



INFORME

"YO AHORITA PIENSO MÁS EN MIS HIJOS QUE EN MÍ". EXPERIENCIAS DE MUJERES CUIDADORAS DE NIÑOS MENORES DE 12 AÑOS EN BOGOTÁ

Julio de 2022*

Natalia Ramírez-Bustamante
Paola Camelo-Urrego

* Este informe es una versión actualizada en agosto de 2022 como resultado de los cambios sugeridos por las asistentes al encuentro Investigar el cuidado en Colombia: la academia en diálogo con las organizaciones de la sociedad civil.

Natalia Ramírez-Bustamante

Abogada y filósofa con maestría en derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). LL.M. y Science Juris Doctor de la Universidad de Harvard (EE. UU.). Profesora asociada de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). Directora del Semillero de investigación Trabajo y Derecho. Correo electrónico: ramireznb@uniandes.edu.co

Paola Camelo-Urrego

Politóloga con Maestría en Sociología de la Universidad de los Andes (Colombia). Correo electrónico: pa.camelo¹⁹@uniandes.edu.co

🐦 @cuidadoygenero

✉ quanta@javeriana.edu.co

🌐 www.cuidadoygenero.org

Para citar este informe utilice el siguiente formato: Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2022). "Yo ahorita pienso más en mis hijos que en mí". Experiencias de mujeres cuidadoras de niños menores de 12 años en Bogotá. Quanta Cuidado y Género. Recuperado de: <https://cuidadoygenero.org/muejeres-cuidadoras-ninos-menores>

Imagen de portada: pixabay.com

El cuidado es una actividad de la que, en algún momento, todos los seres humanos requerimos. Según Arango y Pineda (2012), dentro del trabajo de cuidado se incluyen todas las actividades que permiten el mantenimiento cotidiano, físico y emocional de las personas y de su entorno inmediato y comprende el trabajo doméstico y reproductivo. Las actividades de cuidado pueden ser clasificadas, principalmente, en dos tipos: (i) los cuidados directos que involucran un proceso de implicación personal y emocional entre la persona que cuida y quien es cuidada y (ii) los cuidados indirectos, que pueden beneficiar a más personas que en el cuidado directo, con actividades de apoyo como las relacionadas con el trabajo doméstico (Folbre, 2006). Por lo regular, el trabajo de cuidado directo e indirecto es provisto al interior de las familias, particularmente por mujeres, sin ninguna remuneración (Folbre, 2006; Folbre, 2018). Como consecuencia, muchas mujeres han enfrentado dificultades para participar y permanecer en el mercado de trabajo.

El equipo cualitativo de Quanta Cuidado y Género ha escrito una secuencia de 5 informes, cuyo principal objetivo es entender el efecto que tienen las responsabilidades de cuidado sobre las decisiones de las mujeres acerca de si participar o no y cómo hacerlo en el mercado laboral. Con ese fin, se realizaron 100 entrevistas con 4 grupos poblacionales. En las entrevistas se indagó por los arreglos trabajo-cuidado y la distribución de trabajo no remunerado al interior del hogar. Los cinco informes presentarán las experiencias de cuatro grupos de mujeres. El primero de estos documentos es este informe dedicado a explorar la experiencia de las mujeres cuidadoras de niños menores de 12 años, el segundo informe habla sobre las cuidadoras de personas mayores de 65 años, el tercero sobre cuidadoras de personas con discapacidad, el cuarto sobre mujeres no cuidadoras y, finalmente, escribimos un quinto informe en el cual comparamos las percepciones de bienestar que reportaron las mujeres de los 4 grupos de entrevistadas.

Para la selección de las participantes de esta investigación elegimos parte de nuestra población

de interés a partir de la clasificación realizada por la Encuesta Nacional de Usodel Tiempo (ENUT, 2017) sobre las poblaciones que requieren cuidado en Bogotá (niños menores de 12 años, personas mayores de 65 años, personas con discapacidad y personas enfermas). Nos enfocamos en los tres primeros grupos y excluimos el cuarto dado que, la conformación del grupo “personas enfermas” carece de claridad conceptual sobre qué tipo de enfermedades están incluidas y cuáles excluidas. Adicionalmente, el cuidado a las tres primeras poblaciones requiere de un número mayor de horas al día por periodos más largos de tiempo¹, pues presentan una situación de dependencia y de mayor necesidad de cuidados requeridos.

Según datos de la ENUT (2017), que era la Encuesta de Uso del Tiempo disponible cuando trabajamos en este diseño muestral, el 53,74% de las mujeres mayores de 18 años, cuidadoras en Bogotá, cuidaban a niños menores de 12 años, el 17,45% a personas mayores de 65 años y el 4,51% a personas con discapacidad. Intentamos reflejar esta distribución en nuestra muestra, aunque decidimos no hacer el mismo número de entrevistas de acuerdo con los porcentajes iniciales de la ENUT porque después de 15 entrevistas en cada grupo comenzamos a observar saturación de información². Tratamos de lograr la equivalencia con los datos cuantitativos del cuidado en la medida en que entrevistamos a más mujeres cuidadoras de niños menores de 12 años y realizamos menos entrevistas a cuidadoras de personas mayores y de personas con discapacidad. Entrevistamos, así, a 33 mujeres cuidadoras de niños menores de 12 años, 19 cuidadoras de personas con discapacidad, 23 cuidadoras de personas mayores de 65 años, e incluimos un grupo de 25 entrevistas con mujeres no madres-no cuidadoras. Este último grupo sirve como contraste entre las experiencias de vida de las mujeres cuidadoras y no cuidadoras. Particularmente, para este informe, entrevistamos a 33 mujeres cuidadoras no remuneradas de menores de 12 años, residentes en Bogotá, entre 25 y 49 años, 25 de la Población Económicamente Activa (PEA)³ y 8 de la Población Fuera de la Fuerza Laboral (PFLL)⁴.

Aunque inicialmente se había planeado un estudio en varias ciudades de Colombia, la coyuntura de la pandemia del COVID-19 nos llevó a reducir el alcance del estudio al ámbito local de Bogotá. El objetivo de las entrevistas realizadas fue identificar algunas de las particularidades de la relación

1. Al procesar la ENUT (2017) se puede evidenciar que, en Bogotá, las mujeres mayores de 18 años cuidadoras de niños menores de 12 años dedican, en promedio, 6 horas y 32 minutos al día en dicha actividad, las cuidadoras de personas mayores de 65 años 3 horas y 41 minutos, las cuidadoras de personas con discapacidad 6 horas y 50 minutos y las cuidadoras de personas enfermas 3 horas y 28 minutos.

