

**OSCILACIONES ENTRE CUIDADO MATERNO Y TRABAJO. EL CASO DE
LA CIUDAD DE CARTAGENA**

Autor: Nallydis Hernández Miranda

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA BOGOTÁ
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
BOGOTÁ, D.C
2020**

**OSCILACIONES ENTRE CUIDADO MATERNO Y TRABAJO. EL CASO DE
LA CIUDAD DE CARTAGENA**

AUTOR: NALLYDIS HERNANDEZ MIRANDA

**TRABAJO DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE MAGISTER EN POLÍTICA
SOCIAL**

DIRECTORA: YOLANDA PUYANA VILLAMIZAR

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA BOGOTÁ
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
BOGOTÁ, D.C
2020**

Agradecimientos

A Dios por darme la oportunidad de vivir este momento tan significativo para mí.

A mis padres y mis hermanas, por estar presentes en los momentos más importantes de mi vida.

A mi tutora Yolanda Puyana, por todo el tiempo dedicado y colaboración en el desarrollo de este trabajo.

A aquellas mujeres madres que, a partir de sus experiencias, se convirtieron en un soporte importante de este trabajo.

Contenido

Introducción.....	9
1. Marco teórico	23
1.1. El concepto de cuidado.....	23
1.2. El cuidado como un derecho de las personas	25
1.3. El cuidado como trabajo ¿una actividad exclusivamente femenina?	26
1.4. Cuidado y calidad de vida de las mujeres cuidadoras	28
1.5. Economía del cuidado: una apuesta hacia la visibilización del tiempo dedicado a actividades no remuneradas y de cuidado en los hogares entre hombres y mujeres.....	30
1.6. Aspectos que impiden el desarrollo a nivel profesional de las mujeres.	32
1.7. Avances en Políticas con relación al cuidado en Colombia	35
1.7.1. Estrategia de Cero a Siempre.....	36
1.7.2. Licencias de Maternidad y Paternidad	37
2. Situación actual de la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena.	39
2.1. Aspectos generales de la ciudad de Cartagena.....	39
2.1.1. La población	39
2.2. La actividad económica.....	41
2.2.1. Realidad económica de la ciudad	42
2.3. Actividad política	43
2.4. La mujer en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena.....	44
2.4.1. Participación laboral por sexo en Cartagena	45
2.4.2. Participación laboral y edad.....	46
2.4.3 Participación laboral y nivel educativo más alto alcanzado	47
2.4.4. Ocupación laboral y nivel educativo	48

2.4.5 Ocupación laboral y actividades económicas.	50
2.4.6. Desempleo y nivel educativo	51
2.4.7. Inactividad por sexo	53
2.5. Modelo de participación laboral 2018.....	54
2.5.1. Efectos marginales	56
3. Cuidado infantil un desafío al interior del hogar	59
3.1. Servicios de cuidado infantil a nivel nacional.....	63
3.2. Servicios de cuidado infantil en la ciudad de Cartagena.....	68
3.3. Redes de Cuidado	72
3.4. Tareas de cuidado al interior del hogar ¿cómo es un día en la vida de una madre?.....	75
4. Cuidado infantil y participación laboral de las mujeres madres en la ciudad de Cartagena.	78
4.1. Oscilaciones entre cuidado y trabajo remunerado	78
4.2. Servicios de cuidado una elección consiente de las madres.	80
4.3 Que significa para una mujer hacer parte del mercado laboral.....	83
4.4. ¿Mujer o madre?.....	87
5. Conclusiones.....	91
6. Recomendaciones.....	97
7. Bibliografía	99
Anexos	109

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	18
Tabla 2. Cartagena. Tasa Global de participación (TGP) por rangos de edad. II trimestres 2014-2019	47
Tabla 3. Cartagena. Tasa Global de Participación por sexo y nivel educativo. II trimestre del 2014-2019	48
Tabla 4. Cartagena. Tasa de Ocupación (TO) por sexo y nivel educativo. II trimestres 2014-2019	51
Tabla 5. Cartagena. Tasa de Desempleo (TD) por sexo y nivel educativo. II trimestres 2014-2019	53
Tabla 6. Estimaciones del Modelo de participación laboral de las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena.	55
Tabla 7. Efectos marginales. Modelo Probit. Ciudad de Cartagena	58
Tabla 8. Número de Niños y Niñas atendidos en CDI-Atención Integral ICBF	70

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Pirámide poblacional de la ciudad de Cartagena. Año 2018	40
Gráfico 2. Pirámide poblacional a nivel nacional. Año 2018.....	41
Gráfico 3. Cartagena. Tasa Global de Participación (TGP) por Sexo, II trimestres 2014-2019	46
Gráfico 4. Cartagena. Tasa de Desempleo por sexo	52
Gráfico 5. Cartagena. Inactivos por sexo. II trimestres 2014-2019	54

Resumen

El objetivo de este trabajo es comprender para la ciudad de Cartagena, la importancia que tiene la existencia de una oferta de cuidado infantil, sobre la participación laboral de las mujeres madres con niños en edades de cero a cinco años; la forma como los conciben, así como los significados y estrategias que implementan para equilibrar el trabajo de cuidado y labores remuneradas.

Para esto, primero se muestra de forma descriptiva, la situación laboral de las mujeres en la ciudad de Cartagena durante los segundos trimestres de 2014-2019, haciendo uso de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Adicionalmente, se elabora un modelo econométrico tipo Probit para el año 2018, donde se evidencia que variables como la edad, años de educación, el número de desempleados del hogar, la presencia de niños de cero a cinco años en el hogar, entre otras variables; afectan la participación laboral de las mujeres en la ciudad.

Posteriormente, con esos resultados y la información obtenida a partir de la aplicación de encuestas semiestructuradas a un grupo de mujeres madres de la ciudad de Cartagena, se logra indagar lo que significa para ellas ser madres y trabajadoras; poder contar con alguna opción de cuidado; las estrategias implementadas para equilibrar el trabajo de cuidado y labores remuneradas.

Finalmente, los resultados muestran que, las mujeres madres enfrentan muchas dificultades cuando intentan insertarse en el mercado laboral de la ciudad; aún más cuando tienen niños en edades de cero a cinco años; por tanto la existencia de una opción de cuidado infantil, bien sea aquellas provistas por el Estado, jardines privados o cuidados de familiares y particulares, se convierten en una oportunidad para que las mujeres madres puedan seguir creciendo a nivel personal, profesional y laboralmente.

Palabras Claves: Mercado laboral, cuidado, oscilaciones, estrategias.

Introducción

La dinámica de la mujer en el mercado laboral ha sido un tema de mi interés durante mucho tiempo; primero porque considero que a pesar de los problemas a los que se puedan enfrentar las mujeres -especialmente aquellas que ya tienen niños -hacer parte de las dinámicas del mercado de trabajo; es una situación relevante para la vida de muchas mujeres, que a pesar de asumir su rol de madres, no olvidan que ante todo son mujeres, que tienen objetivos personales, que necesitan mostrar al mundo sus capacidades intelectuales; gozar de un poco de independencia a nivel personal y económica, relacionarse con personas que pueden de alguna forma contribuir de forma positiva a sus vidas, poder contribuir a la economía del hogar y mejorar la calidad de vida de sus familias.

Otras mujeres, sin embargo, desde el momento en que llega su primer hijo, se dan cuenta que “el ideal maternal choca de frente con las obligaciones del mundo del trabajo” (Badinter E. , 2010, pág. 157); muchas de ellas deciden anteponer a sus objetivos personales, las necesidades de sus hijos.

Durante mucho tiempo, he podido ver, como mujeres posponen sus vidas, consagrándose como madres, donde la participación de los hombres en la esfera doméstica y de cuidado ha sido limitada, porque la mayor parte de su tiempo viven fuera de la casa, vinculados al mercado de trabajo, desempeñándose principalmente como proveedores y la mujer en la casa es la encargada principal de las tareas de cuidado y domésticas, viviendo al límite con muchas ocupaciones a la vez, y sin un espacio para ellas, que les permita pensar en cosas diferentes, para sus vidas, viendo como los hijos van creciendo, pero ellas van quedando relegadas en el tiempo, con pocas opciones, para retomar proyectos que dejaron detenidos, desde ese momento en que simplemente decidieron ser madres, esperando a que sus hijos crezcan, sean más independientes y les permitan retomar sus vidas.

Es aquí donde la existencia de una oferta de cuidado infantil se convierte en una oportunidad para que las madres puedan retomar sus proyectos y no quedar confinadas al hogar de manera exclusiva; donde la presencia de las familias, el Estado, el mercado y sociedad civil son imprescindibles, dado que cuidar no es una responsabilidad exclusivamente femenina (Gherardi, Pautassi, & Zibecchi, 2012, pág. 13). La importancia del Estado está en la provisión de cuidados infantiles para familias que no puedan acceder a la oferta privada que brinda el mercado; y las familias y sociedad civil como un apoyo complementario para las madres.

Planteamiento del problema

No se puede negar que históricamente la mujer ha tenido un papel relevante en el desarrollo de las sociedades, como madre, esposa, trabajadora; en este sentido, a través de constantes luchas, ha venido conquistando distintos escenarios, donde durante décadas, se evidenciaba una mayor participación de los hombres; uno de ellos es el mercado laboral, en el que cada día participan más activamente hasta lograr insertarse en labores tradicionalmente ocupadas por hombres, sin embargo, pese a las conquistas realizadas por las mujeres, se logra evidenciar disparidades en los distintos indicadores del mercado laboral e incluso, en el hogar, donde a pesar del avance de la sociedad actual, aún no ha sido posible equilibrar las cargas de las labores no remuneradas entre hombres y mujeres al interior de los hogares, especialmente en lo referente a las tareas de cuidado de los miembros dependientes del hogar (niños, ancianos, personas en situación de discapacidad).

Así las cosas, en un estudio realizado por (Batthyány, 2007, pág. 1) analizan las tensiones que se dan entre la maternidad y trabajo asalariado, como un factor desfavorable en las oportunidades laborales de las mujeres en el marco de las transformaciones de las estructuras familiares. Donde, parte de esas transformaciones de los entornos familiares están relacionados con el reparto inequitativo de las labores no remuneradas al interior de los hogares entre hombres y mujeres. Es decir, aunque los hombres han realizado un esfuerzo por vincularse activamente en las labores que se

realizan al interior de los hogares, las responsabilidades del cuidado, recaen principalmente en las mujeres, encontrándose en la base de la persistente subordinación económica de las mismas, al tiempo que condiciona sensiblemente su inserción plena en el mercado laboral (Rodríguez, Giosa, & Neiva, 2010).

Esto se refleja en el mercado laboral, tanto a nivel nacional como local. A nivel nacional por ejemplo, según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2018), durante el segundo trimestre del 2018, la Tasa Global de Participación (TGP) femenina se situó en 54,3%, diferente en 20,4pp a la reportada por los hombres (74,7%); la Tasa de Ocupación (TO) femenina registrada fue de 47,7% diferentes con la de los hombres (69,2%) en 21,5pp; y finalmente, la Tasa de Desempleo (TD) femenina se situó en 12,2%, superior en 4,8pp a la registrada por los hombres (7,3%); sin embargo, en la ciudad de Cartagena los principales indicadores del mercado laboral como la TGP femenina para el mismo periodo se situó en 44,4%, por debajo de la tasa nacional y con una diferencia de 21,3pp respecto a la tasa reportada por los hombres de la ciudad; igualmente en la TO femenina Cartagena se sitúa por debajo del nivel nacional con una tasa de 39,9%, e inferior en 22,5pp a la registrada por los hombres; en cuanto a la TD femenina para el periodo se situó en 10,3%, inferior a la registrada a nivel nacional, pero en comparación a los hombres de la ciudad con una diferencia de 5pp a favor de los hombres.

Si bien la tasa de desempleo femenina en Cartagena fue menor en 1,9pp a la que registra el nivel nacional para el segundo trimestre de 2018, no significa que la situación laboral de las mujeres de la ciudad sea mejor que en el nivel nacional, puesto que, según datos de la GEIH del DANE, el 55,4% de las mujeres en Cartagena, se desempeñan en actividades informales, la cual se constituye es una forma de sobrevivencia y no en empleos de calidad. Esta situación evidencia la existencia de factores que condicionan la entrada de hombres y mujeres al mercado de trabajo, algunos de tipo demográficos, económicos, culturales, excluyendo a otros igualmente relevantes, como las labores de cuidado.

En este sentido, la dedicación de las mujeres a labores no remuneradas y de cuidado, al mismo tiempo que las labores remuneradas, incluyendo los vaivenes y tensiones que se puedan generar en el cumplimiento de las dos labores; la no posibilidad de dedicarse a una actividad más que a la otra, sino tratar de desempeñar ambas de la mejor manera posible, es lo que llamaremos oscilaciones; y están presentes en la vida diaria de las madres, aun cuando cuenten con una opción de cuidado.

A pesar de las tensiones que se ciñen entre las labores remuneradas y las actividades de cuidado infantil, el trabajo remunerado es la principal fuente de recursos monetarios de las personas y, por lo tanto, es una herramienta fundamental para que las mujeres puedan alcanzar la autonomía económica (Lupica, 2015, pág. 13). Así las cosas, la existencia de una oferta de cuidado infantil se convierte en una opción para que muchas mujeres, puedan llevar a cabo sus proyectos personales, a parte de su realización como trabajadora, madre y esposa.

En Colombia, por su parte, el tema de las labores no remuneradas y de cuidado que tenían lugar en los hogares, así como los tiempos destinados por hombres y mujeres a labores no remuneradas, cobró mayor relevancia a partir de la promulgación de la Ley 1413 de 2010, por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Con la implementación de esta Ley se elabora por primera vez la Encuestas Nacional de Uso del Tiempo -ENUT, para el periodo 2012-2013 por el DANE. Es una encuesta importante para el caso nacional, pero con limitantes a nivel de ciudad.

Así las cosas, resulta interesante resaltar el trabajo realizado por (Osorio, 2015), donde a partir de los resultados de la ENUT 2012-2013, la autora reconoce el desbalance que existe entre el trabajo de la mujer y cuidado, la cual según ella se convierte en la tarea central para el avance en la equidad de género en Colombia. Sin embargo, en esa búsqueda de equidad, resulta imposible reconocer que, para las mujeres sin importar su

condición socioeconómica, el tiempo que dedican a las labores no remuneradas y de cuidado especialmente el cuidado de niños genera costos de oportunidad, que tienden a reducirse cuando es posible tener acceso a centros de cuidado infantil, ya que estos actúan como un mediador entre el tiempo que se dedica a las labores remuneradas y el hogar (Cardona & Morales, 2015).

En este caso, dada las condiciones que presenta la ciudad en esa otra parte de Cartagena, que la mayoría desconoce, que posee altos niveles de desigualdad y pobreza, donde el 25,9% de la población no logran obtener ingresos mensuales mínimos de \$257.433 (Cartagena Como Vamos, 2018); hace que las necesidades de cuidado de personas dependientes especialmente niños y niñas sean mayores. Por tanto, la búsqueda de alternativas que permitan disminuir tales costos representa para las madres la oportunidad de retomar sus proyectos, y mejorar sus condiciones de vida.

Así las cosas, el interrogante que me planteo para el desarrollo de la presente investigación es: ¿Cuáles son las oportunidades de participación laboral de las mujeres madres con niños(as) de cero a cinco años en la ciudad de Cartagena, dados ciertos condicionantes? ¿cómo se ven beneficiadas las mujeres ante la posibilidad de acceder a una oferta de cuidado infantil en la ciudad? ¿qué estrategias implementan estas mujeres para equilibrar las labores de cuidado y el trabajo remunerado? ¿Cómo interpretan o significan las madres de niños(as) de cero a cinco años la situación y las oscilaciones entre trabajo de cuidado y trabajo remunerado?

En este sentido, el objetivo general de la presente investigación es el siguiente: Comprender para la ciudad de Cartagena, la importancia que tiene la existencia de una oferta de cuidado infantil sobre la participación laboral de las mujeres madres con niños en edades de cero a cinco años; la forma como los conciben, así como los significados y las estrategias que implementan para equilibrar el trabajo de cuidado y labores remuneradas.

Por objetivos específicos: 1. Describir los principales indicadores del mercado laboral por sexo, durante los segundos trimestres de 2014-2019, en la ciudad de

Cartagena, y elaborar un modelo de participación laboral para el año 2018; 2. Analizar la importancia que tiene la existencia de una oferta de servicios de cuidado infantil en la ciudad sobre la participación laboral de las mujeres madres con niños de cero a cinco años; 3. Analizar los relatos de un grupo de madres con niños de cero a cinco años sobre las barreras de acceso a los servicios de cuidado infantil, las estrategias implementadas para lograr armonizar el trabajo de cuidado y el remunerado, así como las oscilaciones que experimentan.

Metodología

En el presente trabajo se implementó un método mixto, es decir, tal como lo expone Sampieri, implicó la recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, así como su integración y discusión conjunta, con el fin de lograr un mayor entendimiento del tema tratado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008; citado en Hernandez S., Fernandez C., & Baptista L., 2014, pág. 534). A su vez, la pertinencia del método utilizado radica en permitir usar datos y resultados cuantitativos y cualitativos para contrarrestar las debilidades que puedan presentar alguno de los dos métodos y robustecer las fortalezas de cada uno. Un enfoque puede visualizar perspectivas que el otro no, las debilidades de cada uno son subsanadas por su “contraparte” (O’Brien (2013), Johnson y Christensen (2012), Tashakkori y Teddlie (2008), Bryman (2008), Hernández-Sampieri y Mendoza (2008) y Greene (2007); citados en Hernandez S., Fernandez C., & Baptista L., 2014, pág. 538).

Este método de estudio resultó adecuado para el tema, puesto que para abordar las oportunidades de participación laboral de las mujeres madres con niños(as) de cero a cinco años en la ciudad de Cartagena, dados ciertos condicionantes, los beneficios de acceder a una oferta de cuidado infantil en la ciudad; las estrategias implementadas por las mujeres para equilibrar las labores de cuidado y el trabajo remunerado y sus formas de interpretar tales situaciones; se hace necesario, conocer de forma descriptiva la situación actual de la mujer en el mercado laboral, a partir de ello, mirar que factores están condicionando la entrada de ellas al mercado de trabajo, es decir analizar el peso

que variables como la edad, años de educación, el número de niños(as) en el hogar, entre otras, limitan la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Ahora bien, esos resultados aunados a la experiencia de las mujeres dedicadas a actividades remuneradas y de cuidado, ayudan a comprender la importancia que tienen para ellas, la presencia de unos servicios de cuidado.

Enfoque cuantitativo

Para (Hernandez S., Fernandez C., & Baptista L., 2014), la investigación cuantitativa es aquella donde la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico resulta fundamental, a fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (pág. 4)

Así las cosas, se hará un análisis descriptivo de los principales indicadores del mercado laboral de la ciudad de Cartagena (Tasa Global de participación (TGP), Tasa de Ocupación (TO), Tasa de Desempleo (TD); Inactividad, Tasa de Ocupación por posición ocupacional; Tasa de Ocupación por ramas de actividad desagregados por sexo); teniendo como principal fuente de información la Gran Encuesta Integrada de Hogares¹ (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE); para la cual se trabajaron los segundos trimestres de cada año de la serie 2014-2019, con el fin de evitar los efectos estacionales de las épocas de principio y fin de año. El análisis descriptivo se hizo con el fin de mostrar la situación actual de la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena y las diferencias existentes con relación a los hombres.

A su vez, se elaboró un modelo de participación laboral tipo Probit, con el fin de calcular la probabilidad de participación femenina en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena, dado algunos condicionantes de tipo socioeconómico (edad, años de educación, sexo), socioeconómicas (estrato socioeconómico, riqueza del hogar),

¹ Proporciona información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del país, así como las características sociodemográficas de la población colombiana (Metodología General de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2016)

adicionalmente variables como: presencia de niños en el hogar. El modelo econométrico se elaboró sólo para el año 2018.

Un modelo de participación laboral

La decisión de participar en el mercado de trabajo, se considera una faceta extensiva del problema de oferta de trabajo (Heckman,1993; citado en Gonzáles Quintero & Daza Baéz, 2015, pág. 19).

Sea $h_{it} \geq 0$ el tiempo de trabajo que podría utilizar un individuo i en el mercado laboral en el periodo t , la extensión de la oferta de trabajo puede modelarse a través de la variable latente:

$$y_{it}^* = \begin{cases} 1 & \text{si } h_{it} > 0 \\ 0 & \text{si } h_{it} \leq 0 \end{cases}$$

Seguendo el trabajo de (Heckman & Willis, 1975), la decisión de participar en el mercado de trabajo $y_{it} = 1^*$ y no participar $y_{it} = 0^*$, depende de la comparación entre el beneficio marginal y el costo de oportunidad generado a partir de la aceptación del trabajo. Donde el beneficio marginal de la mujer está medido a partir del salario de mercado de la mujer w_{it} . El costo de oportunidad va a depender del precio sombra² del tiempo de la mujer u_{it} , evaluado a cero horas de trabajo (pág. 5).

Esto significa, que, u_{it} es igual a la tasa marginal de sustitución subjetiva entre el tiempo no comercial de la mujer y comercializar bienes cuando la mujer pasa todo su tiempo en actividades no relacionadas con el mercado;

Si w_{it} excede u_{it} , la mujer tomará un trabajo y si u_{it} excede a w_{it} lo hará mantenerse fuera de la fuerza laboral. Por lo tanto, lo anterior puede expresarse como la función:

$$y_{it}^* = f(w_{it} - u_{it}) = \begin{cases} 1 & \text{si } w_{it} - u_{it} > 0 \\ 0 & \text{si } w_{it} - u_{it} \leq 0 \end{cases}$$

Así las cosas, la mujer ofrecerá su tiempo de trabajo, solo si el beneficio marginal de participar en el mercado de trabajo es superior a su costo marginal; de lo contrario decidirá no participar.

² Aquel precio que valora un bien con base en su costo de oportunidad social.

En todas estas consideraciones, según (Heckman & Willis, 1977; citado en Gonzáles Quintero & Daza Baéz, 2015) se presentan dos problemas: por una parte, w_{it} , solo es observable para aquellos individuos que hagan parte del mercado de trabajo, de tal manera que, al incluir datos observables de la variable, se estaría incurriendo en el problema de sesgo de selección. El segundo problema consiste en que u_{it} es no observable para ningún individuo.

Sin embargo, para (Mincer, 1974; citado en Gonzáles Quintero & Daza Baéz, 2015, pág. 20) la solución del problema es posible resolverlo haciendo a w_{it} en función de un conjunto de atributos x_1 , entre las cuales se encuentran las variables que representan el nivel educativo, la experiencia o la condición del mercado laboral, entre otras, probablemente, no observables. En el caso de los u_{it} , otro conjunto x_1 de atributos y situaciones personales pueden determinar dicho precio sombra, entre estos, la presencia de dependientes en el hogar, el ingreso de otros miembros del hogar y algunos otros no observables. A partir de la ecuación (1), y eliminando el subíndice de tiempo, se tiene que:

$$y_{it}^* = f(x_i'\beta + z_i'\delta + \varepsilon_i) \quad (2)$$

Asumiendo que el componente no observable tiene una distribución normal estándar en la ecuación (2), el modelo tipo Probit de probabilidad de participación para el individuo i se determina por:

$$\begin{aligned} \Pr(y_i^* = 1) &= \Pr(x_i'\beta + z_i'\delta + \varepsilon_i > 0) \\ &= \Psi(x_i'\beta + z_i'\delta) \\ &= (2\pi)^{-\frac{1}{2}} e^{-\frac{(x_i'\beta + z_i'\delta)^2}{2}} \end{aligned}$$

La estimación se realizó por el método de máxima verosimilitud y errores estándares robustos para garantizar los problemas de heterocedasticidad. El paquete estadístico que se empleo fue STATA 12. Se consideró la prueba de Significancia Global de Wald, equivalente a la prueba F Global en los modelos de regresión. También se tuvo en cuenta la probabilidad (valor p) del estadístico Z, para validar la significancia individual de las variables explicativas al 95%.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Indicador de la GEIH	Tipo de variable	Indicador operacional	Codificación
Edad	Años cumplidos	Continua	Años	Ed
Edad al Cuadrado	Años cumplidos al cuadrado	Continua	Años	Ed2
Años de Educación	Nivel educativo más alto alcanzado	Discreta	Años	Ae
Estado civil	Estado civil	Dummy	0: soltera, divorciada, viuda 1: Casada o unión libre	Ec
Posición del Hogar	Parentesco con el jefe de hogar	Dummy	0: no jefe 1: jefe	Ph
Niños de cero a cinco años	Años cumplidos de los niños	Continua	Número de niños de cero a cinco años en el hogar	Cnn
Estado laboral de la pareja	Ocupados y desocupados	Dummy	1: desocupado, inactivo 0: ocupado	Elp
Ingresos de la pareja	Ingresos con concepto de trabajo	Continua	En pesos/Mcte	Sh2
Desempleados del hogar	Número de desempleados en el hogar	Discreta	Número de desocupados del Hogar	Cdh
Riqueza del hogar	Vivienda arrendada, subarrendada o en usufructo y estrato 1,2,3 o 4	Dummy	0: si la vivienda es propia y pertenece a los estratos 5 y 6. 1: en otro caso	Rh

Fuente: Elaborado con base en (Fuentes Pérez, Hernandez M, & Angulo Pico, 2013, págs. 13-14).

