenes son los más excluidos del sector moderno y ocupan gran parte de los trabajos del sector tradicional.

En 2021, en el total nacional la pobreza monetaria fue 39,3% y la pobreza monetaria extrema fue 12,2%, lo cual representa una disminución de 3,2 puntos porcentuales frente a 2020, cuando fue 42,5%. (DANE, 2021). Lo anterior quiere decir que una familia para el 2021 estaba en pobreza monetaria cuando no generaba, en promedio entre sus integrantes, más \$331.688 al mes. La pobreza en las cabeceras municipales en 2021 fue 37,8%, registrándose una disminución de 4,6 puntos porcentuales con respecto a 2020, donde la incidencia de pobreza monetaria en ese dominio geográfico fue de 42,4%. Adicionalmente, la pobreza monetaria en los centros poblados y zonas rurales dispersas fue 44,6%, lo cual muestra una disminución de 1,7 puntos porcentuales frente a 2020, cuando fue 42,9%. La ciudad con menor porcentaje de pobreza monetaria en 2021 fue Medellín A. M., con 27,6%, seguida de Cali A. M., con 29,3%. La ciudad con mayor incidencia de pobreza monetaria en 2021 fue Quibdó, con 64,8%, seguida de Riohacha, con 56,6%.

La evolución de la incidencia de pobreza monetaria en Colombia fue decreciente desde el 2012 hasta el 2018, a partir del 2019 por pandemia COVID-19 el porcentaje de incidencia aumento hasta el 2020, a partir de este año comenzó a disminuir en cabeceras y en ciudades metropolitanas. Sin embargo, para centros poblados y rural disperso aumento hasta el 2021 (Figura 15). Para el 2017 se logró evidenciar que el 64.1% de las mujeres que son informales lo hacen bajo la modalidad de subsistencia, mientras que para los hombres solo representa un 47.8%. Esta diferencia de 16.3% ratifica que continúan las barreras sociales, económicas, judiciales y culturales que exponen a la mujer a un nivel de empobrecimiento mayor que la de su contraparte. Este fenómeno es conocido como la feminización de la pobreza (Bolívar, 2022).

Figura 15. Incidencia de pobreza monetaria en Colombia 2012-2021.



Fuente: Imagen tomada de (DANE, 2022a).

Con respecto al género, en Colombia, la probabilidad de no contar con un sustento económico propio de las mujeres (27,5%) es casi tres veces mayor que la de los hombres (10,2%). En 2022, el 40,3 % de las mujeres en Colombia vivían en condición de pobreza monetaria, mientras que el 35,7 % de los hombres vivían en esa condición (DANE, 2023f). Esto significa que las mujeres tienen un 12,2 % más de probabilidades de vivir en la pobreza que los hombres. Esta diferencia se agrava en el ámbito rural, donde la probabilidad de una mujer de estar en esta condición (sin ingresos propios) es cinco veces mayor a la de un hombre (35,9% y 7,8%, respectivamente). En las edades en las que es más probable que las mujeres tengan hijas e hijos, un alto porcentaje no cuenta con ingresos propios: una tercera parte de las mujeres de 18 a 28 años (33,7%) al igual que una quinta parte de las mujeres de 29 a 59 años (ONU Mujeres, 2020).

De lo anterior, la pobreza no solo se entiende como un “concepto descriptivo que establece la distancia frente a un umbral de ingresos o recursos, sino que incluye una explicación sobre la desigualdad en las relaciones de poder al interior de los hogares (CEPAL, 2003b). Una conceptualización más amplia de la pobreza es entender que hay otras dimensiones que también son las causantes de la pobreza en las mujeres. La primera es la autonomía económica, si una mujer depende o ha dependido económicamente de otra persona por mucho tiempo, puede enfrentarse al rechazo del mercado laboral, a barreras de entrada a la formalidad. Por otro lado, la violencia doméstica empobrece, según Buvinic y Morrison (2003) las mujeres que sufren la violencia doméstica son menos productivas en sus lugares de trabajo, lo cual es una pérdida directa para la producción nacional y las condiciona a migrar a la informalidad. Los factores que explican la diferencia en la pobreza entre mujeres y hombres son la baja participación laboral, menores ingresos percibidos para ellas, la segregación ocupacional que las conduce nuevamente hacia el empleo informal y las jefaturas del hogar al tener dependientes de su ingreso y ser cuidadoras. Por ejemplo, de acuerdo con los datos del DANE del 2021 y como se puede evidenciar en la tabla 4, a nivel nacional las mujeres tienen 42,9 de incidencia de pobreza monetaria cuando son jefas del hogar, con respecto a los hombres con 37. Esta condición se agrava más en las mujeres que viven en la ruralidad con un indicador de 48,6. Este resultado tiene un resultado similar al porcentaje de mujeres con empleo informal que se agrava o es mayor cuando ellas viven en la ruralidad.

El dato por departamentos muestra que La Guajira es el departamento donde una mayor proporción de mujeres viven en esta condición siendo 67,8%. Le sigue Chocó con 65,8%, Magdalena con 62,4%, Cauca con 59,6% y Córdoba con 59,0%. Por ejemplo, según Morales (2022) de acuerdo con los datos del DANE (2022a) resalta una diferencia frente al promedio nacional es para la población migrante. La incidencia de la pobreza en esta población es de 61,6%, esto significa que seis de cada 10 migrantes están

en condición de pobreza monetaria en el país. Lo que nos lleva a concluir que las mujeres migrantes venezolanas son las más afectadas por este fenómeno, al estar 65,9% de la población en esta condición. Duflo (2012), señala que las mujeres que son jefas de hogar enfrentan desafíos adicionales, como la falta de apoyo financiero y la carga del cuidado de la familia. Esto puede llevar a que ellas tengan menos acceso a oportunidades laborales formales y, en cambio, se vean más afectadas por la informalidad laboral, lo que contribuye a la pobreza femenina. Además, la falta de seguridad laboral y social en el empleo informal puede aumentar la vulnerabilidad económica de estas mujeres y de sus familias.

Tabla 4. Incidencias de la pobreza monetaria según perfil del jefe de hogar.

	Jefe de hogar (H o M)	Nacional	Cabecera	Centros poblados y Rural disperso	13 ciudades y áreas metropolitanas	Otras cabeceras
Sexo	Hombre	37	34,8	43,1	31,7	39,3
	Mujer	42,9	41,8	48,6	38	47,2

Fuente: Elaboración propia adaptada del DANE (2022a).

Como lo menciona Pardo (2017) la feminización de la pobreza va mucho más allá de la problemática específica de los hogares monomarentales (mujeres solas), visibiliza una organización social y política en torno a los mercados, donde la preocupación principal es la generación de capital y no la satisfacción de necesidades humanas. Esta concepción, como dice Pérez (2003), conlleva a: (i) riesgos a las personas que no están favorablemente en el mercado; (ii) descarga la responsabilidad de la reproducción social en los hogares –sustrayéndosela al conjunto social y a los organismos públicos; (iii) no da cobertura pública a quienes trabajan en actividades que se han invisibilizado tales como el cuidado y los trabajos informales. Finalmente, según la ONU mujeres (2020b) entre las personas de 55 años de edad o más, las mujeres conforman el 53% de quienes viven en la pobreza extrema. Las proyecciones indican que en 2021, 38 millones de mujeres de 55 años o más en todo el mundo vivirán en la pobreza extrema en comparación con 34 millones que son hombres.

3.5 Pobreza e informalidad un problema de endogeneidad?

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) han documentado que en América Latina y el Caribe, donde la informalidad laboral es alta, los trabajadores informales tienden a ganar menos que sus contrapartes empleadas en trabajos formales, lo que aumenta su vulnerabilidad a la pobreza (CEPAL, 2020). Investigaciones como la realizada por Gasparini y Tornarolli (2009) en Argentina han demostrado que la informalidad laboral está fuertemente relacionada con la pobreza y la

desigualdad, ya que los trabajadores informales tienen menos acceso a la seguridad social y a los beneficios laborales que podrían protegerlos de caer en la pobreza.

La relación estadística entre el empleo informal y la pobreza en las mujeres es positiva, lo que significa que las mujeres que trabajan en la informalidad tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que las mujeres que trabajan en el sector formal. Esta relación se ha observado en estudios realizados en diferentes países y regiones del mundo. Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2022 encontró que el 74,2 % de las mujeres que viven en la pobreza en América Latina y el Caribe trabajan en la informalidad. Este porcentaje es superior al 68,2 % de los hombres que viven en la pobreza en la región. Esto significa que siete de cada 10 personas pobres en el mundo son mujeres, ellas tienen más probabilidades de trabajar en el sector de empleo informal que los varones, y además tienen mayormente empleos vulnerables y de baja remuneración, siendo las más afectadas.

Es cierto que la posición económica y social de una persona al nacer puede determinar sus condiciones de vida en un futuro. El azar del hogar de nacimiento, el género, o el color de piel tiene un peso determinante durante toda la vida y para lograr un ascenso entre clases sociales una persona tiene que esforzarse lo necesario para obtener grandes oportunidades que se fije como metas, atravesando cualquier número de desafíos y desventajas frente a otros. Por ejemplo, un estudio realizado en 5239 hogares de Argentina en el marco del Programa de Investigación Regional Comparativa (PIRC), analizó cuáles son las causas estructurales que llevan a la reproducción intergeneracional de la pobreza en el país, y midió cuánto inciden diferentes variables (como clase social, género, etnia, formalidad e informalidad del trabajo y región de residencia). El efecto del género y del origen étnico en la reproducción de la pobreza fue fuerte ya que las mujeres tienen 65% más posibilidades de experimentar pobreza que los varones. Mientras que la población que se autoreconoce de pueblos originarios y afrodescendiente tiene 170% más de chances de ser pobre en comparación con las personas de origen étnico europeo. También las personas que trabajan en el sector laboral informal registran una propensión significativamente mayor (92%) a vivir en la pobreza que quienes lo hacen de manera formal (Ahumada, 2023).

En línea con el estudio anterior, resultados similares fueron obtenidos en México, de acuerdo con según cifras del Laboratorio de Análisis en Comercio, Economía y Negocios (LACEN) las mujeres que trabajan en la economía informal son más vulnerables a vivir en situación de pobreza, aunque, su labor contribuye diariamente con más de 9 millones de pesos mexicanos a la economía del país. Según Forbes Women (2021), una de las consecuencias de la informalidad laboral en México es una alta tasa de desempleo y una menor productividad, por tanto, menor crecimiento económico, de acuerdo con las

estimaciones de las economistas, si las mujeres participaran en la fuerza laboral en la misma tasa que los hombres, el ingreso per cápita sería 22% más alto.

Conforme a los dos casos expuestos analicemos literatura del caso colombiano. Según un estudio de Domínguez (2011), trabajando con datos del DANE 2019 y usando una regresión logística para poder estimar cuales son las variables que tienen más peso para determinar si alguien es más pobre. Domínguez (2011), encontró que la probabilidad de que un hogar sea pobre disminuye en un 43,6% cuando el jefe del hogar es un hombre; el riesgo de serlo se incrementa con la edad a una tasa de 0,47% por cada año adicional; el hecho de que el jefe del hogar tenga un empleo informal incrementa el riesgo relativo de que el hogar sea pobre en 125% aproximadamente, dejando todo lo demás constante. Lo que significa que los individuos que trabajan en la informalidad tienen una alta probabilidad de no poder cubrir sus necesidades vitales; un incremento de 1% en la tasa de dependencia incrementa en 115% la probabilidad de ser pobre, se habla de los hogares que tienen mayor número de personas dependientes; y un incremento en una unidad en el tamaño del hogar incrementa el riesgo de que el hogar sea pobre en un 78% aproximadamente, ya que los hogares pobres son los más numerosos. Para finalizar un incremento en un año en esta variable reduce el riesgo relativo de que el hogar sea pobre en 25% aproximadamente.

Teniendo en cuenta que aproximadamente a nivel nacional con datos del DANE 2023 aproximadamente el 58% del mercado laboral se encuentra en la informalidad y que la situación de pobreza no está explicada solamente por tener un empleo informal. Por lo menos el estudio realizado por Domínguez (2011) nos muestra que el hecho de que el jefe del hogar tenga un empleo informal tiene poco más del doble de riesgo (125%) de que su hogar se encuentre en la pobreza con respecto a quienes se encuentran en el sector formal, dejando todo lo demás constante. Además, sí el ingreso del hogar es pequeño también hay una alta probabilidad de pobreza, como afirma Carter y Barrett (2006) desde una perspectiva teórica de trampas de pobreza asociadas a activos, los hogares con un nivel de activos bajo obtienen retornos pequeños que los mantienen en una situación de pobreza.

De acuerdo con el estudio anterior, la pobreza y la informalidad laboral tienen un problema de endogeneidad, ya que factores endógenos, como la falta de acceso a la educación formal o a servicios de ayuda para la labor del cuidado, pueden influir tanto en la pobreza como en la propensión a participar en la economía informal. Además, la debilidad de las instituciones y regulaciones laborales puede generar un entorno propicio para el crecimiento de la informalidad, al tiempo que la informalidad, al socavar las estructuras formales del empleo, puede contribuir a la debilidad institucional. Adicional, también hay un problema de causalidad simultánea, así como indica Amedo Dorantes (2004), Nazier y Ramadan (2014),

y Canelas (2018), la informalidad tiene un impacto sobre el hecho de ser pobre, así como el ser pobre tiene un impacto en el acceso a un empleo informal. Por un lado, las personas en situación de pobreza pueden ver en un empleo informal la única oportunidad para generar ingresos debido a las barreras que tienen para acceder a empleos formales por su nivel de educación, tiempo dedicado al cuidado como jefe de hogar, edad y género. Por otro lado, visto desde otro ángulo, la informalidad laboral está caracterizada por la falta de beneficios y salarios bajos, esta puede mantener o aumentar la pobreza al no proporcionar ingresos suficientes para salir de la situación de pobreza. Esta relación bidireccional complica la determinación de la dirección de causalidad entre ambas variables y plantea desafíos en la estimación precisa de su efecto mutuo (Fields, 1996).