2. Esto se da cuando la recopilación de más datos e información ya no genera nuevos conocimientos teóricos ni revela nuevas propiedades de las categorías teóricas centrales (Charmaz, 2006).

3. Hacen parte de la PEA aquellas personas que se encuentran trabajando de manera formal, informal y/o que no están trabajando, pero están en búsqueda o en espera de un empleo.

4. Está compuesta por personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en realizar una actividad remunerada. A este grupo pertenecen los estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar) y personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar (DANE, s.f.).

entre el cuidado y la participación laboral entre un grupo diverso de mujeres en cuanto a nivel educativo, clase social, tipo de trabajo que desempeñan, estatus marital, entre otros factores (ver anexo 1). Finalmente, nos enfocamos en entrevistar únicamente a mujeres y no a hombres dado que, como la literatura lo ha demostrado (Folbre, 2006, 2018) y como lo corroboran los últimos resultados de la ENUT (2019-2020) (DANE, 2020), las mujeres son quienes, con mucha ventaja, emplean más horas al día en el cuidado a otras personas.

La información cualitativa se recogió mediante entrevistas semiestructuradas que se obtuvieron a través del muestreo de bola de nieve con varios puntos de inicio. Las entrevistas citadas en este informe se realizaron entre el 2 de septiembre y el 21 de octubre de 2021. Dada la coyuntura del COVID-19 y con el fin de proteger la salud tanto de las participantes como del equipo investigador, las entrevistas se realizaron a través de videoconferencia (en plataformas como Zoom, Meet y WhatsApp). La duración promedio de las entrevistas fue de 1 hora y 30 minutos, el audio de estas fue grabado con autorización de las participantes y cada uno fue transcrito utilizando el programa NVivo. Posteriormente, usando el mismo programa, las entrevistas fueron codificadas a partir de la selección de extractos de los testimonios de las mujeres participantes que fueron clasificados en 8 categorías: (i) Información sociodemográfica, (ii) División sexual del trabajo en la familia al momento de la entrevista, (iii) División sexual del trabajo en la familia al momento del nacimiento de los hijos, (iv) Trabajaba o no trabajaba cuando la entrevistada se enteró que estaba en embarazo, (v) Ideas sobre el cuidado y la articulación con el trabajo económicamente remunerado (vi) Articulación entre maternidad, trabajo y fecundidad, (vii) Bienestar de la cuidadora y (viii) División sexual del trabajo en la familia durante el confinamiento por COVID-19. Esta codificación se usó para la realización de este reporte.

Los nombres de las entrevistadas que se utilizan en este informe fueron cambiados con el objetivo de proteger su identidad. Este proyecto de investigación fue evaluado y recibió la autorización para su realización del Comité de Ética de la Universidad de los Andes, institución a la que pertenece la investigadora principal de esta línea del proyecto. Antes de iniciar cada entrevista, las participantes conocieron el consentimiento informado preparado para este proyecto y se les informó que su participación era voluntaria y que no enfrentarían consecuencias adversas en caso de decidir no continuar contestando el cuestionario planteado. Como incentivo para participar en la investigación, y en reconocimiento por el tiempo invertido por las participantes, cada una de ellas recibió \$70.000 pesos.

Para este informe, consideramos que una cuidadora de un menor de 12 años es aquella mujer que asume las responsabilidades de cuidado directo

y/o indirecto de un niño o niña que no puede o no sabe cómo desarrollar con independencia actividades básicas de la vida diaria, como comer y beber, bañarse, vestirse, etc., o quien apoya a un niño o niña en el desarrollo de actividades instrumentales de la vida diaria como desplazarse fuera del hogar, preparar alimentos, solicitar citas médicas, entre otras. Así, la cuidadora realiza o supervisa dichas actividades con el fin de compensar la falta de capacidad funcional que existe en el receptor del cuidado.

Con base en la información recogida en las entrevistas, consideramos que las experiencias de vida y relatos de las entrevistadas permiten clasificar tres tipos de cuidadoras: cuidadora principal, cuidadora de apoyo y cuidadora ocasional. A pesar de que la mayoría de las clasificaciones suelen tener aspectos arbitrarios, y la nuestra no es la excepción, en este informe tratamos de construir estas tres categorías de cuidadoras con el objetivo principal de poder exponer el espectro de ocupación, en términos de tiempo, que invierten las mujeres en el cuidado. De acuerdo con nuestro procesamiento de los datos de la ENUT (2017), en promedio, una mujer mayor de 18 años, cuidadora en Bogotá, cuida de un menor de 12 años 45 horas y 44 minutos a la semana. A partir de los datos anteriores, estimamos que una mujer es la cuidadora principal de un menor de 12 años cuando invierte al menos el promedio de horas que los datos de la ENUT arrojan: 45,7 horas por semana, es decir, aproximadamente 6 horas y 32 minutos al día. Asumimos que una cuidadora de apoyo es la que cuida, al menos, cinco horas por debajo de este promedio. Es decir, una cuidadora de apoyo es la que cuida un menor de 12 años más de 1 hora y 32 minutos y menos de 6 horas y 32 minutos por día. Esto se traduce en más de 10,7 horas y menos de 45,7 horas a la semana. Finalmente, las cuidadoras ocasionales son aquellas que cuidan entre 1 hora y 1 hora y 32 minutos al día. Es decir, entre 7 y menos de 10,7 horas a la semana.

Este informe está dividido en 3 secciones. En la primera se describirán las rutinas diarias de las mujeres participantes. En la segunda sección se muestra la división de tareas del hogar y de cuidado que se dan (o no) al interior de las familias de las mujeres entrevistadas. En la tercera sección se recogen los factores que generan tensiones para las cuidadoras de menores de 12 años entre el desempeño de tareas de cuidado y del hogar y el ejercicio de su profesión o trabajo remunerado. La última sección resume brevemente los principales hallazgos de este informe.

