

2022-09-28

Efectos de la pandemia en la participación laboral, las actividades económicas y familiares de las mujeres en Popayán-Colombia

Karen Liseth Atis Ortega

Mesa de Economía Feminista del Cauca (MEFC), klatiso@eafit.edu.co

Diana Carolina Cano Pajoy

Secretaría de la Mujer de Popayán 2020, carolinacpajoy@gmail.com

Claudia Liceth Fajardo Hoyos

Universidad del Cauca, cfajardo@unicauca.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Atis Ortega, K. L., D.C. Cano Pajoy, y C.L. Fajardo Hoyos (2022). Efectos de la pandemia en la participación laboral, las actividades económicas y familiares de las mujeres en Popayán-Colombia. *Equidad y Desarrollo*, (39),. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss39.5>

This Artículo de investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Efectos de la pandemia en la participación laboral, las actividades económicas y familiares de las mujeres en Popayán-Colombia*

1

Atis Ortega Karen Liseth**

Cano Pajoy Diana Carolina***

Fajardo Hoyos Claudia Liceth****

Palabras clave

Pandemia, participación laboral, mujeres, Covid-19, modelo logit

Clasificación JEL

J22, J16

Resumen

El artículo analiza las afectaciones de la pandemia por Covid-19 en el mercado laboral, en las actividades económicas y familiares de las mujeres en la ciudad de Popayán y las empresarias del Cauca. Para ello, se estima un modelo logit, además se utilizan fuentes de información primaria y secundaria provenientes del DANE, ANIF y Confecámaras. Los resultados muestran que la brecha en participación laboral para las mujeres se incrementó en aproximadamente 1,2 puntos porcentuales, los datos obtenidos, a través de 298 empresarias encuestadas, revelan que estas han tenido que cambiar su actividad económica, hacer uso de las TIC

Cómo citar este artículo: Atis-Ortega, K. L., Cano-Pajoy, D. C., & Fajardo-Hoyos, C. L. (2022). Efectos de la pandemia en la participación laboral, las actividades económicas y familiares de las mujeres en Popayán – Colombia. *Equidad y Desarrollo*, (39), e1441. <https://doi.org/10.19052/eq.voll.iss39.5>

Recibido: 4 de julio de 2021. **Aceptado:** 22 de abril de 2022

Publicación final: 30 de junio de 2022

* Artículo resultado de la investigación “Diagnóstico situacional de las mujeres en el mercado laboral y análisis de las afectaciones a la situación económica de las mujeres en el marco de la pandemia de Covid-19 en el municipio de Popayán”. Financiada por la Alcaldía Municipal y la Secretaría de la Mujer de Popayán.

** Miembro de la Mesa de Economía Feminista del Cauca (MEFC). ✉ klatiso@eafit.edu.co
ID <https://orcid.org/0000-0002-5950-7063>

*** Secretaría de la Mujer de Popayán 2020. ✉ carolinacpajoy@gmail.com
ID <https://orcid.org/0000-0001-5668-5377>

**** Universidad del Cauca. ✉ cfajardo@unicauca.edu.co ID <https://orcid.org/0000-0001-9279-5266>



y otras estrategias para adaptarse a las dificultades coyunturales. Finalmente se observó un importante cambio en la actividad económica de las empresas, pocos emprendimientos dirigidos por mujeres están operando a plena capacidad, mientras que la mayoría se encuentran operando con restricciones, cerrados o en proceso de cierre.

Effects of the Pandemic on Labor Participation, Economic and Family Activities of Women in Popayán-Colombia

Abstract

The article analyzes the effects of the COVID-19 pandemic on the labor market, the economic and family activities of women in Popayán, and businesswomen in Cauca. For this, a logit model is estimated. In addition, primary and secondary information sources from DANE, ANIF, and Confecamaras are used. The results show that women's labor participation gap increased by approximately 1.2 percentage points. The data obtained through 298 surveyed businesswomen reveal that they have had to change their economic activity and use ICT and other strategies to adapt to current difficulties. Finally, a significant change was observed in the economic activity of the companies; few enterprises run by women are operating at total capacity, while the majority are operating with restrictions, closed, or in the closing process.

Keywords

Pandemic, labor participation, women, COVID-19, logit model

Introducción

La expansión de la enfermedad por Coronavirus (Covid-19) está generando grandes impactos y desafíos para la sociedad, pues ha significado abruptos cambios no solo en el sistema económico y sanitario sino también en la vida cotidiana de las personas. Las problemáticas más preocupantes derivadas de la pandemia, son las cifras de desaceleración económica, el incremento del desempleo, las cifras de violencia intrafamiliar y el impacto de ello en las actividades domésticas y de cuidado (Grown & Sánchez-Páramo, 2021). Los impactos de la pandemia y la crisis económica afecta a hombres y mujeres de forma diferencial, y son las mujeres

quienes enfrentan un costo económico, psicológico y social desproporcionadamente mayor que los hombres; ejemplo de ello es la diferencia en el uso del tiempo; antes de la pandemia, los hombres en Colombia dedicaban en promedio 2 horas más que las mujeres a actividades remuneradas, en el caso de las actividades de cuidado, las mujeres dedicaban antes de la pandemia 3 horas más que los hombres a este tipo de actividades, en pandemia se incrementaron en promedio a dos horas para las mujeres pero no para los varones (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2021, p. 6).

La ciudad de Popayán se ha caracterizado por ser una de las ciudades con las mayores tasas de desempleo en el país, alcanzando cifras que incluso superan los veinte puntos porcentuales (Gómez-Sánchez et al., 2016). En el periodo mayo-diciembre del 2020 la tasa de desempleo de los hombres fue de 23 %, mientras que la de las mujeres fue de 26,4 %. Esta tasa reveló un mayor desempleo en la ciudad de Popayán, que en el departamento en general. El desempleo juvenil rural y urbano sigue siendo una gran preocupación, ya que en los rangos de edad de 14 a 28 años las tasas de desempleo para el periodo mayo-diciembre de 2020 fueron de 33,5 % para los varones y de 38,7 % para las mujeres, es decir una brecha de 5,2 puntos porcentuales (Ministerio del Trabajo, 2021).

En este contexto la alcaldía de la ciudad de Popayán ha implementado estrategias para el fomento del empleo femenino como el programa Mil mujeres y personas con discapacidad trabajando desde casa. En el mes de diciembre del 2020, la administración municipal, a través de la Secretaría de la Mujer, contrató la consultoría: “Diagnóstico situacional de las mujeres en el mercado laboral y análisis de las afectaciones a la situación económica de las mujeres en el marco de la pandemia de Covid-19 en el municipio de Popayán”, con el objetivo de tener información pertinente para la política pública. Este trabajo es resultado de ese proceso, aquí se presentan los resultados de tres objetivos, como son: estimar los cambios en la participación laboral de las mujeres payanesas en el contexto de la pandemia, identificar las afectaciones de la pandemia en los emprendimientos liderados por mujeres en la ciudad de Popayán y caracterizar la situación de las empresas caucanas en el contexto de la pandemia.