3.6 Conclusiones de la sección pobreza monetaria desde una perspectiva de género

En conclusión, la realidad de la pobreza monetaria en mujeres en Colombia se manifiesta como un fenómeno complejo y arraigado, evidenciando disparidades significativas en comparación con los hombres. Las cifras revelan que las mujeres enfrentan una probabilidad considerablemente mayor de vivir en condiciones de pobreza, con un 40.3% en 2022, en comparación con el 35.7% de los hombres. Esta brecha se amplía aún más en entornos rurales, donde la probabilidad de que una mujer se encuentre en situación de pobreza es cinco veces mayor que la de un hombre. Además, las mujeres que son jefas de hogar y se ven obligadas a asumir la carga del trabajo doméstico no remunerado experimentan una mayor incidencia de pobreza. La discriminación laboral, la falta de oportunidades educativas y la sobrecarga de responsabilidades domésticas son factores que contribuyen a esta situación, y la feminización de la pobreza se manifiesta como un desafío persistente que requiere una atención urgente.

La informalidad, que abarca el 58% del mercado laboral, presenta una relación bidireccional con la pobreza. Por un lado, las mujeres en situación de pobreza encuentran en la informalidad una opción laboral accesible, dada la limitada disponibilidad de empleos formales debido a barreras estructurales. Por otro lado, la informalidad laboral, caracterizada por salarios bajos y la ausencia de beneficios, contribuye a perpetuar la pobreza al no proporcionar ingresos suficientes para superarla. Este círculo vicioso destaca la necesidad de políticas integrales que aborden simultáneamente la informalidad y la pobreza, reconociendo las complejidades de esta relación. Es necesario hacer un análisis desde la parte cuantitativa con datos recientes del país, para poder converger hacia las mismas conclusiones entre los resultados cualitativos y cuantitativos. Este último se desarrollará en la siguiente sección.

4. Metodología

De acuerdo con la revisión de literatura, se buscó estimar la probabilidad de ser mujer y estar en el sector informal, y por otro lado la probabilidad de ser mujer y ser pobre de acuerdo con la línea de pobreza del DANE. Lo anterior se estudió bajo ciertas condiciones (edad, nivel educativo, pobreza, ingreso y empleo informal). Este estudio brinda evidencia empírica sobre los factores asociados a la probabilidad de ser informal y a la probabilidad de ser pobre, para ello se diseñaron dos modelos logit bivariados con más de 37069 datos obtenidos de la encuesta de hogares para el 2020 y 2021 que coinciden con el periodo de pandemia, cruzando los microdatos de información básica (generales) con los microdatos de la población ocupada. En un modelo logit, la probabilidad de éxito se evalúa en la función $A(z)$ donde se muestra la distribución acumulada logística estándar. Hay que recordar que la variable independiente es la probabilidad de éxito predicha. El β_0 indica la probabilidad de éxito predicha cuando cada una de las x es igual a cero. El coeficiente β_1 mide la variación de la probabilidad de éxito predicha cuando la variable x_1 aumenta en una unidad. Los modelos bivariados, permiten estudiar la correlación entre las características sociodemográficas de los trabajadores, la condición de informalidad y de pobreza (variables dependientes). En términos formales, el modelo logit binomial parte de la ecuación.

$$P(y = 1|x) = A(\beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_nx_n)$$

$$A(z) = \frac{\exp(z)}{1 + \exp(z)}$$

Probabilidad de estar en la informalidad

$$= \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + \beta_6x_6 + \varepsilon \text{ (Primer modelo)}$$

Probabilidad de ser pobre

$$= \alpha_0 + \alpha_1x_1 + \alpha_2x_2 + \alpha_3x_3 + \alpha_4x_4 + \alpha_5x_5 + \alpha_6x_6 + \alpha_7x_7 + \vartheta \text{ (Segundo modelo)}$$

Por otro lado, para determinar cuál población, entre mujeres y hombres, es más probable de ser pobre y tener un empleo informal, es metodológicamente adecuado considerar el ingreso individual en el análisis de datos. Esto se debe a que el uso del ingreso individual permite una evaluación directa y precisa de la situación económica de cada persona sin necesidad de hacer múltiples supuestos sobre la distribución y suma de los ingresos dentro del hogar. Los microdatos del DANE proporcionan información detallada y accesible sobre los ingresos individuales, lo que facilita el análisis y reduce la complejidad asociada con la estimación del ingreso total del hogar. Además, al centrarse en el ingreso individual, se pueden identificar de manera más clara las disparidades de género en el ámbito laboral y económico, destacando cómo el empleo informal afecta de forma diferenciada a hombres y mujeres. Este enfoque evita las posibles inexactitudes derivadas de la agregación de ingresos en el hogar y permite un análisis más directo y específico de la pobreza individual y las condiciones laborales informales en la población ocupada.

Para la medición de la informalidad se tuvo en cuenta si cada uno de los trabajadores es cotizante de alguna entidad de seguridad social en salud, ARL o en pensión, ya que si cumple con dos sistemas de protección el trabajador para este documento no se consideraría en la informalidad. Conforme a esto se estimarán coeficientes para cada una de las variables explicativas que son seis y que se interpretarán como que tan determinantes son mediante el nivel de significancia, para explicar la probabilidad de estar en la informalidad o ser pobre. En la Tabla 5 se muestran los detalles.

Tabla 5. Metodología

Variables	Descripción
Dependiente en el modelo logit bivariado	
Informalidad (Variable binaria)	Toma el valor de 0 si el trabajador cotiza al menos a dos sistemas de protección o a más (salud, pensión, ARL) y 1 si solo cotiza a uno o no cotiza a ninguno (informalidad parcial laboral).
Pobreza (Variable binaria)	1 si una persona tiene ingresos netos por debajo de la línea de pobreza, o 0 en caso contrario.
Explicativas	
x_1 =género	Ser mujer
x_2 =Edad	Años cumplidos

x_3 =Escolaridad	Años de educación
x_4 =jdeh	Jefe del hogar
x_5 =Ingreso	Ingreso percibido por el trabajador
x_6 =Ser Pobre (Explicativa en el primer modelo, pero dependiente en el segundo)	Tener ingresos netos por debajo de la línea de pobreza
x_7 =Tener un empleo informal (Explicativa en el segundo modelo, pero dependiente en el primero)	Toma el valor de 0 si el trabajador cotiza al menos a dos sistemas de protección o a más (salud, pensión, ARL) y 1 si solo cotiza a uno o no cotiza a ninguno (informalidad parcial laboral).

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH.

5. Resultados

Los datos del año 2020, que se utilizaron para el modelo, se presentan en la Tabla 6, mientras que los datos correspondientes al año 2021 se encuentran en la Tabla 7. Inicialmente, se realizó un análisis descriptivo de los datos con el objetivo de identificar en qué tipos de empleos informales las mujeres están más presentes. Para el año 2020, de un total de 11013 mujeres con datos completos, 6515 se desempeñan en el sector informal, lo que significa que cotizan únicamente en un sistema de protección, ya sea salud, pensión, ARL, o ninguno de ellos. De manera ordinal, se observa que una gran proporción de estas mujeres se encuentran en la categoría de trabajadoras por cuenta propia (63.7%), seguidas por empleadas de empresa (17.4%), empleadas domésticas (9.4%) y trabajadoras familiares sin remuneración (6.69%). Es importante destacar que las trabajadoras por cuenta propia, definidas por el DANE, son aquellas que generan ingresos de forma independiente y realizan actividades en las que son su propia jefa. Por otro lado, se cuentan con datos de 4498 mujeres que trabajaron en el sector formal durante el año 2020. De este grupo, el 65.6% trabaja como empleada de una empresa, el 15.3% son trabajadoras por cuenta propia, y el 15% se desempeña como empleadas del gobierno.

Para el año 2021, se observó una tendencia similar en la participación en las distintas categorías de trabajo, basada en una muestra de 5246 mujeres. De estas, 2808 se desempeñan en trabajos informales, lo que representa un 53.5% de trabajadoras. La categoría predominante en el ámbito informal sigue siendo la de trabajadoras por cuenta propia (62.6%), seguidas por empleadas de empresa (20.7%), empleadas domésticas (9.6%) y trabajadoras familiares sin remuneración (4.81%). En el sector formal, al considerar una muestra de 2,438 trabajadoras, se mantuvo la misma tendencia en el 2021, reflejando una mayor participación de mujeres como empleadas de una empresa (75.3%), seguidas por trabajadoras por cuenta propia (11.6%) y empleadas del gobierno (8.53%).

Según los datos reportados en el boletín técnico del DANE sobre los principales indicadores del mercado laboral en agosto 2023, aún se mantiene las observaciones evidenciadas en las muestras para el

desarrollo de este trabajo. La ocupación de la población colombiana para agosto del 2023 fueron las siguientes:

- Obrero o empleado de la empresa: esta categoría representa el 43% del total de trabajadores colombianos. Incluye a las personas que trabajan para una empresa o institución y reciben un salario.
- Obrero o empleado del gobierno: esta categoría representa el 4,1% del total de trabajadores colombianos. Incluye a las personas que trabajan para el gobierno y reciben un salario.
- Empleado doméstico: esta categoría representa el 3,1% del total de trabajadores colombianos. Incluye a las personas que trabajan en el hogar de otra persona, a cambio de un salario o remuneración en especie.
- Trabajador por cuenta propia: esta categoría representa el 41,7% del total de trabajadores colombianos. Incluye a las personas que trabajan por su cuenta y no reciben un salario.
- Patrón o empleador: esta categoría representa el 3,1% del total de trabajadores colombianos. Incluye a las personas que contratan a otros trabajadores para trabajar para ellos.
- Trabajador familiar sin remuneración: esta categoría representa el 1,8% del total de trabajadores colombianos. Incluye a las personas que trabajan para un familiar sin recibir un salario.

Tabla 6. Tabla de frecuencias datos 2020

Datos 2020 Clasificación de trabajo	Hombres Formales	Hombres Informales	Mujeres Formales	Mujeres Informales	Total general
1. Obrero o empleado de la empresa	3713	1590	2949	1136	9388
2. Obrero o empleado del gobierno	697	0	676	0	1373
3. Empleado doméstico	7	19	96	611	733
4. Trabajador por cuenta propia	868	6126	687	4150	11831
5. Patrón o empleador	156	328	71	124	679
6. Trabajador familiar sin remuneración	5	207	16	436	664
7. Trabajador sin remuneración	0	10	0	34	44
8. Jornalero o peón	35	343	2	24	404
9. Otro	0	4	1	0	5
Totales	5481	8627	4498	6515	25121
Total general	14408		11013		

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH 2020

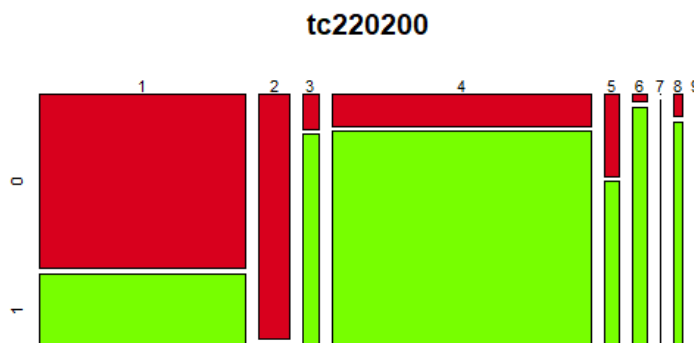
Tabla 7. Tabla de frecuencias datos 2021

Datos 2021 Clasificación de trabajo	Hombres Formales	Hombres Informales	Mujeres Formales	Mujeres Informales	Total general
1. Obrero o empleado de la empresa	2207	746	1835	581	5369
2. Obrero o empleado del gobierno	274	0	208	1	483
3. Empleado doméstico	7	15	70	270	362
4. Trabajador por cuenta propia	439	2344	284	1757	4824
5. Patrón o empleador	72	117	33	63	285
6. Trabajador familiar sin remuneración	1	47	8	127	183
7. Trabajador sin remuneración	0	3	0	7	10
8. Jornalero o peón	1	15	0	0	16
9. Otro	0	1	0	2	3
Totales	3001	3288	2438	2808	
Total general	6289		5246		11535

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH 2021.

Similar a lo anterior, la categoría con más empleos informales según la literatura es la de trabajador por cuenta propia, con más del 60% de empleos informales (Botero, 2012). Lo cual, también se cumple para la muestra de nuestros datos tanto en el 2020 y en el 2021. Esta categoría incluye a las personas que trabajan por su cuenta, como por ejemplo vendedores ambulantes, agricultores y artesanos. Por otro lado, las categorías con menos empleos informales son las de obrero o empleado de la empresa, con alrededor del 20% de empleos informales en la literatura (Botero, 2012) y obrero o empleado del gobierno. Esto también va en línea con los hallazgos de los datos trabajados (Figura 16 y 17).