1. Rutinas de las cuidadoras

De acuerdo con la información recolectada en las entrevistas, la mayoría de las cuidadoras, independientemente de si trabajan remuneradamente o no, afirmaron que realizan las siguientes actividades en sus rutinas diarias en el hogar: cuidado directo y apoyo de sus hijos u otros familiares, suministro de alimentos, limpieza y mantenimiento de la casa. Este es el caso de varias mujeres entrevistadas en este proyecto y la historia de Zafiro es un buen ejemplo de los relatos que escuchamos en otras entrevistas. Zafiro es una mujer de 37 años, cuyo nivel educativo alcanzado es primero de primaria. Vive en unión libre hace 18 años con su pareja que trabaja como obrero de construcción, es madre y cuidadora principal de sus cuatro hijos de 5, 7, 11 y 17 años y, al momento de la entrevista, trabajaba informalmente⁵ cuidando de una persona mayor, por lo cual le pagaban \$200.000 pesos mensuales. Cuando le pedimos a Zafiro que describiera la rutina habitual de sus días, esto fue lo que relató:

En el día yo siempre me levanto a las 5:00 de la mañana y mantengo todo el día ocupado. Les dejo el almuerzo a los niños, les dejo el desayuno, a las 8:00 de la mañana me voy a trabajar [...]. El de 7 [años], a veces, se lo dejo a mi suegra, si no, pues, sí me los llevo a trabajar, como yo trabajo acá en el barrio, entonces, yo los tengo allá conmigo [...]. El de 11 entra al colegio a las 6:30 a.m. y sale a las 10:00 a.m., yo lo recojo, yo personalmente, y los dos pequeños entran a clase virtual a las 12:30 p.m. y salen a las 5:00 p.m. Entonces, los tres pequeños se quedan conmigo en el trabajo en la mañana [...]. El mayor sí estudia de 6:30 a.m. a 12:30 p.m. Entonces, después él baja a las 12:30, recoge los niños y los trae y les da el almuercito [...]. Mi esposo es el que se encarga de las tareas de ellos y cuando él no está me toca a mí [...]. Yo salgo a las 5:00 de la tarde, llego a la casa y me acuesto tipo 10:00 o 11:00 de la noche hasta que no deje otra vez organizada la casa.

Como lo muestra el caso de Zafiro, su jornada diaria es de alrededor de dieciséis o diecisiete horas de trabajo que incluyen actividades de cuidado y labores remuneradas. Los días inician y terminan con tareas de cuidado y trabajo doméstico de las cuales las mujeres entrevistadas son las principales proveedoras. Aunque Zafiro, como otras mujeres, conviven con una pareja, excepcionalmente aparecen ellos como protagonistas de estas actividades. En el caso de las mujeres amas de casa, la mayoría afirman que deben hacer dos o más cosas al tiempo. Por ejemplo, las mujeres entrevistadas alternan el cuidado de sus hijos con la realización de una o más labores domésticas. El siguiente es el testimonio de Imelda, una mujer de 41 años, cuyo mayor nivel educativo alcanzado es pregrado, es madre

5. Tomando como referencia la conceptualización del DANE (s.f.), entendemos por trabajadora formal a aquella que se encuentra cotizando al sistema de seguridad social en salud y a un fondo de pensiones. En contraste, una empleada informal es aquella que no está cotizando ni a un fondo de pensiones ni al sistema de seguridad o solo realiza aportes a uno de los dos.

de dos niños de 1 y 3 años, está casada hace 10 años con un coordinador de ventas y desde hace 2 años se retiró de trabajar para cuidar de tiempo completo a sus hijos. Al momento de la entrevista, Imelda se desempeñaba como ama de casa y su esposo cubría todos los gastos del hogar:

Más o menos entre las 6:30, 7:30 a.m. me levanto a arreglar la cocina si quedó sucia la noche anterior, hacer el desayuno, darles el desayuno a mis hijos, luego los baño. Luego, pues, lavar nuevamente la loza, hacer el almuerzo, darles el almuerzo. Si ya tienen que hacer su siesta la hacen ahí, en ese momento, antes del almuerzo, generalmente. Mientras ellos hacen su siesta, que es más o menos 11:00 a.m. a 12:00 p.m., yo me encargo del resto de labores de la casa, como lavar, doblar ropa. Si hay que barrer y que trapear, lavar la loza, tender las camas. Ese tipo de cosas que, a veces, uno deja de hacer por estar en la cocina. Ese es el tipo de cosas que hago cuando ellos están durmiendo y ese es mi día a día [...]. Es estar pendiente de la cocina, de la lavadora. Uno va alternando, que mientras los va bañando, yo voy cocinando, mientras están comiendo, yo voy tendiendo la ropa y, pues, me ha tocado ser muy tranquila. Que, sí, gracias a Dios no se me han caído [se refiere a sus dos hijos] así feo porque no puedo estar ahí pendiente todo el tiempo de ellos y no moverme a ver si ellos hicieron, o no, porque imagínate [...]. Por la tarde, pues, me siento a doblar ropa, generalmente, preparo la cena y a dormir.

Estas largas jornadas y ocupación constante de las mujeres cuidadoras ejemplifica lo que Vickery (1977) denominó “Pobreza de tiempo” que hace alusión a que el nivel de bienestar de una familia o persona no solo se basa en sus ingresos económicos, sino en la disponibilidad de tiempo que tenga y la calidad de vida que pueda llevar⁶. Algunos investigadores han vinculado esta carencia de tiempo con que, independientemente de si las madres cuidadoras trabajan de manera remunerada o no, por ejemplo, ellas dedican más horas al día que los padres al cuidado de los niños en la medida en que no solo se encargan de más cuidados directos, sino de los cuidados indirectos (Offer, 2014). Por otro lado, la asignación de roles sociales entre hombres y mujeres muestra cómo esta conduce a la pobreza de tiempo entre las mujeres. Es decir, la distribución del tiempo entre mujeres y hombres en el hogar y la participación en labores remuneradas no es la misma y esto es producto, en parte, porque se le ha asignado a la mujer el rol de ser cuidadora tanto de sus familiares como de su casa y todas estas tareas han sido consideradas actividades de bajo estatus, no remuneradas y no reconocidas en las estadísticas nacionales. Las mujeres que dedican todo su tiempo a realizar estas tareas, como las amas de casa, a menudo se les consideran como “no trabajadoras” (Abdourahman, 2010).

6. Este aspecto se desarrolla con más detalle en el quinto informe sobre bienestar de las mujeres cuidadoras y no cuidadoras (Ramírez-Bustamante y Camelo-Urrego, P., 2022).

2. ¿División del trabajo doméstico y de cuidado entre los miembros del hogar?

La división de las tareas de cuidado y las responsabilidades del hogar, por lo general, no es equitativa. Según la mayoría de las entrevistadas, son ellas quienes se encargan de la mayor parte de este trabajo. Así lo confirma Socorro, una mujer de 38 años, quien cursó hasta séptimo de bachillerato, es madre de dos jóvenes de 20 y 18 y de una niña de 2 años y medio, de quien es la cuidadora principal. Socorro vive en unión libre desde hace dos años, su pareja no trabaja de manera remunerada, pero obtiene ingresos a partir de una casa que tiene arrendada. Al momento de la entrevista ella trabajaba informalmente como vendedora ambulante. Socorro describe la participación de su pareja en el cuidado de su hija y en la realización de tareas domésticas de la siguiente forma:

Yo hago todo, todo, todo el oficio de la casa, pues, mientras estoy en la casa soy la que veo por la niña. Ya, pues, en la tarde ya me la cuida él [el papá de su hija], o hay veces la abuelita [paterna]. Pues, hay veces la cuida él, de las 3:30 a las 8:00 p.m., 8:30 o 9:00 p.m. la cuida él y el resto del tiempo yo la cuido. Yo me encargo de todo lo demás [labores domésticas] porque él no me ayuda.