Hasta el momento no se tenía información de primera mano que diera cuenta de estas situaciones en la ciudad de Popayán; por lo que este trabajo pretende avanzar en ese sentido y aportar a la literatura del país en cuanto a las afectaciones de la pandemia en la situación de las mujeres, tanto en los mercados laborales y como en su rol de emprendedoras, en ciudades intermedias como la ciudad de Popayán.

Revisión de literatura

4

La investigación nacional e internacional se ha movido rápidamente para estudiar los impactos de la pandemia a diferentes escalas, entre ellas los mercados laborales y la ampliación de las inequidades entre hombres y mujeres. Estudios como los de Madgavkar et al. (2020) encuentran que el Covid-19 continúa afectando vidas y medios de subsistencia en todo el mundo, la pandemia ha tenido un efecto regresivo en la igualdad de género.

Weller (2020) y Barcenás & Pinheiro, (2020) estudian los cambios generados por el Covid-19 en los mercados laborales en América Latina, sus transformaciones, así como en el debate sobre las políticas sociales y laborales requeridas para hacer frente los desafíos de la política pública.

Trabajos como los de Landivar et al. (2020), Carlson et al. (2020), Gallant et al. (2020), Alon et al. (2020), Albanesi & Kim (2021) estudian, para Estados Unidos, el efecto que la pandemia del Covid-19 ha causado en los mercados laborales, en la equidad de género y en el reparto de las actividades de cuidado.

Este interés también se ha manifestado en estudios en otros países, sobre todo en torno a los mercados de trabajo y los cambios en las dinámicas de las actividades de los hogares. Estupinan et al. (2020) lo hacen para la India, Reichelt et al. (2021) analizan una muestra representativa de tres países: Estados Unidos, Alemania y Singapur. Ham (2021), explora las razones de las brechas de género en el mercado laboral de Corea del Sur. Estos estudios también encuentran efectos en la equidad de género en los países estudiados.

Por su parte, Gongas-Torres & García-Salgado (2020) estudian la participación de la mujer en el mercado laboral rural durante la pandemia en el caso de Colombia. Aunque la investigación en el país sobre la participación laboral de las mujeres es amplia, tanto para el total nacional como para las regiones, este tipo de análisis en el contexto de la pandemia es escaso sobre todo en las regiones. En el país todavía se avanza en la construcción de análisis para departamentos y municipios en el marco de la pandemia; hasta el momento los documentos muestran que en Colombia, al igual que el resto del mundo, la pandemia amplió algunas brechas de género especialmente las relacionadas con los mercados laborales y la economía del cuidado (Observatorio Colombiano de las Mujeres, 2020).

Referentes teóricos

En la década de 1960 surge la Nueva Economía de la Familia. Su máximo exponente, Gary Becker, trata temas que parecían alejados del interés de la ciencia económica neoclásica hegemónica, como el matrimonio, la planificación familiar, las tradiciones, etc. (Becker, 1987). En este sentido, llama la atención hacia la economía de la familia y sitúa el análisis de la reproducción, entendida como capital humano, servicio doméstico y población, en un esquema de asignación de recursos basado en la maximización de la utilidad dada las restricciones de tiempo y de renta (Picchio, 1994).

Este enfoque de la vida familiar, aunque novedoso se circunscribe en la lógica neoclásica de la maximización de la utilidad, por ejemplo, los individuos en materia laboral suelen maximizar su utilidad sobre el consumo y el ocio sujetos a restricciones presupuestarias y temporales (Mora, 2013) a esta lógica neoclásica se contraponen la crítica desde la Escuela de Frankfurt; entre ellos los planteamientos de Adorno, Horkheimer y Habermas sobre la instrumentalización que se hace de la educación, la formación, la capacidad de trabajo y la salud del hombre, las cuales se consideran de la misma naturaleza que una máquina y quedan cosificadas al ser convertidas en mercancías comerciales que se venden en el mercado, lo que determina la posibilidad de colocarle un precio a la productividad de un tipo de trabajo determinado, a la acción del propio hombre y al desarrollo de sus capacidades superiores (Ramírez-Ospina, 2015).

Las decisiones de hombres y mujeres frente a su formación, a la decisión de participar en los mercados laborales, han sido ampliamente estudiadas en relación con la vida familiar y las transiciones demográficas, sobre todo el ingreso de las mujeres al mercado laboral. El factor determinante en este sentido ha sido el descenso de la fecundidad asociado a los cambios demográficos, así como una serie de transformaciones interrelacionadas con esta disminución, como la reducción del tamaño y el cambio de la estructura de los hogares, el aumento del nivel educativo de las mujeres y sus indudables avances en el logro de una mayor autonomía (Martínez-Gómez et al., 2013).

La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral proviene de factores tanto de demanda como de oferta. Del lado de la oferta factores como una mayor escolaridad de las mujeres ha aumentado su disponibilidad para trabajar como resultado de sus mayores capacidades productivas; otro elemento importante es la tasa de fecundidad femenina, puesto que una disminución en el número de

6

hijos libera tiempo de las mujeres, que es empleado en una mayor participación en el mercado laboral; esta disminución en el número de hijos promedio por hogar es resultado en gran medida del efecto conjunto entre un mayor nivel de escolaridad y la implementación de métodos de planificación familiar. Por el lado de la demanda los cambios en la normatividad laboral y la transición de la economía al sector servicios ha favorecido la mayor contratación de mujeres incentivando también una mayor participación (Cárdenas-Rubio, 2013)

Metodología

La metodología utilizada en este trabajo es de tipo descriptivo y correlacional. En primer lugar, se analizan los cambios de participación en el mercado laboral para las mujeres antes y durante el inicio de la pandemia, a través de un modelo tipo logit para los años 2019 y 2020.

Este estudio considera la participación laboral o fuerza laboral como: la población económicamente activa (PEA), es decir aquellas personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo. Se consideraron como parte de la PEA aquellas personas que en la semana de referencia tenían alguna de las siguientes condiciones: estar trabajando o tener trabajo, haber recibido remuneración por una hora o más, tener o trabajar en un negocio familiar sin remuneración, o no tener trabajo, pero haber realizado alguna gestión para conseguirlo, o estar disponibles para trabajar. La participación individual es una variable de elección binaria: una persona decide participar ($y_i = 1$) o no ($y_i = 0$) en el mercado laboral. Para estimar la probabilidad de participar, dadas algunas variables explicativas, se necesita una función tal que:

$$Prob(Y = 1) = P_i = \frac{e^{(X_i' \beta + \varepsilon_i)}}{1 + e^{(X_i' \beta + \varepsilon_i)}} \quad (1)$$

$$Prob(Y = 0) = 1 - P_i = \frac{1}{1 + e^{(X_i' \beta + \varepsilon_i)}} \quad (2)$$

El modelo logit estima:

$$L_i = \ln \left[\frac{P_i}{1-P_i} \right] = X_i' \beta + \varepsilon_i \quad (3)$$

7

Donde X_i' es un vector de características individuales observables del individuo, las cuales se describen en la tabla 1, X_i' es el vector de coeficientes asociados al modelo y ε_i es el término de error aleatorio.