Se espera que a medida que aumente la edad de las mujeres, aumente su participación laboral. Por otro lado, la variable edad al cuadrado captura el efecto no

lineal que tiene la edad como proxy de experiencia, sobre la decisión de participar ya que la importancia de la experiencia es declinante con el tiempo (Arango & Posada, 2002, pág. 14).

A medida que aumenta el número de años de educación de la mujer tienden a aumentar las posibilidades de insertarse en el mercado laboral, y se puede ver como uno de los factores determinantes del salario percibido o al cual puede aspirar (Arango & Posada, 2002, pág. 14).

El estado civil, es una variable que tendría una tendencia negativa en la medida en que la mujer se encuentre casada o en unión libre, pues las tasas de participación son más altas en las mujeres solteras (Muñoz G., 2009, pág. 101).

La jefatura del hogar es una variable sobre la que se espera un efecto positivo (Alvear Portaccio, 2011), pues generalmente sobre ellos recaen mayormente la responsabilidad de manutención del hogar; a su vez la presencia de niños en el hogar menores o iguales a cinco años se espera tenga un efecto negativo sobre la participación laboral, dado que para (Santa María & Rojas, 2001, pág. 24), la probabilidad disminuye si hay niños en esas edades.

Los ingresos de la pareja es una variable sobre la que se espera signo negativo sobre la participación femenina, puesto que la presencia de buenos ingresos en el hogar desincentiva a la mujer a buscar empleo.

La variable desempleados en el hogar, genera una mayor participación de las mujeres, confirmando puesto que en ese momento tienden a convertirse en trabajadores adicionales (Santa María & Rojas, 2001), con el fin de mantener estables los ingresos del hogar.

Riqueza del hogar se puede considerar como un proxy del salario de reserva de las mujeres, define la restricción presupuestaria, y el salario mínimo por el cual ella estaría interesada a hacer parte del mercado de trabajo (Arango & Posada, 2002).

Enfoque cualitativo

El objeto de la investigación de tipo cualitativo es describir, comprender e interpretar fenómenos a través de las percepciones y significados producidos por las

experiencias de los participantes (Hernandez S., Fernandez C., & Baptista L., 2014, pág. 44), tal como explica (Sandoval Casilimas, 1996), hace parte de un proceso de producción en sociedad, que implica un esfuerzo consiente, que se da mediante la interacción con otras personas, capaces de deducir aspectos relevantes de determinada situación que se desee investigar, mediante la utilización de herramientas importantes como el conocimiento y teorías que surgen de forma espontánea y repetitiva(pág. 39).

Así las cosas, el instrumento utilizado para establecer una interacción alrededor del tema de cuidado infantil y participación laboral en la ciudad de Cartagena, fue la entrevista semiestructurada:

La entrevista es semiestructurada en tanto que las preguntas, el modo de enunciarlas o el seguimiento de los temas puede variar de acuerdo con el criterio del entrevistador. [...] el objetivo principal de este conjunto de técnicas de entrevista es el de llegar a perfilar un enfoque específico, es decir, una serie de preguntas, así como un estilo de efectuarlas, que se ajuste adecuadamente al proyecto de investigación que se esté llevando a cabo (Hammer & Aaron, 1996, págs. 23-24).

Se realizaron un total de diez entrevistas semiestructuradas en la ciudad de Cartagena, donde las mujeres participantes contestaron preguntas generales sobre sus estrategias como madres y trabajadoras y la dinámica relacionada con las labores de cuidado y trabajo remunerado, como estas se ven relacionada y las contradicciones que viven al respecto. Este componente no representó riesgo alguno para las participantes, pues las entrevistas no significaron modificación en variables biológicas o sociales de las participantes. Así las cosas, se estableció el compromiso por parte de la entrevistadora a no divulgar la información de las participantes, pues los datos se trabajarán de manera agregada.

Las entrevistas se realizaron en la ciudad de Cartagena, con madres pertenecientes a los barrios Campestre, Crespo, La Consolata, Nelson Mandela, la

Concepción. Estas se seleccionaron teniendo en cuenta básicamente tres características, que fueran madres, que tuvieran algún tipo de trabajo remunerado (formal e informal), y tuvieran algún hijo en edades de cero a cinco años, e hicieran uso de alguna opción de cuidado ofrecida por el Estado o el mercado, o en su defecto alguna estrategia implementada desde lo privado (cuidado de algún familiar).

Para el análisis de la información cualitativa, se transcribieron, codificaron y se compararon los relatos, adicionalmente, se leyó detenidamente cada entrevista, para establecer las conexiones con los temas a tratar en el cuerpo del trabajo, de tal forma que textos de las entrevistas ayudaran a interpretar la teoría abordada. Adicionalmente se relacionó la información captada en cada entrevista con las categorías que se tendrían en cuenta en el trabajo (ver anexo 1).

De tal manera que el trabajo se presentará en seis partes: Inicialmente se presenta la introducción; seguido de un marco teórico donde se abordan algunos conceptos relevantes para el desarrollo de la investigación, como el concepto de cuidado; el cuidado como un derecho de las personas; el cuidado como un trabajo ¿una actividad exclusivamente femenina?; el cuidado y la calidad de vida de las mujeres cuidadoras; economía del cuidado: una apuesta hacia la visibilización del tiempo dedicado a actividades no remuneradas y de cuidado en los hogares entre hombres y mujeres; Aspectos que impiden el desarrollo a nivel profesional de las mujeres; Avances en Políticas con relación al cuidado en Colombia. En la segunda parte titulada "Situación actual de la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena" de forma descriptiva se muestra un panorama general de la situación actual de las mujeres a nivel laboral, haciendo uso de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), para la ciudad de Cartagena; y se elaboró un modelo econométrico tipo Probit con el fin de mirar la probabilidad de participación de las mujeres de la ciudad para el año 2018. En la tercera parte, titulada "Cuidado infantil, un desafío al interior del hogar" desde las experiencias de las madres se muestra cómo ha sido el proceso de elección de los servicios de cuidados de sus hijos(as), sus necesidades en cuanto al cuidado de sus niños y niñas, y como han estado involucrados otros miembros del hogar en el cuidado

de sus hijos(as). En el cuarto capítulo titulado "Cuidado infantil y participación laboral de las mujeres madres en la ciudad de Cartagena", se muestra desde la experiencia de las madres, como han logrado interactuar las actividades de cuidado de los niños y niñas, labores no remuneradas y su participación en el mercado laboral; las oscilaciones en cuanto a cuidado y trabajo, y como han enfrentado la dicotomía entre ser mujer y madre. Finalmente se tendrán las conclusiones y recomendaciones.

1. Marco teórico

1.1. El concepto de cuidado

La idea de visibilizar y reconocer el trabajo que realizaban las mujeres en los hogares, de gran relevancia para el sostén generacional y cotidiano de la mano de obra laboral y del sistema económico, tuvo lugar en 1960 (Faur, 2014). Posteriormente, en los años 70 el debate se centró básicamente, en la distinción entre trabajo productivo y reproductivo; con el fin de visibilizar el trabajo que realizaban las mujeres en el ámbito privado y no remunerado; a su vez, contrastarla con el predominio que tenían los hombres en el mundo productivo industrial y hacer explícitos las dificultades que tenían que enfrentar las mujeres a causa del confinamiento doméstico al que estaban sometidas (Faur, 2014); pues se tenía el pensamiento de que la mujer en la casa no hacía nada, o al menos el trabajo que ellas realizaban en los hogares no era comparable con el que los hombres realizaban en sus lugares de trabajo, es decir las tareas domésticas y de cuidado no eran consideradas un trabajo; aun cuando su aporte fuera relevante, para que los hombres pudieran desempeñar sus actividades.

En plena década de los 70, las mujeres además de ser amas de casa, ya estaban insertas en el mundo productivo, universitario y profesional, sin embargo, a pesar de ello, no se dio una transformación equivalente en la asignación de tareas domésticas, pues los varones seguían ajenos a las responsabilidades de cuidados cotidianos en el ámbito familiar. Por tal motivo, la participación laboral de las mujeres estaba mediada por la necesidad de articular su participación en el mercado laboral con las responsabilidades domésticas y de cuidado (Faur, 2014, pág. 31). Dando lugar a la llamada “doble jornada laboral”, en detrimento de la calidad de vida de las mujeres.

Esta situación, surge como una respuesta a considerar el cuidado, como una responsabilidad natural de las mujeres (Esquivel, 2013), por tanto, es sobre ella que, por lo general recaen los costos del cuidado de las personas dependientes en el hogar y que se traduce en detrimento de la calidad de vida de las mismas, al tener que dejar de lado

proyectos personales, como estudiar, trabajar, tiempo libre, etc. esta situación se debe a que las tareas de cuidado y labores no remuneradas al interior del hogar se han naturalizado, al que punto que pareciera que solamente la mujer es capaz de desempeñar de mejor manera este tipo de actividades, excluyendo la mayoría de las ocasiones a las otras personas del hogar no mujeres de las responsabilidades que conlleva, así las cosas, es la mujer la que mejor sabe cuidar a los niños, es la mujer, la que es capaz de mantener la casa ordenada, la que es capaz de vestir y peinar a los niños, etc., aun cuando los hombre también podrían realizar ese tipo de actividades, o al menos compartir parte de las responsabilidades; por tanto la mayoría de las y los trabajadores de cuidados remunerados son mujeres (Razavi & Staab, 2010; citado en Esquivel, 2013).

Por lo anterior, el cuidado tiende a tener fuertes implicaciones en la vida de las personas tanto en las personas susceptibles de ser cuidadas, como en los cuidadores, que por lo general son mujeres. Al respecto, son diversas las maneras de conceptualizarlo; por una parte, se tiene a (Daly & Lewis, 2000, pág. 285 citada en Esquivel, Faur, & Jelin, 2012, pág. 17), donde el cuidado es definido desde lo social como:

"Las actividades y relaciones dedicadas a satisfacer las necesidades físicas y emocionales de los adultos y niños dependientes, así como los marcos normativos, económicos y sociales dentro de los cuales estas actividades se asignan y se llevan a cabo"

Por otra parte, según Joan Tronto y Berenice Fischer (1991, retomado en Tronto 1993), citado en Arango Gaviria & Molinier, 2011), considera el cuidado como:

Una actividad característica de la especie humana que incluye todo lo que hacemos con vistas a, mantener, continuar o reparar nuestro mundo, de tal manera que podamos vivir en él lo mejor posible. Este mundo incluye nuestros

cuerpos, nuestras individualidades y nuestro entorno, que busquemos tejer juntos en una red compleja que sostiene la vida (pág. 26).

Ambas definiciones, ponen de manifiesto una dimensión ética del cuidado, en la medida en que resaltan la importancia y el valor de las actividades de cuidado en relación con los otros para el acondicionamiento y el mantenimiento de un mundo común habitable (Arango Gaviria & Molinier, 2011), además de convertirse en una dimensión crucial de bienestar que corresponde a toda la sociedad (Esquivel, 2013, pág. 3).

1.2. El cuidado como un derecho de las personas

El cuidado, es un aspecto fundamental para garantizar la vida de las personas, en óptimas condiciones. Hay personas que necesitan del cuidado de otras (personas dependientes) y otras en capacidad de brindar cuidados; lo cierto es que toda esa responsabilidad ha recaído principalmente en las mujeres, por considerarlas mejor dotadas para realizar este tipo de actividades. Sin embargo, hay un tema algo controversial, en cuanto a que, si toda esa responsabilidad debería recaer sobre las mujeres, o debería ser una responsabilidad compartida, y ese caso; sabiendo que el cuidado es una necesidad básica de las personas para sobrevivir, ¿debería considerarse un derecho de las personas?, y ¿quiénes deberían ser los principales garantes de ese derecho?

El derecho al cuidado, a cuidar y a cuidarse, debe ser un derecho de las personas, no solo de una parte de la población; debe ser un derecho universal; no se debe considerar como un derecho particularísimo, en tanto estaría en contradicción con el sistema Internacional de Derechos Humanos (Pautassi, 2007, pág. 40). A pesar de que el derecho al cuidado no ha sido explícitamente incluido en los tratados y pactos internacionales de Derecho Humanos, el derecho al cuidado, cuidar y cuidarse está incorporado en función de la normativa existente de cada uno de los derechos sociales, tales como derecho a la alimentación, al trabajo, a la salud, a una vivienda digna, a la educación, etc. (Pautassi, 2007, pág. 40).

A su vez, reconocer el cuidado como un derecho, no se trata simplemente de ampliar la oferta de cuidado, sino de universalizar la responsabilidad, la obligación, las tareas y los recursos necesarios para proveer cuidados en la población (Pautassi, 2007, pág. 41).

Reconocer el cuidado como un derecho universal y no exclusivamente de las mujeres, busca que en el afán de hacer visible el trabajo que significa para las mujeres las tareas de cuidado y trabajo no remunerado, no termine reafirmandose su responsabilidad en términos jurídicos. La insistencia es por el reconocimiento del cuidado como un derecho universal, e inalienable de cuidar, ser cuidado y cuidarse; convirtiéndose este en el primer paso para distribuir responsabilidades de cuidado en todos los miembros de la sociedad y no solo en las mujeres (Pautassi, 2007, pág. 41).

Por otra parte, reconocer el cuidado como un derecho de las personas conlleva a la revisión de las Políticas sociales implementadas en el país a fin de hacerlas coherentes con el enfoque de derechos y la efectiva inclusión del cuidado como un derecho universal y no particular. Un paso importante sería que los gobiernos garantizaran empleos dignos, bajar los altos niveles de informalidad a fin de que las personas pudieran estar cubiertas por un sistema de protección social; que se pudieran lograr acuerdos entre empleado y empleador a fin de que se pudiera acercar la oferta de infraestructura y servicios de cuidado (guarderías, salas cuna), o de tiempo de cuidado en lo referente a las licencias de maternidad y paternidad, que fueran más equitativas y no solo fueran para cuidar niños sino ampliarlas a diversas etapas del ciclo vital, en especial adultos mayores (Pautassi, 2007, pág. 42).

1.3. El cuidado como trabajo ¿una actividad exclusivamente femenina?

Por décadas, las mujeres han sido las principales encargadas de las tareas de cuidado y labores no remuneradas al interior de los hogares, sin embargo, estas actividades siempre habían estado a las sombras, invisibilizadas a pesar de ser un componente importante para el sostén de la familia y la comunidad. Sólo a partir de los

constantes debates de la crítica feminista, realizadas a disciplinas como la sociología, economía o historia, se comienza a aproximar el cuidado como actividad y trabajo; a la vez que comienzan a introducirse categorías como división sexual del trabajo, trabajo reproductivo, trabajo doméstico, trabajo de reproducción social (Arango Gaviria & Molinier, 2011, pág. 17).

Aportes de economistas feministas como Diane Elson, Nancy Folbre y Lourdes Benería, fueron relevantes mediante la crítica que hacían a conceptos hegemónicos de la economía, incluida la teoría marxista, que ocultaban y devaluaban las actividades de producción de bienes y servicios realizados mayoritariamente por mujeres fuera del mercado y la economía monetaria (Arango Gaviria & Molinier, 2011, pág. 17).

A estas corrientes se le atribuye el desarrollo del concepto de “Economía del Cuidado”, por medio del cual se identifica esa economía paralela sobre la cual se apoya la economía formal para asegurar las condiciones de reproducción de la mano de obra y las nuevas generaciones (Arango Gaviria & Molinier, 2011, pág. 18)

La economía del cuidado se refiere, entonces a esa fuerza de trabajo de trabajo, reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran la atención de las personas del hogar, la crianza de los niños, las tareas de la cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de los enfermos y discapacitados (Rodríguez Enríquez, 2007).

Para Torns, el trabajo doméstico, es un trabajo del que no se obtiene un salario y que no es reconocido como trabajo, ni siquiera por las personas que lo realizan; y cuando es reconocido como tal suele estar poco valorado socialmente; tanto que el trabajo de las amas de casa, es un trabajo, que la generación joven lo mantiene como una de sus últimas posibilidades; y si por alguna razón estuvieran obligadas a ello, sólo lo aceptarían bajo el manto de las tareas de crianza de las criaturas (Torns, 2008, pág. 59); a la vez, constituye el elemento central de la vida de las personas; y de su existencia depende la disponibilidad laboral de la población ocupada; por tanto, queda relegado el argumento

según el cual el único trabajo básico para la sociedad es la actividad laboral (Torns, 2008, pág. 59).

Resulta relevante resaltar, que por muchas generaciones se ha tratado de legitimar, las tareas de cuidado y no remuneradas del hogar como exclusivamente femeninas; desconociendo, el hecho de que todas las personas estamos en capacidad de proveer cuidados. Así las cosas, la conceptualización de la Organización social del cuidado (OSC), definida como la manera en que las familias, el mercado, las organizaciones comunitarias y el Estado producen y distribuyen cuidados (Rodríguez Enríquez & Marzzoneto, 2016); se convierte en una parte esencial para la sociedad, puesto que permite, ya no centrar la mirada solo hacia la población femenina, sino hacia un conjunto de actores, con distintos grados de responsabilidad en la problemática.

La presencia de estos cuatro actores, las relaciones entre ellos es lo que se denomina “El diamante del cuidado” parte central en la Organización social del Cuidado (OSC); sin embargo, hay se ha observado que hay una redistribución inequitativa entre los cuatro actores (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014; citado en Rodríguez Enríquez & Marzzoneto, 2016), pues la mayor parte de los servicios de cuidado se concentran en las familias, principalmente en las mujeres, como si ellas estuvieran dotadas de cualidades naturales que las convirtieran en mejores cuidadoras (Arango Gaviria & Molinier, 2011, pág. 18); por otra parte el Estado en muchas ocasiones es ausente o ayuda reafirmar las labores de cuidado en manos de los hogares, en vez de solución, fortalecen los niveles de desigualdad.

1.4. Cuidado y calidad de vida de las mujeres cuidadoras

Cuidar es un acto, donde el fin último es preservar la vida de personas que necesitan cuidados, como los niños(as), las personas ancianas, personas con algún tipo de discapacidad, o personas que estén pasando por alguna situación delicada de salud. La familia es una de las instituciones que asume una parte importante de la carga de cuidado de la sociedad; las mismas relaciones de poder la dinámica laboral y función en

la sociedad, han contribuido a situar a la mujer como principal cuidadora y el hombre la mayoría de las veces como proveedor de bienes del hogar; de tal manera que las necesidades de cuidado de los miembros dependientes de la familia se centran en ella. En Colombia, lo característico es la familiarización del cuidado.

A pesar, de los avances de la sociedad, y la concurrida presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, no se ha logrado una redistribución equitativa de las labores no remuneradas y de cuidado en el entorno familiar; es a ella la que le toca conciliar, idearse estrategias, para que su calidad de vida no se vea disminuida; pareciera que los hombres logran hacer una separación entre las labores del hogar y el trabajo remunerado, una especie de mundo aparte que no puede ser opacado por las situaciones que pudieran presentarse en el entorno familiar; si un hijo se enferma, la madre es a que lo lleva al médico, si necesita hacer un trabajo del colegio, la madre es la que tiene cualidades óptimas para hacer manualidades, etc.

El cuidado asume una connotación de feminización e inequidad donde el perfil típico de las personas que asumen el papel de cuidadora principal es el de una mujer sin empleo, de menos nivel educativo, responsable de las tareas domésticas, de clase social baja, familiar directo y quien convive con la persona que cuida, ejerce actividades de prevención como de cuidado respecto a la salud familiar y no sólo cuida, sino que apoya y ayuda a otras mujeres en el cuidado. La mujer asume el cuidado como un compromiso moral, natural, marcado por el afecto, socialmente a un costo alto, definido como responsabilidad, tarea impuesta, deber sancionable no valorada, ni remunerada, hasta el momento en que estos cuidados no son asumidos. Mientras que en el género masculino el cuidado se da como una opción (Vaquiro Rodríguez & Stiepovich Bertoni, 2010, pág. 12).

El hecho de que el trabajo de cuidado sea en un trabajo que significa interacción cara a cara con población dependiente lleva insertas un cumulo de emociones del cuidador hacia la persona que necesita de cuidados, adicional a ello tener que asumir

sus otros roles como madre, esposa, trabajadora y sus propias tareas de autocuidado, traduce el impacto de cuidar en los diferentes aspectos de la salud y de calidad de vida, se vuelve un factor de riesgo para la salud de la mujer cuidadora, adicionalmente, les toca asumir el costo de oportunidad de en ocasiones perder o tener que renunciar a la actividad laboral (Vaquiro Rodríguez & Stiepovich Bertoni, 2010).

En el caso de madre con niños(as) menores de cinco años, donde la participación de la pareja es escasa o en ocasiones nula, las mujeres se encuentran a un estrés constante al tener que hacerse cargo de todo; de la atención de los niños, de suplirle las necesidades de alimentación, aseo, diversión, etc., de atender a la pareja; cuando ya esta labor termina y sus hijos se van a dormir, siguen las labores del hogar, arreglar la casa, lavar los platos, en fin, muchas ven interrumpidas sus horas normales de sueño, se anulan como mujer y se quedan enclaustradas en su labor de madre, labor reconocida y bien valorada por la sociedad; se dedican a vivir la vida de otros y desconocen la de ellas. En el corto plazo, puede ser una situación sostenible, pero en el largo plazo puede desencadenar en problemas de salud de tipo físico y mental para las mujeres cuidadoras.

1.5. Economía del cuidado: una apuesta hacia la visibilización del tiempo dedicado a actividades no remuneradas y de cuidado en los hogares entre hombres y mujeres.

A través del concepto de economía del cuidado, la economía feminista pretende visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas, y las implicaciones que tiene para la vida económica de las mujeres la forma en que se organiza el cuidado (Rodríguez Enríquez, 2015, pág. 36).

En este sentido Colombia, buscando visibilizar el tema de cuidados y evidenciar el tiempo que hombres y mujeres le dedicaban a las labores del hogar y cuidado de personas dependientes y el aporte que hacen desde sus labores a la economía, se promulga la Ley 1413 de 2010, con el objeto de:

Incluir la economía del cuidado conformada por el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas (El Congreso de Colombia, 2010).

A partir de la promulgación de la Ley, se crea la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), con el objetivo de:

Objeto y alcance de la Ley: 1. Proporcionar información sobre las horas dedicadas a las actividades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, necesaria para la construcción de la cuenta satélite de trabajo no remunerado; 2. Producir información para la formulación, seguimiento y evaluación de la política pública con enfoque de género en temas de uso del tiempo y 3. Proporcionar información para la formulación, seguimiento y evaluación de la política pública en temas relacionados con el uso del tiempo (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2012).

Con los insumos obtenidos a partir de la ENUT, se da origen a la Cuenta Satélite de Cuidado, mediante la cual el sistema de Cuentas Nacionales del DANE organiza y registra la información de un sector económico o social, en este caso del trabajo en los hogares. Tomando como referencia las actividades de trabajo de hogar y de cuidado no remunerado, establecidos en el artículo 3. de la Ley:

“Artículo 3°. Clasificación de Actividades. Se consideran Actividades de Trabajo de Hogar y de Cuidado No Remunerado, entre otras, las siguientes: 1. Organización, distribución y supervisión de tareas domésticas. 2. Preparación de Alimentos. 3. Limpieza y mantenimiento de vivienda y enseres. 4. Limpieza y mantenimiento del vestido. 5. Cuidado, formación e instrucción de los niños (traslado al colegio y ayuda al desarrollo de tareas escolares). 6. El cuidado de ancianos y enfermos. 7. Realizar las compras, pagos o trámites relacionados con

el hogar. 8. Reparaciones al interior del hogar. 9. Servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos (El Congreso de Colombia, 2010).

Con esta Ley, el aporte que las mujeres hacen a la economía del país desde el interior de sus hogares comenzó a tener mayor relevancia, y a visibilizarse las disparidades en cuanto al tiempo que hombres y mujeres dedican a actividades del hogar y de cuidado. Y como estas actividades, de cierta manera limitan otras facetas de la vida de las mujeres.

1.6. Aspectos que impiden el desarrollo a nivel profesional de las mujeres.

En la actualidad, la mujer incursiona al mercado laboral de una forma más dinámica que hace algunos años, sin embargo, aún persisten brechas en algunos indicadores laborales entre hombres y mujeres, tales como la Tasa de Participación, Tasa de Ocupación, y por lo general, las mujeres registran mayores Tasas de Desempleo que los hombres; tal como se pudo apreciar en la primera parte del trabajo.

Por otra parte, según datos del Ministerio de Educación Nacional, se puede apreciar que, a nivel educativo, no existen diferencias significativas entre el número de mujeres y hombres que acceden a los distintos programas de educación superior a nivel nacional y en la ciudad de Cartagena³.