Dos de las respuestas más frecuentes acerca de por qué las parejas de las entrevistadas no participaban o participaban poco del cuidado de sus hijos y del hogar fueron las siguientes: por un lado, las entrevistadas afirmaron que ellos (sus parejas) “son machistas” o, por otro, que “trabajan y llegan cansados a la casa”. Para varias entrevistadas, además, el hecho de que sus parejas no compartieran con ellas las tareas de cuidado y domésticas tiene que ver con que, desde la crianza de ellos, las mujeres de sus familias fueron quienes se encargaron de dichas actividades con exclusión de los hombres.

Fue muy poco común, por no decir que inaudito, que las cuidadoras reportaran haber tenido una conversación con sus parejas acerca de cómo dividirse las labores de cuidado y de la casa. Algunas que sí tuvieron dicha conversación afirmaron que los arreglos a los que llegaron con sus parejas no siempre se cumplieron. De acuerdo con la descripción de Imelda:

Llegamos a un acuerdo que alguno de los dos se retiraba para cuidar de los hijos. Pero en cuanto a las labores del hogar, se supone que los dos deberíamos estar colaborando, pero realmente la que está manejando todo he sido yo.

Es importante señalar que, para varias de las cuidadoras, el hecho de que un hombre realice labores de cuidado o domésticas se percibe como una ayuda o colaboración que él presta o el atendimento a “un favor” que se le solicita y no como una responsabilidad que también le corresponde.

3. Tensión entre cuidado y trabajo

La dificultad para combinar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado ha sido evidenciada ampliamente en la literatura académica. A pesar de que muchas mujeres embarazadas o en etapa de crianza de sus hijos desean continuar trabajando, lo cierto es que varias de ellas no logran hacerlo. Algunas mujeres embarazadas no son contratadas y otras anticipan que serán discriminadas por estar en embarazo, así que prefieren no postularse a un trabajo (Fox y Quinn, 2015). Por otro lado, las mujeres que desean continuar trabajando y al tiempo cuidar de sus hijos encuentran obstáculos para hacerlo, el principal de ellos tiene que ver con las expectativas de roles específicos de género que se les imponen (responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado de los niños) (Zhou, 2015; Correll, Benard y Paik, 2007). Esta sección presenta algunos hallazgos relacionados con lo anterior. En primer lugar, la tensión entre combinar el trabajo de cuidado y el remunerado durante el embarazo y, en segundo lugar, las dificultades que se presentan entre el empleo remunerado de las entrevistadas y la etapa de crianza de sus hijos.

3.1. Durante el embarazo

El período de embarazo es recordado por varias entrevistadas como una etapa durante la cual los cambios físicos y los síntomas relacionados con la gestación del bebé dificultaron su participación en el empleo remunerado. Por ejemplo, mientras estuvieron embarazadas algunas de las entrevistadas afirmaron que tuvieron que dejar su empleo porque tenían un embarazo de alto riesgo o se sentían incapacitadas para realizar el trabajo que desempeñaban antes. Así lo mencionó Violeta. Ella es una mujer de 33 años, madre y cuidadora de apoyo de un niño de 5 años, casada hace 7 con un hombre que trabaja como operario en una empresa. Ella, al momento de la entrevista, se desempeñaba como auxiliar pedagógica en un colegio donde ganaba un salario mínimo mensual y se encontraba en quinto semestre de licenciatura en educación infantil. Así recordó Violeta el embarazo de su hijo:

Yo estaba, bueno, pues ya tenía formalizada la relación con mi esposo, pero, digamos que, estaba administrando un jardín que había comprado mi tía y, pues, estaba también en la universidad, pero, pues, el embarazo había sido de alto riesgo. Pues, a mí me falleció una niña. Entonces, los médicos me dijeron que, si estaba estudiando, me dijeron: "te retiras de estudiar, te retiras del trabajo y se dedica a su embarazo". Para mí fue un choque porque yo ya estaba feliz con la

universidad, estaba administrando un jardín, que es lo que a mí me gusta, los niños. Y, pues, tenía el tiempo disponible, pero el médico me dijo: "o es su hijo o eres tú". Me tocó renunciar a todo eso y dedicarme solamente a mí, pues, yo renuncié a estudiar, renuncié a trabajar y, pues, ya me tocó quedarme en la casa, digamos que, en la casa, quietica.

La experiencia de Violeta resalta el dilema al que se enfrentan muchas mujeres cuando inician el período de embarazo y al tiempo están vinculadas a un empleo. Mientras que para algunas pese a los cambios durante este período su actividad laboral continúa casi inalterada, otras enfrentan la alternativa entre permanecer en el empleo y poner en riesgo su embarazo. La mayoría de las mujeres, enfrentadas a este dilema, prefieren dejar su trabajo a asumir el riesgo de la pérdida de su embarazo. De las 33 mujeres entrevistadas para este informe, 23 de ellas afirmaron que dejaron de trabajar o de buscar un empleo cuando se enteraron que estaban embarazadas de alguno de sus hijos o después de que ellos nacieron. Las razones por las cuales salieron del mercado laboral por un tiempo van desde que tenían un embarazo de alto riesgo y debían cuidarse, hasta que querían cuidar de sus hijos al menos los primeros 6 meses e incluso años de vida de ellos.

Las salidas del mercado laboral de manera anticipada o la no participación en este representan otros costos, muchas veces no advertidos para las mujeres madres. De modo que, las trayectorias laborales intermitentes de las mujeres reducen sus contribuciones al sistema de pensiones y, además, disminuyen su acumulación de experiencia laboral y capital humano, lo que es mal visto por los empleadores.

De otro lado, algunas mujeres mencionaron que dejaron sus trabajos porque no les renovaron sus contratos laborales, las despidieron o no las contrataron una vez les informaron a sus jefes que estaban embarazadas. Esta es una práctica ilegal, prohibida explícitamente por la ley laboral y sobre la cual han existido múltiples pronunciamientos de la Corte Constitucional. Sin embargo, como lo retratan los casos de Gloria y Juana que se recogen a continuación, muestran que la práctica de discriminar laboralmente a las mujeres en embarazo sigue siendo un rasgo de nuestro mercado laboral.