En segundo lugar, los efectos económicos de la pandemia en emprendimientos liderados por mujeres, la situación familiar de las mismas, la percepción y expectativas futuras postpandemia, y el comportamiento de las empresas caucanas se analizan de forma descriptiva con los resultados de tres encuestas diferentes.

Datos

Para analizar los cambios en la participación laboral femenina se utilizan datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE en los años 2019 y 2020¹ para la cabecera municipal de Popayán.

Tabla 1. Estadísticas descriptivas

Variable	2019	2020	Diferencia	P-valor
Participación en el mercado laboral 1=PEA	0,57	0,56	0,01	0,369
Educación (Continua=n.º de años de escolaridad)	10,14	10,21	-0,07	0,181
Edad (Continua)	40,45	41,49	-1,03***	0,000
Jefe de hogar 1=jefe	0,38	0,39	-0,01*	0,085

Continúa

1 En el año 2020 la GEIH fue interrumpida por la expansión del COVID-19, en el mes de marzo y abril no se tienen información de desocupados por lo que la participación laboral disminuye, no obstante, esto ocurre tanto para hombres como para mujeres, por lo que las estimaciones de brecha en participación laboral no pierden validez, así mismo, en la tabla 1 se muestra que, aunque la participación laboral es menor en 2020, la diferencia con 2019 no es estadísticamente significativa.

Variable	2019	2020	Diferencia	P-valor
Sexo 1=mujer	0,55	0,55	0,00	0,749
Estado civil 1=casado/a, en unión libre	0,45	0,44	0,01	0,142
Hijos menores de seis años	0,09	0,09	-0,01*	0,075
Mujeres con hijos menores de seis años	0,05	0,05	0,00	0,201
Hogar unipersonal	0,06	0,04	0,01***	0,000
Pareja nuclear	0,05	0,05	0,00	0,142
Hogar monoparental	0,13	0,12	0,01**	0,003
Hogar nuclear completo	0,30	0,25	0,05***	0,000
Hogar extendido	0,44	0,36	0,08***	0,000
Hogar compuesto	0,02	0,01	0,01***	0,000
Observaciones	23.250	18.591		

Nota: el cuadro muestra la media de la variable de interés en cada año de la encuesta, las diferencias promedio y su significancia estadística. Niveles de significancia: *<0.1; **<0.05; ***<0.01

Fuente: elaboración propia con base en la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH).

Se observa que en 2019 y 2020 aproximadamente el 57 % de la población en Popayán participó en el mercado laboral, se tenía en promedio 10 años de educación, 41 años de edad, el 55 % del total de la muestra eran mujeres, el 45 % estaban casados o en unión libre, el 9 % tenía hijos menores de 6 años y aproximadamente el 5 % de mujeres tenían hijos menores de 6 años. En cuanto a la composición de hogares se muestra que en promedio para 2019 y 2020 el 5 % eran hogares unipersonales y parejas nucleares, el 12 % monoparentales (un adulto con al menos un menor), el 27 % nuclear completo (esposo, esposa e hijos), el 40 % eran hogares extendidos (hogar nuclear sin hijos más otros parientes) y el 2 % de hogares compuestos (hogar nuclear o ampliado y al menos un integrante sin parentesco). Se observan diferencias estadísticamente significativas entre 2019 y 2020 para los años de educación, jefe de hogar, hijos menores de 6 años y algunas tipologías de hogar. Esto justifica en parte la comparabilidad de las dos muestras en el desarrollo de la estimación.

Para el análisis descriptivo, la investigación obtuvo información primaria a través de encuestas, considerando 4778 emprendimientos liderados por mujeres registrados en la Cámara de Comercio del Cauca, con el fin de obtener información de emprendimientos informales también se consideraron 130 emprendimientos

registrados en la base de datos de la alcaldía de la ciudad de Popayán; la muestra estadísticamente representativa fue de 267 observaciones, se obtuvieron 298 encuestas válidas². Se utilizó también información secundaria proveniente de la Gran Encuesta Pyme (GEP) Lectura Regional- Popayán para el primer semestre de 2020 que contiene información de 120 empresas de la ciudad de Popayán, de los sectores de industria, comercio y servicios. Así mismo se utilizaron datos de la Encuesta Nacional sobre el Impacto Económico del COVID-19, realizada por la Cámara de Comercio del Cauca y Confecámaras, que contiene información de 100 empresas del Cauca. Estas dos fuentes de datos permiten identificar algunas características de las firmas, sus políticas de género, el impacto de la pandemia y sus expectativas a futuro.

Resultados

a. Participación laboral de las mujeres de la ciudad de Popayán en el marco de la pandemia

El modelo estimado busca encontrar los cambios en la probabilidad de participación en el mercado laboral antes y durante la expansión de la pandemia.

2 Se realizó el muestreo a través de la siguiente fórmula: $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$ Donde: n: tamaño de la muestra resultante (267); N: tamaño de la población o universo (4778); Z: parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza (NC=95%); e: error de estimación máximo aceptado (5%); p: probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito 50%); q:(1-p 50%) probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

Tabla 2. Resultados del modelo de participación en el mercado laboral

	(1) Logit Participación laboral 2019	(2) Mfx 2019	(3) Logit Participación laboral 2020	(4) Mfx 2020
Sexo	-0.901*** (0.035)	-0.145*** (0.005)	-0.909*** (0.046)	-0.157*** (0.007)
Mujeres con hijos menores de 6 años	-1.861*** (0.219)	-0.299*** (0.035)	-1.427*** (0.226)	-0.229*** (0.036)
Años de educación	0.060*** (0.004)	0.010*** (0.001)	0.058*** (0.005)	0.009*** (0.001)
Edad	0.358*** (0.007)	0.058*** (0.001)	0.343*** (0.008)	0.055*** (0.001)
Edad al cuadrado	-0.004*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Jefe del hogar	0.687*** (0.044)	0.110*** (0.007)	0.756*** (0.058)	0.122*** (0.009)
Estado civil	0.025 (0.043)	0.004 (0.007)	0.182*** (0.056)	0.029*** (0.009)
Hijos menores de 6 años	1.826*** (0.210)	0.293*** (0.034)	1.170*** (0.214)	0.188*** (0.034)
Hogar unipersonal	-0.449 (0.902)	-0.072 (0.145)	0.029 (0.198)	0.005 (0.032)
Pareja nuclear	-0.218 (0.902)	-0.035 (0.145)	0.013 (0.194)	0.002 (0.031)
Hogar monoparental	-0.216 (0.900)	-0.035 (0.145)	-0.078 (0.177)	-0.013 (0.028)
Hogar nuclear compuesto	-0.520 (0.899)	-0.083 (0.144)	-0.414** (0.174)	-0.066** (0.028)
Hogar extendido	-0.140 (0.899)	-0.022 (0.144)	-0.098 (0.171)	-0.016 (0.027)
Constante	6.148*** (0.906)		5.902*** (0.222)	
Observaciones	23250	23250	18591	18591
Pseudo R2	0,2868		0,2884	

Nota: En la columna (1) y (3) se muestran las estimaciones del logit de la participación laboral según el año, las columnas (2) y (4) muestra los efectos marginales de la participación laboral con las características promedio de los encuestados. Errores estándar robustos en paréntesis. Niveles de significancia: * <0.1 ; ** <0.05 ; *** <0.01 .

