SISTEMA DISTRITAL DE CUIDADO

Tiempo y servicios para las mujeres

OFERTA DE CUIDADO A CUIDADORAS

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

2021

CUIDAMOS A LAS QUE NOS CUIDAN

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

Contenido

1. Introducción 3

2. Marco conceptual 5

2.1. Cuidado 5
2.2. Trabajo del cuidado 5
2.2.1. Cuidado Indirecto 6
2.2.2. Cuidado Directo 6
2.3. Economía del cuidado 6

3. Caracterización de las cuidadoras de Bogotá 7

3.1. Caracterización cuantitativa de las cuidadoras de Bogotá 8
3.1.1. Conclusiones caracterización cuantitativa 13
3.2 Caracterización cualitativa de las cuidadoras de Bogotá 14
3.2.1 Motivaciones, sueños, preocupaciones y frustraciones 14
3.2.1.1 Motivaciones y preocupaciones familiares 14
3.2.1.2 Motivaciones y preocupaciones personales 15
3.2.1.3 Motivaciones y preocupaciones comunitarias 16
3.2.2 ¿Qué significa cuidar? 18
3.2.2.1. ¿Cómo se sienten realizando trabajo de cuidado? 19
3.2.2.3. Uso del tiempo 20
3.2.3. Demandas de Formación y de espacios Respiro 21
3.2.3.1. Procesos de formación 21
3.2.3.2. Respiro 25
3.2.4. Conclusiones caracterización cualitativa 26

4. Diseño e implementación de la Oferta de Cuidado a Cuidadoras 28

4.1. Objetivos de la Oferta 28
4.2. Población objetivo 29
4.2.1 Enfoque diferencial 29
4.3. Servicios para las cuidadoras 30
4.3.1. Formación 31
4.3.1.1. Modelo de fortalecimiento de capacidades para cuidadoras 34
4.3.2. Respiro 36
4.3.3. Otras necesidades socioeconómicas 39
4.3.4. Reducción de la pobreza de tiempo, garantía para los servicios a cuidadoras 40
4.3.4.1. Lavadoras comunitarias 40
4.3.4.2. Programas de Relevos domiciliarios de Cuidado 40
4.3.5. Ciclo de la Oferta 41

5. Bibliografía 42

1

Introducción

La Oferta de Cuidado a Cuidadoras hace parte de los objetivos del Sistema Distrital de Cuidado, consagrados en el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024, donde se estipula el desarrollo de una estrategia que valore y resignifique el trabajo de cuidado, implementando procesos de empoderamiento para cuidadoras y cuidadores, a través de servicios de reposo y recreación, y espacios de formación y homologación, incluyendo a las adultas mayores que ejercen el rol de cuidadoras, líderes comunitarias, cuidadoras de animales domésticos, mujeres rurales, LBT, indígenas, campesinas, negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y Rrom (Artículo 15, Acuerdo 761 de 2020).

La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo ENUT-2017 del DANE evidencia que 9 de cada 10 mujeres realizan trabajos de cuidado no remunerado en Bogotá, mientras que 6 de cada 10 hombres lo realiza, lo cual evidencia la participación masiva de las mujeres en este tipo de trabajo. No obstante, esta participación se ve agudizada por la dedicación horaria que destinan las mujeres a estas actividades, la cual resulta en 3 horas y 11 minutos adicionales al tiempo que destinan los hombres para las mismas labores (5 horas y 30 minutos versus 2 horas y 19 minutos). En otras palabras, el trabajo de cuidado recae de forma desproporcionada en las mujeres de los hogares bogotanos, respondiendo a una división sexual del trabajo inequitativa que relega a las mujeres al trabajo de cuidado.

Ante estas condiciones, el movimiento social de mujeres ha sido contundente en reivindicar los derechos de las cuidadoras y exigir intervenciones sistemáticas que permitan una distribución más equitativa del trabajo de cuidado en la sociedad, asegurando el bienestar de las mujeres. Como producto de estas exigencias en Colombia se sancionó la Ley 1413 del 2010, por la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales, para visibilizar el aporte de las mujeres a la economía nacional. En Bogotá, la alcaldesa Claudia López, cumpliendo el pacto firmado con el movimiento de mujeres de la ciudad, incluyó el Sistema Distrital de Cuidado en el Plan de gobierno, primero en la región latinoamericana, y posteriormente lo incorporó en el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024, del cual se desprende esta Oferta.

De esta manera, el presente documento pretende situar en el centro del Sistema Distrital de Cuidado a las personas cuidadoras, lo cual es un hecho significativo para la igualdad de oportunidades de las mujeres en la ciudad, porque al ser las principales proveedoras de cuidado han estado expuestas a un conjunto de barreras que desconoce e invisibiliza sus aportes al bienestar social. Las consecuencias de esta asignación de roles y la carga excesiva que tienen las cuidadoras han tenido un alto costo que se traduce en desigualdades materializadas en el desarrollo de la vida de las mujeres, restringiendo sus posibilidades, logros y reconocimientos (Esquivel, Faur & Jelin, 2012).

La Oferta de Cuidado a Cuidadoras es una suma de acciones distritales que parten de la identificación de las necesidades de las cuidadoras de Bogotá, desde una mirada diferencial, con el objetivo de reconocer, valorar y resignificar el trabajo de cuidado y a quienes lo realizan, implementando procesos de empoderamiento para las personas cuidadoras. Para dar cuenta de ello, se presenta en primer lugar un marco conceptual, posteriormente una caracterización de las cuidadoras y, finalmente, las líneas de acción de la Oferta de Cuidado a Cuidadoras del Sistema Distrital de Cuidado.