Gloria es una mujer de 45 años, profesional universitaria, casada hace 15 años con un arquitecto. Es madre de dos niños de 11 y 14 años, de quien es su cuidadora de apoyo, al momento de la entrevista se desempeñaba como directora administrativa en una empresa familiar y devengaba un salario de \$1.500.000 pesos mensuales. De acuerdo con Gloria:

Estaba trabajando en una oficina. Tenía, digamos, bueno, tenía como un contrato por 3 meses, ¿sí? Y, pues, la idea era que, cumplidos los 3 meses, pues, me quedara trabajando ahí, firmando otro contrato, pero, pues, como quedé en embarazo, ya eso como que ya me dejaron

ahí. O sea, como que [le dijeron]: “no, pues, estás embarazada y el problema es que, después, vas a tener que pedir la licencia” y no sé qué. Entonces, como que no me renovaron el contrato por esa misma situación.

Por su parte, Juana es una mujer de 29 años, madre y cuidadora principal de dos hijos de 6 y 1 año, tiene una especialización en medicina veterinaria y está casada hace 7 años con un ingeniero electrónico. En el momento de la entrevista ella trabajaba informalmente en un *call center* desde casa y ganaba \$700.000 pesos mensuales, aproximadamente. Juana comentó lo siguiente sobre su experiencia en el mercado laboral cuando quedó embarazada de su segundo hijo:

Después de la especialización empecé a buscar trabajo. Duré como un año en la búsqueda. No encontraba trabajo y me salió uno y, preciso, quedé embarazada. Entonces, yo llamé, no había firmado un contrato, pero ya me habían dicho: “listo, usted está contratada”. Todo para veterinaria en una empresa de insumos veterinarios [...]. Cuando me llamaron yo ya tenía 5 días de haberme enterado que estaba embarazada. Entonces, yo les comenté la situación, pues, porque era como lo más honesto. Entonces, me dijeron que, pues no, no me contrataron [...]. En ese momento mi esposo me estaba ayudando económicamente, yo hacía las labores de la casa [...]. Seguí, pues, dedicada a la casa porque, pues, ya estaba embarazada, estaba con otro niño y, ya, no empecé a buscar trabajo porque, pues, estaba embarazada.

De hecho, algunas entrevistadas mencionaron que prefirieron ocultar que estaban embarazadas para que no las despidieran. Concepción es una mujer de 36 años, casada hace dos años, madre de cuatro hijos de 22, 20, 15 y 10 años, de este último es la cuidadora ocasional, cursó hasta séptimo de bachillerato y al momento de la entrevista trabajaba informalmente cuidando de su nieta de 7 años, cuya madre es la hija de Concepción que tiene 22 años, a cambio de lo cual recibía como pago \$300.000 pesos mensuales. Así recordó Concepción el período de su vida cuando quedó embarazada de su primer hijo y al tiempo entró a trabajar como empleada interna en una casa de familia:

Yo el primer mes no le dije [a la señora para quien trabajaba] [...]. Ese primer mes no le conté por miedo, porque sabía que me iban a echar. No me iban a recibir. Yo dije: “si le digo, la señora me va a decir que no”. Pues, es obvio que en ninguna parte reciben hoy en día una muchacha embarazada por los riesgos y los peligros que se corren con el bebé y todo. Entonces, no [...]. Ya después [a los 3 meses de embarazo] fue que yo le comenté, pero normal ya, porque ella ya estaba adaptada a mí, yo estaba adaptada al trabajo de ella, entonces, como que ella me vio como una hija.

Algunas otras entrevistadas afirmaron que habían decidido no buscar trabajo una vez se enteraron de que estaban embarazadas porque “sabían” que nadie las iba a contratar. Es decir, algunas de ellas, conociendo casos en los que empleadores no contrataban mujeres embarazadas, asumían que a ellas les pasaría igual, así que prefirieron no buscar empleo durante sus embarazos. Esta idea acerca de que muchos empleadores prefieren no contratar mujeres embarazadas se evidencia en el testimonio de Linda. Ella es una mujer de 25 años, madre de una niña de un año, técnica en servicios financieros quien vive en unión libre desde hace 6 años con un hombre que se desempeña como conductor de vehículo agrario. Al momento de la entrevista Linda era la principal cuidadora de su hija y de su suegro de 51 años quien sufría de paraplejía. Para tener algunos ingresos, Linda elabora chocolatinas por encargo y por dicho trabajo obtiene cerca de \$60.000 pesos al mes. Ella recordó la siguiente experiencia de cuando quedó embarazada:

Yo estaba empezando a buscar trabajo, ya había pasado una hoja de vida al banco XYZ para empezar a trabajar y en eso la primera semana de enero me llamaron, pues, para ir a hacerme los exámenes [médicos] y, pues, yo le comenté a la chica que me había enterado que estaba embarazada. Entonces, de una me dijeron que no, que ya hasta ahí finalizaba mi proceso. Pasé las pruebas y ya tenía la cita para la entrevista y exámenes, eran esos dos, los dos filtros que me faltaban y, pues, no los alcancé a pasar por lo que estaba embarazada. Sí, pues, yo le comenté [a la persona del área de contratación] y ella me dijo: “no, en otra ocasión te volveremos a llamar, no sé qué, sigue intentando”. Yo pues [dije] como: “¡ay, ¿yo por qué estoy embarazada?!”, pues, porque fue un embarazo que no estaba [planeado]. O sea, yo no estaba planeando tener la bebé.

El no poder participar del mercado laboral durante el embarazo y que estos períodos se prolonguen por varios años implica que muchas mujeres empiezan a considerar que son ellas las únicas que deben y pueden cuidar de sus hijos, en muchas ocasiones relevando de la misma responsabilidad a los padres quienes no participan de manera equitativa en las tareas de cuidado, particularmente directo, de sus hijos. Un hallazgo llamativo a partir de las entrevistas es que algunas de las mujeres participantes no hacían uso de la oferta de servicios de cuidado de los jardines públicos ni privados e incluso rechazaban, en ocasiones, el apoyo que otros miembros de sus familias les ofrecían. Varias mujeres mencionaron que el hecho de dejar a sus hijos al cuidado de terceros las hacía sentir intranquilas mientras trabajan, pues sentían que de alguna forma estaban abandonando o descuidando a sus hijos.

En la mayoría de las ocasiones, las mujeres que dejaron de participar en el mercado de trabajo no contaban con los recursos económicos necesarios para tener una libertad financiera que les permitiera contar con autonomía

y poder adquirir productos o servicios para sí mismas o, incluso, ahorrar. Esta poca capacidad de ahorro, autonomía y consumo es el resultado de tener que reducir o restringir su participación en el mercado de trabajo. La poca capacidad de ahorro que tienen las mujeres con trabajos de medio tiempo o informales, sumado a la imposibilidad de cotizar pensión hace que muchas cuidadoras se encuentren o puedan encontrarse en situaciones de vulnerabilidad económica, la cual es difícil de afrontar aún más para aquellas que han permanecido un largo tiempo fuera del mercado laboral.