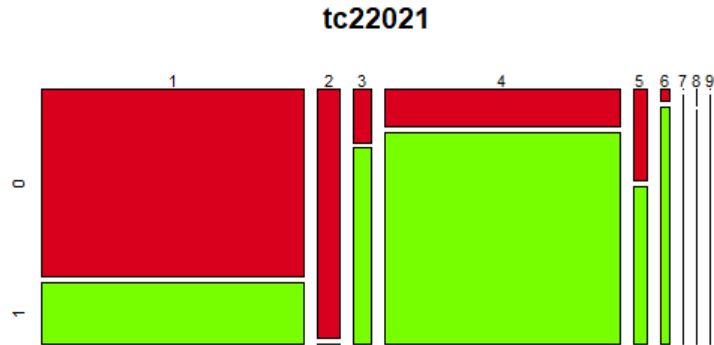
Figura 16. Nivel de informalidad en las categorías de ocupación 2020. (0=empleo formal, 1=empleo informal).



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2020.

Nota: los números del 1 al 9 son la clasificación de trabajo indicada en las tablas 6 y 7 del DANE.

Figura 17. Nivel de informalidad en las categorías de ocupación 2021. (0=empleo formal, 1=empleo informal)



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2021.

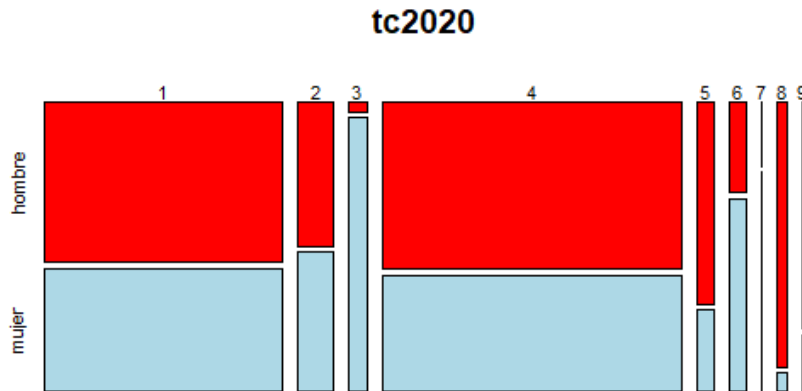
Nota: los números del 1 al 9 son la clasificación de trabajo indicada en las tablas 6 y 7 del DANE.

Otro hallazgo destacado es la presencia de ocupaciones altamente feminizadas que, según la revisión de literatura previa, muestran una alta probabilidad de informalidad. Ejemplos de estas ocupaciones son la "actividad 3" que corresponde al empleo doméstico y la "actividad 6" relacionada con trabajadores familiares no remunerados. En lo que respecta al empleo doméstico, tanto en 2020 como en 2021, se observa que más del 90% de quienes desempeñan esta ocupación son mujeres (véase figura 18 y 19). Este hallazgo va en línea con un informe de la OIT (2016), que señala que el trabajo doméstico es una de las ocupaciones con las tasas más altas de empleo informal en América Latina y el Caribe, donde ocho de cada diez personas en empleo doméstico trabajan en condiciones informales. Esto representa el 10% del empleo informal en la región, y es más común entre mujeres, incluyendo a muchas indígenas, afrodescendientes y migrantes. Según el ministerio del trabajo para 2023 la situación no ha cambiado en Colombia, el 93% de las personas que desempeñan esta labor son mujeres, el 82% son informales y el 62% recibe un salario mínimo o menos (Zapata, 2023). Adicionalmente, El Fondo Monetario Internacional (IMF) ha identificado que políticas como la mejora en el acceso a la educación, los subsidios para el cuidado infantil y las licencias parentales pagadas son cruciales para cerrar las brechas de género y fomentar una mayor participación femenina en diversos sectores laborales (Sahay et al., 2015; Gonzales, C., et al., 2015b)

En el caso del trabajo familiar no remunerado, se observa un aumento en la participación de las mujeres. Según la definición del DANE, estas personas trabajan en negocios familiares sin recibir salario y dedican al menos 15 horas semanales a esta labor. A pesar de que la muestra en este estudio es limitada, la literatura respalda que las mujeres tienen una presencia significativa en este sector. Investigaciones anteriores, como la realizada por Osorio, et al (2015), indican que tanto el empleo doméstico como el

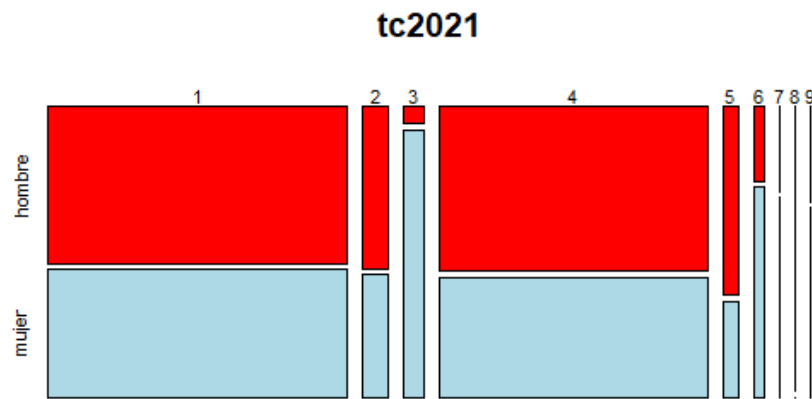
trabajo familiar no remunerado tienden a ser predominantemente desempeñados por mujeres y presentan niveles bajos de cotización para la pensión, con tan solo un 1,2% de los trabajadores cotizando para este fin, según el estudio mencionado.

Figura 18. Participación de mujeres y hombres en las categorías de trabajo 2020.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2020.

Figura 19. Participación de mujeres y hombres en las categorías de trabajo 2021.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2020.

Los resultados del Modelo 1 y 2 se detallan en la Tabla 8. En esta tabla, las variables resaltadas en cursiva son principalmente variables categóricas, a excepción de ingreso y edad. Es importante destacar que variables como "Pobre" y "jdeh" (jefe del hogar) son variables binarias, lo que significa que se les asigna el valor de 1 si la condición se cumple y 0 si no. La condición de ser "pobre" se determina a partir de la línea de pobreza monetaria per cápita nacional del DANE para los años 2021 y 2020. En resumen, cualquier individuo que gane un ingreso igual o inferior a \$354.031 o \$331.688, respectivamente, se considera "pobre" (si = 1, no es pobre = 0).

En el Modelo 1, donde la variable dependiente es la probabilidad de trabajar en el sector informal, los resultados indican, con un nivel de confianza del 99.9% que si una persona es mujer, se encuentra en situación de pobreza, tiene un bajo nivel de educación, es muy joven (Edad) y posee ingresos bajos, es altamente probable que trabaje en el sector informal. Otra variable de significancia, aunque en menor medida, es ser jefe del hogar con un nivel de confianza del 99%. Esto representa un contraste frente a la revisión de literatura, ya que ser jefe del hogar tenía una alta significancia casi a la par con las otras variables explicativas del estudio. Sin embargo, teniendo en cuenta que el análisis cuantitativo realizado corresponde a un periodo de pandemia (2020-2021) en el que 2.4 millones de colombianos perdieron su empleo durante 2020 y hubo un aumento de tasa de desempleo de 5.6 pps comparado con 2019 (16.1% vs 10.5%) (DNP, 2021), es de esperarse que la población que ingreso al mercado informal laboral en estos dos años del periodo de este estudio (2020-2021) no necesariamente tenían la característica de ser jefe de hogar, la población que se empleó en la informalidad fue más diversa debido a la crisis laboral que se presentó en el periodo de estudio.

Por otro lado, en contraste con el Modelo 1, el Modelo 2, que tiene como variable dependiente la probabilidad de encontrarse en situación de pobreza, presenta tres variables significativas. Las dos primeras variables, nivel de educación bajo y bajos ingresos, son altamente significativas, con un nivel de confianza del 99.9%. Además, la variable género también resulta significativa, pero en menor medida con un nivel de confianza del 99%. Sin embargo, según los datos del DANE de 2020-2021, ser jefa de hogar no se muestra como un factor determinante en este modelo, a pesar de que la revisión de la literatura sugiere lo contrario.

Tabla 8. Resultados de los modelos.

Modelo 1: y= probabilidad de ser informal	Significancia	Variables	AIC	Modelo 2: y= probabilidad de ser Pobre	Significancia	Variables	AIC
(Intercept)	< 2e-16 ***	intercept	38.125	(Intercept)	< 2e-16 ***	(intercept)	201
generomuj	< 2e-16 ***	genero-	38.212	generomuj	0,00205 **	genero-	210
edad	5.18e-11 ***	edad-	38.166	edad	0,46080	edad-	200
jdeh	0.0133 *	jdeh	38.129	jdeh	0.27284	jdeh	200
escolaridad	< 2e-16 ***	escolaridad	38.979	escolaridad	1,06e-15***	escolaridad	322
Ingreso	< 2e-16 ***	Ingreso-	43.721	Ingreso	< 2e-16 ***	Ingreso-	34223
Pobre	2.37e-14 ***	Pobre-	38.157	Informal	0,56500	Informal	199

AIC	38.124	No es necesario quitar ninguna variable todas son significativas, para el modelo con el AIC menor AIC: 38.124	AIC	201,13	Las únicas variables significativas para el modelo es género, escolaridad e ingreso el AIC baja a 196,87
	77,03%			99,86%	

Fuente: elaboración propia con base en las salidas de R.

Nota: Signif. Codes- P-valor: 0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘.’ 0.1 ‘.’ 1

Adicionalmente, teniendo en cuenta el modelo 1, la ecuación que determinaría la probabilidad de estar en la informalidad sería:

$$P(y = 1|x) = A(1,0758 + 1,2876x_{1(\text{género})} - 0,00115x_{2(\text{escolaridad})} - 0,000309x_{3(\text{ingreso})} - 0,01075x_{4(\text{edad})} + 0,4599x_{5(\text{jdeh})} + 1,3103x_{5(\text{Informal})})$$

Para el modelo 2, la ecuación que determinaría la probabilidad de ser pobre sería:

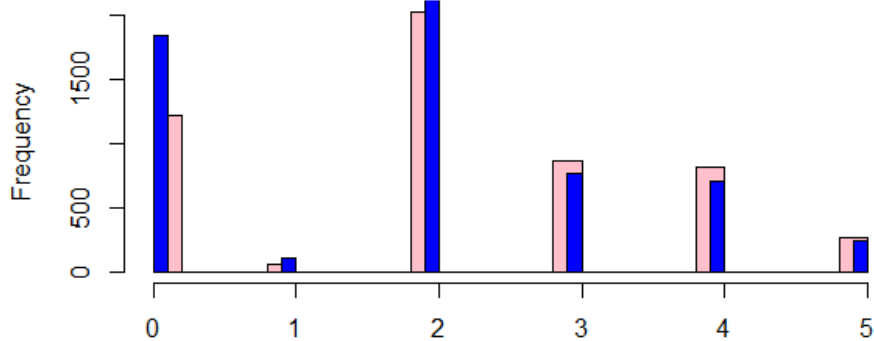
$$P(y = 1|x) = A(107,918 + 1,2185x_{1(\text{género})} - 1,1431090x_{2(\text{escolaridad})} - 0,000307x_{3(\text{ingreso})})$$

Los coeficientes aquí no se leen directamente, ya que no representan los efectos directos sobre la variable independiente en cuestión, sino que reflejan que tipo de relación existe (signo). El signo depende de la relación de la variable explicativa con la dependiente y de efectos marginales. Lo anterior se puede ejemplificar con lo siguiente, Tanto el coeficiente de edad (-0,010751) como el coeficiente escolaridad (-0,00115) son negativos, esto traduce que la relación con la variable dependiente es inversa, a mayor escolaridad y mayor edad, existe una menor probabilidad de estar en la informalidad. Sin embargo, aunque la magnitud de la variable edad es mayor que la de escolaridad, para observar que tan explicativa es una variable se debe mirar es el nivel de significancia (Tabla 8), porque, por ejemplo, aunque la magnitud del coeficiente de Ingreso se ve pequeña (-0,000309), esta variable tiene un efecto altamente significativo para el modelo con un nivel de confianza del 99,9%, lo mismo sucede para la variable escolaridad.

En línea con lo anterior, el nivel de escolaridad está determinado por el DANE en una clasificación de 0 a 5, conforme a no tener ningún nivel de educación (0), preescolar (1), básica primaria (2), básica secundaria (3), media (4), superior o universitaria (5). Se puede evidenciar en la figura 20, que

independientemente que las mujeres colombianas observadas en los datos del 2021 sean más estudiadas que los hombres, tienen una mayor probabilidad de estar en la informalidad (pred2021, figura 21). Esto es una hipótesis que planteábamos en la revisión de la literatura, la exclusión por discriminación de género y como barrera de entrada para las mujeres al sector formal. Si el sector formal tiene dos candidatos diferentes en género y la mujer tiene un nivel de estudios más alto, aun así, el hombre tiene más probabilidad de ser el candidato elegido (Porras y Ramírez, 2021) y la mujer verse en la obligación de migrar a la informalidad, esta es una afirmación que podría explicar porque las mujeres de la muestra y que están en la informalidad son más estudiadas que los hombres. Tomando como verdadera una de las hipótesis que se planteaba inicialmente en el trabajo, las mujeres migran a la informalidad por exclusión y barreras de entrada.