Fuente: cálculos propios con base en la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH).

La tabla 2 muestra los resultados de la estimación. La columna (2) y (4) muestra los efectos marginales de la participación laboral en términos de las características promedio de las observaciones. El primer resultado indica que las mujeres en Popayán tienen en promedio 14,5 % menor probabilidad de participar en el mercado laboral que los hombres para el año 2019, para el año 2020 esta brecha se amplió al 15,7 %. Esto indica que, al parecer, la pandemia, las medidas de contingencia, las actividades familiares, entre otros efectos directos e indirectos de la contingencia sanitaria pudieron estar afectando la participación laboral femenina.

Las mujeres con hijos menores de 6 años tienen una probabilidad menor, en promedio del 30 %, en participación laboral para el año 2019, esto respecto a los hombres sin niños menores, esto indica que el cuidado de niños está relegado a las mujeres impidiendo su participación laboral. Sin embargo, para el año 2020 esta brecha se reduce al 23 %. Estos resultados no necesariamente indican una mejora en la brecha de participación laboral que beneficie a las mujeres, en el contexto de la pandemia puede estar representando la necesidad de que un miembro de la familia (en este caso la mujer) ingrese al mercado laboral con miras a aportar en el ingreso familiar, también puede explicarse por la necesidad de manutención de niños pequeños en medio de la crisis sanitaria que incentivó a las mujeres a ser partícipes del mercado laboral.

Entre otros resultados, se muestra que el incremento en años de educación incrementa la participación laboral para los dos años de análisis. La edad tiene un efecto positivo, pero cóncavo sobre la participación laboral. Es decir que el incremento de edad incrementa la participación laboral pero cada vez menos, tal como muestra el signo negativo de la edad al cuadrado. Ser jefe de hogar incrementa la participación laboral en 11 % para 2019 y en 12 % para el 2020, este incremento puede representar el peso que recayó en las personas cabezas de familia, lo que los incentivó a participar en el mercado laboral, esto también puede estar explicando el efecto significativo de estar casado

“Las mujeres con hijos menores de 6 años tienen una probabilidad menor, en promedio del 30 %, en participación laboral para el año 2019, esto respecto a los hombres sin niños menores, esto indica que el cuidado de niños está relegado a las mujeres impidiendo su participación laboral.”

o en unión libre sobre la participación laboral para el 2020 y para quienes tienen hijos menores de 6 años.

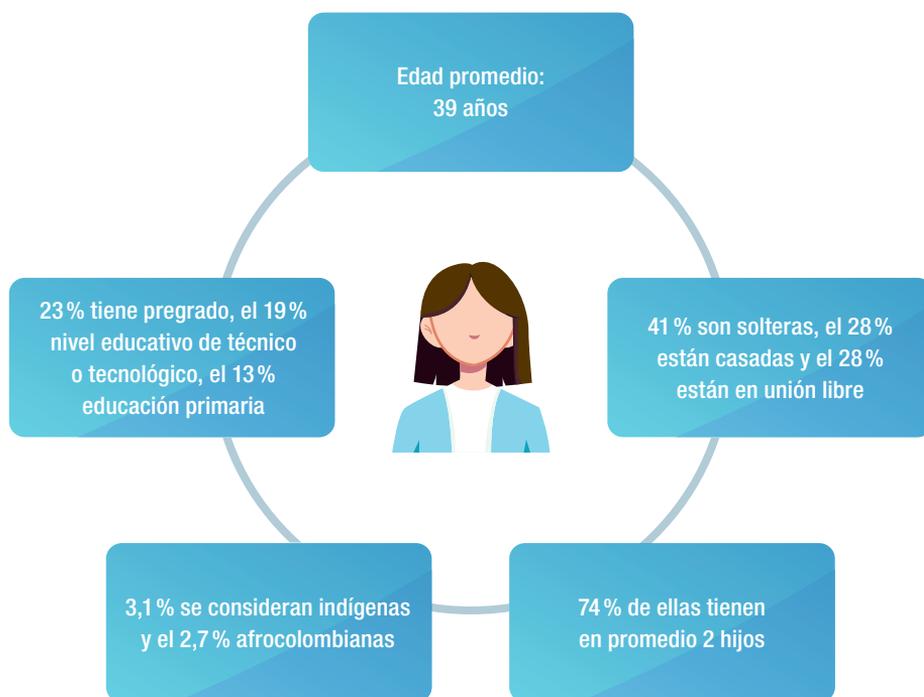
12 Por otra parte, se analizó cómo afecta la tipología del hogar en la participación laboral y los cambios para el año de pandemia, sin embargo, no se encontraron efectos significativos, excepto para los hogares nucleares compuestos en el año 2020. Este resultado indica que hogares nucleares (formados por pareja e hijos, jefe de hogar con hijos) u hogares ampliados (hogar nuclear más otros parientes) que conviven con al menos una persona sin parentesco disminuyeron su participación laboral en aproximadamente 6% para el 2020. Esto puede estar reflejando el incremento de personas que pasaron a estar inactivas dadas las medidas de contingencia e incrementos de actividades familiares durante la pandemia. A pesar de no ser significativas las tipologías de hogar, estos coeficientes al igual que otros controles o variables explicativas ayudan a tener una mejor aproximación de la brecha en participación laboral para hombres y mujeres en Popayán, lo que se constituye en el objetivo principal de la estimación.

b. Autopercepciones del impacto de la pandemia en los emprendimientos liderados por mujeres en la ciudad de Popayán

El instrumento aplicado para estudiar los cambios que la pandemia generó en los emprendimientos liderados por mujeres contenía módulos con información sobre las características personales de las encuestadas, las características de la empresa, las afectaciones a la actividad económica que realizan, las actividades del cuidado y la situación familiar en el marco de la pandemia por Covid-19. Este instrumento obedece a las necesidades de información de la alcaldía de la ciudad de Popayán, por ende, los módulos, las preguntas y categorías, están asociadas a las necesidades de información de la administración municipal.

La encuesta muestra a una emprendedora, adulta y con una carga de cuidado elevada debido al número de hijos, esto sumado al alto porcentaje de mujeres solteras y con niveles de escolaridad bajos, por ende, esto puede explicar que los emprendimientos en su mayoría se desarrollan en las viviendas y en el sector comercio donde hay un bajo nivel de valor agregado (figura 1).

Figura 1. Identificación de las mujeres emprendedoras encuestadas



Fuente: elaboración propia.