Es decir, las mujeres en el nivel educativo universitario presentan mayores tasas de participación que los hombres, y en los otros niveles de educación superior, no existen

³ Para el 2018, en Colombia del total de personas que cursan un programa de educación superior el 53,0% son mujeres, de las cuales el 68,1% hacían una carrera universitaria, el 21,8% una carrera tecnológica, y sólo el 2,7% estaba en un programa de maestría; por el lado de los hombres, del total de los que cursaban un programa de educación superior(47,0%), el 63,0% hacia una carrera universitaria, el 26,7% una carrera tecnológica y el 2,9% pertenece a un programa de maestría; En la ciudad de Cartagena, por su parte del total de personas que cursan un programa de educación superior el 53,1% son mujeres, de las cuales 56,8% hacían una carrera universitaria, el 35,9% una carrera tecnológica; y sólo el 2,1% cursaba un programa de maestría; para el caso de los hombres (46,9%) que cursan un programa de educación superior, el 51,7% hacían una carrera universitaria, el 40, 4% una carrera tecnológica y sólo el 1,8% cursaba un programa de maestría (Ministerio de Educación Nacional, 2018)

diferencias significativas, lo cual llevaría a afirmar, que el nivel educativo, no es la causa del bajo desarrollo profesional de las mujeres, en la ciudad de Cartagena.

Las causas estarían más bien relacionadas con algunas barreras de género, que tienen lugar fuera del mercado laboral, tales como el patriarcado y el lugar subordinado que tiene asignado la mujer en la sociedad y en la familia (Anker, 1997; citado en Román Onsalo, Paniagua Rios, & Traverso Cortés, 2013, pág. 89); definiendo el patriarcado como:

Al estado de dominación y a los fenómenos políticos globales y dominantes que lo caracterizan, como la opresión genérica de las mujeres y el dominio de los hombres. Por esto, la economía de las relaciones de poder entre los géneros se ha de apoyar en una definición amplia de política, en la cual el poder ya no reside sólo “en el Estado o la clase dominante, se encuentra también en relaciones sociales micro, como la pareja” (Puleo, 2007, p. 42; citado en Brunet Icart, Velasco, & A., 2016, pág. 63).

De igual manera, tales limitaciones se evidencian por lo que (Pineda D, 2011) denomina el *techo de género de la participación laboral* y que se refiere:

Al límite que el orden de género en la sociedad le impone a una mayor participación de la mujer. El límite señalado por el orden de género en la sociedad, corresponde a aquel que de acuerdo a la estructura social y de clase y a los patrones culturales que imperan en los arreglos de muchos hogares, impone a un número importante de mujeres su dedicación exclusiva al trabajo doméstico no remunerado (pág. 138).

Cartagena por lo general, es una sociedad con rasgos tradicionales, donde las madres siguen siendo las responsables de las tareas de cuidado de los hijos y del conyugue y de trabajo no remunerado del hogar, aun cuando hacen parte del mercado de trabajo. El hombre sigue teniendo poder de decisión en muchos aspectos de la familia;

la redistribución de tareas no ha sido equitativa, puesto que tanto las madres de sectores populares como de los estratos más altos, siguen asumiendo las actividades domésticas. A su vez, la maternidad para algunas mujeres es asumida como un proyecto de vida, de la cual se desvincula al padre de las tareas de crianza educación, de los hijos; relegando al padre a la tarea de proveedor de bienes y servicios de la familia (Morad & Bonilla, 2003), lo cual aumenta las inequidades; aun cuando delega las responsabilidades que por décadas ha desempeñado en el hogar, lo deja en manos de otras mujeres.

Así mismo, otro de los aspectos que no permiten el avance de las mujeres son el conjunto de estereotipos que hay en la sociedad, que lleva pensar que hombres y mujeres deben comportarse de maneras diferentes o en su defecto, hay determinadas actividades que vienen predestinadas para ser desarrolladas por uno de los dos, pero no ambos. Así se asume, que las mujeres tienen menor disposición a aceptar cargos que generen alto grado de responsabilidad, que impliquen jornadas extensas de trabajo, traslados y viajes imprevistos; a su vez, existe la convención de que los hombres son mejores directivos; porque las mujeres tienden a priorizar las responsabilidades familiares (Sarrió y cols., 2002; citado en Agut Nieto & Martín Hernandez, 2007, pág. 203)

Esto conlleva aun problema mayor, como es la segmentación ocupacional por género del tipo horizontal y vertical; la primera reflejado en la feminización de algunos sectores y actividades económica y la vertical, reflejada por la ubicación de las mujeres en niveles de menor jerarquía, salarios precarios e inestabilidad laboral (Rodríguez López, 2017, pág. 46).

Por otra parte, la discriminación laboral, como resultado de la segmentación del mercado de trabajo, que se constituye en una de las mayores barreras que encuentran las mujeres para acceder a puestos de alta responsabilidad (Agut Nieto & Martín Hernandez, 2007), uno de los hechos más visibles de discriminación en el mercado laboral son los salarios que perciben las mujeres, por debajo de los percibidos por los hombres, pues según (Carrasco, 2006; citado en Organización Internacional del Trabajo,

2019) el mercado laboral sigue asumiendo que las mujeres esposas y madres, pertenecen a familias en la que los hombres siguen siendo quienes ejercen el rol de homo economicus y quienes tienen, por lo tanto, la responsabilidad de ser los proveedores principales de ingreso (pág. 9). En ese sentido el salario percibido por las mujeres se asume como secundario o complementario del salario principal (Hartmann 1981, Folbre y Hartmann 1988, Pujol 1992, citados por Carrasco, 2006: 2; citados en Organización Internacional del Trabajo, 2019).

1.7. Avances en Políticas con relación al cuidado en Colombia

La primera infancia es una etapa en la que se experimenta un notable crecimiento físico y significativo desarrollo sensorial y perceptivo del niño o niña; a su vez se presencia un despertar de las habilidades emocionales, intelectuales y sociales; desarrollo del lenguaje y otras expresiones como jugar, bailar, hablar (Organización de los Estados Americanos(OEA), 2010, pág. 47), en este sentido, la niñez, se convierte en una de las etapas donde las personas alcanzan a sentar las bases para su posterior desarrollo en la adultez (Comisión Intersectorial de Primera Infancia, 2012).

De tal forma, que en artículo 29 del Código de Infancia y Adolescencia expone el derecho al Desarrollo Integral en la Primera Infancia de niños y niñas en el territorio colombiano:

Art. 29. La primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los cero (0) a los seis (6) años. Desde la primera infancia, los niños y las niñas son sujetos titulares de los derechos reconocidos en los tratados internacionales, en la Constitución Política y en este Código. Son derechos impostergables de la primera infancia, la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial. En el primer mes de vida deberá garantizarse el registro civil de todos los niños y las niñas (Congreso de Colombia, 2006).

En tal sentido, en el territorio colombiano se han venido creando programas y políticas enfocadas a garantizar el desarrollo integral de niños y niñas, mediante acceso a cuidados de calidad-mediante distintos programas vinculados a la Estrategia de Cero a Siempre-; fortalecimiento de las familias y cuidadores en sus prácticas de cuidado.

1.7.1. Estrategia de Cero a Siempre

Así mismo, siguiendo con los intentos por garantizarles una vida buena a niños y niñas en el territorio nacional; se crea la estrategia de cero a siempre, que posteriormente se convierte en la Ley 1804 de 2016, con el fin de garantizar el desarrollo integral de niños y niñas mediante esfuerzos mancomunados entre el gobierno, el sector privado, sociedad civil y cooperación internacional, reconociendo, que:

La Estrategia Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia “De Cero a Siempre”, consiste en es un conjunto de acciones planificadas de carácter nacional y territorial, dirigidas a promover y garantizar el desarrollo infantil de las niñas y los niños en primera infancia, a través de un trabajo unificado e intersectorial, que desde la perspectiva de derechos y con un enfoque diferencial, articula y promueve el desarrollo de planes, programas, proyectos y acciones para la atención integral que debe asegurarse a cada niña y cada niño, de acuerdo con su edad, contexto y condición (Comisión Intersectorial de Primera Infancia, 2012, pág. 8)

La estrategia se crea, teniendo en cuenta cinco objetivos específicos:

1. Garantizar el cumplimiento de los derechos de las niñas y los niños en primera infancia;
2. Definir una política pública de largo plazo que oriente al País en materia de sostenibilidad técnica y financiera, universalización de la atención y fortalecimiento de los territorios;
3. Garantizar la pertinencia y calidad en la Atención Integral a la Primera Infancia, articulando acciones desde antes de la concepción, hasta la transición hacia la educación formal;
4. Sensibilizar y

movilizar a toda la sociedad colombiana con el propósito de transformar las concepciones y formas de relación con las niñas y los niños más pequeños;5. Hacer visible y fortalecer la familia como actor fundamental en el desarrollo infantil temprano (Comisión Intersectorial de Primera Infancia, 2012, pág. 23).

1.7.2. Licencias de Maternidad y Paternidad

En cierta manera los avances expuestos anteriormente han favorecido las necesidades de cuidados de un sector de la población dependiente (niños y niñas), pero se había dejado de lado la situación de los cuidadores, especialmente mujeres, que por décadas han sido las principales responsables de las tareas no remuneradas y de cuidado al interior del hogar, por tal motivo, resulta relevante la expedición de las Licencias de Maternidad y Paternidad o Ley María por cuanto se hace un reconocimiento a los esfuerzos, sacrificios y cambios de rutina que una mujer experimenta, al momento traer un niño al mundo.

Sin embargo, aunque el hecho de reconocerlo ya es un avance, no lo es en su totalidad, pues estos beneficios solo los tienen las madres cuando están vinculadas formalmente a una actividad productiva, donde mensualmente hacen aportes a Salud y Pensión; y aquellas que no están vinculadas a una actividad productiva formal, se excluyen de estos beneficios; lo cual resulta en parte discriminatorio por parte del mismo Estado, como si el tiempo de ambas mujeres fuera diferente, aun cuando es el mismo esfuerzo.

Actualmente las Licencias de maternidad están reglamentadas mediante la Ley 1822 del 4 de enero de 2017, que es una de las últimas modificaciones realizadas al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), el número de semana remuneradas a las que toda trabajadora tiene derecho en época de parto de amplia de 14 a 18.

Todo ese proceso de ampliación de licencias de maternidad a las que las mujeres han tenido derecho, ha solucionado en parte la necesidad de cuidado de la primera infancia, sin embargo, el énfasis que hace el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto a la frase al “descanso remunerado en épocas de parto”, hace pensar que realmente no se alcanza a dimensionar por parte de los hacedores de política, las implicaciones que tiene para una mujer dar a luz y todos los trabajos que están insertos desde el mismo momento que el niño nace, al considerar el tiempo del que va a disponer la mujer por licencia como un descanso, cuando en realidad, las actividades no remuneradas y de cuidado tienden a duplicarse; esto también significa que las actividades de cuidado, no tienen para ellos la connotación de trabajo, no es reconocido como tal, cuando en realidad, lo que no tienen es una remuneración, pero requieren el mismo nivel de esfuerzo y tiempo que cualquier otra actividad remunerada.

A su vez, el tiempo que le es otorgado al padre, mediante la aplicación de la Ley 755 de 2002 o Ley María, en una de las modificaciones sufridas al párrafo segundo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950):

[...] el esposo o compañero permanente también tendrá derecho a “cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud; y en el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad (Congreso de Colombia, 2002).

Resultan insuficiente, por cuanto en ese periodo de tiempo es donde la mujer y bebé necesitan mayores cuidados, y atención por parte de otros miembros de la familia. A pesar de que se habla de equidad y mayor redistribución en las labores de cuidado y no remuneradas al interior del hogar, estas leyes refuerzan la inequidad y el no reconocimiento de estas, como un trabajo.

2. Situación actual de la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena.

En esta parte de la investigación se busca dar a conocer la situación actual del mercado del mercado laboral de la ciudad de Cartagena, teniendo en cuenta los segundos trimestres del periodo 2014-2019, desagregadas por sexo, teniendo en cuenta las principales variables del mercado de trabajo, con el fin de mostrar la situación que vive actualmente la mujer en el mercado laboral de la ciudad y las diferencias notorias que hay entre los distintos indicadores entre hombres y mujeres de la ciudad; de igual manera la elabora un modelo de participación laboral tipo Probit, para el año 2018 con el fin de examinar distintas variables, como edad, años de educación, el número de desempleados en el hogar, la presencia de niños, entre otras, inciden en la participación laboral de las mujeres de la ciudad.

2.1. Aspectos generales de la ciudad de Cartagena

La ciudad de Cartagena se encuentra localizada en el norte del departamento de Bolívar a orillas del mar Caribe.

2.1.1. La población

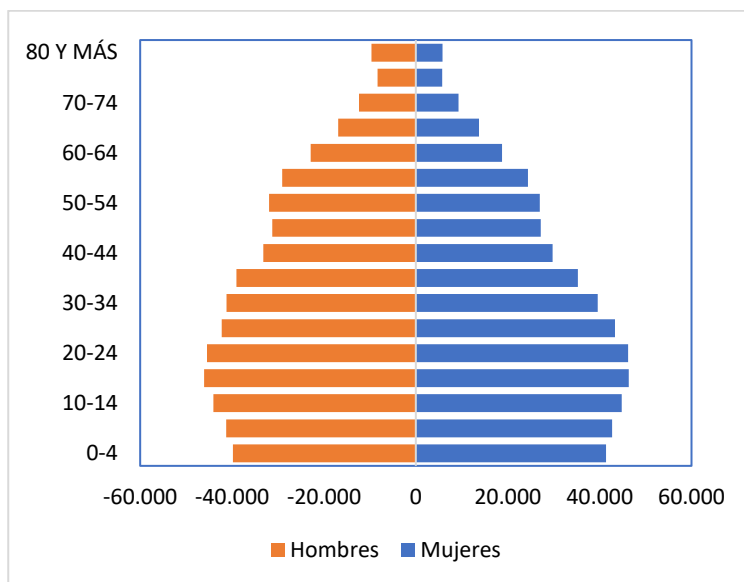
Según proyecciones del censo 2005, elaborado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el 2018 la ciudad contaba con una población de 1.036.134 habitantes, correspondiente al 2,1% de las personas a nivel nacional; de las cuales 995.2015 (96%) pertenecían a la cabecera y 41.2017(4%) están ubicadas en lo rural; donde el 51,6% eran mujeres y el 48,4% hombres.

Por otra parte, la ciudad presenta para el año 2018 una pirámide poblacional regresiva, tal como se puede observar (Grafico 1), diferente a la dinámica que se podía observar a nivel nacional donde la pirámide poblacional era de tipo estacionaria o estancada.

Para el caso de la ciudad de Cartagena, en la base hay mucho menor población de la que se encuentra en los tramos intermedios; sin embargo, en el nivel nacional la población de la base parece ser muy similar a la población intermedia.

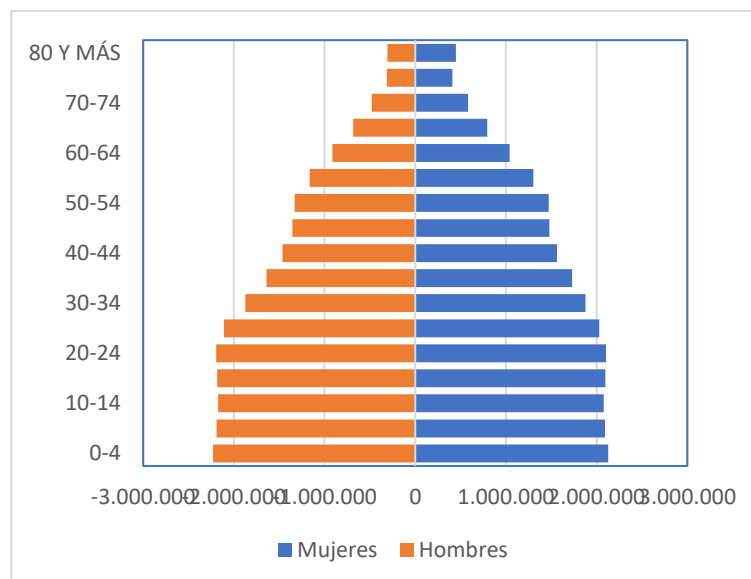
En este caso, la tasa de dependencia a nivel nacional para el año referenciado se sitúa en 55,4%, mientras que en la ciudad es de un 51,9%, equivalente a 3,5pp por debajo de la cifra registrada a nivel nacional; en cuanto a la población dependiente de cero a cinco años, a nivel nacional se situó en 16,3%, mientras que en Cartagena fue de 14,3%, con una diferencia de 2pp. Es decir, que la ciudad mantiene indicadores de dependencia muy similares al nivel nacional, lo cual hace necesario la creación de programas dirigidos a la población en situación de dependencia que ayude a mitigar a las familias las necesidades de cuidado de personas dependientes (niños(as), ancianos, discapacitados).

Gráfico 1. Pirámide poblacional de la ciudad de Cartagena. Año 2018



Fuente: DANE. Proyecciones de población

Gráfico 2. Pirámide poblacional a nivel nacional. Año 2018



Fuente: DANE. Proyecciones de población

2.2. La actividad económica

Para el mes de octubre de 2017, el 90,7% de la estructura empresarial de la ciudad, eran microempresas, un 8,8% pymes y sólo el 0,5% eran grandes empresas; donde estas últimas concentraban el 86% del monto de los activos y el 65,8% de las ventas totales (Camara de Comercio de Cartagena, 2017).

El hecho de que la mayor parte de la estructura empresarial sean microempresas, se convierte en una debilidad para la ciudad, dado que, con algunas excepciones, se podría hablar de emprendimientos, que ayudan a solucionar en parte los problemas de empleabilidad de la ciudad, mediante negocios legalmente constituidos; sin embargo, en otras ocasiones podría tratarse de una forma de autoempleo para salir de la crisis, en épocas donde la persona se encuentra desempleada. De tal forma que según el Banco de desarrollo de América Latina:

Las causas detrás de este fenómeno de entrada masiva en la microempresarialidad son la falta de oportunidades asalariadas reales y los bajos niveles de empleabilidad (baja productividad laboral) de muchos

microempresarios. Asimismo, la incapacidad de los Estados de la región para establecer un sistema de impuestos y de provisión de protección social que mejore el atractivo de las posiciones asalariadas puede estar interfiriendo en estas decisiones ocupacionales, promoviendo así la entrada al autoempleo o a la formación de microempresas de escaso potencial de desarrollo (Banco de Desarrollo de América Latina, 2013, págs. 49-50).

No obstante, la mayor dinámica económica de la ciudad se encuentra localizada en la zona de Mamonal, centro industrial y portuario; en la cual se desarrollan actividades relacionadas con el petróleo y sus derivados, el plástico, las materias primas industriales, productos químicos, y en menor medida aquellas actividades relacionadas con el sector de las bebidas y alimentos (Acosta, 2012, pág. 6); que es donde mayoritariamente están concentradas las grandes empresas.

Por otra parte, la ciudad es reconocida como uno de los principales atractivos turísticos de Colombia y Latino América en general, por tener acceso a lugares como: como el Castillo de San Felipe, el Palacio de la Inquisición, la Torre del Reloj, las murallas, las calles coloniales, y también bellezas naturales como las playas de la Boquilla, Bocagrande, Castillo Grande, El Laguito y las cercanas islas del Rosario y de Barú; por tanto las actividades de comercio y turismo, son bastantes relevantes para la economía de la ciudad.

2.2.1. Realidad económica de la ciudad

No puede negarse, la importancia de Cartagena, entre las 13 ciudades principales de Colombia, sin embargo, hay una Cartagena de la que poco se habla y en cierta manera permanece invisibilizada; que vive en condiciones de pobreza e indigencia, localizada principalmente en las Unidades Comuneras de Gobierno (UCG) 2,3,4,5,6

y14⁴. Según el informe de Calidad de vida de Cartagena como vamos, “Cartagena es la ciudad con mayor nivel de pobreza entre las principales capitales de Colombia”, donde el 25,9% de la población general gana menos de la mitad de un salario mínimo.

Según el mismo informe, el 96,6% de los hogares de la zona insular⁵ de la ciudad están en condición de pobreza y de ese total el 55,1% vive en condición de miseria; así mismo afirman que 35.229 cartageneros se encuentran en pobreza extrema, no obtienen ingresos mensuales mínimos de \$117.605 para adquirir alimentos. Esta parte de la población por lo general vive de actividades informales y de sobrevivencia. Conviven con un aparato productivo que no es capaz de acogerlos, y brindarles las herramientas necesarias para mejorar sus condiciones de vida y los de la población.

2.3. Actividad política

En los últimos años seis (6) años la ciudad de Cartagena ha vivido un periodo de inestabilidad política fuerte; ha tenido un total de 11 alcaldes en tan corto periodo de tiempo, a pesar de que el periodo legal para cada alcalde es de 4 años. El ultimo alcalde elegido por voto popular, antes de las últimas elecciones duró en su cargo un poco más de un mes. Este desequilibrio que ha tenido Cartagena en materia política ha conllevado a que muchos de los proyectos y programas que se tenían planeados para la ciudad, no fueran posible. La no continuidad en los procesos, el cambio constante de funcionarios afines con la cuota política del momento, han profundizado algunos problemas, con los que ya contaba la ciudad, tales como mayores niveles de desigualdad y mayor arraigo

⁴ UCG # 2: Pie del Cerro - Espinal - Lo Amador - Nariño - Pedro Salazar - San Pedro y Libertad - Los Comuneros - Petare - Pablo VI I y II - República del Caribe - Loma Fresca - Palestina - La Paz - Paraíso II - Cerro de la Popa – Torices; UCG # 3: Canapote - Daniel Lemaitre - Santa María - Siete de Agosto - San Francisco - San Bernardo
 UCG # 4: La María - La Quinta - La Esperanza - La Candelaria - Alcibia – Boston; UCG # 5: Tesca - República del Líbano - Chiquinquirá - Olaya Herrera (Com 5); UCG # 6: Olaya Herrera - Fredonia - Nuevo Paraíso - El Pozón - Villa Estrella
 UCG # 14: Alameda La Victoria - San Fernando - La Sierrita - Urb. Simón Bolívar - Ciudadela 11 de Noviembre - María Cano - Villa Rubia - Jorge Eliecer Gaitán - Cesar Flórez - Camilo Torres La Florida - Nueva Delhi - La Esmeralda I - Los Santanderes - Nazareno - Nueva Jersusalén - Rossendal - Villa Fanny - Sectores Unidos - Nelson Mandela - La Esmeralda II (Pérez V & Salazar Mejía, 2007).

⁵ La Zona Insular está compuesta por: Barú, Bocachica, Caño del Oro, Santa Ana, Tierra bomba.

de los niveles de pobreza en los distintos barrios; a su vez, mayores índices de violencia, al no tener metas claras y apoyo por parte del gobierno local.

2.4. La mujer en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena

Por la dinámica económica de la ciudad actividades como el comercio y los servicios se vuelven relevantes; sin embargo, los empleos que se generan en este tipo de actividades suelen dinamizarse, generalmente en épocas de temporada; lo cual hace que sean inestables, y contribuyan a que se incrementen los altos índices de informalidad y precariedad en los empleos que se ofrecen en la ciudad. En el segundo trimestre de 2018, según datos de la GEIH, el 54,9% de la población ocupada de la ciudad se dedicaba a actividades informales, lo cual, por las características mismas de la actividad, no contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de las familias, por el contrario, profundiza los niveles de pobreza e inequidad en la población; dado que, los empleos que se generan mediante las actividades informales son empleos de mala calidad, bajos salarios y no necesitan mayor nivel de especialización, por lo cual no incentivan a que la gente se siga preparando académicamente.

Por otra parte, cuando se analizan los distintos indicadores del mercado laboral de la ciudad, suele notarse, que existe una diferencia importante en los distintos indicadores laborales de hombres y mujeres; las mujeres por su parte suelen ser más vulnerables a las dinámicas del mercado de trabajo, puesto que, en muchas ocasiones a pesar de hacer parte del mercado, siguen desempeñando las mismas actividades que realizaban en el hogar antes de vincularse a las actividades remuneradas, significando para ellas un doble esfuerzo.

En este sentido, la importancia de esta parte de la investigación radica en que para afirmar que la mujer está teniendo dificultades para acceder al mercado de trabajo, primero hay que conocer sus indicadores, cuál es su situación actual en el mercado de trabajo de la ciudad de Cartagena. Posteriormente, analizar algunas variables relevantes, entre ellas la presencia de niños, para saber la significancia que tiene estas variables en

la decisión de participar o no en el mercado de trabajo. Pues, una vez se identifique la manera en que la sola presencia de niños en el hogar dificulta la entrada de las mujeres al mercado de trabajo, cobraría relevancia el hecho de indagar mediante sus testimonios los malabares que hacen al interior de los hogares y en sus vidas para no ver disminuida su calidad de vida y la de sus familias.