3.2. Después del nacimiento de los hijos y durante sus primeros años de vida

Un grupo amplio de mujeres relataron que, durante su embarazo, e incluso después de que nacieron sus hijos, no siguieron trabajando por un largo tiempo porque consideraron que no era adecuado dejarlos al cuidado de alguien más los primeros meses o años. Una gran parte de las entrevistadas que continuaron trabajando luego de que sus bebés nacieron siguieron enfrentando tensiones entre el cuidado de sus hijos y sus empleos. El testimonio de Emma ejemplifica varios de los factores que crean esa tensión entre cuidado de los hijos y trabajo remunerado. Emma es una mujer de 40 años, casada hace 9 con un comunicador social. Ella es profesional en bellas artes, madre y cuidadora principal de dos niños de 5 y 6 años y, al momento de la entrevista, trabajaba formalmente para una entidad pública donde ganaba alrededor de 4 millones de pesos mensuales. De acuerdo con Emma, gran parte de la tensión que sienten las madres tiene que ver con la flexibilidad que les ofrezcan sus trabajos y sus superiores jerárquicos:

Siempre, pues, hemos sabido con Esteban [su esposo] y todo que, pues, la plata se necesita, ¿sí? O sea, digamos que para tener a los niños bien y el colegio y toda la cosa, pues, lo que gana Esteban no nos alcanza. Entonces, sí hay una necesidad de trabajar, pero, también, estaba esa necesidad de estar con los niños [...]. Siempre he tenido como esa preocupación de estar como con los niños y de tampoco delegárselos a nadie. Entonces, sí, para mí fue muy duro esa parte [dejar a sus hijos al cuidado de su madre mientras ella salía a trabajar] [...]. Entonces, digamos que, con ese cargo [como contratista] era tranquilo [se refiere a que tenía flexibilidad en el manejo del horario]. Entonces, siempre pensé como en decir: “sí, [trabajo] medio tiempo” [...], uno es el que lo tiene que dialogar como con el coordinador que esté y justo, pues, me tocó con ella [su jefa en ese momento] que era súper bien [...]. Yo estaba como hasta la 1:00 p.m. porque yo me acuerdo que la gente salía a almorzar y yo no almorzaba, yo decía: “no, yo me quedo hasta la 1:00 p.m. y ya no almuerzo ni nada, sino me voy de una” y mi jefe me decía: “listo, sí, de una” [...]. Ella ya salió, ella no siguió. Entonces, llegó

una jefa que sí, con ella sí tuve muchos roces. Ella no era mamá, como que su vida era el trabajo, vivía sola, como con su pareja y eso, pero, pues, sí, de esas personas que no comprenden muchas cosas de uno como mamá. Entonces, con ella sí tuve mis encontrones porque yo iba, trabajaba, ella llegaba a las 6:00 de la mañana a la oficina y como que, pretendía que uno llegara a esa hora, pero, obviamente, no [...]. Pues, con ella sí choqué mucho en esas cosas, pero, igual, lo mantuve [su trabajo], pues, como por la tranquilidad de que mi mamá estaba con los niños [...]. O sea, ahí la cosa es que como estaban con mi mamá y, pues, como yo le pagaba a mi mamá, también, pues, porque yo sabía que era un tiempo de ella y todo, como que uno se tranquiliza. Si yo no tuviera a mi mamá y si hubiera tocado, no sé, una persona externa, yo no sé, yo ahí no sé qué hubiera hecho, yo creo que hubiera renunciado y buscar, no sé, otro tipo de trabajo o algo así [...], con mi mamá yo confío plenamente en ella [...]. A mí siempre me dicen: “uy, pero chévere ser de planta, chévere ser...”. Por ejemplo, en la oficina de nosotros, pues, hay personas que están de planta y yo digo: “no, o sea, yo en estos momentos...”. Puede que sí sea buenísimo por las prestaciones, por las vacaciones, por todo lo que dan, ¿no?, pero yo digo, yo prefiero estar así de contratista porque yo puedo manejar en cierta manera mi tiempo para estar más con los niños, para poder ir con los niños a una cita, para no tener que estar como delegando esas funciones que son mías a otras personas. Entonces, es una decisión que sí he tomado yo de seguir como contratista por eso mismo, para no estar pidiendo permisos. Y es que como de tiempo fijo, de tiempo completo, pues, usted no puede pedir permisos, que le digan: “ay, ¿tantos permisos?” Bueno, como que me imagino esas cosas y yo digo: “uy no, o sea, no”.

El caso de Emma nos ejemplifica muy bien cuatro aspectos que fueron reiterados en las entrevistas por más mujeres. El primero de ellos es que, para varias de ellas es difícil dejar de cuidar a sus hijos una vez deben regresar a trabajar. En el caso de Emma, aunque fue difícil separarse de ellos, decidió seguir trabajando luego de que cumplió su licencia de maternidad dado que, como ella misma lo menciona, los gastos de sus dos hijos no podían ser cubiertos solo con el sueldo de su esposo. Un segundo aspecto para resaltar del testimonio de Emma tiene que ver con el tipo de empleo que eligen las mujeres cuidadoras. Emma expuso que, aunque en términos de contratación tiene más beneficios un contrato de trabajo y ser empleada de planta, ella prefiere contratos por prestación de servicios porque le permiten tener más flexibilidad en sus horarios y así poder estar más al pendiente de sus hijos.

Varias de las cuidadoras afirmaron que, antes de que sus hijos entraran a estudiar al colegio (aproximadamente a los 5 años), optaron por tomar trabajos que les permitieran combinar la tarea de cuidar de ellos, dado que

estaban pequeños y no eran autónomos en muchas actividades y, además, poder obtener ingresos económicos. Este es el caso de Zafiro y Socorro, mujeres empleadas informalmente al momento de la entrevista, de quienes hablamos al inicio de este documento. Zafiro afirmó que, con el objetivo de poder estar al pendiente de sus hijos, ella buscaba trabajos a los cuales pudiera llevarlos. En el caso de Socorro, ella trabaja como vendedora ambulante al momento de la entrevista dado que este trabajo le permitía cuidar de su hija en la mañana y en la tarde, cuando ella salía con su puesto de arepas, su suegra cuidaba de la niña. Estos relatos ejemplifican bastante bien los tipos de trabajos a los que acuden las madres de clase social baja con niveles educativos hasta, e incluso por debajo de, bachillerato. En su gran mayoría son trabajos informales de medio tiempo. En el caso de algunas madres de clases sociales medias a altas, como Emma, con niveles educativos desde técnicos en adelante, optan por vincularse a trabajos como contratistas y no de planta dado que, en estos, tienen mayor flexibilidad en sus tiempos. Esto, por ejemplo, les permite llevar a sus hijos al jardín o colegio.