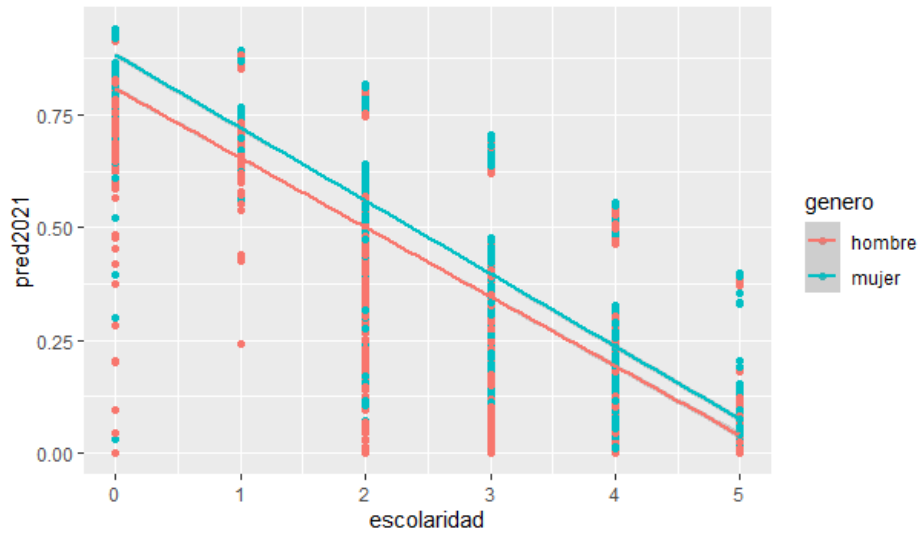
Figura 20. Histograma nivel de escolaridad 2021 hombres y mujeres.



Nota: Las mujeres representan las barras en rosado y los hombres las barras en azul.

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2021.

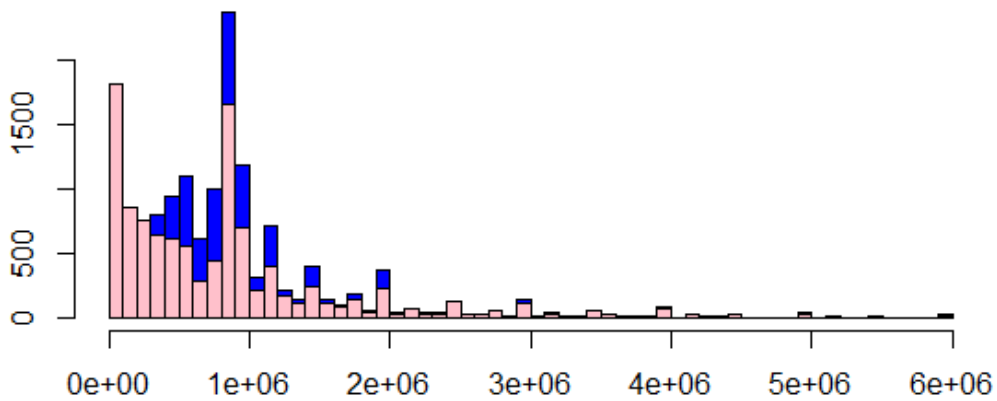
Figura 21. Probabilidad de estar en la informalidad, de acuerdo con el nivel de escolaridad 2021.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2021.

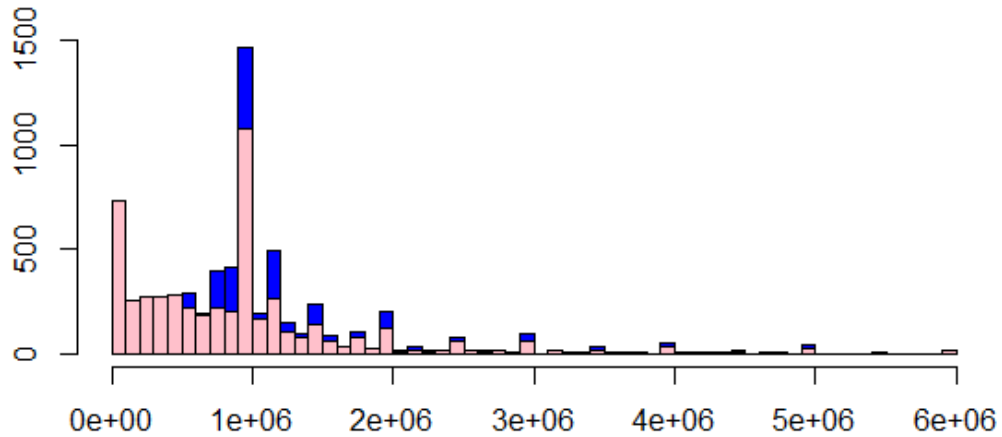
Por otro lado, de acuerdo con la figura 23 y 22 correspondiente al ingreso percibido por los trabajadores colombianos en el 2020 y 2021 (pandemia), se puede observar que existe una brecha salarial, ya que la concentración en el ingreso de las mujeres (barras rosadas) está desplazada más hacia la izquierda que hacia la derecha como la de los hombres (barras azules), lo que significa que por lo menos con los datos trabajados para el 2020 como para el 2021, los hombres ganan más que las mujeres en promedio. Adicional, de acuerdo con el modelo y a la revisión de literatura el ingreso es una variable explicativa y significativa que puede aumentar o disminuir la probabilidad de estar en la informalidad.

Figura 22. Histograma ingreso mujeres y hombres 2020.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2020.

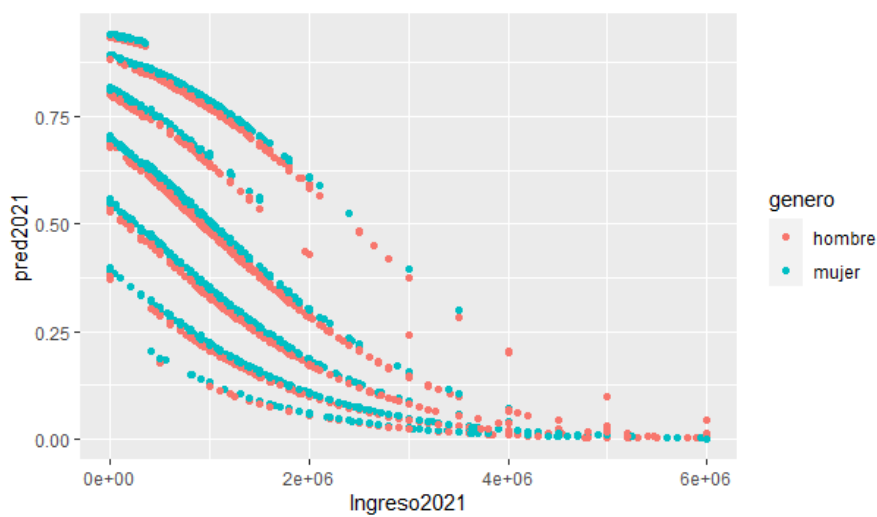
Figura 23. Histograma ingreso mujeres y hombres 2021.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2021.

En línea con lo anterior, otra evidencia para respaldar la anterior afirmación es la relación que se establece entre el ingreso y la probabilidad de ser un trabajador informal, como se evidencia en la figura 24, a mayor ingreso tenga el trabajador habrá menos probabilidad de estar en el sector informal. Adicional, en esta figura también se puede evidenciar que las mujeres (puntos azules) tienen mayor probabilidad de trabajar en la informalidad en comparación a los hombres (puntos rojos), ya que, al mismo nivel de ingreso para ambos, su probabilidad de participar en este sector es mayor, respaldando nuevamente la hipótesis enunciada al inicio del documento.

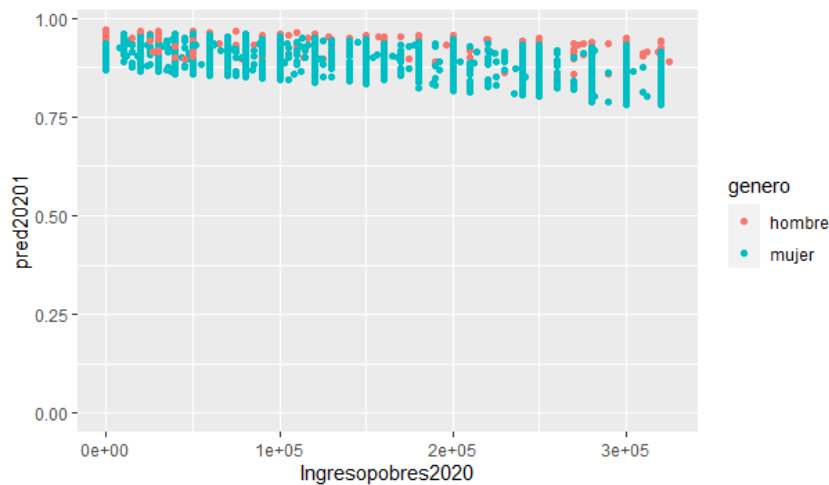
Figura 24. Relación entre el ingreso y la probabilidad de ser informal 2021.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2021.

Para evidenciar la relación entre ser pobre y estar en el sector informal, se creó un grupo con los trabajadores que reciben ingresos por debajo de la línea de pobreza monetaria del DANE para el 2021 de \$354.031 y para el 2020 de \$331.688. Allí se pudo observar que son ellos los que tienen la mayor probabilidad de estar en el sector informal (figura 25). Adicionalmente, también en estas dos figuras se resaltan los puntos azules con respecto a los rojos, lo que significa que las mujeres son las que más reciben ingresos por debajo de la línea de pobreza, demostrando finalmente que las mujeres pobres tienen mayor probabilidad de ser informales que los hombres pobres.

Figura 25. Relación ingreso por debajo de la línea de pobreza con probabilidad de ser informal 2020.

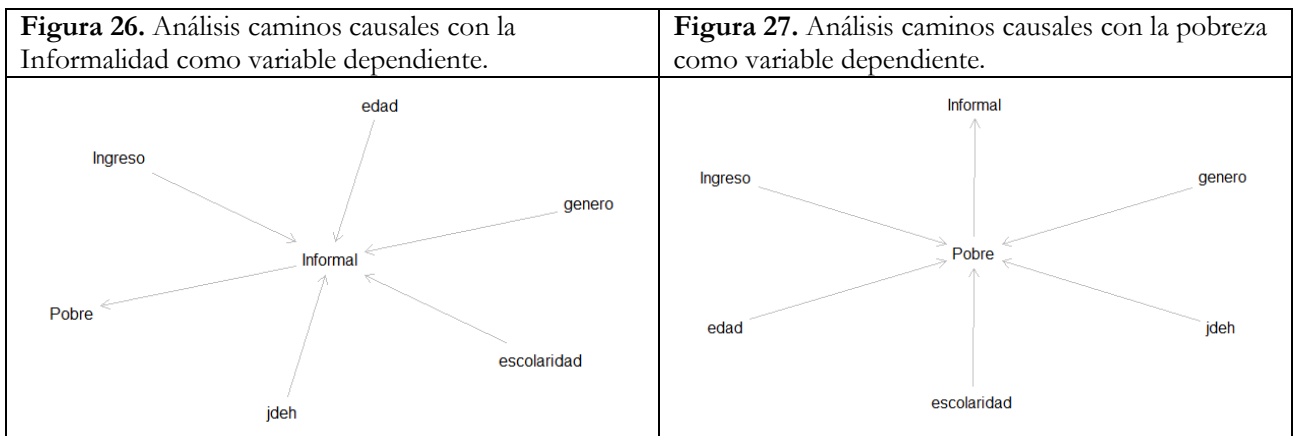


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2020 - 2021.

Con el objetivo de identificar problemas de doble causalidad se utilizó el análisis de caminos causales que proporciona R Studio para modelos logit, por el que, mediante métodos gráficos o análisis estructurales de ecuaciones, entrega como salida un diagrama fácil de visualizar para determinar las relaciones entre las variables de un modelo (figura 26 y 27). Las figuras representan un grafo causal, las flechas muestran la dirección de esa causalidad. Si todas las flechas apuntan hacia Informal en el caso de la figura 26, significa que todas las variables que apuntan hacia el centro son causas potenciales de la variable dependiente (Informal). Sin embargo, se evidencia que la variable Pobre es la única que apunta hacia sí misma. Eso indica una relación donde la variable Pobre se retroalimenta o se autocorrelaciona a sí misma. Para esto fue necesario hacer un segundo grafo y determinar si esto mismo sucedía cuando la informalidad es la variable causal de la pobreza. Evidentemente, en la figura 27 se observa el mismo comportamiento en donde las variables edad, jefe del hogar, ingreso, género y escolaridad causan la

pobreza. Sin embargo, la flecha de informalidad como causal de la pobreza no existe, también apunta hacia ella misma (tipo autocorrelación).

Lo anterior indica la presencia de problemas de endogeneidad o causalidad en el contexto de esta investigación. Sin embargo, teniendo como base la literatura referenciada, se puede interpretar como una situación en la que la variable Pobre e Informal son simultáneamente determinadas por las mismas variables en los dos modelos y, a su vez, se relacionan de manera bidireccional entre ellas dos.



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, GEIH 2020 - 2021.