Identificación del emprendimiento, negocio o empresa

En cuanto a las características de las unidades económicas se encontró que el 51 % de los negocios se encuentran localizados en el mismo lugar en donde reside la propietaria. Las actividades económicas³ a las que se dedican las mujeres son: el comercio por mayor y menor con el 63,1 %, la actividad de alojamiento y servicios de comida tiene una participación del 25 %, las industrias manufactureras representan el 5,5 % de participación, otras actividades de servicios tienen el 4,8 % de participación (tabla 3).

³ De acuerdo con la clasificación de actividades económicas CIIU (Rev. 4 A.C).

Tabla 3. Actividades económicas de las mujeres emprendedoras Popayán

Actividad económica	Frecuencia	Participación
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2	0,7%
Comercio por mayor y menor	185	63,1%
Alojamiento y servicios de comida	73	24,9%
Educación	1	0,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2	0,7%
Industrias manufactureras	16	5,5%
Otras actividades de servicios	14	4,8%
Total	293	100%

Fuente: elaboración propia.

El 73% de los negocios son de propiedad de las encuestadas; en su mayoría la empresa es propiedad y responsabilidad de estas mujeres; en promedio se tienen dos personas empleadas por negocio de las cuales una es mujer, lo que indica que estos emprendimientos son una fuente de empleo importante para las mujeres. De lo anterior se concluye que los negocios de las encuestadas son pequeñas unidades de comercio o de venta de alimentos ubicadas en su mayoría en la vivienda. De la mano con el perfil de la emprendedora se podría considerar que la política del trabajo desde casa está bien orientada toda vez que la mayoría de las encuestadas tienen en promedio dos hijos, condición que puede impedir que las mujeres se dediquen a trabajos por fuera de la vivienda o en un sitio alejado; este tipo de políticas también deberían estar acompañadas de un incentivo a la generación de valor agregado.

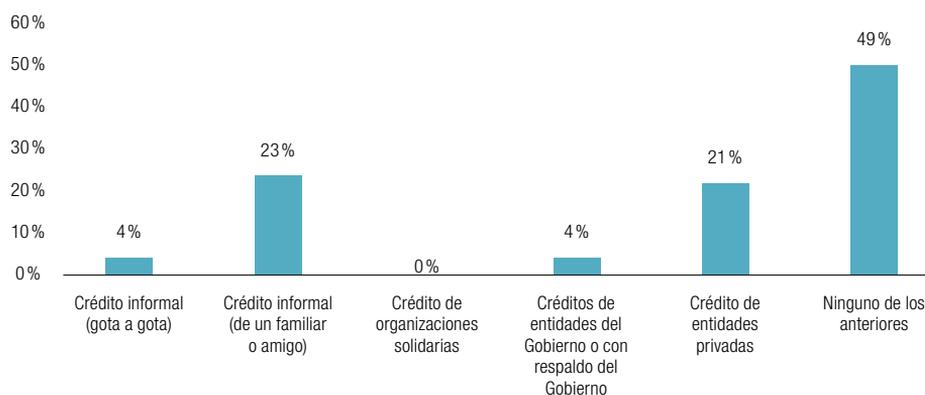
Afectaciones económicas por la pandemia

El 63% de los emprendimientos, en el momento de realización de la encuesta, se encontraban operando con restricciones, el 26% estaban operando normalmente y a plena capacidad, el 6% se encontraba en proceso de cierre o liquidación, el 4% estaban cerrados temporalmente y el 1% restante cerró su negocio indefinidamente. En relación al número de clientes en comparación con el periodo de confinamiento, el 84% considera que el número de clientes disminuyó. El 54% de las encuestadas afirmó haber tenido problemas con el suministro de materias primas o mercancía para continuar con la operación del negocio; en general las emprendedoras que no tuvieron problemas con el suministro de mercancías o

materias primas se dedican al comercio al por menor, servicios de mensajería y domicilios, actividades de servicios personales o profesionales.

Frente a las acciones implementadas en materia de empleo, el 59% de las encuestadas decidió disminuir la jornada laboral en su negocio, el 16% decidió reducir la nómina o el personal de su empresa. Además, 44% de las encuestadas respondieron que alguna persona de su núcleo familiar perdió su empleo durante periodos de confinamiento. También se encontró que el 61% de las encuestadas no pudo acceder a ninguna medida de alivio.

Figura 2. Acceso a créditos durante la emergencia



Fuente: elaboración propia.

El acceso al crédito es una gran limitante para las emprendedoras encuestadas ya que el 49% manifestó no tener acceso a ninguna de las opciones de crédito. En cuanto a la mayor dificultad que tuvieron que enfrentar debido la emergencia sanitaria el 60% manifestó que fue la falta de demanda, el 23% considera que fue la falta de financiamiento (figura 2).

El 53% de los negocios antes del inicio de la pandemia no hacía uso de las tecnologías de la información contra el 47% restante que sí tenía como una estrategia de ventas el uso de estas tecnologías. El 39% de las encuestadas continuaron con la operación de sus negocios presencialmente contra el 22% que no pudo continuar con la operación de sus emprendimientos, el 20% restante continuó con su actividad operacional combinando trabajo presencial y teletrabajo, finalmente el 19%

“El 77% de las mujeres encuestadas realizan actividades domésticas o de cuidado además de las actividades que realizan en sus emprendimientos. Las 171 mujeres que respondieron esta pregunta dedican 3,37 horas en promedio al día a actividades del cuidado bien sea de niños, personas en condición de discapacidad, adultos mayores o mascotas”.

pudo continuar trabajando a través de teletrabajo. Algunas estrategias implementadas por las mujeres fueron; el comercio a domicilio (41%), comercio por la web (35%), sin embargo, el 22% respondió que no pudo implementar ninguna estrategia nueva. El 53% de las encuestadas han tenido cambios en la actividad económica, mientras que el 47%, a través de distintas estrategias, continúa con la operación tradicional del negocio.

Estos datos revelan que las encuestadas se vieron afectadas no solo por vía de una caída en la actividad económica sino también por la pérdida de empleos de personas del núcleo familiar, además, la baja implementación de tecnologías en las soluciones, frente a la caída en la demanda, pone en evidencia la necesidad de ayudar a las mujeres en el avance de sus actividades económicas hacia sectores de mayor valor agregado.

Cambios en la economía del cuidado

El 77% de las mujeres encuestadas realizan actividades domésticas o de cuidado además de las actividades que realizan en sus emprendimientos. Las 171 mujeres que respondieron esta pregunta dedican 3,37 horas en promedio al día a activida-

des del cuidado bien sea de niños, personas en condición de discapacidad, adultos mayores o mascotas (tabla 4).