Un tercer punto para resaltar acerca de la tensión entre trabajo y cuidado tiene que ver con el tipo de jefe que tienen las mujeres que son madres. El testimonio de Emma, mencionado al inicio de esta sección, evidencia lo anterior. Ella relató que una de sus jefas no tenía hijos y consideraba que, por eso, ella no podía comprender que las mujeres que son madres, por lo general, no pueden quedarse trabajando horas extras. Esta es una tensión con la que muy frecuentemente se encuentran las mujeres trabajadoras que son madres. Particularmente para aquellas que tenían empleos calificados, el hecho de que pudieran tener flexibilidad para cumplir con compromisos relacionados con los hijos durante la jornada de trabajo dependía de la actitud de su superior jerárquico y, en muchos casos, de si el mismo tenía o no hijos.

El cuarto factor por resaltar tiene que ver con lo que Emma exponía acerca de la importancia de encontrar a alguien de confianza que cuidara de sus hijos. Para ella, su mamá era esa persona. De hecho, de acuerdo con Emma, si su madre no hubiese cuidado de sus hijos, ella habría renunciado a su trabajo. Esta idea es compartida por varias entrevistadas. La figura materna de la mayoría de las entrevistadas cobra una importancia protagónica porque son ellas quienes prestan los cuidados de sus nietos, particularmente cuando ellos son menores de 5 años, lo que permite a sus hijas trabajar. Una vez los niños entran al jardín, al colegio o empiezan a ser cuidados por alguien más, las entrevistadas acuden en menor proporción que antes a sus madres para que cuiden de sus hijos y solo vuelven a solicitar ese apoyo en circunstancias específicas como, por ejemplo, recogerlos del colegio y llevarlos a casa o acompañarlos a alguna cita médica.

Contar con el apoyo de una niñera o un jardín que cuide de los hijos de las entrevistadas es fundamental para que ellas puedan salir a trabajar. Sin embargo, no siempre los horarios laborales de las cuidadoras les permiten llegar a tiempo para recoger a sus hijos del jardín. Según describió Gloria:

Tú sabes, también, que los jardines tienen un horario, ¿no? Entonces, a veces, en los jardines con esos horarios es complicado porque los niños salen a las 5:00 p.m. y uno tiene que estar a las 5:00 p.m. allá para recogerlos y uno no sale, muchas veces, a las 5:00 p.m., sino más tarde, ¿sí?, o si sale a las 5:00 p.m. de trabajar, no alcanza a recogerlos a las 5:00 p.m. en el jardín.

Dado que varias entrevistadas tienen horarios de trabajo de tiempo completo o extendidos, además de contar con el apoyo de jardines o colegios, deben buscar a alguien más que las ayude a cuidar de sus hijos hasta que ellas lleguen a casa. Por ejemplo, Sofía le pagaba a una niñera y, en ocasiones cuando no alcanzaba a llegar temprano, también a su hermana para que cuidara de sus hijos mientras ella llegaba de trabajar. Sofía tiene 33 años, es madre y cuidadora de apoyo de sus dos hijos de 4 y 5 años, es magíster, está casada hace 10 años con un docente universitario, trabaja formalmente como contratista y devenga un sueldo mensual de 9 salarios mínimos aproximadamente. Ella mencionó que:

Yo madrugaba para llegar temprano a la oficina, mi esposo esperaba que llegara la señora, que tenía que llegar por ahí tipo 7:00 de la mañana y yo volaba [salía rápido de la oficina] a las 4:00 p.m. en punto para poder llegar [a su casa] a las 5:00 para que ella pudiera irse a las 5:00 p.m. para que no le tocara irse tan tarde porque, pues, también ella vivía lejos. Entonces, por eso me estresaba un montón en la tarde, porque me daba muchísima pena cuando llegaba tarde, a ella le tocaba también salir para su casa. En algún tiempo me ayudó mi hermana cuando pudo cuadrar los horarios de la universidad, yo le pagaba.

El hecho de poder pagar por el cuidado de los niños o contar con el apoyo de un familiar es una ventaja que tienen algunas mujeres. Sin embargo, no todas las entrevistadas pueden pagar un servicio de cuidado o cuentan con el apoyo de un familiar. En el caso de Juana, aunque deseaba trabajar en lo que se especializó, no lo había podido hacer dado que el sueldo que le ofrecían no le permitía tener lo suficiente para pagar una niñera y para que pudiera cubrir otros gastos:

Bueno, en esa época había uno [un empleo] que estaba como que salía y me pagaban \$1'100.00 por el trabajo. Entonces, empezamos a evaluar posibilidades. Entonces, con mi esposo empezamos a hablar y

dijimos: “bueno, tenemos que dejar a los niños con una niñera o alguien que nos cuide los niños y nos toca pagarle”. El pagarle significaba 700 mil, bueno, el mínimo, 800 mil. Entonces, yo decía eso lo tengo que pagar yo, porque mi esposo cubre todos los gastos y no nos alcanza para más. Entonces, yo decía: “me voy a quedar con 300 mil pesos, porque los 800 mil que se van, se van en la cuidada de mis hijos, yo decía son 300 mil pesos que van a ser para el transporte mío y para la alimentación”. Entonces, yo decía: “voy a trabajar para que una niñera los cuide y ya”. ¿Sí me entiendes? Y para tener experiencia porque, digamos, como tal, yo no tengo experiencia trabajando. Entonces, yo decía: “bueno, o sea, la única ventaja que yo veo es la experiencia, de resto todo no porque todo el sueldo se me va a ir en que me cuiden a los niños que es lo que yo hago sin que me paguen nada.

Sin la posibilidad de pagar un jardín o a una niñera, sin el apoyo de un familiar o del padre de los niños que cuide de ellos y con horarios de los jardines que no se ajustan a las necesidades de las cuidadoras, estas no tienen una amplia posibilidad en cuanto a su participación en el mercado laboral. De este modo, algunas mujeres optan por trabajar medio tiempo de forma que puedan llevar y recoger a sus hijos del jardín, mientras otras no tienen más alternativas que dejar de participar en el mercado laboral, como lo relató Juana.