Finalmente, para comprobar si existe un problema de endogeneidad en los modelos originales propuestos se utilizó el test de Hausman. Para el caso donde la informalidad es la variable dependiente el p valor es 0,1135, mucho mayor a un nivel de significancia típicamente utilizado (como 0,05), lo que significa que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que ambos modelos son consistentes (primer modelo con efectos fijos y primer modelo con efectos aleatorios). En términos prácticos, esto sugiere que no hay diferencias significativas entre los coeficientes estimados por el modelo de efectos fijos y el modelo de efectos aleatorios. En el contexto del test de Hausman, la inconsistencia se refiere a diferencias sistemáticas entre los estimadores de los modelos, y la falta de significancia en el test es indicativa de que estos no son estadísticamente diferentes.

Por lo tanto, con base en el resultado del test de Hausman, no hay evidencia de problemas de endogeneidad. El detalle de las salidas fue el siguiente:

Hausman Test

data: Informal ~ genero + edad + jdeh + escolaridad + Ingreso + Pobre

chisq = 4.3524, df = 2, p-value = 0.1135

alternative hypothesis: one model is inconsistent.

En contraste, al ser la pobreza la variable dependiente, el test de Hausman indicó que si hay indicios de endogeneidad en el modelo, ya que el p-valor es muy pequeño de 9.288e-08 comparado con el nivel de significancia de 0,05. Es por esto que se rechaza la hipótesis nula y hay evidencia estadística para concluir que al menos uno de los modelos es inconsistente (segundo modelo con efectos fijos o segundo modelo con efectos aleatorios). En términos prácticos, esto podría sugerir que hay problemas de endogeneidad en el segundo modelo donde la variable pobreza es dependiente de las variables como la informalidad, género, edad, jefe del hogar, escolaridad e ingreso. Es recomendable investigar más a fondo la naturaleza de esta endogeneidad y considerar posibles enfoques para abordarla, como el uso de variables instrumentales o la reconsideración de la especificación del modelo. El detalle de este segundo test fue el siguiente:

Hausman Test

data: Pobre ~ genero + edad + jdeh + escolaridad + Ingreso + Informal

chisq = 32.384, df = 2, p-value = 9.288e-08

alternative hypothesis: one model is inconsistent.

Esta investigación del mercado laboral colombiano, respaldado por datos de la GEIH de 2020 y 2021 periodo de pandemia, destaca patrones significativos en la probabilidad de estar en el sector informal y ser pobre, con un enfoque particular en las disparidades de género. Las mujeres, a pesar de tener niveles educativos superiores, tienen mayores probabilidades de trabajar en la informalidad, especialmente en ocupaciones feminizadas como el trabajo doméstico. La brecha salarial y la exclusión de las mujeres del sector formal contribuyen a la feminización de la pobreza, resaltando la necesidad de políticas que aborden las desigualdades de género en el empleo.

Por otro lado, en el análisis cuantitativo se evidenció que sí existe el problema de doble causalidad que sugiere la literatura la pobreza y la informalidad se influyen mutuamente, creando un círculo vicioso que dificulta establecer una dirección clara de la causalidad. Por un lado, la informalidad laboral puede llevar a la pobreza al ofrecer empleos con salarios más bajos, menor estabilidad laboral y limitado acceso a beneficios sociales. Por otro lado, la pobreza puede impulsar a las personas a buscar empleo en el sector informal debido a la falta de oportunidades en el mercado formal. Sin embargo, el problema de endogeneidad no está presente en el primer modelo, cuando la variable dependiente es la informalidad. En contraste con el segundo modelo, donde la variable dependiente es la pobreza, ya que según el test

de Hausman hay suficiente evidencia estadística para afirmar que existe un problema de endogeneidad cuando tener un empleo informal es una de las variables explicativas.

Las variables más relevantes y en común para los dos modelos logit bivariados son género, escolaridad e ingresos. Además, contrastando los resultados de los dos modelos, se destaca que la influencia de la pobreza en la informalidad es más fuerte, sugiriendo que la falta de recursos económicos es un factor determinante clave que impulsa a las personas hacia la informalidad.

Por otro lado, una propuesta para resolver el problema de endogeneidad cuando la variable dependiente es la pobreza y la informalidad es una variable explicativa, es emplear técnicas como el uso de variables instrumentales. Investigaciones como la de Angrist y Krueger (2001) abogan por esta estrategia, donde se encuentran variables exógenas para instrumentar aquellas endógenas, mitigando así los sesgos en la estimación. Algunas de ellas podrían ser:

- Distancia a el lugar de trabajo: La distancia geográfica a centros urbanos o industriales puede afectar la oportunidad de acceder a empleo formal. Por eso, utilizar la distancia como una variable instrumental puede ayudar a separar la relación entre pobreza y la probabilidad de trabajar en el sector informal.
- Acceso a servicios de educación: La disponibilidad de servicios educativos en una región podría influir en la escolaridad de las personas. Utilizar el acceso a estos servicios como instrumental podría ayudar a mitigar la endogeneidad.
- Participación en programas de asistencia social: Aquellos que participan en programas gubernamentales de asistencia social pueden tener ingresos más estables y menos propensión a trabajar en la informalidad.
- Disponibilidad de servicios de salud y del cuidado: El acceso a servicios de salud o del cuidado para personas mayores o niños, facilitaría las labores de cuidado, la productividad laboral y el tiempo disponible para el trabajador. En línea con lo anterior, aumenta la posibilidad de trabajar en el sector formal.

En resumen, no se pudo evidenciar un problema de endogeneidad para el primer modelo en el que se busca hallar la probabilidad de que un individuo este en la informalidad con las variables explicativas como pobreza, género, edad, ingreso, jefe del hogar y escolaridad. Sin embargo, este no fue el caso del segundo modelo, donde la pobreza es la variable dependiente y la informalidad la variable explicativa, en este caso sí hay problemas de endogeneidad y se requiere atención adicional. Es por ello que se sugirieron variables instrumentales para proporcionar una solución robusta a este desafío (Angrist &

Krueger, 2001). Estas variables estarán relacionadas con las recomendaciones de política pública incluidas en la siguiente sección.

6. Recomendaciones de política pública

Las sugerencias de política pública de este documento están con base a los resultados obtenidos en los que prevalece más la pobreza y la informalidad en las mujeres. Además, estas propuestas buscan corregir la falla de mercado asociada a la competencia imperfecta entre hombres y mujeres para entrar o acceder al sector formal. Por lo tanto, están enmarcadas en tres apartados, el primero busca provisionar a las amas de casa con un seguro o fuente de ingreso para apoyar su labor cuando son jefes de hogar, ya que son más vulnerables a una situación de pobreza. El segundo se dirige a una política para contrarrestar las horas dedicadas al trabajo del cuidado y del hogar, con el crecimiento de un programa ya puesto en marcha llamado manzanas del cuidado. El tercero es asegurar mediante regulación laboral la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral, además de promover la educación, la capacitación y la reinserción laboral.

6.1 Necesidad de provisionar un seguro para las amas de casa

De acuerdo con los resultados obtenidos en el apartado anterior donde el ingreso es una variable significativa en los modelos, y la revisión de literatura que señala que las mujeres en la informalidad en su mayoría tienen bajos ingresos y son trabajadoras por cuenta propia que les cuesta formalizarse. Sin embargo, esto tiene sentido desde el punto de vista de que Colombia cuenta con un sistema de servicios financieros que excluye a muchos individuos, incluyendo a las mujeres pobres. Es por ello que las instituciones de microfinanciación deberían contar con incentivos por parte del estado para proporcionar esa ayuda inicial por medio de productos de ahorro, seguros o transferencias entre fondos, para querer formalizar ese trabajo por cuenta propia o contar con un ingreso ante una crisis financiera. En los países en desarrollo este acceso a la microfinanciación es importante para muchas mujeres pobres y debería basarse en un marco que promueva el acceso a servicios financieros formales a largo plazo, mediante regulación política. (OIT, 2011).

Por otro lado, es importante también pensar en las mujeres amas de casa que presentan crisis financieras y son las únicas que generan ingresos en sus hogares, por ello el Gobierno debería garantizar oportunidades para la obtención de seguros, exenciones fiscales, protección social y sistemas eficaces de transferencia de remesas, que actuarían como protector de estas familias en camino a la pobreza y como incentivo temporal para migrar al sector formal (Banco Mundial, 2019b).

6.2 Políticas de apoyo para apoyar el trabajo de cuidado

Conforme a la significancia que tiene ser jefe del hogar en el empleo informal y la revisión de la literatura donde las mujeres manifiestan que el sector informal les provee flexibilidad laboral que es uno de los condicionantes para poder llevar a cabo actividades del cuidado, son estas mismas tareas las que imposibilitan la búsqueda y entrada de las mujeres al sector formal, ya que el trabajo del hogar requiere más de 5 horas diarias en promedio. Aunque inicialmente el gobierno de Gustavo Petro planteó la flexibilización de las jornadas de trabajo para las personas que ejecuten labores del cuidado, esto podría posibilitar que las mujeres sean las más excluidas del mercado laboral formal al ser las que más necesitan de esta posibilidad, teniendo en cuenta que la reforma también plantea un debilitamiento a las garantías laborales. Ante esta situación una política que ha tenido el efecto esperado en pro del trabajo de las mujeres han sido las manzanas del cuidado.

El Decreto 237 de 2020 que la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., instauró en la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Cuidado que tiene por objeto coordinar, articular y hacer la gestión intersectorial de las entidades que hacen parte del Sistema Distrital de Cuidado para definirlo, implementarlo y hacer seguimiento. Esta comisión tiene como función general formular, aprobar, diseñar e implementar los lineamientos, bases técnicas, operativas, metodológicas del Sistema Distrital de Cuidado, a través de las estrategias de manzanas de cuidado y unidades móviles de servicios de cuidado, entre otras estrategias (Decreto 237 de 2020). La estrategia de manzanas de cuidado tiene como función generar espacios en las diferentes localidades de la ciudad donde se brindan distintos servicios para la mujer, esto con el fin de ocasionar un alivio a las cargas que llevan al cuidado del hogar y de las personas a cargo. En cuanto a las unidades móviles de servicios de cuidado, son vehículos equipados para llevar los servicios más importantes a los lugares donde no se han establecido aún las manzanas de cuidado. El SIDICU busca garantizar el acceso a servicios que mejoran la calidad de vida de las mujeres cuidadoras, de manera que, en seguridad se promueve la eliminación de las violencias intrafamiliares; mientras que, en materia de bienestar se ha desarrollado servicios de manzanas del cuidado que liberan el tiempo que las mujeres les

dedican a las tareas de cuidado (Moreno y Montoya, 2021). Por otra parte, en materia de salud se relaciona a las atenciones y actividades que requieren no solo ellas, sino las personas a las que cuidan como lo son las personas de la tercera edad, niños y personas con discapacidad. A este programa debería añadirse servicios de guardería, servicios de salud y servicios de desarrollo económico.

Sin embargo, se debe recalcar que a la fecha se presentan diez manzanas de cuidado establecidas en las localidades de: Ciudad Bolívar, Bosa, San Cristóbal, Usme, Los Mártires, Kennedy, Usaquén, Santa Fe-La Candelaria, Engativá y Rafael Uribe Uribe. Pero en cuanto a las unidades móviles de cuidado, se han dispuesto dos para recorrer las zonas rurales y urbanas con dificultad de acceso como lo son las localidades de Sumapaz, Usme, Suba y Engativá (Secretaría Distrital de Gobierno, 2022) que son las localidades que pueden representar más informalidad de acuerdo con el nivel de ingresos de sus habitantes. Es por eso que estos programas que han sido efectivos hasta el momento deben ampliar su cobertura y así mismo el gran impacto positivo que han tenido para numerosas mujeres. Lo anterior sería ideal para implementar a nivel nacional en las ciudades y municipios donde más trabajo informal hay.

6.3 Igualdad de oportunidades de trabajo

Tanto la Constitución (artículo 53) como el Código Sustantivo del Trabajo (CST), mencionan que los trabajadores deben contar con las mismas oportunidades bajo cualquier circunstancia, además, que la remuneración no debe contemplar desigualdad entre hombres y mujeres, porque por ninguna razón resulta objetiva esa diferenciación. Es por esto que las políticas encaminadas a reducir la participación de las mujeres en la informalidad desde el contexto europeo es ampliar la duración de igual manera para las licencias de paternidad, considerando también la relevancia que tiene ser jefe del hogar para el modelo planteado con los datos de los trabajadores colombianos. Aunque puedan existir efectos negativos como el aprovechamiento de estas licencias para realizar más estudios como se revisó en la literatura citada del segundo apartado en la reforma laboral, la lectura del empleador formal podría ser otra, considerando que en el sector formal prefiere contratar hombres por evitar otorgar licencias de maternidad que representan tanto costo como tiempo para la empresa. Pero, si los hombres tuvieran una licencia con las mismas condiciones y costos, podríamos hablar de un proceso de contratación un poco más justo y similar tanto para mujeres como para hombres.