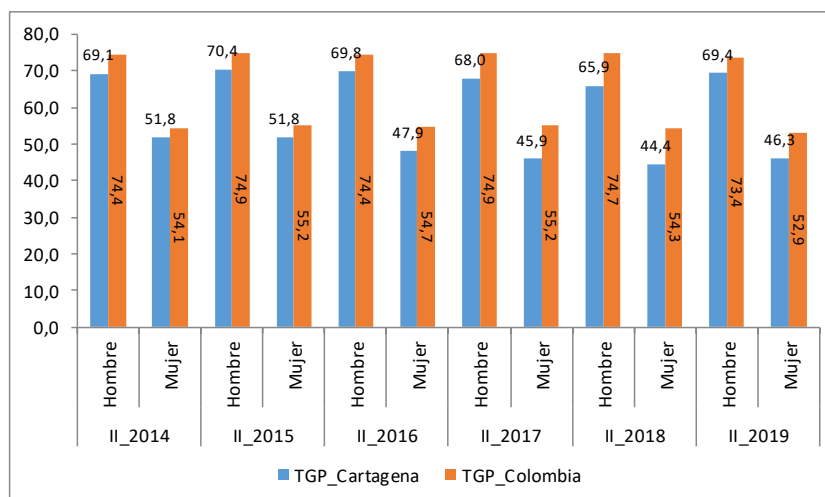
2.4.1. Participación laboral por sexo en Cartagena

A nivel nacional durante los segundos trimestres de 2016, 2018 y 2019, la Tasa Global de Participación (TGP), tanto en los hombres, como en mujeres, se registró una leve caída de 0.8pp., respecto a los mismos periodos del año inmediatamente anterior.

En Cartagena por su parte, la TGP, tuvo un comportamiento, un poco diferente al presentado en el nivel nacional; dado que durante los segundos trimestres del 2016-2018, la TGP femenina iba en la misma tendencia registrada a nivel nacional, presentando una leve caída 2,4pp; sin embargo, para el segundo trimestre de 2019, presentó una leve recuperación en 1,8pp respecto a la tasa registrada para el mismo periodo del año inmediatamente anterior. Situación similar, presentaron los hombres, donde la caída registrada para los segundo trimestres del 2016-2018 fue de 1.5pp; con una recuperación para el segundo trimestre del 2019 de 3.5pp respecto al mismo periodo del 2018.

Aunque la TGP de hombres y mujeres en la ciudad de Cartagena, registraron durante los periodos analizados comportamientos similares, sin embargo, resulta relevante que las brechas promedio de participación laboral a favor de los hombres, se situaron a nivel nacional y en la ciudad alrededor del 20,1pp y 20,8pp respectivamente, (Gráfico 3).

Gráfico 3. Cartagena. Tasa Global de Participación (TGP) por Sexo, II trimestres 2014-2019



Fuente: Elaboración propia, con base en los microdatos de la GEIH del DANE

2.4.2. Participación laboral y edad

Por rangos de edad, la participación laboral de hombres y mujeres durante el periodo estudiado crece hasta el rango de edad de 52-56 años, y a partir de ahí las tasas de participación comienzan a descender. A su vez se observa, que las mayores participaciones entre hombres y mujeres se experimentan entre las edades de 22 y 56 años. Sin embargo, para esas mismas edades, existen disparidades en la participación de hombres y mujeres, dado que para el periodo estudiado la participación promedio de los hombres se situó en 92,9%, mientras que la de las mujeres fue de 66,5%, con una diferencia de 26,4 puntos porcentuales(pp.) a favor de los hombres; lo cual quiere decir, que por cada 100 mujeres en edad de trabajar de la ciudad de Cartagena, sólo 67 de ellas participan del mercado de trabajo ya sea trabajando o buscando trabajo. Esto demuestra, que en Cartagena aún faltan esfuerzos encaminados a lograr la igualdad de género en el mercado de trabajo de la ciudad, mediante políticas más incluyentes que propicien la participación laboral de hombres y mujeres de forma más equitativa, en cuanto a oportunidades de ascenso, salarios, flexibilidad en los horarios, etc.

Tabla 2. Cartagena. Tasa Global de participación (TGP) por rangos de edad. II trimestres 2014-2019

Rangos de edad	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
12-16	1,8	3,2	4,3	3,2	1,3	2,1	0,6	0,0	1,0	0,6	1,1	0,2
17-21	39,4	33,8	41,9	27,8	36,2	24,5	33,8	17,2	24,3	13,0	33,8	18,6
22-26	82,5	61,8	82,7	61,3	84,2	57,8	83,1	51,5	74,2	49,9	76,3	58,1
27-31	96,8	68,0	94,1	64,8	94,9	68,3	91,7	65,3	91,7	63,3	93,3	61,1
32-36	95,5	70,5	97,2	74,9	97,5	64,7	96,6	71,6	96,9	71,8	96,7	72,0
37-41	95,6	72,1	96,9	78,9	96,7	75,4	97,4	71,9	97,5	72,8	96,2	73,7
42-46	97,9	81,1	97,3	72,8	98,5	69,6	92,3	72,7	96,6	67,5	96,2	70,4
47-51	90,6	66,7	94,9	73,0	97,1	62,2	91,6	66,8	96,4	66,5	93,6	57,9
52-56	95,1	56,7	91,1	68,9	92,5	62,4	89,5	63,0	94,5	55,9	90,4	59,5
57-61	73,0	50,7	84,1	51,1	84,8	50,4	83,2	43,1	79,7	47,5	85,7	46,4
62-66	66,6	39,2	64,7	32,3	59,0	34,1	57,3	30,6	58,6	29,8	63,8	37,2
Más de 67 años	20,7	16,6	35,1	18,6	32,7	13,0	27,3	12,6	21,8	7,0	30,4	11,8
Total	69,1	51,8	70,4	51,8	69,8	47,9	68,0	45,9	65,9	44,5	69,4	46,3

Fuente: Elaboración propia, con base en los microdatos de la GEIH del DANE

2.4.3 Participación laboral y nivel educativo más alto alcanzado

En Cartagena, la participación laboral crece en la medida que tanto hombres como mujeres aumentan el número de años de educación; es decir, en los niveles de educación media y superior o universitaria la tasa de participación femenina es en promedio de 48,8% y 62,0% respectivamente para los segundos trimestres del 2014-2019.

Cuando la mujer no presenta ningún nivel educativo en promedio, la participación laboral se sitúa durante el periodo estudiado en 27,5%, es decir 28 de cada 100 mujeres participan del mercado de trabajo de la ciudad. A su vez, resulta relevante que cuando mujeres y hombres presentan un nivel educativo de básica primaria, la participación laboral es superior, a aquellos, que cuentan con un nivel educativo de básica secundaria. Este comportamiento está muy relacionado con el fenómeno de informalidad que vive la ciudad, puesto que una de sus características principales de la actividad es el bajo nivel de cualificación de las personas, especialmente de las mujeres, fundamentado en el doble papel que ejercen cuando aportan ingresos al hogar, a la vez que realizan las

actividades no remuneradas en sus hogares, por tanto se genera la necesidad de horarios flexibles, que generalmente son ofrecidos en ese sector(Ochoa y Ordoñez, 2004; citado en Quejada Pérez, Yáñez Contreras, & Cano Hernández, 2014, pág. 133).

Por otra parte, al comparar la participación laboral de hombres y mujeres en la ciudad salen a relucir, las brechas de género existentes en el mercado laboral, sin embargo, estas tienden a cerrarse a medida que las personas aumentan el número de años de estudio, así las cosas, cuando tanto hombres como mujeres, alcanzan niveles educativos correspondientes a superior o universitario, la brecha promedio se sitúa en 11,1pp a favor de los hombres.

Tabla 3. Cartagena. Tasa Global de Participación por sexo y nivel educativo. II trimestre del 2014-2019

Nivel educativo más alto alcanzado	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ninguno	47,4	33,1	56,7	36,9	47,2	26,3	41,7	25,3	46,8	25,5	49,5	17,8
Preescolar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,7	0,0
Básica primaria (1°-5°)	70,0	47,1	71,1	46,5	75,7	40,7	69,3	41,7	68,6	36,1	70,3	39,0
Básica secundaria (6°-9°)	48,1	34,5	47,9	33,8	45,0	29,2	47,6	28,2	46,6	27,2	48,8	26,1
Media (10o- 13o)	80,5	52,8	81,9	55,1	84,2	49,7	79,4	45,4	78,6	46,4	80,9	43,7
Superior o Universitaria	76,4	64,9	76,9	63,1	73,4	61,8	72,3	60,5	66,7	57,5	72,6	64,1
Total	69,1	51,8	70,4	51,8	69,8	47,9	68,0	45,9	65,9	44,5	69,4	46,3

Fuente: Elaboración propia, con base en los microdatos de la GEIH del DANE

2.4.4. Ocupación laboral y nivel educativo

La tasa de ocupación promedio en la ciudad durante los segundos trimestres de 2014-2019 fue de 42,6% en las mujeres y de 64,5% en los hombres; registrando una brecha promedio de 21,9pp a favor de los hombres, es decir mientras que 64 de cada 100 hombres de la ciudad en edad de trabajar están ocupados, tan sólo 43 de cada cien

mujeres en edad de trabajar se encuentran ocupadas; esto puede ser el resultado de las actividades que asumen las mujeres respecto al cuidado de las personas dependientes del hogar, con necesidades de cuidado de larga duración y por tanto tienen más probabilidades de reducir su jornada de trabajo o en su defecto abandonar el empleo, a fin de asumir tales responsabilidades (European Commission, sf.)

Por nivel educativo, la ocupación en la ciudad de Cartagena crece a medida tanto hombres como mujeres aumentan el número de años de educación; es decir en los niveles educativos media y superior o universitaria, la tasa de participación femenina promedio fue de 53,1% y 42,6% respectivamente, para los segundos trimestres de 2014-2019, esto es comprensible, puesto que en la medida que los individuos alcancen mayores niveles educativos, estos se traducirán en acceso a puestos de trabajos cualificados y con mejores remuneraciones, mientras que en niveles educativos bajos, tendrán acceso a puestos de trabajos precarios y sin muchas posibilidades de ascenso.

Sin embargo, cuando tanto hombres como mujeres, no presentan niveles educativos ninguno o apenas, secundaria la tasa de ocupación suele ser más baja, en comparación con la registrada en los otros niveles educativos; es decir para el nivel educativo ninguno la tasa de ocupación femenina promedio fue de 26,7%, mientras que para el nivel básica secundaria la tasa de ocupación promedio se situó en 27,5%, para el periodo referenciado.

Resulta importante anotar que a pesar de que el comportamiento de la tasa de ocupación por niveles educativos es similar en hombres y mujeres, no se puede desconocer la brecha existente en el indicador. Así las cosas, las mayores brechas registradas, se evidencian en los niveles educativos ninguno, básica primaria y media, donde la brecha promedio registrada durante el periodo analizado fue de 20,5%, 29,1pp y 33,0pp, respectivamente, a favor de los hombres.

2.4.5 Ocupación laboral y actividades económicas.

Cuando se analiza la ocupación de la ciudad de Cartagena para el segundo trimestre de 2019, se puede notar que el 54.3% de la población ocupada de la ciudad se encuentra concentrada en las ramas de actividad de comercio, restaurantes y hoteles y servicios; seguido de 14,8% en la actividad transporte y comunicaciones; y el 13,2% en la industria manufacturera.

La población femenina ocupada, tiene mayor concentración en las ramas de actividad comercio restaurantes y hoteles con 33.9%; seguido de la rama servicios con 38.1%; y la rama industria manufacturera con 13.2%. Lo cual muestra, que las mujeres de la ciudad se sitúan laboralmente en ramas de actividad, que por lo general ofrecen la posibilidad de flexibilizar sus horarios, a fin de hacer compatibles las actividades remuneradas, sin embargo, las actividades comerciales presentan altas tasas de informalidad y se caracterizan por tener un alto componente de actividades de autoempleo con baja calificación y pocos beneficios laborales (Henaó, Rojas y Parra, 1999; Uribe y Ortiz, 2006; García, 2008; citados en Garcia Cruz, 2009, pág. 12)); igualmente pone en evidencia la segregación laboral que vive la ciudad, donde parecen haber algunas tareas más apropiadas para hombres o mujeres, llevando a la concentración de unos y otros en sectores específicos (Rodríguez López, 2017); dando lugar a dos tipos de segregación: por una parte concentrándose mayoritariamente en un número relativamente pequeño de ocupaciones y ausencia total o parcial en las demás "Segregación horizontal"; por otra parte, cuando la concentración de determinados grupos se produce en grupos ocupacionales inferiores, mientras que otros se reparten por todas las categorías o se sitúan sólo en las categorías superiores "segregación vertical"(Comas,1995; citado en Rodríguez López, 2017, pág. 36).

Así las cosas, en el caso de los hombres, tienen mayor presencia en actividades como comercio, restaurantes y hoteles (28.1%), servicios (13.9%), también se concentran en actividades como la construcción (12.2%), transporte y comunicaciones (21.7%).

Tabla 4. Cartagena. Tasa de Ocupación (TO) por sexo y nivel educativo. II trimestres 2014-2019

Nivel educativo más alto alcanzado	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ninguno	44,4	33,1	56,7	34,8	47,2	26,3	39,9	23,9	46,8	24,3	48,1	17,8
Preescolar					0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,7	0,0
Básica primaria (1°-5°)	67,6	44,4	69,5	44,6	73,1	38,6	66,2	38,4	67,9	35,3	69,3	37,8
Básica secundaria (6-9)	46,2	31,8	45,3	30,9	43,6	26,5	44,4	25,8	45,3	25,1	46,9	25,1
Media (10o- 13o)	76,4	46,9	76,6	48,8	79,9	44,1	73,0	39,3	74,0	41,4	77,0	38,7
Superior o universitaria	70,3	54,2	68,1	54,3	66,5	53,3	65,6	50,9	61,6	50,1	66,9	56,0
Total	65,2	45,5	65,3	46,1	65,7	42,6	62,8	39,9	62,4	39,9	65,7	41,6

Fuente: Elaboración propia, con base en los microdatos de la GEIH del DANE

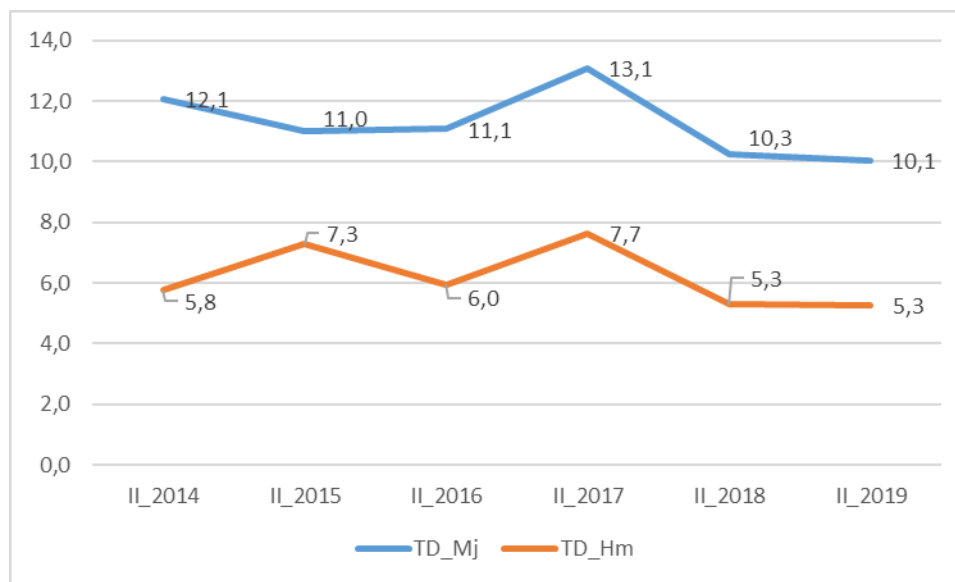
2.4.6. Desempleo y nivel educativo

En Cartagena, la tasa de desempleo promedio durante los segundos trimestres de 2014-2019, fue de 11,3% en mujeres y 6,3% en los hombres; lo cual muestra una brecha promedio entre los dos de 5,1pp a favor de los hombres; es decir, que, de cada cien mujeres en edad de trabajar, 11 se encuentran desempleadas, mientras que de cada cien hombres en edad de trabajar tan sólo 6 de ellos se encuentran sin trabajo. Los factores que en parte explican la tasa de desempleo más alta para las mujeres según la (OIT, 2012; citado en Avolio & Di Laura, 2017, pág. 40); la mayor prevalencia del empleo temporal entre las mujeres, las diferencias en el nivel educativo obtenido, la segregación en el mercado laboral y la salida del mercado laboral por temas familiares (como la ausencia por el cuidado de los niños).

Cuando se analiza la tasa de desempleo de la ciudad en conjunto con el nivel educativo de las personas, se puede notar, que a medida que aumenta el nivel educativo, aumenta la tasa de desempleo; incrementándose a un ritmo más acelerado en la población femenina. De tal manera, que en los niveles educativos media y superior o

universitaria, la tasa de desempleo femenina promedio se sitúa en 11,6% y 14,3% respectivamente durante el periodo de referencia; significando esta última, que 14 de cada 100 mujeres con nivel educativo superior o universitaria se encuentra desempleada en la ciudad de Cartagena.

Gráfico 4. Cartagena. Tasa de Desempleo por sexo



Fuente: Elaboración propia, con base en los microdatos de la GEIH del DANE

A su vez, la población femenina a diferencia de los hombres durante todo el periodo de estudio en los niveles educativos media y superior o universitaria, registra tasas de dos dígitos. Otro aspecto, relevante son las brechas existentes entre los hombres en cuanto a las tasas de desempleo reportadas durante el periodo de estudio, donde las brechas promedio más pronunciadas se presentaron en los niveles media y superior o universitarias equivalentes a 5,7% y 5,4% respectivamente, a favor de los hombres.

Tabla 5. Cartagena. Tasa de Desempleo (TD) por sexo y nivel educativo. II trimestres 2014-2019

Nivel educativo más alto alcanzado	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ninguno	6,5	0,0	0,0	5,5	0,0	0,0	4,2	5,3	0,0	5,0	2,7	0,0
Básica primaria (1°-5°)	3,4	5,7	2,1	4,0	3,5	5,1	4,5	8,1	1,1	2,2	1,4	3,1
Básica secundaria (6-9)	3,9	7,9	5,4	8,6	3,2	9,0	6,6	8,7	2,9	7,7	3,9	4,1
Media (10o- 13o)	5,1	11,1	6,4	11,4	5,1	11,2	8,0	13,4	5,9	10,9	4,8	11,5
Superior o universitaria	7,9	16,5	11,4	14,0	9,5	13,7	9,2	16,0	7,6	13,0	7,8	12,6
Total	5,8	12,1	7,3	11,0	6,0	11,1	7,7	13,1	5,3	10,3	5,3	10,1

Fuente: Elaboración propia, con base en los microdatos de la GEIH del DANE

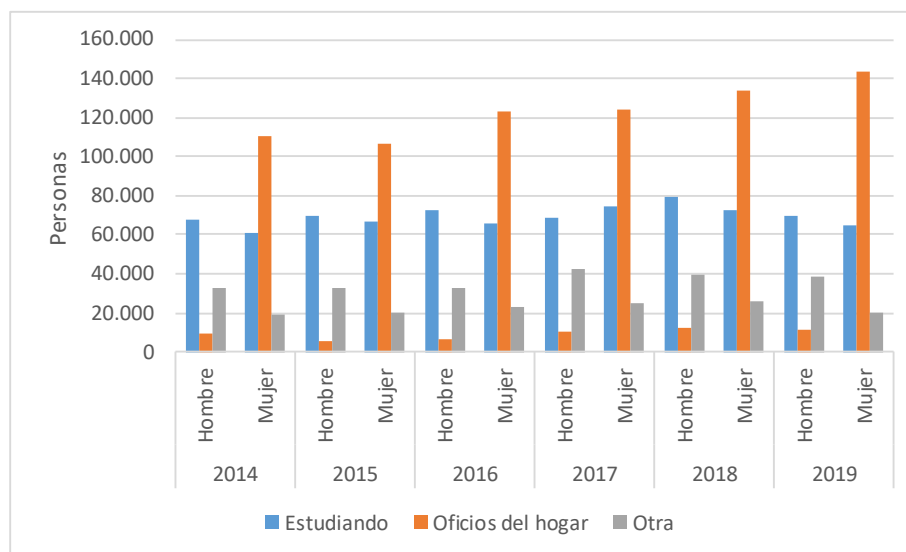
2.4.7. Inactividad por sexo

Durante el periodo de estudio, la tasa de crecimiento de la población inactiva más baja se registró para el segundo trimestre de 2015 con 0.2% y segundo trimestre de 2019 con -4.4%.

Por tipos de inactividad, se puede observar que el mayor número de inactivos hombres y mujeres, de la ciudad se encuentran estudiando. Sin embargo, cuando se observa el comportamiento de los inactivos dedicados a oficios del hogar, se puede observar que la mayor parte de la población dedicada a estos oficios son mujeres, equivalentes en promedio al 92% del total de inactivos durante el periodo estudiado.

Para el segundo trimestre de 2019, por su parte, la población masculina disminuye en los diferentes tipos de inactividad, mientras que, en el caso femenino, la población inactiva dedicada a oficios del hogar se incrementa en un total de 9.831 personas.

Gráfico 5. Cartagena. Inactivos por sexo. II trimestres 2014-2019



Fuente: Elaboración propia, con base en los microdatos de la GEIH del DANE

2.5. Modelo de participación laboral 2018

De acuerdo con las variables anteriormente mencionadas en el cuadro de operacionalización de variables, se procede a la estimación del modelo de participación femenina en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena, utilizando los microdatos de la Gran encuesta Integrada de hogares (GEIH) del DANE para el año 2018.

Tabla 6. Estimaciones del Modelo de participación laboral de las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena.

```

Probit regression
Log pseudolikelihood = -2653342.9
Number of obs = 15236
Wald chi2(8) = 2886.68
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudo R2 = 0.3546

```

Pea2	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Ed	.2353874	.0057068	41.25	0.000	.2242024	.2465725
Ed2	-.002721	.0000726	-37.50	0.000	-.0028632	-.0025787
Ph	.1919791	.0337581	5.69	0.000	.1258144	.2581437
Cnn	-.0486862	.0195442	-2.49	0.013	-.086992	-.0103803
Ec	-.3184497	.0303239	-10.50	0.000	-.3778835	-.259016
Sh2	8.82e-08	7.64e-09	11.54	0.000	7.32e-08	1.03e-07
Cdh	.4500014	.0300613	14.97	0.000	.3910823	.5089205
Rh	.0629068	.0269353	2.34	0.020	.0101146	.115699
_cons	-4.44061	.0933567	-47.57	0.000	-4.623586	-4.257635

Note: 23 failures and 0 successes completely determined.

Fuente: Elaboración propia, con base en los microdatos de la GEIH del DANE

Todas las variables consideradas en el modelo son significativas al 95%.

Al comparar el estadístico Wald con el estadístico Chi cuadrado con una significancia del 5% este resulta significativo, con significancia de 0.0000, al ser inferior al 0,05, se puede decir de esta manera que con un nivel de confianza del 95% las variables Edad (Ed), Edad al cuadrado (Ed2), Posición en el hogar (Ph), Presencia de niños en el hogar (Cnn), Estado civil (Ec), Ingresos del hogar (Sh2), desempleados en el hogar (Cdh), Riqueza del hogar (Rh); influyeron en la probabilidad de participación en el mercado laboral en la ciudad de Cartagena para el año 2018.

De acuerdo con Pseudo R2 obtenido, las variables del modelo explican la participación de las mujeres en el mercado laboral de Cartagena en un 35,5%, lo cual destaca el buen ajuste del modelo.

Todas las variables utilizadas en el modelo resultaron significativas; variables como la Edad (Ed); Posición en el Hogar (Ph); Ingresos del Hogar (Sh2); Cantidad de desempleados en el hogar (Cdh) Y Riqueza del Hogar (Rh), tuvieron un efecto positivo (Tabla 1) en la probabilidad de participación de las mujeres en la ciudad de Cartagena. Por otra parte, variables como Cantidad de niños menores de cinco años (Cnn), Edad al cuadrado (Ed2) y Estado Civil (Ec) tuvieron un efecto negativo sobre la participación laboral de las mujeres de la ciudad.

2.5.1. Efectos marginales

Se calculan los efectos marginales en el modelo estimado, para ver el aporte individual que hace cada variable involucrada, manteniendo todas las demás variables independientes constantes a la variable dependiente. De acuerdo con los resultados del modelo, las variables que más impactan de forma positiva la participación laboral de las mujeres de la ciudad son Cantidad de desempleados del hogar (Cdh), seguido de posición en el hogar (Ph) y la Edad (Ed) (Tabla 2).

Un desempleado adicional en el hogar aumenta la participación de la mujer en el mercado laboral de la ciudad en un 13,8%; este comportamiento puede ser explicado por la hipótesis del trabajador añadido, mediante el cual, ante la pérdida del ingreso del jefe del hogar, trae como consecuencia la entrada de los conyugues a la fuerza de trabajo con el fin de compensar la caída del ingreso familiar; en esta medida, según (Mincer, 1962; citado en Paz, 2001):

Si las actividades no remuneradas fueran para las mujeres casadas un bien normal⁶, las reducciones transitorias del ingreso familiar aumentarían su oferta laboral. Este efecto será aún más fuerte si el mayor tiempo disponible del jefe hace que disminuya el costo de oportunidad del trabajo para el mercado de la esposa

⁶ Es aquel bien o servicio en el que la demanda aumenta en la medida en que aumentan los ingresos.