Conclusión

Como este informe evidenció, las rutinas diarias de las cuidadoras son bastante demandantes por lo que muchas de ellas llegan exhaustas al final de la jornada. Por lo general son las mujeres madres quienes se levantan más temprano en la mañana y las que más tarde se acuestan a dormir en comparación con los demás miembros de su familia. Ellas, a diferencia del padre de sus hijos o pareja, son las que se encargan de la mayoría de las actividades asociadas al cuidado, tanto directo como indirecto, de sus hijos y del hogar. Aun si la cuidadora trabajaba de manera formal o informal o tenía un empleo de tiempo completo o de medio tiempo la mayoría de las mujeres, al menos en esta investigación, presentaban pobreza de tiempo. Lo anterior dado que, aunque algunas de ellas decidieron emplearse informalmente o tomar un trabajo de medio tiempo, esto no se tradujo en que hayan tenido más tiempo para ellas mismas. Al contrario, las horas que dejaron de laborar de manera remunerada las emplearon en el desarrollo de actividades no remuneradas de cuidado directo e indirecto hacia sus hijos y hogar.

Finalmente, fue notorio cómo la desvinculación de algunas mujeres del mercado de trabajo, dada la necesidad de tener que cuidar de su embarazo o a sus hijos, ha hecho que muchas de ellas carezcan de experiencia laboral, no tengan mucha capacidad de ahorro y/o no puedan realizar cotizaciones para que, al final de su vida laboral, logren contar con una pensión. En el caso de mujeres con un bajo nivel educativo, la única opción de trabajo que les permitía cuidar de sus hijos y tener ingresos económicos es el informal de medio tiempo. Para las mujeres con niveles de educación más altos, sus alternativas fueron emplearse como contratistas o trabajadoras de medio tiempo.



Referencias

Abdourahman, O. I. (2010). Time poverty: A contributor to women's poverty. *Journal Statistique Africain*, 11, 16-36.

Arango Gaviria, L. G., & Pineda Duque, J. A. (2012). Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá. *CS*, (10), 93-129.

Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338. <https://doi.org/10.1086/511799>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2020). *Boletín Técnico Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (s. f.). Preguntas frecuentes. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf

Folbre, N. (2006). Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. *Journal of Human Development*.

Folbre, N. (2018). Gender and the Care Penalty. *Oxford Handbook of Women in the Economy*.

Fox, A. B., & Quinn, D. M. (2015). Pregnant women at work: The role of stigma in predicting women's intended exit from the workforce. *Psychology of Women Quarterly*, 39(2), 226-242.

Offer, S. (2014). Time with children and employed parents' emotional well-being. *Social Science Research*, 47, 192-203.

Ramírez-Bustamante y Camelo-Urrego, P. (2022). "Dejé de cuidarme yo por cuidarla a ella". *Bienestar de mujeres cuidadoras y no cuidadoras en Bogotá*. Recuperado de: <https://cuidadoygenero.org/bienestar-cuidadoras-no-cuidadoras-bogota>

Vickery, C. (1977). The time-poor: A new look at poverty. *Journal of human Resources*, 27-48.

Zhou, Y. (2015). Career interruption of Japanese women: Why is it so hard to balance work and childcare. *Japan Labor Review*, 12(2), 106-12

Anexos

Anexo 1

Caracterización sociodemográfica de las mujeres cuidadoras de menores de 12 años incluidas en este informe

Nombre	Edad	Nivel educativo	Ocupación	Tipo de trabajo	Ingresos mensuales	Localidad de residencia	Barrio de residencia	Estrato socioeconómico del lugar donde vive	Tipo de residencia	Parentesco de la(s) persona(s) a quien(es) cuida sin remuneración	Edades de a quienes cuida	Estado civil de la entrevistada	Años de unión	Ocupación de la pareja	Nivel educativo de la pareja	Ingresos mensuales de la pareja
Concepción	36	Séptimo	Cuidadora remunerada de su nieta de 7 años	Informal	\$ 300.000	Ciudad Bolívar	Sierra Morena	Estrato 1	Arrendada	Hija	10 años	Casada	2	Auxiliar de construcción	Bachillerato incompleto	\$ 910.000
Emma	40	Universitario	Trabajadora independiente en una entidad distrital y freelance	Formal	\$ 4.000.000	Barrios Unidos	Polo Club	Estrato 4	Propia	Hijos	5 y 6 años	Casada	9	Comunicador social	Universitario	\$ 3.500.000
Gloria	45	Universitario	Directora Administrativa	Formal	\$ 1.500.000	Kennedy	La Igualdad	Estrato 2	Familiar	Hijos	11 y 14 años	Casada	15	Dibujante arquitectónico	Universitario	\$ 3.000.000
Imelda	41	Universitario	Ama de casa	No aplica	No recibe ingresos	Teusaquillo	Belalcázar	Estrato 4	Propia	Hijos	1 y 3 años	Casada	10	Coordinador de ventas	Universitario	\$ 4.000.000
Juana	29	Especialización	Trabaja desde casa en un call center	Informal	\$ 700.000	Engativá	Santa María del Lago	Estrato 3	Propia	Hijos	1 y 6 años	Casada	7	Ingeniero electrónico	Universitario	\$ 4.500.000
Linda	25	Técnico	Realiza y vende chocolatinas por encargo	Informal	\$ 60.000	Usme	Usme centro	Estrato 2	Arrendada	Hija y suegro con discapacidad	1 y 51 años	Unión libre	6	Conductor de vehículo agrario	Noveno	\$ 910.000
Socorro	38	Séptimo	Vendedora ambulante	Informal	≈ \$700.000	Tunjuelito	Isla del Sol	Estrato 2	Arrendada	Hija	2 años	Unión libre	2	Alquiler de una casa	Bachillerato incompleto	\$ 1.500.000
Sofía	33	Maestría	Contratista en una entidad pública	Formal	\$ 9.000.000	Engativá	Portal de la 80	Estrato 3	Arrendada	Hijos	4 y 5 años	Casada	10	Docente universitario	Estudiante de doctorado	\$ 5.000.000
Violeta	33	Técnico (estudiante de quinto semestre de una carrera universitaria)	Auxiliar pedagógica	Formal	\$ 910.000	Rafael Uribe Uribe	Quiroga	Estrato 3	Arrendada	Hijo	5 años	Casada	7	Operario por turnos en oficios varios	Bachillerato	Menos de un salario mínimo
Zafiro	37	Primero de primaria	Cuida remuneradamente de una persona mayor	Informal	\$ 200.000	San Cristóbal	República de Canadá	Estrato 2	Arrendada	Hijos	5, 7, 11 y 17 años	Unión libre	18	Auxiliar de construcción	Primaria incompleta	\$ 300.000