Por otro lado, según los resultados obtenidos en el modelo, la edad y la escolaridad son variables significativas para que un individuo esté en la informalidad. Una política que tiene en cuenta lo anterior es crear programas que promuevan la educación, capacitación y reinserción laboral de manera equitativa

para mujeres y hombres sin importar su edad. Es necesario pensar en el gran impacto que podría tener la alfabetización, la educación básica, secundaria y postsecundaria para las mujeres especialmente adultas, además de las que viven en zona rural y pertenecen a grupos minoritarios. Además, el gobierno debe promover la preparación de mujeres en diferentes áreas del conocimiento, ya que de no ser así exacerbaría el sesgo de género presente en la educación y así mismo desencadenaría la segregación ocupacional (Morton et.al, 2014). Por ejemplo, para el semestre 2021-1 de las personas matriculadas en pregrado de la Universidad Nacional de Colombia solo el 37,9% son mujeres. Sin embargo, este desproporcionado porcentaje de participación de mujeres matriculadas en la Universidad Nacional se ha sostenido con el pasar del tiempo (Anexo A).

Conclusiones

La pandemia junto a las nuevas exigencias y barreras que presenta el mercado laboral formal colombiano ha ocasionado que el empleo informal haya aumentado, esto es un desafío con gran complejidad y persistente en el tiempo, que alcanzó el 56% en el trimestre mayo-julio de 2023, afectando desproporcionadamente a áreas rurales y mujeres, quienes representan el 54% de los ocupados en este sector. A pesar de las medidas implementadas desde 2010, la informalidad femenina aún persiste por la poca efectividad que han tenido las políticas públicas en la reducción de este fenómeno, subrayando la necesidad de estrategias con mayor alcance y centradas en género. La reciente Reforma Laboral de 2023 se presenta como una oportunidad que aún se queda corta en propuestas y en el alcance para tratar el problema de informalidad en las mujeres, ya que debe tener en cuenta abarcar cambios estructurales, eliminar estereotipos de género, cerrar brechas educativas y más bien promover servicios de cuidado asequibles y accesibles (ONU, 2015).

Desde el análisis cualitativo se afirma que hay una mayor probabilidad de que las mujeres sean pobres, datos respaldados por el DANE (2023f) con un 40.3% en 2022. También esta misma entidad para el trimestre de mayo a julio del 2023 subrayó que la proporción de ocupados informales fue 58,1% del mercado laboral. Desde la revisión de literatura se establece que la pobreza monetaria y la informalidad laboral sostienen una relación bidireccional, que genera un círculo vicioso y hace necesario la intervención y diseño de políticas integrales poder cerrar las brechas de género. Por la misma línea, desde el análisis cuantitativo se evidencia la existencia de doble causalidad entre la pobreza y la informalidad laboral y evidencia estadística de que hay un problema de endogeneidad en el segundo modelo propuesto, el cual busca conocer cuáles son las variables significativas para que un individuo sea más pobre, teniendo en cuenta los datos trabajados del 2020 y 2021 (pandemia). Es por ello que se proponen variables instrumentales, como el acceso a programas de capacitación, servicios de salud y del cuidado a personas mayores como a niños, para abordar estos desafíos y mejorar la inclusión laboral en el sector formal.

En términos de recomendaciones de política pública, una recomendación clave es la provisión de seguros para amas de casa. Las instituciones de microfinanciación deberían recibir incentivos gubernamentales para ofrecer asistencia inicial a mujeres que trabajan por cuenta propia y enfrentan dificultades para formalizar sus actividades. Además, el Gobierno debería garantizar oportunidades para obtener seguros, exenciones fiscales y sistemas eficaces de transferencia de remesas para las amas de casa, quienes son particularmente vulnerables a la pobreza. Otra política crucial es el apoyo al trabajo de cuidado. La expansión de programas como "Manzanas del Cuidado" resulta esencial para aliviar la carga de trabajo de las mujeres dedicadas a labores del hogar. Asimismo, es necesario ampliar la cobertura de unidades móviles de servicios de cuidado, especialmente en áreas con altos índices de informalidad laboral. Estas acciones no solo beneficiarán a las mujeres, sino que también contribuirán al bienestar general de las familias y comunidades.

En línea con lo anterior, se recomienda la promoción de la igualdad de oportunidades laborales como la ampliación de las licencias de paternidad, ya que se presenta como una propuesta que podría ser efectiva en pro de la igualdad de género en el mercado laboral. Es imperativo considerar la implementación de programas de educación, capacitación y reinserción laboral equitativos, con un enfoque especial en grupos minoritarios y en áreas rurales que son los más afectados de acuerdo con el análisis de literatura y los resultados obtenidos.

Para futuros análisis sobre la probabilidad de ser pobre y tener un empleo informal entre mujeres y hombres, se recomienda considerar el ingreso del hogar en lugar del ingreso individual. La razón es que la pobreza es un fenómeno que afecta a todos los miembros del hogar, y el ingreso total del hogar proporciona una medida más precisa de los recursos económicos disponibles colectivamente. Utilizar el ingreso del hogar permite capturar la capacidad compartida para cubrir necesidades básicas y evita subestimar o sobreestimar la situación económica de los individuos, cuyos ingresos pueden ser complementados por otros miembros del hogar. Además, este enfoque facilita una mejor evaluación de las dinámicas de género dentro del hogar, como la distribución de ingresos y responsabilidades económicas, aspectos cruciales para entender cómo el empleo informal y la pobreza afectan de manera diferente a hombres y mujeres. En resumen, el ingreso del hogar proporciona una base sólida y holística para analizar la probabilidad de ser pobre y tener un empleo informal, al considerar las interacciones y dependencias económicas intrahogar.

En conclusión, superar la informalidad y la pobreza en el mercado laboral colombiano requiere un enfoque holístico que considere factores de género. La implementación de políticas específicas, junto

con entender la implicación de un problema de doble causalidad y de posible endogeneidad traduce la necesidad de implementar en simultáneo políticas en pro de reducción de la pobreza y del empleo informal, esto entendido como una estrategia integral. La colaboración sostenida entre diversos actores y un compromiso a largo plazo son esenciales para lograr una transformación significativa hacia una inclusión laboral más equitativa y sostenible. Para complementar esta tesis, sería valioso profundizar en investigaciones que exploren la percepción y experiencia de las mujeres en el mercado laboral informal colombiano, tratando esta información con la relevancia que implica conocer estas opiniones más allá del dato que representan. Desde un enfoque cualitativo se puede proporcionar perspectivas detalladas sobre los desafíos y las oportunidades que enfrentan las mujeres, así como la efectividad percibida de las políticas gubernamentales. Además, una investigación más detallada sobre la percepción, y en el futuro la implementación y resultados específicos de la Reforma Laboral de 2023 podría arrojar luz sobre su impacto real del mercado laboral informal y la equidad de género.

A. Anexo: diferencias entre hombres y mujeres matriculados a la Universidad Nacional de Colombia.

Las diferencias entre hombres y mujeres, indicadas en las tasas de matrícula, ilustran un contexto poco alentador en términos del acceso de las mujeres a esta Universidad: durante los últimos años la participación de las mujeres en la matrícula de la UNAL se ha situado por debajo del promedio nacional. Mientras que en 1997 las mujeres representaban algo más del 40 % de la matrícula en esta Universidad, en el 2021 esta cifra había descendido al 37,9 %. Para entender estas dinámicas, es necesario preguntarnos cuáles son los factores que intervienen en la exclusión de las mujeres de la Universidad, si son de tipo socioeconómicos, de origen regional o relacionados con el tipo de colegio, entre otros. Con el objetivo de diseñar políticas sociales dirigidas a las desigualdades educativas de género.

Cabe resaltar que el Acuerdo 035 del 2012 del Consejo Superior Universitario de la UNAL constituye una de las primeras iniciativas de "política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres" en una institución de educación superior en Colombia. Sin embargo, muy pocas cosas, o casi ninguna de este Acuerdo se han llevado efectivamente a la práctica por parte de las autoridades de esta Universidad (Quintero, 2016).

Referencias bibliográficas

Abasolo, O. y Montero, J. (2004). Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género. Igualdad en la diversidad. Madrid: Fuhem Ecosocial.

Aguilar, J. y Mahecha, R. (2023). Informalidad laboral en Colombia: la necesidad de explorar formas diversas y atípicas. Periódico UNAL.

Álvarez, O. (2014). Informalidad laboral: Situación de las mujeres en Colombia

Álvarez, J. (2021). Efectos de la migración de venezolanos a Colombia. Universidad del Rosario.

Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pp. 3143-3259). North-Holland.

Angrist, J. D., & Krueger, A. B. (2001). Instrumental Variables and the Search for Identification: From Supply and Demand to Natural Experiments. *Journal of Economic Perspectives*, 15(4), 69–85. <https://doi.org/10.1257/jep.15.4.69>

Arango, L, Lora, E y Castellani, F. 2016. Desempleo Femenino en Colombia. Bogotá: Banco de la República.

Aristóteles. (2000). *Política*. (Trad. Gredos). Madrid: Gredos.

Arriagada, Irma (2003), “Dimensiones de pobreza y políticas sociales”, Santiago de Chile, borrador

AmecoPress (2022). Más valor a trabajos feminizados. 6 de abril.

Amuedo Dorantes, C. (2004). Determinants and Poverty Implications of Informal Sector Work in Chile. *Economic Development and Cultural Change*, 52(4), 347-368.

Asunakutlu, Tuncer & Türegün, Zeynep & Çögenli, Mehmed. (2018). Gender and Mobbing: The Case of Turkey. *Journal of Business Research - Turk*. 3. 109-121. 10.20491/isarder.2017.290.

Badillo, E, Delgado, L y García, G. (2021). Capítulo 9: ¿Informal, más desigualdad de género? Diferencias salariales por género entre empleos formales e informales en Colombia. Universidad de los Andes.

Baquero, J., Londoño, D. Ortega, J., Salazar, M., Ospina V., Rodríguez, P., García, A. & Guataquí, C. (2018). Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y retos. LaboUR Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, (6), 1-16. <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Documentos/Reporte-LaboUR-Infomalidad-Mayo-2018-PERFIL-ACTUA.pdf>

Banco Interamericano de Desarrollo. (BID) (1994). La mujer en la economía colombiana: Una visión integrada. Washington, DC

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2021). Mujeres en la economía. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/mujeres-en-la-economia>

Banco Interamericano de Desarrollo. (BID) (2021a). Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: implicaciones y opciones de amortiguamiento.

Banco Interamericano de Desarrollo. (BID). (2022). Brechas de género en el mercado laboral venezolano: un análisis a través de los microdatos de encuestas de hogares.

Banco Mundial. (2018). World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise. World Bank.

Banco Mundial. (2019). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31755/9781464813319.pdf>

Banco Mundial. (2019b). Empoderamiento económico de las mujeres.

Banco Mundial. (2021). Informal employment (% of total employment) - Colombia.

Banco Mundial en Colombia (2022). Colombia: panorama general. <https://www.bancomundial.org/es/country/colombia/overview#1>

Banco Mundial (2022). World Bank Poverty and Inequality Platform (2022).

Banco Mundial (2022a). Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres. Comunicado de prensa N.º 2022/047/DEC.

Banco Mundial (2023). Informe sobre el desarrollo mundial 2023: La desigualdad: ¿Un freno al desarrollo sostenible? Washington, D.C.: Banco Mundial, 2023.

Banco Mundial (2023a). Pobreza y equidad: informe global 2023. Washington, DC: Banco Mundial.

BBVA Fundación. (2019). Las mujeres obtienen mejores resultados en la universidad, pero acceden a puestos de trabajo menos estables y un 9,5% peor remunerados que los hombres. Esenciales N.º 39/2019

Becerra, X. (2021, 19 de noviembre). Unas 118 mujeres de América Latina trabajan en la informalidad, según ONU Mujeres. La República. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/alrededor-de-118-mujeres-de-america-latina-trabajan-en-la-informalidad-segun-la-onu-3264416>

Beede, D. N., Julian, T. A., Langdon, D., McKittrick, G., Khan, B., & Doms, M. E. (2011). Women in STEM: A gender gap to innovation. *Economics and Statistics Administration Issue Brief*, (04-11).

Bennett, J. M. (2002). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity. *Feminist Economics*, 8(1), 1-25.

Bernal, R. (2009). The Informal Labor Market in Colombia: Identification and Characterization. *Desarrollo y Sociedad*, (63), 145-208. <https://doi.org/10.13043/dys.63.4>

Bernal, M. (2022). Informalidad: definiciones, causas y propuestas. Universidad EAFIT.

Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). The gender pay gap: Have women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7-23.

Blunch, N. (2001). Income, consumption and savings effects of the PRSP in Madagascar. *World Development*, 29(9), 1657-1673.

Bohórquez Guevara, K. S. (2020). En Colombia hay 238.643 hogares en condición de pobreza con al menos un migrante. <https://www.larepublica.co/economia/en-colombia-hay-238643-hogares-encondicion-de-pobreza-con-al-menos-un-migrante-3031609>.

Bonavitta, P (2020). Cuidados (invisibles) y cuerpos para otros. Un estudio de caso de mujeres de Córdoba, Argentina. *Cuadernos Inter.cambio sobre Centroamérica y el Caribe*, vol. 17, núm. 2, p. e1, Universidad de Costa Rica.

Bolívar, M (2022). La informalidad laboral femenina en Colombia: un análisis sobre su composición y determinantes socioeconómicos (2017 – 2019). Universidad Nacional de Colombia.

Boohene, R., Sheridan, A., & Kotey, B. (2008). Gender, personal values, strategies and small business performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 27(3), 237.

Bourguignon, F. (1978). Pobreza y dualismo en el sector urbano de las economías en desarrollo: el Caso de Colombia. *Revista Sociedad y Desarrollo*, 1, 39-72.