(su salario de reserva), provocando una sustitución de los insumos de tiempo que intervienen en la producción doméstica (pág. 2)

En el mismo orden se encuentra la variable posición en el hogar (Ph), donde en la medida de que la mujer sea jefa de hogar, la probabilidad de que participe en el mercado laboral de la ciudad aumenta en un 6,1%; dado que cuando la mujer es jefe de hogar, adquiere obligaciones relacionadas con la manutención del hogar, el cuidado de las personas dependientes, provisión de los servicios básicos que garanticen una buena calidad de vida en el hogar.

Entre las variables que tienen un mayor impacto negativo en la probabilidad de participación de la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena, se encuentra el Estado civil (EC), la cual en la medida que una mujer sea casada o conviva en unión libre la probabilidad de participación decae en 9,4%, esto se debe a que el hecho de tener pareja, disminuye en parte las responsabilidades de tipo económicas de la persona y tiende a desincentivar la entrada al mercado de trabajo (Tobón Herrera & Rodríguez Vargas, 2015).

De igual manera la presencia de niños menores de cinco años en el hogar, afectan negativamente la probabilidad de participación de la mujer en el mercado de trabajo en un 1,5%; explicado por las responsabilidades que conlleva la crianza y cuidado de un niño; sobre todo, si no se tiene la posibilidad de una alternativa de cuidado, con la que pueda desempeñar ambos roles con las menores afectaciones; o en su defecto en el hogar no hay responsabilidades compartidas entre los miembros del hogar respecto a las tareas de cuidado, la mujer optará por no participar en el mercado laboral.

Respecto a variables como la Edad (Ed) y la Edad al Cuadrado (Ed²), la primera presenta una relación positiva en la participación laboral y la segunda una relación negativa; constatándose la teoría del ciclo vital; donde mujeres jóvenes en sus primeros años de edad tienen una participación laboral activa, llegan a un máximo, y a partir de ahí su participación comienza a descender (Pérez F., Hernández M., & Angulo P., 2013).

Tabla 7. Efectos marginales. Modelo Probit. Ciudad de Cartagena

Marginal effects after probit
 y = Pr (Pea2) (predict)
 = .23404542

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
Ed	.0721722	.00116	62.36	0.000	.069904 .074441	33.248
Ed2	-.0008343	.00001	-55.79	0.000	-.000864 -.000805	1560.71
Ph*	.0610273	.01117	5.46	0.000	.039132 .082923	.224683
Cnn	-.0149277	.00597	-2.50	0.012	-.026627 -.003229	.514163
Ec*	-.0949335	.00854	-11.12	0.000	-.111666 -.078201	.388766
Sh2	2.70e-08	.00000	11.44	0.000	2.2e-08 3.2e-08	1.3e+06
Cdh	.137975	.00925	14.91	0.000	.119837 .156113	.198545
Rh*	.0192649	.00825	2.33	0.020	.003093 .035437	.524332

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Fuente: Elaboración propia, con base en los microdatos de la GEIH del DANE

3. Cuidado infantil un desafío al interior del hogar

En los relatos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas, se puede evidenciar que se mantienen rasgos marcados de lo que (Rodríguez López, 2017) define como división sexual del trabajo, entendida como esa división entre lo productivo y lo reproductivo. Que establece determinados lugares a hombres y mujeres, prescribiendo prácticas y naturalizando espacios de dominación (Osorio Cabrera, 2013, pág. 39). En los planteamientos de las madres fue posible observar que muchas de ellas, en el discurso que manejaban tendía a excluir de ciertas responsabilidades a sus parejas, parecería que se manejaba un sentido de autosuficiencia respecto a las tareas de cuidado y no remuneradas en los hogares; la mayor parte de las veces no se hablaba de un “*nosotros*”, se hablaba de “*yo*”. Esta posición está justificada tal vez en la posición que asumen muchas mujeres respecto a la maternidad, al considerarlo como un proyecto de vida donde se desliga al padre de las tareas de crianza y educación de los hijos, mientras que la paternidad se centra en la provisión de bienes y servicios del hogar, la protección y autoridad en la familia (Morad & Bonilla, 2003, pág. 94).

Es decir, para la madre, las labores de cuidado y tareas no remuneradas se adoptan como una responsabilidad, mientras que dejar a los hombres excluidos de tales tareas y participar de forma intermitente, hace que no sea asumido en términos de responsabilidad sino de colaboración, sobre actividades que no logran identificar relevantes para el mantenimiento del hogar, potenciando una mayor división sexual del trabajo.

Esta situación que experimentan los hogares, se da porque no existe plena conciencia, de lo significativo que resultaría para las familias el reparto equitativo de las tareas de cuidado y no remuneradas de los hogares, y terminan descargando tales responsabilidades en una sola persona- por lo general mujeres-, que se sienten condicionadas por el tema de “*amor maternal*”, o en su defecto sienten que es su obligación el desarrollo de tales actividades en pro de mejorar la condiciones de vida de las personas dependientes y por tanto deben ser asumidas por ellas.

Para (Badinter E. , 1981), a partir de 1760 abundan las publicaciones que aconsejan a las madres ocuparse personalmente de sus hijos y les “ordenan” que les den pecho. Le crean a la mujer la obligación de ser ante todo madre, y engendran el mito del instinto maternal, del amor espontáneo de toda madre hacia su hijo; sin que ello signifique ignorar que es un sentimiento que ha existido siempre, y en todas partes; lo novedoso resultaba exaltarlo como un valor natural y social; además la unión de los dos términos amor-maternal promocionaba a la mujer en tanto madre. Al desplazarse imperceptiblemente desde la autoridad hacia el amor, el faro ideológico ilumina cada vez más a, que gradualmente ingresará a la sombra madre en detrimento del padre (pág.117-118).

La realidad es que la mayoría de las mujeres participantes en el estudio coinciden en que a pesar de que existe una oferta relevante de cuidado infantil proporcionada por el mercado y el gobierno, desconfían de las condiciones de seguridad que puedan brindar a sus hijos(as), consideran que sienten mayor confianza en los cuidados provistos por familiares, por tanto, cobra mucha relevancia “las cadenas familiares de cuidado”, donde las principales cuidadoras suelen ser las abuelas, tías, primas; una práctica tradicional en la ciudad.

Lo anterior, refuerza el planteamiento del familismo, donde se tiende a idealizar la familia y se tiende a sobrecargarla de funciones (Puyana, 2007, pág. 268); en tal sentido el familismo según (Puyana, 2007) es necesario mirarla desde dos dimensiones complementarias, por una parte, considerar la familia nuclear, patriarcal, heterosexual y monogámica como si esta fuera la única manera de responder a todas las necesidades emocionales de la progenie y el único modelo para la vida en pareja; y por la otra, al transferir a las familias múltiples funciones económicas y emocionales que podrían estar a cargo del Estado y de la sociedad en general (pág. 266).

Para el año 2018 según la Encuesta de Calidad de Vida(ECV), en Colombia existían 4.143.000 niños(as) menores de cinco años de las cuales el 34,9% asistía a un

hogar comunitario, jardín, centro de desarrollo infantil o colegio; mientras que el 51,7% se quedaba con sus madres, abuelas o padre en casa; el 2,9% con su madre o padre en el trabajo; el 1,2% con un empleado(a) o niñera en casa; el 8,6% al cuidado de una pariente de 18 años o más; el 0,2% al cuidado de un(a) pariente menor de 18 años y el 0,4% en casa solo u otra alternativa de cuidado (DANE, 2018).

En la región Caribe⁷, de la cual hace parte la ciudad de Cartagena, el panorama no era muy distinto al observado a nivel nacional, pues, para el mismo año existían un total de 1.022.000 niños y niñas menores de 5 años, de los cuales el 41,8% asistía a un hogar comunitario, jardín, centro de desarrollo infantil o colegio; superior en 6,9% pp. a la cifra registrada en el nivel nacional y respecto al promedio registrado por las demás regiones⁸ un total de 16,7pp. A su vez, cuando se compara con el porcentaje de niños que asistían a un hogar comunitario, jardín, centro de desarrollo infantil o colegio en la ciudad de Bogotá, la diferencia es de 6,1pp. a favor de Bogotá; y en ciudades como Antioquia, Valle del Cauca y San Andrés, la diferencia promedio es de 6,5pp., a favor de las ciudades que conforman la región caribe (DANE, 2018).

Así mismo del total de niños menores de cinco años de la región caribe, el 48,4% se quedaba con su madre o padre en la casa; el 0,9% con un empleado(a) o niñera en casa; lo cierto es que casi el 50% de los niños se quedaban en casa a cargo del padre o la madre; limitando en cierta forma otras actividades, que podrían estar desempeñando, si tuvieran la oportunidad de acceder a una opción de cuidado, esto lo que refuerza el planteamiento del familismo que se vive en algunas regiones de Colombia, especialmente en la ciudad de Cartagena.

⁷ Para Cartagena y otras ciudades de Colombia, los datos estadísticos, respecto a la temática del Cuidado es algo limitada, por cuanto, en una de las principales encuestas realizadas por el DANE(ENUT), la desagregación es a nivel de regiones, San Andrés, Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca. A nivel nacional. Para el caso de la Encuesta de Calidad de vida, además de estar para las regiones, sólo está disponible para los departamentos de Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca y San Andrés.

⁸ Oriental, Central, Pacífica y Orinoquía- Amazonía

En Cartagena, la población infantil entre cero y cinco años para el año 2018, correspondía a un 9,43% de la población de la ciudad (1.036.134 personas); y una tasa de dependencia infantil equivalente al 14,3%⁹, según cálculos propios a partir de las proyecciones de población del DANE del Censo 2005; por tanto, es evidente la necesidad de realizar algunos esfuerzos, con el fin de brindar apoyo a esta población, que suele ser una de las vulnerables, por cuanto son personas que necesitan de otras para realizar algunas tareas que le permitan tener calidad de vida.

Por otra parte, según un estudio compilado por (Rodríguez L., Morad H., Giammaria, & Duran, 2019), muestran que, según datos suministrados por Profamilia, se calcula que para Bolívar, de los niños y niñas menores de 15 años, el 56,6% viven con padre y madre; el 36% vive con la madre y el 28 % vive con el padre; el 11 % no vive con ninguno de los padres; un 4,1 % son huérfanos y un 11,1% son hijos de crianza(pág. 121).

A su vez , en la ciudad de Cartagena, según la Encuesta de Percepción Ciudadana de (Cartagena Como Vamos, 2018), en la ciudad de Cartagena el 41% de los menores de cinco años de edad se queda en la casa al cuidado de un adulto; el 35% asiste a un hogar comunitario, guardería preescolar o jardín público; el 14% en una guardería , preescolar o jardín privado; el 7% en casa solo o con un menor; y el 4% fuera de la casa al cuidado de vecinos, amigos o familiares(Pág. 26); esto quiere decir que aproximadamente el 52% de los niños(as) menores de cinco de edad no hacen parte de una opción clara de cuidado infantil. Esta situación que se logra evidenciar en la ciudad, respecto a la cantidad de niños que no hacen parte de una opción clara de cuidado infantil, crean la necesidad de nuevos y mejorados programas de cuidado que estén acordes con las necesidades de muchas familias de la región a fin de beneficiar integralmente a los niños y niñas.

⁹ Cálculos propios con base en las Estimaciones de Población 1985-2020 del Censo de Población 2005 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2019).

3.1. Servicios de cuidado infantil a nivel nacional

A nivel nacional son variadas las opciones de cuidado a la primera infancia que actualmente existen; unas financiadas por el Estado con el apoyo de instituciones como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), otras opciones privadas como jardines infantiles, colegios; y otras opciones de cuidado en el ámbito familiar.

Otras, como la Estrategia de Cero a Siempre, luego convertida en Ley de la República con el objeto de:

Establecer la Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de Cero a Siempre, la cual sienta las bases conceptuales, técnicas y de gestión para garantizar el desarrollo integral, en el marco de la Doctrina de la Protección Integral. Con ello busca fortalecer el marco institucional para el reconocimiento, la protección y la garantía de los derechos de las mujeres gestantes y de los niños y las niñas de cero a seis años, así como la materialización del Estado Social de Derecho (Congreso de la República, 2016)

Para el caso de Familias en Acción, según la Ley 1948 de enero de 2019, su objetivo principal corresponde a:

Contribuir a la superación y prevención de la pobreza, la formación de capital humano, a la formación de competencias ciudadanas y comunitarias, mediante el apoyo monetario directo y acceso preferencial a programas complementarios a las familias beneficiarias y titulares del Programa Familias en Acción. El Programa busca fomentar la asistencia a los controles de crecimiento y desarrollo de los niños y niñas de primera infancia, la asistencia y permanencia escolar en los 9 años de educación básica y 2 años de educación media, el acceso preferente a programas de educación superior y formación para el trabajo; la formación de competencias ciudadanas y comunitarias para la autonomía y el

bienestar de las familias y contribuir a la prevención del embarazo en la adolescencia (Congreso de Colombia, 2019).

Entre las modalidades financiadas por el Estado, con el apoyo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), se encuentran: 1. Modalidad institucional; 2. Modalidad Familiar; 3. Modalidad propia e intercultural y 4. la Modalidad Comunitaria (ICBF, 2019).

1. Modalidad institucional

Es una de las formas de atención que reciben niñas y niños de primera infancia desde los 2 años, 11 meses y 29 días podrán ser atendidos niñas y niños entre los 6 meses y 2 años (sala cuna) y hasta los 5 años, 11 meses y 29 días de edad. Siempre y cuando no haya oferta de educación preescolar (ICBF, 2019).

Esta modalidad promueve y potencia el desarrollo integral de los niños y niñas de primera infancia a través de los servicios de educación inicial en el marco de atención integral, con el fin de asegurar a padres y cuidadores de confianza tendrán un crecimiento óptimo, que de manera integral significa tener una alimentación balanceada y proporcional a sus requerimientos nutricionales; además de espacios para desarrollar otras actividades como arte, literatura, juego, exploración del medio (ICBF, 2019). Hacen parte de esta modalidad los Centros de desarrollo infantil; hogares infantiles; hogares empresariales; hogares múltiples; Jardines sociales, Preescolar Integral; Desarrollo infantil en desarrollos de reclusión (Anexo 2.)

2. Modalidad familiar

Esta modalidad funciona en espacios comunitarios y lugares disponibles, concertados y gestionados por la EAS. Igual que la modalidad familiar, buscan favorecer el desarrollo integral de niñas y niños, en primera infancia desde la concepción hasta los

cinco años, con familias fortalecidas, en sus interacciones y en sus capacidades de cuidado y crianza (ICBF, 2019). Hacen parte de esta modalidad Desarrollo infantil en medio familiar y Hogares comunitarios de Bienestar familiar (Anexo 2).

3. Modalidad propia e intercultural

Esta modalidad funciona principalmente en los territorios étnicos, zonas rurales y rurales dispersas del país. Busca garantizar el servicio de educación inicial a niñas y niños en primera infancia y mujeres gestantes en el marco de la atención integral con estrategias y acciones pertinentes, oportunas y de calidad desde lo propio y lo intercultural para responder a las características propias de sus territorios y comunidades (Anexo 2). Pertenecen a esta modalidad los Encuentros con el entorno y las prácticas tradicionales; Encuentros en el hogar; Encuentros comunitarios; Encuentros grupales para mujeres gestantes y niños menores de 18 meses.

4. Modalidad comunitaria

Ofrece atención a niñas y niños desde los 18 meses hasta los 4 años 11 meses y 29 días, que habitan en zonas urbanas o rurales, pertenecientes a familias focalizadas de acuerdo con los criterios definidos por el ICBF y las características del servicio. Cabe aclarar que en el rango de 18 a 24 meses sólo se podrá atender un niño o niña por unidad de servicio (Anexo 2). Pertenecen a esta modalidad los Hogares comunitarios de Bienestar (HCB) familiar; HCB agrupados; Unidades Básicas de atención (UBA); Hogares Cualificados o integrales.

Respecto a las distintas modalidades lideradas por el ICBF , para la atención de la primera infancia, se puede decir que han tenido una importante acogida en la población colombiana, sin embargo parece ser que hay unos programas sobre las cuales se ha centrado mayormente la atención como es el caso de la modalidad familiar, en lo que se refiere a la Modalidad Institucional al cual pertenece el programa de los CDI, sobre los cuales se han realizado varios trabajo con el fin de mirar el impacto que su aplicación

ha tenido en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población infantil y de paso de las familias, en este sentido:

(Bernal et al. (2009); citado en Bernal, Peña, Attanasio, & Vera, 2012) se reportan niveles bajos de calidad del cuidado provisto en el hogar comunitario, medida con base en la escala internacional FDCRS¹⁰ (Family Day Care Rating Scale) que evalúa 7 dimensiones de los ambientes de cuidado infantil (Pág. 4).

En el estudio citado se evidencian algunas diferencias entre dos modalidades de atención del ICBF, mediante los cuales se refirma la pertinencia de uno y de otro con base en los resultados:

A su vez, Los resultados descriptivos muestran que las características principales de las dos modalidades de atención, JS/CDI y HC¹¹, no son fundamentalmente distintas. Esto es, en principio, sorprendente dado que el gasto por niño es algo más de tres veces mayor en JS/CDI que en HC. Por ejemplo, el cumplimiento de los lineamientos en áreas de preparación de alimentos, personal y áreas de consumo es similar en ambas modalidades, la recolección de cuota de participación de los padres es similar en ambos, y las prácticas protectoras como disponibilidad de balanzas y tallímetros, y cartel del seguimiento al crecimiento son similares en ambas modalidades (Bernal, Peña, Attanasio, & Vera, 2012, pág. 159).

En cuanto a la Ley de Cero a Siempre, es una estrategia relevante para el desarrollo integral de los niños y niñas a nivel regional y nacional, tal como se mostró en el capítulo anterior.

¹⁰ La lista completa de ítems incluidos en el FDCRS es: 1) Dotación y espacios para el cuidado y el aprendizaje, 2) rutinas de cuidado básico, 3) lenguaje y razonamiento, 4) actividades de aprendizaje, 5) interacción social, 6) relación con los padres y desarrollo del personal y 7) provisiones para niños con necesidades especiales (inclusión). La puntuación en la escala se realiza después de un periodo de observación directa de las dimensiones mencionadas en el hogar comunitario y de preguntas puntuales a la madre comunitaria sobre el funcionamiento del lugar (Bernal, Peña, Attanasio, & Vera, 2012, pág. 4)

¹¹ Hogares Comunitarios

Por su parte, el programa de Familias en Acción relevante para familias pobres y en pobreza extrema con niños, niñas y adolescentes. Consiste en un incentivo económico condicionado que complementa sus ingresos para la formación de capital humano, la generación de movilidad social, el acceso a programas de educación media y superior, la contribución a la superación de la pobreza y pobreza extrema y a la prevención del embarazo en la adolescencia (Prosperidad Social, 2019).

Las Ayudas condicionadas consisten en: por una parte, dar un subsidio de nutrición a niños menores de siete (7) años; por otra parte, un subsidio escolar a niños entre 7 y 17 años que pertenezcan a las familias más pobres; con una duración de 3 años (Prosperidad Social, 2019).

Es un programa focalizado, dirigido a niños(as) y jóvenes de las familias más pobres pertenecientes al nivel del Sisbén 1, de municipios no capitales, menores de 100,000 habitantes (Departamento Nacional de Planeación, 2007).

Ha sido un programa con mucha acogida en la población, pese a ser un programa focalizado, donde por lo general, muchos programas que podrían ser beneficiarias quedan excluidas; pues sigue latente la discusión si es mejor ¿focalizar o universalizar? La cuestión es que muchos de estos programas cuentan con recursos limitados, por lo cual se vuelve casi imposible beneficiar a toda la población con mayores carencias.

Por otra parte, programas como este, tienden de cierta manera a reforzar la división sexual del trabajo en los hogares, por cuanto delega en las mujeres la responsabilidad del manejo de las ayudas otorgadas a las familias; que se evidencia en la forma como definen las familias participantes como aquel “conjunto de un titular y su grupo constituido por los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años bajo su cuidado (Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, 2019, pág. 17). Donde el titular, es definido como:

Representante de la familia ante el Programa, quien firma el acuerdo de corresponsabilidad en el momento de su vinculación voluntaria a Familias en Acción. Se caracteriza por ser la persona quien tiene bajo su responsabilidad el cuidado de los NNA inscritos en Familias en Acción.

El Programa prioriza a las mujeres de las familias para que reciban las TMC¹², según lo establecido en el parágrafo 2°, artículo 10° de la ley 1532 de 2012 (Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, 2019, pág. 17).

Sin embargo, hay estudios que de alguna manera han analizado la efectividad de estos programas tales como el desarrollado por (Departamento Nacional de Planeación, 2007), encontrando que:

Por un lado, la tasa de asistencia escolar sigue siendo la variable de mayor cambio en el corto plazo que se ve afectada por la entrega de subsidios condicionados. En cuanto al subsidio de nutrición, que pretende impactar los niños entre 0 y 6 años, no muestra mayores efectos en este tipo de población (pág. 66).

Así los distintos programas estatales, aunque su fin último es mejorar las condiciones de vida de las familias, especialmente la de los niños y niñas del territorio, no han logrado atacar de manera contundente las distintas variables que inciden en los niveles de pobreza de las familias, de tal manera que los niños y niñas continúan con múltiples problemas, que no permiten que las familias hagan el salto.

3.2. Servicios de cuidado infantil en la ciudad de Cartagena

En Cartagena, al igual que en el nivel nacional, son variadas las opciones de cuidado que actualmente existen; por una parte, se encuentran los jardines infantiles privados, a los que generalmente acceden personas que cuenten con los recursos económicos suficientes para cubrir las tarifas de matrículas que se ofertan en la ciudad

¹² Transferencias Monetarias Condicionadas

cada año. En el 2018, había en Cartagena, 11.610 niños(as) matriculados en el nivel preescolar en colegios no oficiales y 12.904 niños(as) en colegios oficiales, según datos del (Ministerio de Educación Nacional, 2019); constituyéndose la educación inicial (prejardín, Jardín y transición) una de las opciones de cuidado a la que acceden algunas familias de la ciudad.

Por otra parte, según un documento elaborado por el Observatorio Ambiental de Cartagena de Indias; se tiene que, según datos suministrados por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, para el año 2014, el número de niños y niñas de cero a cinco años atendidos en programas de educación inicial, en el marco de atención integral a la primera infancia fueron 18.061; estos se atendieron mediante las modalidades institucional CDI y educación inicial familiar; y un total de 42.503 niños y niñas mediante la modalidad de hogares comunitarios de bienestar-HCB familiares, fami, grupal y en establecimientos de reclusión y otras formas de atención (Observatorio Ambiental de Cartagena de Indias, 2015).

Para el año 2015 el ICBF dijo haber atendido 46.426 niños y niñas en la ciudad, de las cuales, 11.018 fueron atendidos en convenio con la Alcaldía Mayor de Cartagena en el Programa de Atención Integral a la Primera Infancia, en dos modalidades de atención, institucional (4.754 niños y niñas) y modalidad familiar (6.264 niños, niñas, madres gestantes y lactantes) (Observatorio Ambiental de Cartagena de Indias, 2015). Por otra parte, según datos del ICBF seccional Cartagena, hasta el 2015 existían 81 unidades de atención, entre CDI y Hogares Infantiles; siendo el componente institucional que atendía un total de 16.976 niños y niñas.

Resulta importante enfatizar que todas las modalidades del ICBF, van en concordancia con los lineamientos establecidos por el programa implementado por el gobierno nacional de Cero a Siempre. Igualmente, para el año 2015, en la ciudad existía un total de 1.473 unidades de Hogares Comunitarios de Bienestar, en los cuales se prestaba atención a 19.149 menores (Observatorio Ambiental de Cartagena de Indias, 2015).

Tabla 8. Número de Niños y Niñas atendidos en CDI-Atención Integral ICBF

SERVICIO	2012		2013		2014		2015	
	UNIDADES	USUARIOS	UNIDADES	USUARIOS	UNIDADES	USUARIOS	UNIDADES	USUARIOS
HOGARES INFANTILES.	23	3.405	23	3.405	23	3.405	23	3.405
SERVICIOS DE ATENCIÓN INTEGRAL	0	0	0	1.020	15	1.020	0	0
- CONVENIOS ESPECIALES								
CDI SIN ARRIENDO - INSTITUCIONAL INTEGRAL	0	0	10	1.703	7	2.211	0	0
CDI CON ARRIENDO - INSTITUCIONAL INTEGRAL	0	0	8	2.543	14	2.543	0	0
CDI - MODALIDAD FAMILIAR	0	0	4	4.158	15	4.758	0	0
CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL.	55	2.288	0	0	0	0	0	0
DESARROLLO INFANTIL EN MEDIO FAMILIAR - FAMILIAR INTEGRAL	0	0	0	0	0	0	3	1.020
SERVICIO ESPECIAL PARA LA PRIMERA INFANCIA - INSTITUCIONAL INTEGRAL	0	0	0	0	0	0	32	5.387
SERVICIO ESPECIAL PARA LA PRIMERA INFANCIA - FAMILIAR INTEGRAL	0	0	0	0	0	0	23	7.164
TOTAL CDI CARTAGENA	78	5.693	45	12.829	74	13.937	81	16.976

Fuente: Tomado del documento Primera infancia, infancia y adolescencia de EPA-Cartagena (Observatorio Ambiental de Cartagena de Indias, 2015).