Tabla 4. Horas dedicadas al cuidado

	Obs.	Horas
¿Cuántas horas promedio al día dedica al cuidado de niños, personas en condición de discapacidad, adultos mayores o mascotas?	171	3,37
¿Cuántas horas promedio al día dedica a preparar alimentos, limpieza, lavado de ropa, diligencias y compras del hogar?	219	3,5

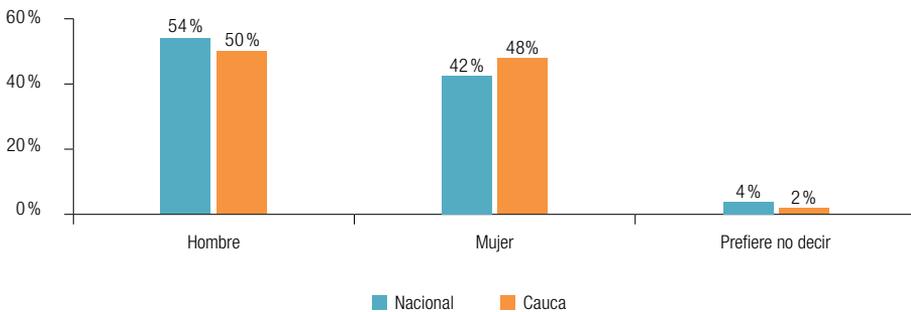
Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, 219 mujeres dedican en promedio 3,5 horas al día para preparar alimentos, realizar limpieza del hogar, lavado de ropa y hacer diligencias y compras. El 82% de las encuestadas afirmó que con referencia al periodo de confinamiento las actividades del hogar se vieron incrementadas, el restante 18% considera, por el contrario, que no. Solo el 46% de las encuestadas afirmaron tener el apoyo de familiares o personas externas para realizar actividades propias del hogar. El 57% de las mujeres no cuentan con el apoyo económico por parte de familiares para los gastos del hogar, es decir que estas mujeres dependen económicamente del negocio que lideran. El 43% de las encuestadas afirmaron que las relaciones familiares dentro de su hogar tuvieron dificultades en los periodos de confinamiento. Para muchas de estas mujeres la vida familiar y económica sucede en el mismo lugar, por ende, los avances de la administración municipal en los sistemas públicos de cuidado o las mejoras en la organización social del cuidado pueden aportar al bienestar de las emprendedoras.

c. Las empresas caucanas en el contexto de la pandemia, un enfoque de género

Los resultados nacionales y regionales de la encuesta de ANIF y Confecámaras muestran que la propiedad de las empresas parecer ser equitativa, sin embargo, la situación cambia cuando se identifica las diferencias en la toma de decisiones y la representación legal de las empresas por sectores y género (figura 3).

Figura 3. Sexo del gerente, director (a) o dueño (a) de la empresa



Fuente: elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio y Confecámaras.

En el departamento del Cauca, el propietario o la persona encargada de tomar las decisiones más importantes del negocio es hombre en la mayoría de las Pymes de la industria (53 % hombres y 47 % mujeres) y el comercio (73 % hombres y 27 % mujeres), mientras que en el sector servicios ocurre lo contrario (47 % hombres y 53 % mujeres), que es un sector tradicionalmente feminizado, y donde más empleos de mujeres se ha perdido en esta coyuntura (tabla 5).

Tabla 5. Toma de decisiones y representación legal de la empresa según sexo

	Propietario o la persona encargada de las decisiones	Representante legal de la empresa
	Mujer	Mujer
Industria	47 %	21 %
Comercio	27 %	15 %
Servicios	53 %	28 %

Fuente: elaboración propia con datos de ANIF.

En el caso del representante legal de la empresa, hay una mayor participación de los hombres en todos los sectores: industria (79 % hombres y 21 % mujeres), comercio (85 % hombres y 15 % mujeres) y servicios (72 % hombres y 28 % mujeres), esto pone en evidencia, que si bien es cierto que las mujeres han tenido una mayor participación en la propiedad de las empresas, los cargos de dirección o la representación legal está mayoritariamente a cargo de los varones (tabla 6), lo que se conoce en la literatura como techos de cristal, es decir la brecha que aún está presente en cuanto a una participación más igualitaria de las mujeres en los cargos de dirección y representación; pues en el total nacional el 40 % de las empresas no tienen mujeres en los cargos directivos, en el departamento del Cauca ese porcentaje es del 18,8 %. Esta situación desigual no solo sucede en los cargos de dirección sino también en el número de mujeres empleadas en las empresas, puesto que el 14,2 % de las firmas encuestadas no tiene mujeres empleadas.

En cuanto a las acciones en procura de la equidad de género en el ámbito laboral y el objetivo de evitar la violencia de género en los espacios de trabajo, se encontró que el porcentaje de Pymes que cuentan con estos objetivos o metas es del 79 % en el sector de industria, 63 % en el comercio y 65 % en servicios. Sucede lo contrario cuando se pregunta a las mismas empresas por los programas de mentoría

o capacitación para el desarrollo profesional o el empoderamiento del personal de mujeres; el porcentaje de Pymes que han adoptado estas acciones es bajo en los tres sectores (6 % industria, 17 % comercio y 12 % servicios).

Tabla 6. El enfoque de género en las firmas caucanas

	Objetivos o metas respecto a la equidad de género		Programas de capacitación para el desarrollo profesional o el empoderamiento del personal de mujeres	
	Sí	No	Sí	No
Industria	79%	21%	6%	94%
Comercio	63%	34%	17%	77%
Servicios	65%	34%	12%	62%

Fuente: elaboración propia con datos de ANIF.

Las empresas y el Covid-19

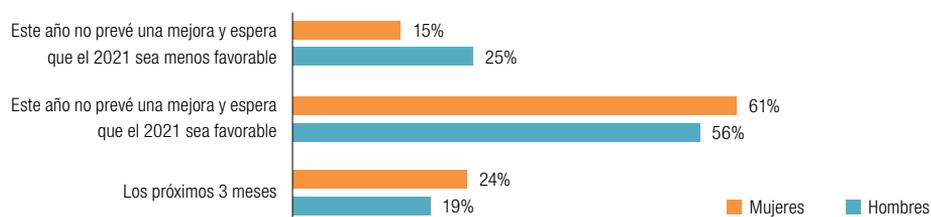
Con la llegada de la pandemia y el confinamiento obligatorio, todas las empresas vieron afectadas su dinámica, algunas vieron incrementadas sus ventas y posibilidades de crecimiento, como los productores de insumos hospitalarios o implementos de aseo, pero muchas otras se vieron en la necesidad de cambiar su actividad comercial, cerrar, negociar con proveedores y trabajadores, endeudarse e incluso dejar de existir. Se encontró que el 52 % de las empresas cuyo representante legal es una mujer cambiaron de actividad; 30 % en el caso de las empresas representadas por varones. Esto puede deberse al tipo de actividad en donde se desempeñan las empresas dirigidas por mujeres, ya que los sectores más afectados por la pandemia fueron el comercio y los servicios, sectores tradicionalmente feminizados.

Frente al tiempo que los y las empresarias esperan reabrir sus negocios, son más optimistas los varones, ya que el 33 % de ellos espera reabrir en los siguientes dos meses y el 33% en los próximos 2 o 3 meses, en cuanto a las empresarias, el 38 % esperan reabrir después de 3 meses, el 23% entre 2 y 3 meses y el 31% entre 1 y 2 meses⁴.

⁴ La encuesta fue realizada en el mes de octubre de 2020.