Botero, J. (2012). Desempleo E Informalidad En Colombia. Un Modelo De Equilibrio General Computable. Universidad EAFIT.

Bustos, B, y Palacio, G. (1994). El trabajo femenino en América Latina los debates en la década de los noventa. Guadalajara, Jalisco : Universidad de Guadalajara ; Bogotá

Butkouskaya, V., Llonch-Andreu, J., & Alarcón-del-Amo, M. D. C. (2020). Entrepreneurial Orientation (EO), Integrated Marketing Communications (IMC), and Performance in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): Gender Gap and Inter-Country Context. *Sustainability*, 12(17), 7159.

Buvinic, Mayra y Andrew Morrison (2003), “La violencia como obstáculo para el desarrollo”, en María Loreto Biehl, *Violencia doméstica contra la mujer*, (http://www.iadb.org/sds/publication/publication_1291_s.htm) CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2003a), *Entender la pobreza desde la perspectiva de género*,

Cámara de Representantes. (2023). el Proyecto de Ley No. 166.

Canelas, C. (2018). Informality and poverty in Ecuador. *Small Business Economics*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0102-9>.

Carrillo N. (2017). Género y poder: ¿Por qué no hay mujeres directivas? Universitat Oberta de Catalunya.

Caruso, G., Gómez Canon, C., & Mueller, V. (2019). Spillover effects of the Venezuelan crisis: Migration impacts in Colombia. *Oxford Economic Papers*, 73(2), 771-795.

Carter, M. R., & Barrett, C. B. (2006). The economics of poverty traps and persistent poverty: An assetbased approach. *The Journal of Development Studies*, 42(2):178–199.

CEPAL (2004). *Entender la pobreza desde la perspectiva de género*. CEPAL-UNIFEM -República de Italia Santiago de Chile, enero de 2004.

CEPAL (2014) Benavente R, Valdés B. Políticas públicas para la igualdad de género Un aporte a la autonomía de las mujeres. Cooperación española.

CEPAL. (2016). Pese a avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste brecha salarial de género en la región. Comunicado de prensa 8 de marzo del 2016. <https://www.cepal.org/es/comunicados/pese-avances-nivel-educacional-mujeres-persiste-brecha-salarial-genero-la-region>

CEPAL. (2020). *Panorama social de América Latina 2019*. Naciones Unidas.

CEPAL.(2022). *Empleo y trabajo en América Latina y el Caribe: Tendencias 2022*. Santiago, Chile: CEPAL, 2022.

CEPAL. (2022a). Las tasas de pobreza en América Latina se mantienen en 2022 por encima de los niveles prepandemia, alerta la CEPAL.

CEPAL (2023b), Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, 15 de septiembre. Panorama social de América Latina y el Caribe 2002-2003 (síntesis) (LC/G.2209-P/E), Santiago de Chile.

Chen, M. A. (2001). Women and informality: A global picture, the global movement. *Sais Review*, 21(1), 71-82.

Chen, M. A. (2005). Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment. In *Decent work and the informal economy* (pp. 23-50). Routledge.

Chen, M. A. (2012). *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*. WIEGO Working Paper (1).

Chioda, Laura (2016). "Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance." Latin American Development Forum. Washington, DC: World Bank.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.

DANE (2009). <http://www.dane.gov.co>. Metodología informalidad gran encuesta integrada de hogares.

DANE y ONU (2020). Boletín estadístico cuidado no remunerado.

DANE (2021). Comunicado de prensa Pobreza monetaria.

DANE(2022). "Brecha Salarial De Género En Colombia – 2022". <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarail-genero-2022-v3.pdf>

DANE (2022a). Pobreza monetaria y grupos de ingreso en Colombia RESULTADOS 2021.

DANE (2022b). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Noviembre 2022. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf>

DANE(2023). Situación de la brecha salarial en Colombia. <https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia-no-cede-las-mujeres-continuan-en-desventaja>

DANE (2023a). Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Enero 2023 - Marzo 2023. Bogotá D.C. 11 de mayo de 2023. Mercado laboral según sexo Trimestre móvil Enero 2023 - Marzo 2023.

- DANE (2023b). Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Diciembre 2022 - febrero 2023. Bogotá D.C. 11 de abril de 2023. Mercado laboral según sexo Trimestre móvil diciembre 2022 - febrero 2023.
- DANE (2023c). Presentación proyecciones de población. Indicadores demográficos. Marzo 2023.
- DANE. (2023d). Boletín técnico. Ocupación informal Trimestre móvil mayo - julio 2023.
- DANE. (2023e). Boletín técnico. Ocupación informal Trimestre móvil abril - junio 2023.
- DANE (2023f). Pobreza monetaria y multidimensional en Colombia. Bogotá: DANE.
- DANE (2023g). Principales indicadores del mercado laboral. Agosto 2023.
- DANE (2023h). Comunicado de prensa Indicadores de mercado laboral Mayo de 2023.
- DANE (2024). Glosario Ingresos y gastos. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/glosario-ingresos-y-gastos>
- Davidoff, L., & Hall, C. (1987). *Family Fortunes: Men and Women of the English Middle Class, 1780-1850*. University of Chicago Press.
- De Soto, H. (1989). *The Other Path: The Invisible Revolution in the third World*. Basic Books
- Domínguez, J. (2011). *Informalidad Laboral y Pobreza Urbana en Colombia*.
- Doorley, K. Sologon, D. O' Donoghue, C. (2021). "The Gender Gap in Income and the COVID-19 Pandemic". Institute of Labor Economics, Trinity College Dublin and IZA. No. 14360.
- Duflo, E. (2012). Women's empowerment and economic development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051-1079.
- Duncan, G., & Giles, J. (1996). "Labour market dynamics and poverty in Peru: A panel study of the 1990s." En "Empirical studies of commercial policy" (pp. 113-143).
- Farné, Stefano, (2016). "Programas de empleo público en América Latina," *Macroeconomía del Desarrollo* 185, Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Fernández, C. & Villar, L. (2017). *Taxonomía de la informalidad en América Latina*. Bogotá: Fedesarrollo, 70 p. Documentos de Trabajo (Working Papers). No. 75 - Octubre.
- Fernández, A., & Villar, L. (2017). Las dimensiones de la informalidad: un análisis teórico. *Papeles de población*, 23(93), 195-227.

- Fernández, R. (2023). Imagen tomada de: <https://es.statista.com/estadisticas/977605/tasa-mundial-de-paro-por-genero-y-area-geografica/>
- Fields, G. S. (1975). Rural-urban migration, urban unemployment, and underemployment, and job-search activity in LDCs.
- Fields, G. (1980). How segmented is the Bogotá Labor Market? World Bank Staff Working Paper, (434).
- Fields, G. S. (1996). Risk, income, and wealth: What can we learn from intertemporal comparisons? *The World Bank Economic Review*, 10(3), 487-505.
- Fields, G. S. (2005). A guide to multisector labor market models.
- Forbes women (2021, 5 de abril). Las mujeres 'informales' aportan 9 mdp diarios al PIB... y tienen más riesgo de ser pobres. México Forbes.
- Galvis (2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. Núm. 164
- Gasparini, L., & Tornarolli, L. (2009). Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata. CEDLAS Working Paper No. 086.
- Golik, Mariela. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de Administración*, 26(46), 107-133. Retrieved August 21, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922013000100006&lng=en&tlng=es
- Goldin, C. (2006). The Gender Gap: A Scan. NBER Working Paper Series.
- Goldin, C. (2023). *The economics of gender in the 20th century*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gómez A, M. (2023). Brecha salarial de género disminuyó en 2022, pero no fue por equidad. 08 de marzo 2023. <https://cambiocolombia.com/economia/brecha-salarial-de-genero-disminuyo-en-2022-pero-no-fue-por-equidad>.
- Gómez Naranjo, L. G., & Borraez Álvarez, A. F. (2005). Apuntes sobre la Economía Informal, Caso Medellín. *Revista Semestre Económico*, XX.
- Gonzales, C., Jain-Chandra, S., Kochhar, K., & Newiak, M. (2015b). Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation. *International Monetary Fund*. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf>

Guataquí, J. C., García, A. F. & Rodríguez, M. (2010). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. Perfil de Coyuntura Económica, (16), 91-115.

Guillén, M. y Ortiz, C. (2022). Impacto de la escolaridad en las brechas salariales por género en Ecuador durante 2010-2020. Revista ADGNOSIS, 11(11). p. 1-23. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.11.11.553>.

Hakim (2011) Feminist myths and magic medicine: the flawed thinking behind calls for further equality legislation. Centre for Policy Studies, London, UK. This version available at: <http://eprints.lse.ac.uk/36488/>

Hamann, F. A., & Mejía, L. F. (2011). Formalizando la informalidad empresarial en Colombia. Borradores de Economía, (676). <https://www.banrep.gov.co/es/node/25547> [Links]

Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. The American Economic Review, 60(1), 126-142.

Hart, K. (1970). Small scale entrepreneurs in Ghana and development planning. The Journal of Development Studies.

Hirata, H., Klocker, N., & Feito, L. R. (2018). Informalization and women's work: A gender analysis of the Brazilian sugar cane agro-industrial complex. Gender, Place & Culture, 25(4), 545-565.

Hodgson, Helen & and Sadiq, Kerrie (2017), Gender equality and a rights-based approach to tax reform. In Stewart, M (Ed.)

Holland & Knight. (2023). Aspectos relevantes de la última reforma laboral presentada en Colombia.

Hoyos, Rafael, Halsey Rogers, and Miguel Székely. (2016). "Out of School and Out of Work: Risk and Opportunities for Latin America's Ninis." Washington, DC: World Bank.

Humphries, J. (2010). Childhood and Child Labour in the British Industrial Revolution. Cambridge University Press.

Idarraga M, Gómez M, Soto J. (2021). Caracterización Semi Automática De Los Avances Y Obstáculos De Las Mujeres Colombianas En Áreas De STEM. Universidad Tecnológica de Pereira.

Ierullo M. (2013). prácticas de cuidado infantil en organizaciones comunitarias en los comedores comunitarios en el área metropolitana de Buenos Aires, Argentina.

INDEC - Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). Mercado de Trabajo - Argentina.

INE - Instituto Nacional de Estadística - Bolivia. (2020). Mercado de trabajo.

INEC - Instituto Nacional de Estadística y Censos - Ecuador. (2020). Mercado de Trabajo - Ecuador.

INEGI - Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) – México.

INEI - Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Resultados de la Encuesta Nacional de Hogares Continua (ENHC) Tercer Trimestre 2020.

International Labour Organization (ILO). (2011). Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos - 100.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

International Labour Organization (ILO). (2015). "World Employment and Social Outlook: Trends 2015."

International Labour Organization. (ILO). (2016). "Las Mujeres en el Trabajo". Tendencias 2016. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

International Labour Organization. (ILO). (2023). "La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?". <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>

International Monetary Fund. (IMF). (2019). "Las Mujeres Y El Crecimiento Económico". FINANZAS & DESARROLLO Publicación trimestral del Fondo Monetario Internacional.

International Monetary Fund. (IMF). (2020). "What Is the Informal Economy?". Corinne Deléchat, Leandro Medina. <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2020/12/what-is-the-informal-economy-basics>.

IMERSO (2005). Cuidado a las personas mayores en los hogares españoles. Madrid: IMERSO.

Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third Millennium Development Goal 1. *Gender & Development*, 13(1), 13-24.

Kennedy, D. (1987). Working-Class Women in the Second World War: Comparative Reflections on Britain and the United States. *Journal of Contemporary History*, 22(4), 637-652.

King, M. L. (2006). Women's Work and Economic Change: Women's Economic Activity in Late Imperial Rome. *Journal of Women's History*, 17(4), 26-52.

Kochhar, R. (2023). "The Enduring Grip of the Gender Pay Gap". <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/03/01/the-enduring-grip-of-the-gender-pay-gap/#:~:text=The%20gender%20pay%20gap%20%E2%80%93%20the,80%20cents%20to%20the%20dollar.>

Kroeger, Teresa, Tanyell Cooke, and Elise Gould. (2016). *The Class of 2016: The Labor Market Is Still Far from Ideal for Young Graduates*. Economic Policy Institute.

Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy*. Oxford University Press.

Levy, M. Walton (2009), *No growth without equity? Inequality, interests, and competition in Mexico*, Palgrave Macmillan and the World Bank, Washington.

Lewis, W.A. (1954), "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *The Manchester School*, vol. 22, núm. 2, pp. 139-191.

Lora, E. (2020). Empleo femenino en las ciudades colombianas: un método de descripción estadística. *Desarrollo y Sociedad*, (84), 131-179. <https://doi.org/10.13043/dys.84.4>

Lora, E (2016). *Desempleo femenino en Colombia: visión panorámica y propuestas de política*.

Lorente Molina, B. (2004). Género, Ciencia Y Trabajo. *Las Profesiones Feminizadas Y Las Prácticas De Cuidado Y Ayuda Social*. *Scripta Ethnologica*, núm. 26, 2004, pp. 39-53 Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Buenos Aires, Argentina.

Maloney, W. (2004) Informality Revisited. *World Development*, 32, 1159-1178. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.01.008>

Mencarini, L., Franzini C., & Murgia A. (2019). The effect of paternity leave on men's career advancement and family caregiving. *Social Science Quarterly*, 2019.

Melo Becerra, L. A., Otero Cortés, A., Ramos Forero, J. E., & Tribín Uribe, A. M. (2020). Impacto fiscal de la migración venezolana. *Banco de La República*, 289, 1–34.