Aun cuando las opciones de cuidado que existen en la ciudad de Cartagena son diversas, muchas mujeres con hijos menores de seis años parecen no tener confianza en las opciones que ofrece el mercado y el Estado, por lo cual la mejor alternativa para ellas suele ser dejar el cuidado del niño(a) en manos de familiares o personas que ofrezcan un cuidado más personalizado, como en el caso de las niñeras. Esta falta de confianza en las instituciones de prestación de servicios de cuidado financiada por Estado y privadas radica en que en el momento en que el niño(a) ingresa a un centro de cuidado hay una transición por parte de las madres (principal cuidadora) y el cuidado(niño(a)).

Por una parte, la madre comienza a asimilar la situación de desligarse un poco de las actividades de cuidado de su niño(a) a tiempo completo y empieza a compartir, las obligaciones de cuidado con personas externas al hogar por lo general que no tienen algún vínculo familiar con el niño(a); el niño por su parte, comienza a establecer

relaciones por fuera del hogar y comienza a romperse de cierta manera el vínculo de apego que hay desde el nacimiento entre la madre y su hijo. Este cambio en la rutina de ambos hace que la madre, evalúe minuciosamente las opciones de cuidado de su hijo(a), y comience a dar prioridades a aspectos como el tipo de alimentación que recibirán, el tipo de profesionales que tendrán a cargo a sus hijo (a)s, etc. tal como se afirma en (Rodriguez L., Morad H., Giammaria, & Duran, 2019)

La desconfianza en el Estado para el cuidado atraviesa diversos escenarios sociales y uno de ellos tiene que ver con idoneidad del personal (profesional y no profesional) en los diversos programas e instituciones públicas, siendo un quiebre significativo en el modelo de cuidado (pág. 283).

Tal cómo se evidencia en una de las madres, respecto a la idoneidad de las personas que cuidan a sus hijos; haciendo énfasis el tema de seguridad de los menores, sobre todo cuando son niñas o en el caso de que los profesores de sus hijas son hombres:

No sé si estoy traumatizada pero no me gusta que haya muchos hombres cerca de la parte donde cuidan a mi hija (Y3322P, 2019).

Por otra parte, tal desconfianza se logra por los sentimientos que las madres llegan a desarrollar hacia sus hijos:

Para las mujeres que poseen la vocación de ser madres, el hijo se convierte en la obra de una vida, porque es una creación apasionante con la que ninguna otra puede rivalizar. Velar por él desde su nacimiento, ayudarlo a desarrollarse en cada etapa, para lograr la felicidad y el orgullo de ver algún día a un adulto realizado, no es una ambición mediocre. [...] Las necesidades del hijo, ocupan el centro de su vida, que ella dedica intensamente desde el punto de vista afectivo y emocional: le consagra en fin con alegría su tiempo y su energía (Badinter E. , 1981, págs. 148-149).

Sin embargo, hay otras que en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) y hogares de bienestar, han encontrado la opción de cuidado ideal, puesto que aparte de sentir que sus hijos se encuentran en un ambiente que ofrece la oportunidad de tener un desarrollo sano, compartir con otros niños de su edad, les permite disfrutar de un espacio donde tienen la oportunidad de desempeñar una actividad remunerada o estudiar:

Ellas están en un CDI, los niños deben acogerse a un proceso de selección a ver si quedan. Cuando me llamaron que fueron escogidas fue una felicidad. No tiene costo alguno [...]. Ahí tienen un carné de urgencias, aprenden mucho, buena alimentación, controlan el peso del niño, cuentan con nutricionistas, psicólogos (M3522TC, 2019).

Lo que resulta imposible desconocer es que independientemente de la opción de cuidado infantil elegida por las familias a nivel privado o público, los cuidados familiares (abuelas, tías, primas) se convierten en un complemento importante de los cuidados de niños y niñas; puesto que muchos de los horarios de centros de cuidado infantil ofrecidos por el mercado, resultan incompatibles con los horarios que manejan padres y madres en sus lugares de trabajo remunerado.

Mi hijo más pequeño es está en una Guardería del Bienestar Familiar, está en la casa de una amiga de mi mamá, son personas de confianza. El niño sale a las tres (3) de la guardería y mi mamá me lo recoge y atiende hasta las cinco que regreso del trabajo. (P2821TC, 2019).

3.3. Redes de Cuidado

Las redes se entienden según (Calvo, 2009; citado en Gómez Santa & Agudelo Bedoya, 2017, pág. 3) de manera metafórica como una trama, una urdimbre en la que participan los seres humanos se interrelacionan, establecen nexos y modos de vincularse en las diferentes esferas de la vida social.

De esta manera la red parental, podría entenderse como aquella en la que sus integrantes tienen lazos de parentesco en algún nivel de consanguinidad, en los que es posible identificar vínculos afectivos, que las hacen diferenciar de otro tipo de redes (Gómez Santa & Agudelo Bedoya, 2017). En tal sentido, las familias, construyen un entramado de relaciones y dinámicas tendientes a garantizar la supervivencia de las personas dependientes del hogar, asumiendo la responsabilidad de distintas tareas fundamentadas en un mandato cultural (Rodríguez L., Morad H., Giammaria, & Duran, 2019).

Por otro lado, se encuentran las redes vecinales, que a diferencia de las familiares se asumen como espacios de reproducción social de la vida cotidiana, donde se manifiestan expresiones culturales propias de los individuos, en distintas situaciones de tipo social e históricas (Gómez Santa & Agudelo Bedoya, 2017, pág. 3) . Estas redes, no alcanzan un carácter formal, ni un nivel de organización bien constituido; surgen cuando padres y madres solicitan apoyos de sus vecinos(os) para atender necesidades de sus hijos(as) en temas muy puntuales y transitorias (Rodríguez L., Morad H., Giammaria, & Duran, 2019, pág. 166).

A su vez, estas redes se convierten en una alternativa cuando las familias poseen pocos recursos para acceder a opciones de cuidado privadas o las opciones de cuidado ofrecidas por el Estado se hacen insuficientes para cubrir las necesidades de toda la población o en su efecto no cuentan con la confianza de algunos padres para delegar en ellos la seguridad de sus hijos; por tanto la única alternativa posible consiste en entregar parte de las responsabilidades de cuidado en manos de un familiar, que generalmente son las abuelas:

Quien cuida mi niña es mi mamá, no hay una persona en la que yo confíe más en el mundo para cuidar a mi niña que mi mamá, realmente no hay ni que pensar,

esa opción mata cualquier otra, es con quien estoy totalmente convencida de que mi niña está bien cuidada, que recibe la mejor atención (L3111P, 2019)¹³.

Ese papel de cuidador que asumen muchos abuelos y especialmente las abuelas puede darse en circunstancias e intensidades diferentes; por una parte, están aquellas abuelas que ejercen como cuidadores auxiliares, ocupando relativamente poco tiempo. Por otra parte, aquellos que ejercen las funciones de cuidadora(es)- la gran mayoría son mujeres-de sus nietas(os) de forma continua, ejerciendo un papel sustitutorio, ocupando esos cuidados gran parte de su tiempo y esfuerzo (Pinazo y Ferrero, 2003; citado en Triadó, et al., 2008).

Como no puedo dejarlos a todo con mi mamá y ellas están ya grandecitas y estudiando, y a mi mamá se le hace complicado atender a mis tres niños a la vez, nos fuimos con la idea de que mi suegra, la mamá de mi esposo me la cuidara de lunes a viernes (O3033TC, 2019).

Sin embargo, aunque muchos de estos cuidados que brindan generalmente las abuelas, si ninguna otra intención, que servir y estar al lado de sus nietos, se puede convertir en un problema a futuro, puesto que muchas veces la avanzada edad de las abuelas, y el tener que cuidar a niños(as) enérgicos, supone para ellas un desgaste de energía, que se traduce en cansancio extremo, que pueden ocasionar quebrantos de salud, luego entonces si se enferman, ¿quién cuidará de ellas cuando los papeles, se inviertan? Es decir ¿Quién cuidará del cuidado cuando necesite de cuidado?

Indiscutiblemente la ayuda que brindan estas redes de cuidado resulta vital para que los hogares funcionen de manera adecuada, pues bien, aun cuando la familia opte por alguna clase servicio de cuidado, bien sea público o privado, en muchas ocasiones no es suficiente y necesitan de la colaboración de otros miembros del hogar o personas que puedan brindar cuidado, puesto que por lo general no hay una total coincidencia

¹³ El primer carácter corresponde a la inicial del nombre; los dos caracteres siguientes corresponden a la edad, el tercero al número de hijos; el cuarto al número de hijos de cero a cinco años y los últimos caracteres corresponden al nivel educativo.

entre el tiempo que destina la madre a labores remuneradas y los horarios disponibles en las distintas alternativas que ofrece la ciudad.

3.4. Tareas de cuidado al interior del hogar ¿cómo es un día en la vida de una madre?

El trabajo de cuidado generalmente desempeñado por mujeres supone en la mayoría de las ocasiones un esfuerzo sobrehumano para las madres, especialmente cuando tienen hijos pequeños, donde el nivel de dependencia de su madre suele ser mayor. Esto suele ser una consecuencia de la inequidad que viven los hogares, en cuanto al reparto de las actividades de cuidado y no remuneradas, entre hombres y mujeres, donde unos terminan más sobrecargados que otros, de actividades que deberían ser compartidas, limitando su accionar en otras esferas, como por ejemplo la laboral.

El hecho de que las mujeres terminen dedicándose en mayor medida de las tareas de cuidado y no remuneradas, no, es más, que consecuencia de la construcción social, basada en prácticas patriarcales (Rodríguez Enríquez, 2007, pág. 231) .

Esta situación es evidente en muchas mujeres pues en un día normal les toca hacer malabares para poder cumplir con todas las obligaciones adquiridas como madre y trabajadora:

Super estresante, yo madrugo porque la ruta me recoge a las 6. Cuando son las 4 me levanto para dejar alimento a la nena, y dejarle listo el almuerzo. De ahí me voy para el trabajo, prácticamente con un doble trabajo, porque me voy pensando en la casa y de paso en las labores que voy a hacer allá. Trabajo 10 horas diarias, cuando regreso sigo con el mismo trabajo en la casa, vengo con la tensión de la nena, a seguir haciendo comida, a atenderla, a jugar con ella, a ponerle los muñequitos, porque es cuando ella quiere disfrutar y yo también la quiero disfrutar, así que toca seguir el trabajo en la casa. A pesar de que el papá de la niña me colabora en algunas cosas de la niña y el hogar, la mayor parte recae sobre mí; a

pesar de que trabajamos en la misma empresa y compartimos los mismos horarios, pero hacemos tareas distintas (H4221B, 2019).

Lo interesante del relato de la mujer madre, es que comienza a tenerse conciencia de que las tareas de cuidado y labores no remuneradas al interior del hogar comienzan a percibir como un "trabajo", aun cuando no se perciba por su realización algún tipo de remuneración, pero si, una demanda de tiempo similar a la que se demanda cuando se tiene un trabajo remunerado. Por otra parte, la situación descrita anteriormente, nos lleva asegurar, que no es cuestión del tipo de trabajo que realicen hombres y mujeres, la razón por la cual existe una disparidad en el reparto de actividades al interior del hogar, en muchas ocasiones, es más cuestión de voluntad y compromiso respecto a las responsabilidades adquiridas en el momento de formar una familia y comenzar a tener hijos(as).

Dadas la infinidad de tareas en las que se ven inmersas las mujeres, la inmensa mayoría se les hace imposible convertirse en trabajadoras ideales, segregándolas a trabajos a tiempo parcial, o de menores responsabilidades, que pueden en ocasiones frenar sus aspiraciones personales (Rodríguez Enríquez, 2007).

Por otra parte, aun cuando ha habido progresos importantes en la inserción de las mujeres al mercado de trabajo, la participación de los hombres en las labores de cuidado no se dio en iguales proporciones, pues en la mayoría de los hogares, los hombres siguen siendo ajenos a este tipo de responsabilidades, tal como lo expresa una de las mujeres entrevistadas en la ciudad de Cartagena:

Ahora siento que tengo un poco de apoyo con mi esposo, no lo puedo negar, pero siento que la mayoría de las veces las responsabilidades recaen sobre mí; vivimos en una sociedad que dice: que tu como mujer debes estar pendiente de tu esposo, de tus hijos, que debes atender tu casa; pero es que tú también trabajas, y supuestamente si nos vamos a lo de antes, tú tienes que quedarte en la casa. Pero ahora que todo está cambiando y tú también produces y todo lo demás, se

supone que el hombre debe compartir roles; a veces le digo a mi esposo, ayúdame, vamos a barrer; pero a veces tengo que estar ayúdame, ayúdame, ayúdame. Si tú sabes que el piso está sucio, bárralo y yo no tengo porque decirte, *¡ayúdame!*, si esta casa también es tuya, y es algo que tú también estás viendo; porque si los platos están sucios, debo decir amor ayúdame a lavar eso, *-no es una ayuda es tu responsabilidad como padre-*, pero él no lo ve como una responsabilidad, sino como una ayuda y la mínima cosa que hace es lo más grande que ha hecho (Y3322P, 2019).

Lo anterior, muestra esa realidad de la que habla (Puyana, et. al, 2003) que denominan madres y padres en transición donde uno de los cambios más drásticos se en el momento en que la mujer comienza a hacer parte del mercado laboral y se convierte en proveedora. A su vez la expectativa, de que, con el cambio experimentado en la esfera familiar, se experimentarían cambios en la función paterna, que surtieron, pero de una forma más lenta, porque su intervención es aún limitada en los oficios domésticos. Si bien reconocen el trabajo femenino como una necesidad económica del hogar o una forma de realización de las mujeres, ellas aun no lo asumen con decisión, porque desarrollan sentimientos de culpa, cuando sienten que disminuye el tiempo que dedican a sus familias (pág. 62).

Un día en la vida de una mujer, resulta ser estresante, puesto que sobre ella recaen múltiples responsabilidades, donde los hombres por lo general tienen una participación limitada y en ocasiones nula, es ella la que tiene que hacer malabares, para cumplir con todas las tareas diarias, aunque algunas veces, el discurso que maneja, también tiende a limitar la responsabilidad de los hombres, cuando en realidad deberían ser oficios y tareas compartidas igualmente, pues finalmente los dos son responsables del hogar.

4. Cuidado infantil y participación laboral de las mujeres madres en la ciudad de Cartagena.

Esta parte de la investigación, lo que se quiere mostrar es que a pesar de la contrariedades que se puedan generar en las mujeres la dedicación exclusiva o parcial en las actividades de cuidado de los niños y niñas de cero a cinco años y las obligaciones adquiridas en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena, la existencia de una oferta de cuidado infantil, aun con las falencias que puedan tener, se convierten en una alternativa ideal para su desarrollo como madres, trabajadores y mujeres, con objetivos y metas propias; donde el fin último es el bienestar de sus familias.

4.1. Oscilaciones entre cuidado y trabajo remunerado

Si bien es cierto que la mujer ha comenzado a incursionar activamente en el mercado de trabajo de la ciudad de Cartagena, también es cierto que en la mayoría de los hogares sigue siendo la principal encargada de las labores de cuidado y tareas no remuneradas, esto se debe en parte a que:

Los cambios en los roles femeninos no tuvieron su equivalente en los masculinos. Aunque la mujer se vinculó de lleno al mercado de trabajo, entrando al ámbito de lo público, el hombre no lo hizo en igual medida a la esfera doméstica. La mayor parte de las actividades domésticas y de cuidado continúan a cargo de la mujer, lo que ha originado una de las mayores desigualdades entre hombres y mujeres, como es la del uso y la distribución del tiempo (Villamizar, 2011, pág. 14).

Por otra parte, según la (Organización Internacional del Trabajo(OIT), 2018), situaciones como los cambios en las estructuras familiares, la dependencia de los cuidados, las necesidades de cuidados en evolución, aunada a la tasa de ocupación femenina en algunos países, han reducido la disponibilidad de la prestación de servicios de cuidado no remunerada y han conducido a un aumento de la demanda de cuidados remunerado (pág. 2). Lo paradójico de la situación es que esa demanda se suple con

mujeres de otros hogares, que tienen hijos(as), y por supuesto necesidades de cuidado, que por las mismas condiciones de vulnerabilidad que presentan en su gran mayoría, deben suplirla con otros familiares y conocidos a tiempo completo o parcial. Es decir, la mujer no alcanza a salir de ese círculo vicioso, que suponen las tareas de cuidado, aun cuando estas sean remuneradas, pues solo se convierten en una extensión de las labores que realizaban en el hogar

En Cartagena por su parte, la mayoría de las mujeres participantes en el estudio, desempeñan varios roles a la vez; son madres, esposas, trabajadoras con horarios de 8 horas diarias, con parejas que tienen participación mínima en las labores de cuidado y del hogar, viven en constante tensión al desempeñar varios roles a la vez, tal como lo expresa una de las participantes:

Para mí los días son complicados porque son mellas, me toca levantarme temprano, generalmente a las 5 y media de la mañana, para dejarlas listas para la guardería, muchas veces no puedo y tengo que dejárselas a mi hermana o mi mamá para que ellas se entiendan de eso. Cuando no entro muy temprano al trabajo, las alisto, las visto, las peino corriendo con el papá para que me ayude, las llevo a la guardería y de ahí me voy para el trabajo (...). A mí me toca agilizar porque a las 3 nuevamente salen de la guardería y me toca nuevamente buscarlas, y cuidarlas hasta el cierre de noche. Es bastante duro, hay veces que yo tengo sueño y ellas todavía no (M3522TC, 2019).

Aparte de los múltiples roles que le toca desempeñar a las mujeres, también son notables las disparidades en cuanto el tiempo que dedican a las actividades remuneradas y de cuidado; por lo cual algunas de ellas terminan cuestionándose respecto a la calidad del tiempo que dedican a sus hijos y si realmente es suficiente el tiempo que comparten con ellos.

Yo a veces me pongo a pensar, ya ellos están creciendo, la mayor ya creció y esta que es la más pequeña, como paso más en el trabajo que en la casa, ella

no me busca, ella llega del colegio y se sienta a ver televisión. Yo creo que a ella no le hago falta, solamente nos vemos en la noche, sábados y domingos. Siempre la estoy apurando para que termine rápido las tareas. Ella se da cuenta que el cariño es poquito y el tiempo muy poquito también. Nosotros vivimos prácticamente en el trabajo, diez horas diarias (M4031T, 2019).

Sin embargo, reconocen que sin la ayuda de las personas involucradas en el cuidado de sus hijos cuando ellas no pueden estar presentes, no les sería posible pertenecer al mercado de trabajo. Dado que según la (Organización Internacional del Trabajo(OIT), 2018) los trabajos de cuidado no remunerados suelen ser uno de los mayores obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para conseguir empleos de calidad, afectando el número de horas dedicadas por las mujeres a trabajar a cambio de remuneración (Pág. 8).

4.2. Servicios de cuidado una elección consiente de las madres.

Según (Cardona & Morales, 2015, pág. 3), un factor que influye en la decisión de la madre de participar o no en el mercado laboral es la existencia de servicios de cuidado infantil. Sin embargo, no sólo la disponibilidad de estos servicios es importante, sino también su costo, puesto que los ingresos del hogar inciden en el tiempo que la madre permanece fuera del mercado laboral.

Si la familia no tiene para asumir los altos costos de los servicios de cuidado infantil, podrían verse obligados algunos de sus miembros (mujeres principalmente) a abandonar sus puestos de trabajo; o en caso contrario, a encargar el cuidado a otros familiares y/o ajenos (Blau, 2001; Nicodemo y Waldmann, 2009; citado en Canencia Y., Tennisaca M., & Salazar M., 2017, pág. 11).

Ciertamente, en una ciudad como Cartagena, las redes de cuidados familiares tienen especial relevancia, tal como se pudo evidenciar en el capítulo anterior, por la tendencia de la población hacia una lógica familista. Estos cuidados generalmente se

presentan a tiempo parcial, pues lo que buscan es suplir las necesidades de cuidado de las personas dependientes, especialmente niños(as), en ese espacio donde la principal opción de cuidado elegida resulta insuficiente, tal como se evidencia en una de las entrevistadas:

El niño está en un Hogar de Bienestar, de 7 de la mañana hasta las tres (3) de la tarde; cerca de la casa, donde una amiga de mi mamá, son personas de confianza. Lo están ayudando a tener hábitos. Por las tardes mi mamá pasa a recogerlo a la guardería, está pendiente de su alimentación; a que no esté en la calle, prácticamente es otra madre para él; también mi cuñada, esposa de mi hermano en ocasiones, me colabora con su cuidado cuando por alguna razón a mi mamá le toca salir. Son mi apoyo, mientras estoy en el trabajo, en horario normal hasta las cinco de la tarde (P2821TC, 2019).

Resulta importante anotar que los centros de cuidado infantil, provistos por el Estado, como un programa de política social, tienden a estimular la participación de las mujeres en el mercado laboral; además de mostrar al Estado como uno de los principales proveedores de los servicios de cuidado (Canencia Y., Tenisaca M., & Salazar M., 2017), permitiendo de alguna manera hacer más visible esa relación entre el Estado, el mercado, las familias y las comunidades, de las cuales habla el Diamante de Cuidado, expuesto por (Razavi, 2007; citado en Faur, 2015, pág. 48), donde la responsabilidad respecto a los servicios de cuidado, se socializan, en los cuatro actores, enfatizando en la cooperación entre todas las partes para la superación de la problemática, sin tener que dejar tales responsabilidades a cargo de un solo actor- la familia- y con ella, tales responsabilidades a cargo principalmente de las mujeres(madres).

Puesto que políticas como las licencias de maternidad, paternidad, flexibilidad horaria a tiempo parcial; mantienen el cuidado del niño a cargo de la familia y principalmente, de la madre (Canencia Y., Tenisaca M., & Salazar M., 2017, pág. 11). Lo cual se puede ver como un retroceso, con relación a la idea de no sobrecargar a las

mujeres de responsabilidades que pueden ser compartidas, pues todos estamos en capacidad de cuidar.

Si bien, en la ciudad de Cartagena, hay una oferta de cuidado infantil variada, alguna de ella, provista por el Estado-como el caso de los CDI- la elección de una ellas, generalmente está mediada por la confianza que sientan respecto a la clase de cuidado que van a recibir sus hijos, en otras ocasiones que los horarios ofrecidos en las distintas opciones sean compatibles con los horarios que manejan en las otras actividades desempeñadas por las madres (actividades remuneradas):

Ellas – las hijas- están en un centro de Desarrollo infantil (CDI), asisten todos los días de 7 y cuarto a 3 de la tarde. No tiene costo alguno, solo hay que tener todos los papeles, todas las vacunas, y acogerse al proceso de elección de los niños a ver si quedan elegidos. Hay psicólogos, nutricionistas que están pendientes del peso de los niños, del control de su alimentación. Las niñas aprenden mucho. El horario me sirve porque a la hora que toca buscarla yo salgo del trabajo (M3522TC, 2019).

Lo cierto es que el acceso a centros de cuidado infantil puede brindar ventaja a algunos niños y sus familias respecto a otros que no tienen esas posibilidades, tal como lo sustenta la OIT, donde se piensa que el acceso a este tipo de beneficios:

Puede ayudar a que se evite la perpetuación de la desventaja social: 1. aumentando la renta familiar, a menudo gracias a la participación femenina en el mercado laboral; y 2. fomentando el desarrollo físico, social y cognitivo de los niños, y mejorando sus oportunidades en la vida (Hein & Cassirer, 2018, pág. 26).

En este sentido las opciones de cuidado en los lugares de trabajo se convierten en una alternativa para aquellas familias, tienen dificultades para acceder a centros de cuidado infantil financiados por el Estado o proporcionados por el mercado o en su defecto no cuentan con personas de confianza que puedan suplir sus necesidades de

cuidado, en situaciones relevantes, como el caso de enfermedad de la abuela, en las vacaciones, cuando sus trabajos tienen horarios por turnos, etc. Al respecto muchas de las madres se mostraron interesadas en esta posibilidad, pues según muchas de ellas podrían tener mayor control respecto a las personas que cuidaran a sus hijos, tendrían la certeza de los que estuvieran haciendo sus hijos:

Wao, espectacular, sería maravilloso. Imagínate, la voy a estar viendo, la voy a estar observando a hacer cada cosa en la que ella va creciendo, que es lo que me duele, que me estoy perdiendo de algunas cosas que ella va aprendiendo, como va creciendo, sus primeros pasos, que desafortunadamente, cuando los dio no estaba con ella (H4221B, 2019).