20

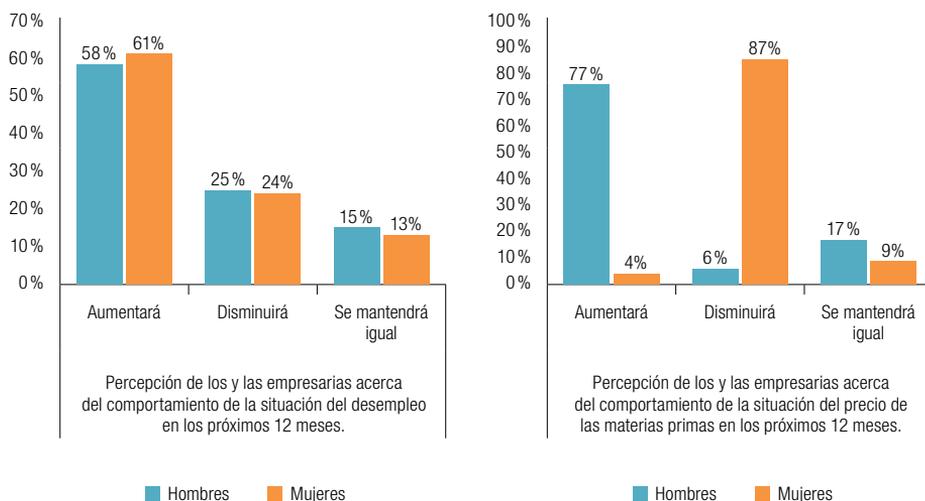
Figura 4. Tiempo en el que los y las empresarias esperan que sus negocios mejoren



Fuente: elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio y Confecámaras, enero-junio de 2020.

La figura 4 muestra que el 61% de las empresarias y el 56% de los empresarios consideraban que en el año 2020 no habría mejora y esperaban que el 2021 fuera favorable, solo el 24% de las empresarias esperan que sus negocios mejoren los próximos 3 meses y en el caso de los varones el 19% espera que sus actividades mejoren en los próximos 3 meses.

Figura 5. Percepción de los y las empresarias del desempleo y del precio de las materias primas en los próximos 12 meses



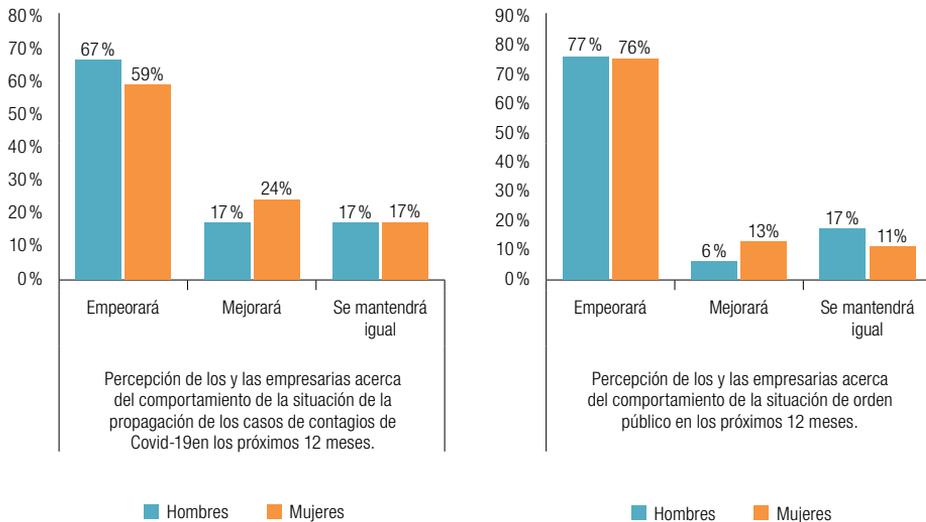
Fuente: elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio y Confecámaras.

Frente a la percepción sobre la situación económica del sector al que pertenece la empresa, de la misma manera que en la percepción sobre la economía general, las empresarias son más optimistas que los varones ya que el 41 % de ellas considera que va a mejorar mientras que solo el 33 % de los empresarios se muestran optimistas. No obstante, el 33 % de las empresarias y 33 % de los empresarios consideran que la situación económica del sector en el que laboran se mantendrá igual.

En cuanto al comportamiento del mercado laboral para el departamento del Cauca, específicamente sobre el comportamiento de las tasas de desempleo, la mayoría de los empresarios y empresarias consideran que el desempleo aumentará, están de acuerdo con esta afirmación el 61 % de las mujeres y el 58 % de los hombres; se considera que las expectativas frente al desempleo son pesimistas, lo que de alguna forma afecta la contratación de personal en periodos siguientes.

La percepción sobre el precio de las materias primas es muy diferente entre las empresarias y los empresarios ya que el 87 % de las mujeres considera que el precio de las mismas disminuirá y el 77 % de los hombres tiene una opinión contraria frente a este particular. Solo el 9 % de las mujeres y el 17 % de los hombres consideran que el precio se mantendrá igual (figura 5).

Figura 6. Percepción sobre el orden público y los contagios de Covid-19



Fuente: elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio y Confecámaras.

Finalmente, se indagó sobre la percepción acerca de la situación de orden público y de propagación de los casos de contagios de Covid-19, estas dos variables pueden influir significativamente en la toma de decisiones de los empresarios para los próximos 12 meses, no solo en materia de reactivación de sus negocios sino también en materia de empleo y continuidad de los mismos.

La situación de orden público es un elemento en el que al parecer hay consenso ya que el 76 % de las mujeres y el 77 % de los hombres consideran que empeorará, esta pregunta es importante ya que las expectativas sobre la estabilidad y el orden público impactan las decisiones de inversión de las personas y por ende la dinámica económica. De la misma manera que en la pregunta anterior, los hombres y mujeres parecen estar de acuerdo con la situación de la propagación del virus del Covid-19 en los próximos 12 meses, ya que el 59 % de las mujeres y el 67 % de los hombres consideran que aumentarán los contagios (figura 6).

Conclusiones

Las mujeres en Popayán tenían en promedio 14,5 % menor probabilidad de participar en el mercado laboral que los hombres para el año 2019, para el año 2020 esta brecha se amplió al 15,7 %. Esto indica que, al parecer la pandemia, las medidas de contingencia, las actividades familiares, entre otros efectos directos e indirectos de la contingencia sanitaria pudieron estar afectando la participación laboral femenina. Las mujeres con hijos menores de 6 años tienen una probabilidad menor, en promedio del 30 %, en participación laboral para el año 2019 respecto de hombres sin niños menores, esto indica que el cuidado de niños está relegado a las mujeres impidiendo su participación laboral, sin embargo, para el año 2020 esta brecha se reduce al 23 %. Pero esta disminución en la brecha de participación no debe interpretarse como una mejora en las oportunidades de las mujeres, sino todo lo contrario, ya que en el contexto de la pandemia puede estar representando la necesidad de que un miembro de la familia ingrese al mercado laboral con miras a aportar en el ingreso familiar.