Ministerio de Trabajo. (MinTrabajo). (2021). *Postulación para apoyo económico de septiembre y octubre por generar nuevos empleos podrá realizarse en noviembre*.

Ministerio de Trabajo de Colombia (MinTrabajo). (2021a). *Estrategia Nacional de Formalización Laboral 2016-2019*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/19177522/Informe+de+Gesti%C3%B3n+Estrategia+Nacional+de+Formalizaci%C3%B3n+Laboral+2016-2019.pdf/>

Ministerio de Trabajo. (MinTrabajo). (2023). *Cerca de 600 mil trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico se beneficiarán con reforma laboral*.

Ministerio de Trabajo. (MinTrabajo). (2023a). Mayores oportunidades de empleo, protección social y equidad salarial, propuestas de las mujeres para la reforma laboral.

Millán, M, Santos, M.P, y Pérez, L. (2015). «Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo.» Papeles de Poblacion Vol.21 no.84.

Milosavljevic, Vivian (2003). “El enfoque de género y la medición de la pobreza”, documento presentado a la Reunión de Expertos sobre Pobreza y Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile, 12/13 de agosto.

Morales (2022, 3 de junio). La pobreza monetaria y la extrema afectan más a las mujeres, las víctimas y migrantes. La República.

Moreno Salamanca, E. (2017). La economía invisible: división social y sexual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y uso del tiempo de las mujeres en Bogotá.

Montoya, V., Montes L, Bernal V. (2020). “Este trabajo es solo para mujeres y este es solo para hombres”. 8 de marzo 2020. BID

Morton, Matthew; Klugman, Jeni; Hanmer, Lucia y Singer, Dorothe. (2014). Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs. Washington, D. C.: World Bank Group. Recuperado de <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/02/19790446/gender-work-companion-world-development-report-jobs>

Nazier, H., & Ramadan, R. (2014). Informality and Poverty: A Causality Dilema with Application to Egypt. The Economic Research Forum.

Novellino, M. S. F. y Belchior, J. R. (2008). Feminização e transmissão intergeracional da pobreza no Brasil. XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambú, Brasil.

Núñez, J. (2022). Pobreza e informalidad, ¿un dilema de causalidad reversa en la República Dominicana? Ciencia, Economía y Negocios, 6(2), 71–100. <https://doi.org/10.22206/ceyn.2022.v6i2.pp71-100>

Observatorio Colombiano de la Mujer (2021). Mujeres en posiciones de liderazgo en el Estado colombiano. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer con base en información de Función Pública, 2021.

OCDE (2022). Economic Inequality by Gender. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (1972). Employment, income and equality: A strategy for increasing productivity in Kenya. Geneva.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2002). Decent work and the informal economy. Geneva: International Labor Office.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2016). Casi 80 por ciento de los 18 millones de personas en trabajo doméstico están en la informalidad en América Latina.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2018). La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo, según la OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2018a). Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2018b). Informe Mundial sobre Salarios 2018.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2019). Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2019). Evolution of and prospects for women's labour participation in Latin America. Employment Situation in Latin America and the Caribbean.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Economía informal en América Latina y el Caribe. FORLAC.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020a). World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2020. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020b). Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_733191.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020c). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Mujeres en el trabajo: Tendencias 2016. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021a). Informal employment in the time of COVID-19. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_760645.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021b). Pueblos indígenas en el centro de una recuperación inclusiva y sostenible

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Panorama laboral 2022: América Latina y el Caribe. Ginebra, Suiza: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022a). Panorama laboral de los pueblos indígenas en América Latina.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Informalidad y pobreza laboral lastran a mercados de trabajo en América Latina y el Caribe.

Organización de las Naciones Unidas. (ONU). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos (Nueva York: ONU, 2018).

ONU (2014). Asamblea general. Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, François Crépeau.

ONU (2015). Cuidado y trabajo de cuidado no remunerado.

ONU Mujeres (2016) El Progreso de las Mujeres en el Mundo. Capítulo 2, p. 71.

ONU Mujeres (2016a) El Progreso de las Mujeres en el Mundo. Capítulo 3, p. 147.

ONU Mujeres. (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe: transformar las economías para realizar derechos. p.119.
https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017_web.pdf?la=es&vs=4654

ONU Mujeres (2020) Mujeres Y Hombres: Brechas De Género En Colombia.

ONU Mujeres (2020a). Mujeres en la economía informalidad. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy>

ONU Mujeres (2020b). Estimaciones y proyecciones de pobreza extrema, por sexo y edad, mediante el uso del modelo International Futures.

Orjuela, L. (2021). Informalidad laboral y pobreza multidimensional en Colombia: Vínculos y propuestas de medición. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Económicas.

- Osorio, V, Tangarife, C, Ramírez, P, Muñoz, S. (2015). De cuidados y descuidos: la economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Oviedo, J. (2021). En 2021 hubo más de dos millones de personas en pobreza monetaria que en 2019: DANE. Radio Nacional de Colombia.
- Oxfam. (2023). “Why the majority of the world’s poor are women”. <https://www.oxfam.org/en/why-majority-worlds-poor-are-women>
- Pachón, M., & Avila, R. (2009). Gender and labor informality in Colombia: An overview. En B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur y E. Ostrom (Eds.), *Linking the Formal and Informal Economy: Concepts and Policies* (pp. 337-354). Oxford University Press.
- País, M. (2014). “Lo Cultural” Desde Una Perspectiva De Género. Políticas, Desarrollo Y Diversidad”. *Revista Horizontes Sociológicos*. ISSN 2346.8645.
- Pardo, S. (2017). El refuerzo de la feminización de la pobreza a través de la implementación de los Programas de Transferencias Condicionadas. Universidad del Externado de Colombia.
- Parker, B. (1999). Gender, the family, and the labour market in Japan: Statistical discrimination and informal labour markets. *American Journal of Economics and Sociology*, 58(2), 353-374.
- Pérez, A. (2003). Feminización de la Pobreza Mujeres y recursos económicos. (C. C. pobreza, Ed.) *Materiales de Reflexión*, 1-15
- Pineda, J, Urrea, F y Arango, L. (2013). «L’informalité, un concept toujours d’actualité?» *Cahiers du Genre* No. 55, pp. 219-226.
- PNUD (2022). Informe sobre desarrollo humano 2022: El ascenso de la desigualdad. Nueva York: PNUD, 2022.
- PNUD. (2022a). “¿Quién cuida a las mujeres?”. 13 de diciembre del 2022. <https://www.undp.org/es/latin-america/blog/graph-thought/who-cares-women>
- Porras, L., y Ramírez, N. (2021). Mucho camello, poco empleo. Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado. <http://dx.doi.org/10.15425/2017.381>
- Portes, A., Castells, M., & Benton, L. A. (1989). *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. [Título del libro en cursiva]. Nombre de la editorial.
- Portes, A. (1995). El sector informal: definición, controversia y relación con el desarrollo nacional. Entorno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada. México: Flacso.

- Preciado, L. (2023). Reforma laboral: jornada flexible para trabajadores con responsabilidades de cuidado.
- Quintero, O. (2016). La creciente exclusión de las mujeres de la Universidad Nacional de Colombia*
- Ramírez, M. T. (2015). La informalidad en el mercado laboral colombiano. Reportes del Emisor, (197). Recuperado de: <https://www.banrep.gov.co/es/emisor-197>
- Reskin, B. F., & Roos, P. A. (1990). Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations. Temple University Press.
- Ribeiro, I., & Kolev, A. (2020). Gender inequality and informality in Brazil: What can firm-level data tell us? *The World Bank Economic Review*, 34(Supplement_1), S170-S182.
- Rico, A. (2022). En Colombia, seis de cada 10 jóvenes 'Ninis', que ni estudian ni trabajan, son mujeres. La República.
- Rodríguez Núñez, J. B., & Guerra Salazar, I. E. (2019). Una Aplicación de la Descomposición Blinder–Oaxaca junto a regresiones por cuantiles de influencia recentrada al sector formal e informal y sus determinantes. En J. B. Rodríguez Núñez, I. E. Guerra Salazar, E. R. Rodríguez Cuevas, L. J. Santana Jiménez, M. A. Jiménez Polanco, J. A. García de Peña, ... *Checo de los Santos, Nueva Literatura Económica Dominicana*. Banco Central de la República Dominicana (BCRD).
- Rosener, J. B. (1995). *America's Competitive Secret: Women Managers*.
- Rowntree, S. (1901). *Poverty: A Study of Town Life*. London: Macmillan.
- Sahay, R., Cihak, M., N'Diaye, P., Barajas, A., Mitra, S., Kyobe, A., Mooi, Y. N., & Yousefi, S. R. (2015). Financial inclusion: Can it meet multiple macroeconomic goals? *International Monetary Fund*. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1517.pdf>
- Salas, C. (2006). El Sector Informal: auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina. En De la Garza Toledo, et ál. *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques*, UAM, México
- Sánchez, R. (2013) Enfoques, conceptos y metodologías de medición de la informalidad laboral en Colombia. *Lecturas de Economía*, 79 (julio diciembre), pp. 9-43. Universidad de Antioquia.
- Sánchez, R., Manzano, L., & Maturana, L. (2022). Informalidad laboral, pobreza monetaria y multidimensional en Bogotá y el Área Metropolitana. *Revista de Economía del Rosario*, 25(2), 32-53.

Sánchez V. (2022, 26 de agosto). Valledupar y Riohacha son las ciudades con mayor porcentaje de Ninis en Colombia. La República. <https://www.larepublica.co/economia/en-colombia-las-brechas-de-genero-son-muy-amplias-entre-los-3-2-millones-de-ninis-3433376>

Sandberg, S. (2013). "Lean In: Women, Work, and the Will to Lead". Alfred A. Knopf.

Sarra Ben Yahmed (2018). Formal but Less Equal. Gender Wage Gaps in Formal and Informal Jobs in Urban Brazil, World Development, Volume 101, Pages 73-87, ISSN 0305-750X, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.08.012>.

Schieder Jessica & Gould Elise (2016). "Women's work" and the gender pay gap. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/womens-work-and-the-gender-pay-gap-how-discrimination-societal-norms-and-other-forces-affect-womens-occupational-choices-and-their-pay/>

Secretaría de planeación (2020). Cifras de la ciudad para la toma de decisiones.

Segura Ubierno, A. (2007). The Political Economy of the Welfare State in Latin America. Globalization, Democracy, and Development. Cambridge University Press.

Seguino, S. (2013). The employment effects of gender-equality policy: Some insights from macroeconomics. Development and Change, 44(2), 343-369.

Sen, A. (1999). Development as Freedom. New York: Oxford University Press.

Smith, J. (2019). The Endogeneity of Poverty and Informal Labor. Journal of Economic Perspectives, 33*(4) *, 123-145.

Solorzano S. (2020). Brecha salarial de género en las empresas en la región de América Latina es de hasta 22%. La República. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/la-brecha-salarial-de-genero-en-empresas-de-america-latina-es-de-hasta-22-3094500>.

Tejera, R. (2019). Evolución de los regímenes de bienestar (1980-2010): modelos bismarckianos y beveridgeanos según perfil de financiamiento y gasto en protección social. Instituto de Ciencia Política - Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

The World Bank (2010). Informality in Colombia. Implications for Worker Welfare and Firm Productivity. Document of the World Bank, (42698-CO). <http://documents.worldbank.org/curated/en/385321468243561833/Informality-in-Colombia-implications-for-worker-welfare-and-firm-productivity>.

- Tokman, V y Délano, M. (2001). De la informalidad a la modernidad. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Tokman, V. E. (2009). Employment and Labor Market Policies in Chile. Inter-American Development Bank.
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of business ethics*, 102(2), 299-317.
- Uribe, F. y Forero E. (1984). El sector informal en las ciudades intermedias. Bogotá: CIDER-UNIANDES.
- Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & Castro, J. A. (2006). Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. *Economía y Desarrollo*
- Viljoen D. J., & Dunga, C. H. (2013). Determining The Factors That Influence Female Unemployment in A South African Township. North-West University, Vaal Triangle Campus, South Africa.
- WEF. (2018). The Future of Jobs Report. Foro Económico Mundial.
- Weichselbaumer, Doris; Winter-Ebmer, Rudolf (22 de junio de 2005). «A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap». *Journal of Economic Surveys* (en inglés) 19 (3): 479-511. ISSN 0950-0804. doi:10.1111/j.0950-0804.2005.00256. x. Consultado el 26 de junio de 2018.
- Williams, C. C. (2018). *The informal economy: An introduction*. Routledge.
- World Economic Forum (2021). “Global Gender Gap Report”. March 2021. 91-93 Route De La Capite Ch-1223 Cologny/Geneva Switzerland. [Http://Reports.Weforum.Org/Globalgender-Gap-Report-2021/Dataexplorer](http://Reports.Weforum.Org/Globalgender-Gap-Report-2021/Dataexplorer).
- Zapata, A. (2023). El 80% de las empleadas domésticas del país no cotiza a pensión. *El Colombiano*. 03 de abril del 2023.
- Zapata P. M y Gelvez R. T. (2022). Situación laboral de las mujeres no mejora tras emergencia del covid. *El Tiempo*. Razón Pública 18 De mayo 2022. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/situacion-laboral-de-las-mujeres-no-mejora-tras-emergencia-del-covid-672538>