4.3 Que significa para una mujer hacer parte del mercado laboral

A pesar de las diferencias palpables en los distintos indicadores laborales entre hombres y mujeres a nivel regional y nacional, la mujer sigue incursionando de forma dinámica al mercado de trabajo, conquistando distintos espacios, que le brindan la oportunidad de realizarse personal e intelectualmente y, por ende, conseguir la tan anhelada independencia económica. Para muchas mujeres, la oportunidad de generar ingresos las hace sentir reivindicadas, con mayor nivel de autoestima, capaces de enfrentar toda clase de desafíos, tal como lo expone una de las participantes:

Yo estoy contenta con mi trabajo, aunque es cruel trabajar 10 horas diarias, tengo que pelar bastante pescado, para poderme ganar lo que gano, pero me conviene. Una vez me retiré, y me estaba volviendo loca, tanto trabajo en la casa, tanto trajín aquí con ellos y al no tener, porque algunas veces quería salir, pero no tenía con que ir a ninguna parte. Hace cuatro años regresé y no me he retirado, ni me retiro porque me voy a volver loca en serio. Tengo más ánimos cuando trabajo, tengo plata, y puedo ir a donde quiera. Mi trabajo me sube la autoestima y no dependo de mi pareja (M4031T, 2019).

Por otra parte, no se puede desconocer la problemática actual que vive el país en materia laboral, a nivel de las trece principales ciudades del país la TGP femenina corresponde a 58,8%, de las cuales la Tasa Informalidad(TI) corresponde a 48,6% de la población ocupada para el año 2018 según datos de la GEIH; en Cartagena por su parte, la Tasa de Informalidad(TI) femenina corresponde a 55,4% de la población ocupada femenina según cálculos con base en los microdatos de la GEIH, muy similar a la que se maneja a nivel de las 13 ciudades principales; lo cual significa que aún estamos lejos de garantizar trabajos dignos y decentes, que ofrezcan a las mujeres capacidades de crecimiento, que las dignifique como mujeres, donde puedan percibir unos salarios en igualdad de condiciones que los hombres y acceder a puestos de trabajo que requieran mayores niveles de compromiso.

Así las cosas, son múltiples las razones, por las que las mujeres participan del mercado de trabajo, por una parte, porque el trabajo es un derecho de las personas, la Constitución Política de Colombia en su artículo 25 proclama el derecho al trabajo:

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Corte Constitucional, 1991).

Es decir, hombres y mujeres deberían tener las mismas oportunidades para vincularse en el mercado de trabajo en condiciones dignas y justas, con un horario de trabajo que les permita disfrutar de su familia, excelentes remuneraciones, posibilidades de ascenso, beneficios laborales, etc. Sin embargo, la realidad es que las mujeres siguen siendo castigadas a nivel salarial, en consecuencia, no puede alcanzarse la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en un contexto general de desigualdad (OIT, 2008, pág. 291; citado en Lexartza Artza, Chaves Groh, Carcedo Cabañas, & Sánchez, 2019, pág. 14). Lo paradójico es que un país tan desigual a nivel laboral como Colombia, exista la Ley 1496 de 2011, cuyo objeto corresponda a:

Artículo 1. Objeto: La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral (Congreso de Colombia, 2011)

Sin embargo, aun cuando existan leyes que busquen eliminar las disparidades salariales entre hombres y mujeres, la brecha sigue existiendo en países como el nuestro justificado en aspectos como:

La mujer sigue teniendo menor experiencia laboral que el hombre y menores retornos a la experiencia, ya sea porque de manera general la mujer se preocupa menos por hacer carrera y es menos competitiva que su contraparte masculina (Niederle & Yestrumskas, 2008; citado en Sabogal M, 2012, pág. 56) o porque los empleadores anticipan que la mujer va a tener interrupciones en su vida profesional (licencias de maternidad y crianza de los hijos). De ahí que los empleadores tengan menos incentivos para ofrecerle capacitación en el trabajo (Light & Ureta, 1995; citado en Sabogal M, 2012, pág. 56) y le ofrezcan menores salarios (Fernández, 2006 y Tenjo et ál., 2005; citado en Sabogal M, 2012, pág. 56).

En el mismo trabajo, la autora encuentra que otra de las razones de la brecha salarial entre hombres y mujeres corresponde a la segregación ocupacional y sectorial por sexo (Sabogal M, 2012, pág. 36), y por tanto, son más propensas a trabajar en actividades de baja productividad y por ende son peor remuneradas, según el Informe de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 2012; citado en Sabogal M, 2012, pág. 36).

Pese a las disparidades en materia de indicadores y beneficios, la participación laboral femenina resulta relevante debido al aporte que hace a la dinámica económica del país y por consiguiente al bienestar de las familias, que resultan beneficiadas con los

ingresos generados a través de su actividad en el mercado de trabajo; algunas ocasiones como un salario principal en el caso de las mujeres jefas de hogar, en otras como complemento al salario que perciben sus parejas, la cual se va a reflejar directamente en la calidad de vida de los miembros del hogar.

Pero, ante todo, porque en la medida que se garantice la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en condiciones dignas, habrá mayor inclusión.

Así las cosas, para muchas mujeres, trabajar se convierte en un desafío, que tiene repercusiones en el seno familiar, para algunas es una responsabilidad adquirida con la familia, y que a pesar de no tener conceptos claros de la realidad que vive el país, saben que, en la coyuntura actual, contar con recursos económicos es importante para acceder a los bienes y servicios que ofrece el mercado.

Yo estoy agradecida con el trabajo que tengo, porque yo siento que tengo una responsabilidad con mis hijos [...], con este trabajo puedo satisfacer muchas de las necesidades de ellos, el trabajo es estresante y todo lo demás y pido a Dios fuerzas para seguir trabajando porque desafortunadamente todo es dinero, todo es plata y aquí en la casa no lo puedo solucionar sin hacer nada (H4221B, 2019).

Por otra parte, aunque para muchas de las mujeres resulta gratificante tener un trabajo que les genere ingresos, también les genera algo de culpa el no compartir tiempo suficiente con sus hijos y familia. Para (Morad & Bonilla, 2003), esto se debe a que casi todas las madres consideran que el tiempo en su totalidad debe ser entregado a los hijos(as), necesitan sentirse indispensables para su progenie (pág. 95).

Tener un trabajo significa todo, cuando uno es madre, quiere darles muchas cosas a sus hijos y no tener que depender de la persona con la que está, como estar esperando a que llegue para poder comprar algo. Vi la opción de trabajar y lo hice, pero me aflijo porque no puedo dedicarme mucho tiempo para mis hijos, pero insisto, es una buena causa con ellos (O3033TC, 2019).

En este sentido, lo que se puede evidenciar es que las mujeres le dan mucha importancia a su papel como madres, al mismo tiempo como proveedoras, teniendo conciencia de que su aporte es vital para satisfacer las necesidades de su familia aun cuando tengan que sacrificar un poco del tiempo que podrían brindarle si estuvieran todo el tiempo en casa.

4.4. ¿Mujer o madre?

Muchas mujeres se debaten ante la idea establecer claramente límites entre ser mujer o madre, determinar de alguna manera las consecuencias palpables que puede tener la decisión de ser madre; el tipo de responsabilidades que acarrea la idea de tener un hijo.

Por una parte, quieren reafirmar su independencia, la posibilidad de reafirmarse en su profesión, una vida conyugal y social plena; por otro la experiencia de la maternidad y otras bondades del amor que encarna un hijo (Badinter E. , 2010, pág. 157).

Para otras mujeres, sin embargo, ser madre se convierte en un proyecto de vida donde las expectativas se reducen y no tiene lugar la realización personal, bien sea a nivel personal o profesional (Morad & Bonilla, 2003, pág. 95).

Para (Badinter E. , 2010), la negociación resulta difícil cuando se confrontan las exigencias entre las dos estancias; el ideal maternal choca de frente con las exigencias del mundo del trabajo, siendo este, uno de los principales retos a los que se enfrentan las mujeres actualmente.

En consecuencia, lo que muchas mujeres buscan encontrar un punto de equilibrio entre sus aspiraciones de mujer con objetivos claramente definidos y el deseo de algunas de ser madre; donde les sea posible desempeñar ambos roles, sin que uno pueda verse afectado por el otro.

Al respecto del estudio, se puede evidenciar que muchas de las mujeres, realizan de una manera abnegada sus labores de madre, sustentada en la idea de amor maternal, donde expresan abiertamente sus deseos de ser madre, y los retos que han significado en sus vidas. Donde cada sacrificio es válido, si con ello garantizan el bienestar de sus hijos:

Ser madre, significa un cambio de rutina, necesito mucho más tiempo, ha cambiado totalmente mi vida, ahora hago cosas que no hacía y he dejado de hacer otras. He necesitado organizarme con mi pareja en las nuevas rutinas, para que mi hija reciba la mejor atención (L3111P, 2019).

Es como una bendición, algo que yo no esperaba, pero al mismo tiempo requiere mucha responsabilidad. Me cambio la vida totalmente[.], estaba acostumbrada a levantarme y encontraba todo hecho, pero ahora que tengo bebé, me toca atenderla, cuidarla. Tengo muchas facetas y en todas debo responder (O2811P, 2019).

Lo cierto es que, aunque parecen haber un equilibrio entre la idea de ser madre y las otras esferas de la vida de las mujeres, para (Badinter E. , 2010), nunca se logra el equilibrio completo, pues para ella la relación suele ser frágil e inestable. Evoluciona en función de la edad y las necesidades del hijo, pero también de las oportunidades profesionales que puedan entrar en total contradicción (pág. 159).

La presencia de los hijos y la no posibilidad de establecer una relación fuerte en cuanto a la idea de ser madre y mujer al mismo tiempo, llega a repercutir en la vida de pareja de la mujer, pues parece olvidar que antes de ser madre es una mujer, que siente y que necesita estabilidad en su vida personal a través de las relaciones que entabla con las personas cercanas, especialmente con su pareja, como parte esencial para la estabilidad del hogar:

[...] nos hemos alejado un poquito como pareja, porque hay una niña en la que tengo que centrar mi atención y el tiempo. El tiempo que el me brindaba a mí y yo al ahora, se lo brindamos a la nena (H4221B, 2019).

En esta forma de concebir la maternidad, se pone al relieve uno de los planteamientos de Badinter, respecto a las conductas de la nueva madre donde esta invierte todos sus deseos de poder en la persona de sus hijos (Badinter E. , 1981, pág. 175).

Por ellos se olvidará de calcular su tiempo y no escatimará ningún esfuerzo, porque siente que sus hijos son parte integrante de ella misma [...]. Necesita de su presencia porque ella quiere más y porque ellos son su principal razón de vivir (Badinter E. , 1981, pág. 175).

Por otra parte, para (Badinter E. , 2010), la fragilidad también se manifiesta en que, basta con que el hijo presente alguna dificultad, para que el ideal maternal salga con fuerza (pág. 159). Tal como lo expresa una de las madres en la situación en que su hijo se enferma:

Cuando mi hijo se enferma, yo paro inmediatamente la actividad laboral y me dedicado enteramente a cuidar a mi hijo (I2511TC, 2019).

Finalmente, lo que se puede observar por medio de la percepción de las madres involucradas en el estudio, es que en esa tensión constante que experimentan entre las actividades de cuidado y labores no remuneradas y actividades remuneradas, es una constante en sus vidas que a pesar de que cuentan con ayudas de otros familiares; a la vez, son conscientes de que es relevante para ellas y sus familias tener un trabajo que les genere ingresos, porque para muchas, tales ocupaciones las dignifica como mujeres; por otra parte como en esa constante de dedicarse de manera interrumpida y continua en algunas ocasiones a labores de cuidado y no remuneradas, las hacen que descuiden su identidad como mujer; sin embargo, pese a tales tensiones, se puede observar en sus

apreciaciones, que tener acceso a una opción de cuidado infantil, ha permitido, aliviar un poco sus tensiones.

5. Conclusiones

Situación actual de la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena.

1. Para el segundo trimestre de 2018, según datos de la GEIH, el 54,9% de la población ocupada de la ciudad se dedicaba a actividades informales, lo cual, por las características mismas del trabajo no contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de las familias. Por el contrario, profundiza los niveles de inequidad en la población; dado que, los empleos que se generan mediante las actividades informales son de mala calidad, bajos salarios y no necesitan mayor nivel de especialización. Sumergen a las personas en un círculo de pobreza con baja movilidad social, sin seguridad social o acceso a pensión.

2. A pesar de que, durante el periodo de estudio, la Tasa Global de Participación (TGP) de hombres y mujeres en la ciudad de Cartagena registraron comportamientos similares, persisten las brechas de participación laboral tanto a nivel nacional como en la ciudad a favor de los hombres; de tal manera que durante los segundos trimestres de 2016-2018 en promedio, las diferencias correspondientes a la TGP entre hombres y mujeres fueron de 20,1pp en el nivel nacional y de 20,8pp en la ciudad de Cartagena.

3. La Tasa de Ocupación (TO) promedio en la ciudad durante los segundos trimestres de 2014-2019 fue de 42,6% en las mujeres y de 64,5% en los hombres; registrando una brecha promedio de 21,9pp a favor de los hombres.

4. En Cartagena, la participación laboral crece en la medida que tanto hombres como mujeres aumentan el número de años de educación. De tal manera que, durante el periodo estudiado, en los niveles de educación media y superior o universitaria la tasa de participación femenina, en promedio fue de 48,8% y 62,0% respectivamente.

5. En la ciudad de Cartagena, la población femenina ocupada, tiene mayor concentración en las ramas de actividad comercio restaurantes y hoteles con 33.9%; seguido de la rama servicios con 38.1%; y la rama industria manufacturera con 13.2%. Lo cual muestra, que las mujeres de la ciudad generalmente se tienden a situar mayormente en ramas como los servicios, que por lo general ofrecen la

posibilidad de flexibilizar sus horarios, a fin de hacer compatibles las actividades remuneradas, sin embargo, las actividades comerciales presentan altas tasas de informalidad y se caracterizan por tener un alto componente de actividades de autoempleo con baja calificación y pocos beneficios laborales (Henao, Rojas y Parra, 1999; Uribe y Ortiz, 2006; García, 2008; citados en Garcia Cruz, 2009, pág. 12).

6. En Cartagena, la Tasa de Desempleo promedio durante los segundos trimestres de 2014-2019, fue de 11,3% en mujeres y 6,3% en los hombres; lo cual muestra una brecha promedio entre los dos de 5,1pp a favor de los hombres. Los factores que en parte explican la tasa de desempleo más alta para las mujeres según la (OIT, 2012; citado en Avolio & Di Laura, 2017, pág. 40) corresponden a la mayor prevalencia del empleo temporal entre las mujeres, las diferencias en el nivel educativo obtenido, la segregación en el mercado laboral y la salida del mercado laboral por temas familiares (como la ausencia por el cuidado de los niños).

En cuanto a los resultados obtenidos en el modelo de participación laboral para el año 2018, se encontró que:

7. Un desempleado adicional en el hogar aumenta la participación de la mujer en el mercado laboral de la ciudad en un 13,8%; este comportamiento puede ser explicado por la hipótesis del trabajador añadido, mediante el cual, ante la pérdida del ingreso del jefe del hogar, trae como consecuencia la entrada de los conyugues a la fuerza de trabajo con el fin de compensar la caída del de los ingresos del núcleo familiar.

8. Otra de las variables que resultaron relevante en el modelo de participación fue el Estado civil (EC), la cual en la medida que una mujer sea casada o conviva en unión libre la probabilidad de participación decae en 9,4%, esto se debe a que el hecho de tener pareja disminuye en parte las responsabilidades de tipo económicas de la persona y tiende a desestimular la entrada al mercado de trabajo (Tobón Herrera & Rodríguez Vargas, 2015).

9. Otra de las variables relevante en la participación laboral de las mujeres es la presencia de niños de cero a cinco años en el hogar, la cual afectan negativamente la probabilidad de participación de la mujer en el mercado de trabajo en un 1,5%. Esta

situación obedece a las responsabilidades que conlleva la crianza y cuidado de un niño; sobre todo, si no se tiene la posibilidad de una alternativa de cuidado, con la que pueda desempeñar ambos roles con las menores afectaciones; o en su defecto si en el hogar no hay responsabilidades compartidas entre los miembros del hogar respecto a las tareas de cuidado, la mujer optará por no participar en el mercado laboral.

Cuidado infantil un desafío al interior del hogar

10. La mayoría de las mujeres participantes en el estudio coinciden en que a pesar de que existe una oferta relevante de cuidado infantil proporcionada por el mercado y el Estado, se sienten desconfiadas por las condiciones de seguridad que puedan brindar a sus hijos(as). Ellas consideran que sienten mayor confianza en los cuidados provistos por familiares. Por tanto, cobra mucha relevancia “las cadenas familiares de cuidado”, donde las principales cuidadoras suelen ser las abuelas, tías, primas; una práctica tradicional en la ciudad. Lo que refuerza el planteamiento de (Puyana, 2007, pág. 268) sobre el familismo, donde se tiende a idealizar la familia y a sobrecargarla de funciones.

11. Según datos de la Encuesta de Percepción Ciudadana de (Cartagena Como Vamos, 2018), en la ciudad de Cartagena el 41% de los menores de cinco años de edad se queda en la casa al cuidado de un adulto; el 35% asiste a un hogar comunitario, guardería preescolar o jardín público; el 14% en una guardería , preescolar o jardín privado; el 7% en casa solo o con un menor; y el 4% fuera de la casa al cuidado de vecinos, amigos o familiares (Pág. 26), de tal forma que aproximadamente el 52% de los niños(as) de la ciudad no tienen una opción clara de cuidado infantil, ya sea por la desconfianza que sienten en la provisión de servicios de cuidado proporcionados por el Estado o el mercado, o en su defecto no les llegan los servicios.

12. En el 2018, había en Cartagena, 11.610 niños(as) matriculados en el nivel preescolar en colegios no oficiales y 12.904 niños(as) en colegios oficiales, según datos del (Ministerio de Educación Nacional, 2019); constituyéndose la educación

inicial (prejardín, Jardín y transición) una de las opciones de cuidado a la que acceden algunas familias de la ciudad.

13. A pesar de la desconfianza que sienten algunas madres hay otras que encuentran en las alternativas de cuidado infantil provistas por el Estado un recurso viable como el caso de los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) y hogares de bienestar, han encontrado la opción de cuidado ideal, puesto que aparte de sentir que sus hijos se encuentran en un ambiente que ofrece la oportunidad de tener un desarrollo sano, compartir con otros niños de su edad; aparte de eso, les permite tener un espacio en sus vidas donde tienen la oportunidad de desempeñar una actividad remunerada o estudiar.

14. Independientemente de la opción de cuidado infantil elegida por las familias a nivel privado o público, los cuidados familiares (abuelas, tías, primas) se convierten en un complemento importante de los cuidados de niños y niñas; puesto que muchos de los horarios de centros de cuidado infantil ofrecidos por el mercado, resultan incompatibles con los horarios que manejan padres y madres en sus lugares de trabajo remunerado. Estas redes de cuidado se convierten en una posibilidad cuando las familias poseen pocos recursos para acceder a opciones de cuidado privadas o las opciones de cuidado ofrecidas por el Estado se hacen insuficientes para cubrir las necesidades de toda la población o en su efecto no cuentan con la confianza de algunos padres para delegar en ellos la seguridad de sus hijos; por tanto la única alternativa posible consiste en entregar parte de las responsabilidades de cuidado en manos de un familiar, que generalmente son las abuelas, según el grupo de madres entrevistadas.

15. Según la percepción de algunas de las mujeres entrevistadas, aun cuando ha habido progresos importantes en la inserción de las mujeres al mercado de trabajo, la participación de los hombres en las labores de cuidado no se ha dado en iguales proporciones, pues en la mayoría de los hogares, los hombres siguen siendo ajenos a este tipo de responsabilidades, es decir, la ciudad presenta una división sexual del trabajo bastante notoria en los hogares.

Cuidado infantil y participación laboral de las mujeres madres en la ciudad de Cartagena

16. Las mujeres manifiestan, que en la mayoría de las ocasiones dedican una mayor parte de su tiempo a las labores remuneradas que al cuidado de sus hijos, por lo cual algunas de ellas terminan cuestionándose respecto a la calidad del tiempo que dedican a sus hijos y si realmente es suficiente el tiempo que comparten con ellos. Reconocen que sin la ayuda de las personas que brindan cuidado a sus hijos en periodos de ausencia no les fuera posible vincularse laboralmente. Dado que según la (Organización Internacional del Trabajo(OIT), 2018) los trabajos de cuidado no remunerados suelen ser uno de los mayores obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para conseguir empleos de calidad, afectando el número de horas dedicadas por las mujeres a trabajar a cambio de remuneración (Pág. 8).

17. Los cuidados prestados por familiares, generalmente se presentan a tiempo parcial, pues lo que buscan es suplir las necesidades de cuidado de las personas dependientes, especialmente niños(as), en ese espacio donde la principal opción de cuidado elegida resulta insuficiente, pues en la mayoría de las ocasiones los horarios, no corresponden a los que manejan padres y madres en sus lugares de trabajo.

18. El hecho de que exista una oferta de cuidado infantil en la ciudad de Cartagena, apoyada por el gobierno, permite que el Estado visibilice una de sus funciones como principal proveedor de servicios de cuidado en conjunto con las familias, el mercado y las comunidades, tal como habla el Diamante de Cuidado, expuesto por (Razavi, 2007; citado en Faur, 2015, pág. 48), donde la responsabilidad respecto a los servicios de cuidado, se socializan, en los cuatro actores, enfatizando en la cooperación entre todas las partes para la superación de la problemática.

19. Ante las dificultades que se le presentan a algunas madres para acceder a servicios de cuidado infantil en la ciudad, la creación de centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo para las madres representaría una oportunidad para que las madres puedan acceder a servicios de calidad y tener un mayor control respecto a las personas que cuidarían a sus hijos y la certeza de lo que estarían haciendo cuando ellas no están presentes.

20. Para la mayoría de las madres entrevistadas, pertenecer al mercado de trabajo les representa una oportunidad para ellas, porque generan ingresos propios y adquieren mayor nivel de independencia, mayor nivel de autoestima, y para sus hijos porque pueden contribuir a la economía familiar.

21. Para muchas mujeres pertenecer al mercado de trabajo, representa un desafío en sus vidas, sin embargo, son conscientes que, en la actual situación del país, contar con recursos propios es importante porque” desafortunadamente todo es dinero, todo es plata y aquí en la casa no lo puedo solucionar sin hacer nada” (H4221B, 2019).

22. Muchas de las mujeres del estudio se han dedicado en cierta manera a realizar de manera abnegada sus labores de madre, sustentada en la idea de amor maternal, donde expresan abiertamente sus deseos de ser madre, y los retos que han significado en sus vidas. Donde cada sacrificio es válido, si con ello garantizan el bienestar de sus hijos.

23. Por otra parte, entre las mujeres de la ciudad participantes del estudio, existe una dicotomía entre ser mujer y madre, y eso las ha llevado a dedicarse más a las labores del hogar, y dedicar otros aspectos de su vida, como la vida en pareja, y hacer a la pareja participe de las responsabilidades que se adquieren cuando se conforma un hogar. Las mujeres por lo general afrontan las tareas de cuidado y labores no remuneradas como una responsabilidad y dejan excluidos a sus parejas a las que solo le reclaman colaboración, como si tales actividades, no debieran ser una responsabilidad compartida.

24. Resulta importante resaltar que muchos de los resultados en la investigación, van en la misma óptica de los hallazgos encontrados en otras investigaciones como, por ejemplo, la realizada por (Morad & Bonilla, 2003), titulada” Paternidad y maternidad en Cartagena de indias. Antes y ahora.

6. Recomendaciones

1. Seguir fortaleciendo la Encuesta Nacional de uso del Tiempo (ENUT), de la cual hace referencia la ley 1413 de 2010, como una forma de seguir visibilizando la participación que hombres y mujeres tienen en las tareas de cuidado y trabajo no remunerado al interior de los hogares. Y seguir calculando el aporte que la economía reproductiva hace a la Economía del país.

2. Establecer acciones desde los gobiernos locales y nacionales encaminadas a disminuir los índices de informalidad en ciudades de Cartagena, lo cual ha resultado imposible con la inestabilidad política vivida en los últimos tiempos.

3. Elaborar programas que permitan disminuir las brechas entre hombres y mujeres en los distintos indicadores del mercado laboral tales como la Tasa Global de Participación, la Tasa de ocupación y disminuir la Tasa de Desempleo en la ciudad, creando empleos que vayan acorde con las fortalezas de la región, a nivel económico y en talento humano.

4. Fortalecer los servicios de cuidado, existentes en la ciudad de Cartagena; potenciando la ampliación de horarios de atención de niños y niñas a fin de prestar un mejor servicio a padres y madres que tienen horarios de trabajo de 8 horas diarias.

5. Como un compromiso de Política Social con las regiones, revisar las políticas mediante el cual se establecen las licencias de maternidad y paternidad, para que los beneficios que se obtienen mediante ellas logren garantizar la equidad en los hogares, por medio del otorgamiento de tiempos iguales a padres y madres en tiempos en época de parto.

6. Por otra parte, dados que los beneficios ligados a licencias de maternidad y paternidad solo son posible para personas que tengan trabajos formales, contribuyan con los pagos de seguridad social, buscar la manera de crear otros incentivos que puedan beneficiar a padres y madres que no tiene la posibilidad de hacer cotizaciones en el sistema de seguridad social en Salud.