La mayoría de mujeres empresarias en Popayán se dedican al comercio por mayor y menor, actividades de alojamiento y servicios de comida o a otras actividades de servicios; un importante porcentaje de mujeres afirmó que la localización de su negocio o emprendimiento se encuentra en su mismo lugar de residencia; así mismo, en la mayoría, la empresa es propiedad y responsabilidad de estas mujeres;

en promedio se tienen dos empleados por negocio, de los cuales una es mujer lo que indica que estos emprendimientos son una fuente de empleo importante para las mujeres.

Las afectaciones de la pandemia para las mujeres en Popayán no solo han sido económicas y de pérdida de los empleos, tanto propios como de alguno de los miembros del hogar, sino que las relaciones del hogar y la familia también se han visto afectadas.

Aunque los datos arrojan evidencia de que la propiedad de las empresas en el departamento del Cauca está repartida casi equitativamente entre hombres y mujeres, se observan brechas en cuanto al número de mujeres que ocupan cargos directivos dentro de las mismas, ya que hay un menor porcentaje de empleadas mujeres y, aunque se han tomado algunas medidas dentro de los negocios en materia de equidad de género, no se cuenta con suficientes programas o capacitaciones para el desarrollo profesional y el empoderamiento de la mujer; además son pocas las empresas que cuentan con protocolos para atender casos de abuso contra las mujeres.

Por otra parte, la pandemia y las medidas implementadas para mitigar su expansión, han causado que varias empresas del departamento del Cauca cambien de actividad económica, pocos emprendimientos dirigidos por mujeres están operando a plena capacidad, mientras que la mayoría se encuentran operando con restricciones, cerradas o en proceso de cierre. Las empresarias han sido más optimistas en cuanto a la situación futura relacionada con el sector al que pertenecen y en cuanto al precio de materias primas y mercancías, pero ambos sexos tienen la percepción de que a futuro en temas de contagio y de orden público la situación empeorará. Se considera que las expectativas frente al desempleo son pesimistas, lo que de alguna forma afecta la contratación de personal en periodos siguientes.

Estos resultados sugieren que los programas orientados a mejorar las posibilidades del empleo femenino deben considerar el incentivo a la creación de empresas en otros sectores de la economía más allá del comercio, que es donde actualmente están la mayoría de los emprendimientos liderados por mujeres. Como las empresarias inician sus actividades económicas en las viviendas, esto puede sugerir que políticas para mejorar la propiedad de la vivienda en manos de mujeres aporte al desarrollo de emprendimientos, sin embargo, la coexistencia del negocio y la familia puede sobrecargar a las mujeres y por ende seguir en la discusión de la distribución social del cuidado; un elemento a desarrollar en la política pública. Este fenómeno puede ser reiterativo para ciudades intermedias como Popayán, por lo que este

estudio puede aportar a un mejor entendimiento de estas dinámicas o dar luces para estudios similares en otras regiones del país.

24

Referencias

- Albanesi, S., & Kim, J. (2021). *The Gendered Impact of the COVID-19 Recession on the US Labor Market* (NBER Working Paper No. w28505). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w28505>
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (abril, 2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (NBER Working Paper No. w26947). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Barcenas, A., & Pinheiro, V. (21 de mayo de 2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)* [Presentación]. CEPAL/OIT. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/ppt_version_final_oit-cepal_covid-19_-_21-05-20.pdf
- Becker, (1987). *Tratado sobre la familia*. Alianza Editorial.
- Cárdenas-Rubio, J. A. (2013). *El impacto de la participación femenina en el mercado laboral de los hombres en Colombia desde 1984 hasta 2012* [Tesis de doctorado, Universidad del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario. https://doi.org/10.48713/10336_4794
- Carlson, D. L., Petts, R., & Pepin, J. (2020). Changes in Parents' Domestic Labor During the COVID-19 Pandemic. *Sociological Inquiry*, 93(3), 1217-1244. <https://doi.org/10.1111/soin.12459>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (18 de noviembre de 2021). *Boletín Técnico: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021*. <https://img.lalr.co/cms/2021/11/18163828/Bolet%C3%Adn-ENUT.pdf>
- Estupinan, X., Sharma, M., Gupta, S., & Birla, B. (2020). Impact of COVID-19 Pandemic on Labour Supply, Wages and Gross Value Added in India. *The Indian Economic Journal*, 68(4), 572-592. <https://doi.org/10.1177/0019466221999143>
- Gallant, J., Kroft, K., Lange, F., & Notowidigdo, M. J. (octubre, 2020). *Temporary unemployment and labor market dynamics during the COVID-19 recession* (NBER Working Paper No. w27924). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27924>
- Gómez-Sánchez, A. M., Sarmiento-Castillo, J. I., & Fajardo-Hoyos, C. L. (2016). Análisis de la dinámica del mercado laboral en Popayán-Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 37(1), 137-178. <https://doi.org/10.17981/econcuc.37.1.2016.07>
- Gongas-Torres, S., & García-Salgado, V. (2020). *La participación de la mujer en el mercado laboral rural durante la pandemia causada por el Covid-19: el caso de Colombia* [Tesis de grado, Universidad EAFIT]. Repositorio Universidad EAFIT. <http://hdl.handle.net/10784/25534>
- Grown, C., & Sánchez-Páramo, C. (2021, junio 24). COVID-19 casts different shadows over the lives of men and women. *World Bank Blogs*. <https://blogs.worldbank.org/voices/covid-19-casts-different-shadows-over-lives-men-and-women>

Ham, S. (2021). Explaining Gender Gaps in the South Korean Labor Market During the COVID-19 Pandemic. *Feminist Economics*, 27(1-2), 133-151. <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1876902>

Landivar, L. C., Ruppner, L., Scarborough, W. J., & Collins, C. (2020). Early Signs Indicate That COVID-19 Is Exacerbating Gender Inequality in the Labor Force. *Socius*, 6, 1-3. <https://doi.org/10.1177/2378023120947997>

Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D., & Azcue, X. (2020, julio 15). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. *McKinsey & Company*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

Martínez-Gómez, C., Miller, T., & Saad, P. (2013). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina* (Documentos de Proyectos No. 570). Naciones Unidas. <http://hdl.handle.net/11362/35897>

Ministerio del Trabajo. (2021). *Boletín de formalidad laboral y desempleo en jóvenes y mujeres*. Trimestre enero-marzo 2021.

Mora, J. J. (2013). Gender differences between remittances and labor participation in developing countries: A cross-section analysis of

Colombia in year 2008. *Applied Econometrics and International Development*, 13(1), 99-112.

Observatorio Colombiano de las Mujeres (2020). *Impacto de la pandemia del COVID-19 en la economía del cuidado* (Mujeres en Tiempos de COVID-19, Boletín 4). Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_50.pdf

Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. En C. Borderías, C. Carrasco, & C. Alemany (Comp.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 451-490). Icaria.

Ramírez-Ospina, D. (2015). Capital humano: una visión desde la teoría crítica. *Cader-nos EBAPE. BR*, 13(2), 315-331. <https://doi.org/10.1590/1679-395114754>

Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(sup1), S228-S245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45759>