7. Crear programas de visibilización en la ciudad por parte de la administración local, para que las mujeres conozcan los servicios de cuidado que se prestan en la ciudad, las posibilidades que ofrecen a sus hijos (as) para que poco a

poco recuperen la confianza, en los servicios que presta el Estado y delegar un poco de sus funciones a los otros actores responsables del cuidado de niños y niñas.

7. Bibliografía

- Acosta, K. (2012). Cartagena, entre el progreso industrial y el rezago social. (B. d. República, Ed.) *Documentos de trabajo sobre economía regional*(178). Obtenido de http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_178.pdf
- Agut Nieto, S., & Martín Hernandez, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Alvear Portaccio, M. E. (09 de 2011). *Estructura del hogar y su efecto sobre la participación laboral de las mujeres y las decisiones de fecundidad en Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. Maestría en Ciencias Económicas, Bogotá.
- Arango Gaviria, L. G., & Molinier, P. (2011). *El trabajo y la etica del cuidado*. Bogotá: La carreta Editores E.U.
- Arango, L. E., & Posada, C. E. (2002). La participación laboral en Colombia . *Borrador de economía* 217.
- Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*(122). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf
- Badinter, E. (1981). *¿Existe el amor maternal?: Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX* (1a ed.). Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Badinter, E. (2010). *La mujer y la madre: Un libro polémico sobre la maternidad como nueva forma de esclavitud*. Madrid-España: Printed in Spain.
- Batthyány, K. (2007). Articulación entre vida laboral y vida familiar. Las prácticas de cuidado infantil de trabajadoras asalariadas de Montevideo. *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*.

- Bernal, R., Peña, X., Attanasio, O., & Vera, M. (2012). *Evaluación de impacto del programa Jardines Sociales/Centros de Desarrollo Infantil*. Bogotá. Obtenido de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/389_Jardines_Sociales_DOC.pdf
- Brunet Icart, I., Velasco, S., & A., C. (2016). La economía feminista y la división. *Culturales Época II, IV(1)*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cultural/v4n1/2448-539X-cultural-4-01-00061.pdf>
- Camara de Comercio de Cartagena. (2017). *Cartagena en cifras*. Serie 130, Bolívar, Cartagena. Obtenido de http://www.ccccartagena.org.co/sites/default/files/publicaciones/cartagena_en_cifras_-_octubre_2017.pdf
- Canencia Y., E. M., Tenisaca M., J., & Salazar M., Y. (2017). Cuidado Infantil y Participación de la Mujer en el Mercado laboral Ecuatoriano. *Economía y Política, XIII(26)*.
- Cardona, L., & Morales, L. (2015). Efectos laborales de los servicios de cuidado infantil: Evidencia del programa buen comienzo. *Borradores de Economía(882)*, 30. Obtenido de https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/be_882.pdf
- Cartagena Como Vamos. (2018). *Encuesta de percepción ciudadana*. Cartagena.
- Cartagena Como Vamos. (2018). *Informe de calidad de vida 2018*. Cartagena.
- Comisión Intersectorial de Primera Infancia. (2012). *Atención integral: Prosperidad para la Primera Infancia*. Bogotá. Obtenido de http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi_intervencion/colombia._estrategia_nacional_de_cero_a_siempre.pdf
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1098 DE 2006*. Ley, Bogotá. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/Codigo_de_la_Infancia_y_la_Adolescencia_Colombiana.pdf

Congreso de Colombia. (2011). *LEY 1496 DE 2011*. Ley, Bogotá. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>

Congreso de Colombia. (2019). *Ley 1940 de enero 2019*. Bogotá. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201948%20DEL%208%20DE%20ENERO%20DE%202019.pdf>

Congreso de la República. (2016). *Ley 1804 DE 2016*. Bogotá. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1804_2016.htm

Corte Constitucional. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá.

DANE. (2018). *Encuesta de Calidad de Vida (ECV)*. Bogotá.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). Estimaciones de población 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020. Bogotá.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2012). *Metodología General de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo*. Bogotá. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/metodologia_ENUT-01_V1_1.pdf

Departamento Administrativo Nacional de estadística. (2018). *Gran Encuesta Integrada de Hogares_Mercado Laboral*. Bogotá.

Departamento Administrativo para la Prosperidad Social. (2019). *Manual operativo. Familias en Acción*. Bogotá. Obtenido de <https://www.prosperidadsocial.gov.co/que/fam/famacc/Documents/M-GI-TM-3%20MANUAL%20OPERATIVO%20FAMILIAS%20EN%20ACCI%C3%93N%20VERSI%C3%93N%205.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. (2007). *Evaluación del Programa Familias en Acción*. Bogotá. Obtenido de <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/40680.pdf>

El Congreso de Colombia. (2010). *Ley 1413 del 2010*. Bogotá. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40764>

- Esquivel, V. (2013). El cuidado en los hogares y las comunidades. *Informes de Investigación de OXFAM*, 1-42.
- Esquivel, V., Faur, e., & Jelin, E. (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado* (1era ed.). Buenos Aires. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/236943477_Las_logicas_del_cuidado_infantil_entre_las_familias_el_estado_y_el_mercado
- European Commission. (sf.). *Fichas temáticas del semestre europeo. Mujeres en el Mercado de Trabajo*. Obtenido de https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_es.pdf
- Faur, E. (2014). *El Cuidado Infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual* (1era Edición ed.). Buenos Aires: Siglo veintiuno editores.
- Faur, E. (2015). El Maternalismo en su Laberinto. Políticas Sociales y el Cuidado Infantil en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*(7), 45-61. Obtenido de http://vip.ucaldas.edu.co/revlatinofamilia/downloads/Rlef7_4.pdf
- Fuentes Pérez, D., Hernandez M, N., & Angulo Pico, G. (2013). Participación femenina en el mercado laboral de Cartagena 2008-2013. *Economía y región*, 7(2).
- García Cruz, G. A. (1 de Octubre de 2009). Evolución de la informalidad laboral en Colombia:determinantes macro y efectos locales. *Archivos de Economía. Departamento Nacional de Planeación*(360). Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/360.pdf>
- Gherardi, N., Pautassi, L., & Zibecchi, C. (2012). *De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública* (Vol. 1). Buenos Aires.
- Gómez Santa, G. M., & Agudelo Bedoya, M. E. (2017). Redes familiares y vecinales en el cuidado de niños y niñas. *Infancias Imágenes. Imágenes de investigación*.
- González Quintero, N., & Daza Baéz, N. (Enero-Junio de 2015). Determinantes y perfiles de la participación laboral en Colombia en el periodo 2002-2013. *Revista de Economía del Rosario*, 18(1), 5-59.

- H4221B. (Agosto de 2019). Cuidado y Mercado laboral. (N. Hernandez, Entrevistador)
- Hammer, D., & Aaron, W. (1996). La entrevista semi-estructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa. *Historia y fuente oral*(4), 23-68.
- Heckman, J. J., & Willis, R. J. (November de 1975). A Beta-Logistic Model for the Analysis of Sequential Labor Force Participation by Married Women. *NBER Working Paper Series*(112). Obtenido de <https://www.nber.org/papers/w0112.pdf>
- Hein, C., & Cassirer, N. (2018). *Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo*. Informes OIT, Madrid. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_151190.pdf
- Hernandez S., R., Fernandez C., C., & Baptista L., M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- I2511TC. (2019). Cuidado y Mercado laboral. (N. Hernández, Entrevistador)
- ICBF. (2019). Obtenido de Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-Primera Infancia: <https://www.icbf.gov.co/programas-y-estrategias/primera-infancia/modalidades-de-atencion>
- L3111P. (Agosto de 2019). Cuidado y Mercado laboral. (N. Hernandez, Entrevistador)
- Lexartza Artza, L., Chaves Groh, M. J., Carcedo Cabañas, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: El camino hacia la igualdad laboral*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Lupica, C. (2015). Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégico y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. *Asuntos de género*.

- M3522TC. (Septiembre de 2019). Cuidado y Mercado laboral. (N. Hernandez, Entrevistador)
- M4031T. (2019). Cuidado y Mercado laboral. (N. Hernández, Entrevistador)
- Ministerio de Educación Nacional. (2018). *Matriculados en educación superior*. Bogotá. Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/Informacion-a-la-mano/212400:Estadisticas>
- Ministerio de Educación Nacional. (09 de 2019). *Sistema Integrado de Matricula de Educación Preescolar, Básica y Média*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/planeacion-basica/niveleducativo>
- Morad, M. d., & Bonilla, G. (2003). Paternidad y maternidad en Cartagena de Indias. Antes y ahora. En Y. P. Compiladora, *Padres y madres en cinco ciudades colombianas* (págs. 81-110). Bogotá.
- Muñoz G., O. H. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas*, X(1), 87-116. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3642087.pdf>.
- O2811P. (2019). Cuidado y Mercado laboral. (N. Hernández, Entrevistador)
- O3033TC. (Septiembre de 2019). Cuidado y Mercado laboral. (N. Hernandez, Entrevistador)
- Observatorio Ambiental de Cartagena de Indias. (09 de 2015). Obtenido de [Primera Infancia, infancia y adolescencia: observatorio.epacartagena.gov.co/gestion-ambiental/generalidades-de-cartagena/aspectos-sociales/primera-infancia-infancia-y-adolescencia/](http://observatorio.epacartagena.gov.co/gestion-ambiental/generalidades-de-cartagena/aspectos-sociales/primera-infancia-infancia-y-adolescencia/)
- Organización de los Estados Americanos(OEA). (2010). *Primera Infancia: Una mirada desde la Neuroeducación*. Lima. Obtenido de <http://www.iin.oea.org/pdf-iin/RH/primera-infancia-esp.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Organización Internacional del Trabajo(OIT). (2018). *El trabajo de cuidado y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. Resumen Ejecutivo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
- Osorio Cabrera, D. (2013). De la división sexual del trabajo hacia la redefinición de las prácticas de cuidado: una experiencia de Economía Solidaria en Cataluña. *Summa Psicológica UST*, 10(1), 37-47.
- Osorio, V. (2015). *De cuidados y descuidos*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- P2821TC. (Septiembre de 2019). Cuidado y Mercado laboral. (N. Hernandez, Entrevistador)
- Pautassi, L. C. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. *Serie Mujer y desarrollo*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5809/1/S0700816_es.pdf
- Paz, J. A. (Noviembre de 2001). El Efecto del Trabajador Adicional. Evidencia para Argentina. *National Scientific and Technical Research Council*, 46.
- Pérez F., D., Hernandez M., N., & Angulo P., G. (2013). Participación femenina en el mercado laboral de Cartagena , 2008-2013. *Economía y Región*, 7(2), 5-29.
- Pérez V, G. J., & Salazar Mejía, I. (2007). La pobreza en Cartagena: Un análisis por barrios. *Documentos de trabajo sobre Economía Regional*. Obtenido de https://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/DTSER-94.pdf
- Pineda D, J. (2011). La carga del trabajo de cuidado: distribución social y negociación familiar. En L. G. Arango, *El trabajo y la ética del Cuidado*. Bogotá.

- Prosperidad Social. (09 de 2019). Obtenido de Familias en Acción: <https://www.prosperidadsocial.gov.co/que/fam/famacc/Paginas/default.aspx>
- Puyana, Y. (2007). Familias, cambios y estrategias. En S. D. social, *El familismo: una crítica desde la perspectiva de género y el feminismo* (págs. 263-278). Bogotá. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/1363/19/18CAPI17.pdf>
- Puyana, Y. (et. al, 2003). Cambios y permanencias en la paternidad y la maternidad. En Y. e. Puyana, & P. Yolanda (Ed.), *Padres y Madres en cinco ciudades colombiana* (págs. 45-79). Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/1515/3/03CAPI02.pdf>
- Quejada Pérez, R., Yáñez Contreras, M., & Cano Hernández, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 22(1), 126-145. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/3078/4051>
- Rodríguez Enríquez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. *Del Sur hacia el Norte*, 229-240.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*(256). Obtenido de https://nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf
- Rodríguez Enríquez, C., & Marzzoneto, G. (2016). Organización social del cuidado y desigualdad:el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Pública*(8). Obtenido de http://www.gemlac.org/attachments/article/399/Organizacion_social_del_cuidado_y_desigualdad_el_d.pdf
- Rodriguez L., M., Morad H., M. d., Giammaria, G., & Duran, J. (2019). El Cuidado de niños y niñas en Cartagena de Indias: Estrategias Familiares e Inequidades. Cartagena, Colombia.
- Rodriguez López, M. (2017). *Mujeres en las gerencias de Cartagena de Indias: Traspasando el techo de cristal*. Cartagena de Indias: Universitaria.

- Rodriguez, C., Giosa, N., & Neiva, D. (Noviembre de 2010). Las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral: Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina. *Documentos de trabajo*(77). Obtenido de Web: ciepp.org.ar
- Román Onsalo, M., Paniagua Rios, A., & Traverso Cortés, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. *Revista de la Construcción*, 12(1). Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rconst/v12n1/art09.pdf>
- Sabogal M, A. (Junio de 2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia. *Coyuntura Económica: Investigación Económica social*, XIII(1), 53-91. Obtenido de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/272/Co_Eco_Sem1_2012_Sabogal.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Sandoval Casilimas, C. A. (1996). *Investigación Cualitativa*. Modulo 4. Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de investigación Social, Bogotá.
- Santa María, M., & Rojas, N. (2001). la participación laboral: ¿que ha pasado y que podemos esperar? *Planeación y Desarrollo*, XXXII(1), 5-34.
- Tobón Herrera, C., & Rodríguez Vargas, F. L. (2015). *Factores que determinan la probabilidad de participación laboral en el Area Metropolitana de Medellín*. Tesis, Universidad EAFIT, Medellín. Obtenido de repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/8086/Camilo_TobonHerrera_FreyLeon_RodriguezVargas_2015.pdf?sequence=2
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teóricometodológicas desde la perspectiva de género. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*(15), 53-73. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045003.pdf>
- Triadó, C. (et al., 2008). Las abuelas/os cuidadores de sus nietos/as: tareas de cuidado, beneficios y dificultades del rol. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 455-464.

Vaqui Rodríguez, s., & Stiepovich Bertoni, J. (2010). Cuidado Informal: un reto asumido por la mujer. *Ciencia y enfermería*, XVI(2), 9-16. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v16n2/art_02.pdf

Villamizar, M. E. (2011). Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia. Midiendo la inequidad. *Mujer y Desarrollo*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5834/1/S1100017_es.pdf

Y3322P. (Agosto de 2019). Cuidado y Mercado laboral. (N. Hernandez, Entrevistador)

Anexos

Anexo 1. Categorías de análisis

Categorías y subcategorías extraídas de las entrevistas semiestructuradas		
Categoría 1	Cuidado en el hogar	Aspectos considerados
Subcategoría 1	División sexual del trabajo de cuidado y labores no remuneradas en el hogar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un día en la vida de la mujer trabajadora 2. Actividades de cuidado que desarrolla el padre del niño(a) 3. Actividades del hogar y cuidado que desarrollan los hijos(as) 4. Acceso a las licencias de maternidad y paternidad.
Subcategoría 2	Redes de cuidado familiar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personas que participan en el cuidado de los niños(as) del hogar. 2. Percepción del cuidado en manos de un familiar. 3. Cuidado brindado por el abuelo(a) a tiempo completo y parcial
Subcategoría 3	Dificultades del cuidado con relación a actividades remuneradas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conciliación entre cuidado y trabajo remunerado 2. Atención del niño(a) en caso de enfermedad. 3. Tiempo de trabajo remunerado y no remunerado(articulación) 4. Significado de ser madre
Subcategoría 4	Dificultades del cuidado en relación con la vida familiar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dificultades en la vida de pareja
Categoría 2	Cuidado fuera del hogar	
Subcategoría 1	Oferta de cuidado infantil privada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confianza y beneficios en la provisión existente 2. Suficiencia en la oferta de cuidado infantil de la ciudad 3. Cualidades tenidas en cuenta para la elección del jardín
subcategoría 2	Oferta de cuidado infantil pública	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confianza y beneficios en la provisión existente 2. Suficiencia en la oferta de cuidado infantil de la ciudad 3. Cualidades tenidas en cuenta para la elección del jardín

Categoría 3	Percepciones de las madres respecto a la opción de cuidado	
Subcategoría 1	Dificultades con la elección de cuidado	1. ventajas y desventajas en la elección de opción de cuidado
Categoría 4	Participación en el mercado laboral	
Subcategoría 1	Mercado de trabajo y cuidado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Significados para la mujer madre de tener un trabajo remunerado 2. vaivenes entre la vida laboral y el trabajo de cuidado 3. Percepción acerca de los servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Modalidades de atención a la niñez del ICBF

1. Modalidad Institucional

Servicios	Características
Centros de Desarrollo Infantil	Es un servicio donde los padres de familia y cuidadores pueden llevar a niñas y niños durante 220 días al año, de lunes a viernes con un horario de 8 horas. La atención se presta de manera gratuita y se brinda refrigerio en la mañana, almuerzo y refrigerio en la tarde para cumplir con el 70 % de los requerimientos nutricionales, es decir, reciben los alimentos necesarios en la proporción ideal para su adecuado desempeño.
Hogares Infantiles	Allí niñas y niños reciben atenciones durante 210 días al año, de lunes a viernes con un horario de 8 horas diarias. Las familias hacen un aporte económico al hogar, el cual se determina según los ingresos de los padres o acudientes. Los usuarios reciben refrigerio en la mañana, almuerzo y refrigerio en la tarde para cumplir con el 70 % de los requerimientos nutricionales con el objetivo de recibir los alimentos necesarios en la proporción ideal para su adecuado desempeño.
Hogares Empresariales	Son espacios diseñados para la atención de niñas y niños desde 6 meses, hasta los 5 años, que son hijas e hijos de los empleados con bajos ingresos, a los cuales se les brinda atención durante 200 días al año, de lunes a viernes con un horario de 8 horas. Las empresas apoyan económicamente su funcionamiento y brindan los espacios al interior de sus instalaciones. Actualmente el programa tiene presencia en los departamentos Antioquia, Bogotá, Cundinamarca, Nariño, Risaralda, Tolima y Valle del Cauca.
Hogares Múltiples	Está conformado mínimo por 6 Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar, los cuales brindan el servicio durante 200 días al año, de lunes a viernes con un horario de 8 horas. La cantidad total de niños y niñas que se reciben en este servicio dependerá del tamaño de la instalación que se construya para este fin y la cantidad de profesionales que se contraten.
Jardines Sociales	Este servicio agrupa hasta 32 Hogares Comunitarios Familiares (HCB) y funcionan en un sitio especialmente construido para este fin. Tienen el apoyo de las alcaldías o gobernaciones. Son administrados y cofinanciados por las cajas de compensación familiar. Brindan el servicio durante 200 días al año, de lunes a viernes con un

	<p>horario de 8 horas. Los padres no pagan cuota por el sostenimiento de sus hijos. Los niños y niñas reciben refrigerio en la mañana, almuerzo y refrigerio en la tarde para cumplir con el 70 % de los requerimientos nutricionales, es decir, reciben los alimentos necesarios en la proporción ideal para su adecuado desempeño.</p>
Preescolar Integral	<p>Atiende a niñas y niños matriculados en los grados de prejardín, jardín y transición de los establecimientos educativos oficiales. Este tipo de servicio que se brinda en instituciones educativas garantiza la educación inicial en el marco de la atención integral de las niñas y niños en el grado de transición durante cinco (5) días de la semana, de acuerdo con la jornada del establecimiento educativo a la que pertenezcan para aportar una atención integral. Cuenta con el suministro de los requerimientos nutricionales de niños y niñas en estas edades de acuerdo con la jornada de atención.</p>
Desarrollo Infantil en establecimientos de Reclusión	<p>Este servicio se desarrolla en los establecimientos de reclusión de mujeres administrados por el INPEC. Son espacios con una infraestructura especial que presta su servicio los 365 días del año y cubre el 100 % del requerimiento nutricional de niños y niñas menores de tres años y de mujeres gestantes, es decir, reciben toda la alimentación. Esta modalidad permite a las madres que se encuentran en los centros de reclusión fortalecer el vínculo afectivo con sus hijos hasta que cumplen los 3 años y se encuentran en espacios contiguos, diseñados para el cuidado y disfrute de experiencias pedagógicas enriquecidas en el marco de la atención integral.</p>

Fuente: Elaborado con base en información disponible en la página web del ICBF, 2019.

2. Modalidad Familiar

Servicios	Características
Desarrollo infantil en Medio familiar	<p>El servicio Desarrollo Infantil en Medio Familiar atiende en las zonas rurales y rurales dispersas a mujeres gestantes, niñas, niños de 4 años, 11 meses y 29 días, sin perjuicio de lo anterior se atenderán niñas y niños hasta los 5 años, 11 meses y 29 días de edad, siempre y cuando no haya oferta de educación preescolar, específicamente de grado de transición en su entorno cercano. En zonas urbanas vulnerables el servicio atiende exclusivamente a niñas y niños menores de 2 años y mujeres gestantes.</p>
Hogares comunitarios de Bienestar	<p>Esta modalidad está dirigida a niños y niñas desde su gestación hasta los 2 años y mujeres gestantes. Busca potenciar el desarrollo integral de las niñas y los niños en primera infancia a través de interacciones</p>

	significativas propias de sus identidades culturales de su reconocimiento del patrimonio y las características de sus entornos. El grupo familiar participa y acompaña el proceso de desarrollo armónico de sus miembros a través de la cualificación de las relaciones intrafamiliares y el fortalecimiento de vínculos afectivos desde la gestación.
--	--

Fuente: Elaborado con base en información disponible en la página web del ICBF, 2019.

3. Modalidad propia e intercultural.

Servicios	Características
Encuentros con el entorno y las prácticas tradicionales	Dirigida a niñas y niños en primera infancia donde se promueve su participación en las prácticas tradicionales, significativas y cotidianas de la comunidad, con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia, la apropiación territorial y la identidad cultural para favorecer su desarrollo integral.
Encuentros en el hogar	Dirigidas a las mujeres gestantes, niñas, niños y sus familias. Estas visitas permiten desarrollar procesos de acompañamiento para favorecer los vínculos afectivos y las prácticas de cuidado y crianza a partir de su identidad cultural, las características de la comunidad y las particularidades del contexto.
Encuentros comunitarios	Dirigidos a las mujeres gestantes, niñas, niños en primera infancia y sus familias, con la participación de dinamizadores y autoridades tradicionales de las comunidades. Los Encuentros Comunitarios tienen la finalidad de abordar aspectos relacionados con desarrollo infantil, lactancia materna, valores culturales, identidad cultural, sentido de pertenencia y apropiación territorial, prácticas de cuidado, crianza y nutrición, entre otros.
Encuentros grupales para mujeres gestantes y niños menores de 18 meses	Estos encuentros están dirigidos a las mujeres gestantes y niñas y niños menores de 18 meses con la participación de actores representativos de la comunidad, para abordar temas relacionados con parto, lactancia materna, crecimiento y desarrollo infantil, fortalecimiento de vínculos afectivos, prevención, detección, manejo de las enfermedades prevalentes y pautas de crianza, entre otros.

Fuente: Elaborado con base en información disponible en la página web del ICBF, 2019.

4. Modalidad Comunitaria

Servicios	Características
HCB familiar	El servicio HCB Familiar opera bajo una estructura básica compuesta por 10, 12, 13 o 14 niños y niñas según la demanda o necesidad de cada territorio y por una madre o padre comunitario. El servicio se presta en la vivienda de la madre o padre comunitario durante 200 días al año, 8 horas diarias, de lunes a viernes. Funcionan en las viviendas de las madres y padres y pueden estar conformados de 10 a 14 niñas y niños, según la demanda y características en cada territorio.
HCB agrupados	Este servicio opera bajo la agrupación de 2 a 7 hogares comunitarios familiares en una misma planta física, la cual debe contar con la infraestructura necesaria para su funcionamiento, previa verificación por parte del respectivo centro zonal, teniendo en cuenta las condiciones de calidad. Opera 200 días al año, 8 horas diarias. Los padres no pagan cuota por el sostenimiento de sus hijos. Los niños y niñas reciben refrigerio en la mañana, almuerzo y refrigerio en la tarde para cumplir con el 70 % de los requerimientos nutricionales, es decir, reciben los alimentos necesarios en la proporción ideal para su correcto desempeño.
Unidades básicas de atención (UBA)	Es un servicio que se presta a la primera infancia y se divide en dos formas de operación: UBA Fija y UBA Itinerante. En la UBA Fija, el servicio se ofrece a niños y niñas en primera infancia durante 5 días a la semana en jornadas diurnas de 6 horas, durante 200 días al año. En la UBA Itinerante, el servicio se ofrece a niños y niñas menores de 2 años, mujeres gestantes y niñas y niños lactantes menores de 6 meses, durante 10 meses al año, bajo encuentros grupales y encuentros en el hogar.
HCB cualificados o integrales	Los HCB Cualificados o Integrales son el resultado del trabajo en equipo de las madres o padres comunitarios y un equipo interdisciplinario que apoya su labor, desde la perspectiva de reconocer y compartir sus saberes propios, los de las familias y las comunidades. La prestación de este servicio se realiza en coherencia con lo establecido en cada uno de los seis componentes y sus respectivas condiciones de calidad.

Fuente: Elaborado con base en información disponible en la página web del ICBF, 2019.