2

Marco conceptual

La creciente vindicación que ha tenido el cuidado como trabajo y su apuesta política en las agendas estatales deviene de los esfuerzos conceptuales adelantados por las ciencias sociales, principalmente las teorías feministas, que han sustentado que una de las causas estructurales de las desigualdades de género es la división sexual del trabajo. En esta sección se esbozan algunos conceptos que facilitan la comprensión de la importancia del reconocimiento del cuidado y de la contribución de las cuidadoras a la sociedad.

2.1. Cuidado

El concepto de "Cuidado" hace referencia a todas las relaciones humanas necesarias para el bienestar de las personas y el entorno. De forma general, se define como "todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar el mundo en el que vivimos, haciéndolo lo mejor posible" (Tronto, 1993, p. 103 en Esquivel, Faur & Jelin, 2012, p. 17).

El cuidado es una función social que, por medio de un conjunto de acciones, provee bienestar durante el ciclo vital humano, donde todas y todos somos interdependientes, requiriendo diferentes niveles de apoyo en momentos particulares de nuestras vidas.

2.2. Trabajo de cuidado

El trabajo de cuidado es el conjunto de actividades necesarias para proveer bienestar a las personas; "comprende todas las actividades no remuneradas que se realizan en el hogar, relacionadas con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado" (Tribín, Ramírez, Mojica, Santamaría, Tenjo, & Camelo, 2021). Puede considerarse como una labor remunerada o no, y puede realizarse dentro o fuera de los hogares.

Para efectos de esta estrategia se hará énfasis en aquellos trabajos de cuidado no remunerados, en tanto son los que realizan la mayoría de las mujeres en la ciudad.

2.2.1. Cuidado Indirecto

El cuidado indirecto hace referencia a los trabajos de cuidado relacionados con el mantenimiento habitacional de los hogares o comunidades (trabajos domésticos). Se puede materializar en acciones como la limpieza del hogar, la preparación de los alimentos, las compras para el hogar, entre otras.

2.2.2. Cuidado Directo

El cuidado directo hace referencia al grupo de tareas que implican la interacción entre personas o de atención directa hacia alguien que lo demanda. Entre los ejemplos están el cuidado de niños y niñas, de personas con discapacidad, de adultas mayores o de personas que estén enfermas (ONUMujeres, 2018; Rodríguez, 2015).

2.3. Economía del cuidado

El término economía del cuidado refiere al proceso de producción, distribución, intercambio y consumo de los servicios de cuidado remunerados y no remunerados en la sociedad: "asociar la idea de cuidado a la economía implica enfatizar aquellos elementos del cuidado que producen o contribuyen a producir valor económico" (Rodríguez, 2015 p. 34). La economía del cuidado abre un camino para el análisis productivo del cuidado, visibilizando el aporte de las mujeres al desarrollo y bienestar de las sociedades.

3

Caracterización de las cuidadoras de Bogotá

Una oferta de cuidado a cuidadoras que responda a las realidades y necesidades de las mujeres cuidadoras en Bogotá implica una caracterización sociodemográfica que dé cuenta de sus condiciones sociales y económicas, y que ponga en evidencia la vulnerabilidad y las desigualdades a las que están sujetas por dedicar una parte importante de su tiempo al trabajo de cuidado, históricamente invisibilizado.

Esta caracterización no se limita a la recopilación de datos estadísticos; también tiene como objetivo conocer quiénes son las cuidadoras, entendiendo sus motivaciones y aspiraciones, así como sus preocupaciones, dificultades y necesidades. Es importante resaltar que las mujeres cuidadoras no son un grupo homogéneo, así que caracterizarlas significa reconocerlas en su diversidad etaria, étnica, sexual y en el tipo de cuidado que realizan, entre otras.

Para la presente caracterización, en el marco del memorando de entendimiento No. 665 de 2021, suscrito entre la Secretaría Distrital de la Mujer, Universidad de los Andes y la Pontificia Universidad Javeriana, se llevó a cabo, en colaboración con las dos universidades, un análisis de corte cuantitativo, a partir del procesamiento de microdatos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2016-2017. Como se ha señalado, en Bogotá el 88% de las mujeres realizan trabajos de cuidado directo e indirecto, sin embargo, el tiempo de dedicación no es el mismo para todas las mujeres: la edad, la condición socioeconómica, el nivel educativo, la procedencia rural y el número de hijos e hijas, son variables que influyen en la carga del trabajo de cuidado.

En este sentido, la definición de cuidadoras corresponde al grupo que se dedica principalmente al trabajo de cuidado no remunerado, las de "tiempo completo", establecido a partir de aquellas mujeres mayores de 10 años que dedican al día al menos seis horas diarias al trabajo de cuidado. Para poder caracterizarlas se eligieron algunas variables que permitieran dimensionar la magnitud del trabajo que realizan con relación a la edad, el nivel educativo, si habitan en pareja y su participación en el mercado laboral, entre otras.

Para contrastar esta información, se adelantó una investigación de corte cualitativo, compuesta por 21 grupos focales, 17 entrevistas y 2 jornadas de diálogo realizadas con mujeres cuidadoras pertenecientes a las siguientes diversidades:

- Cuidadoras con discapacidad.
- Cuidadoras adultas mayores.
- Cuidadoras NINI (ni estudian ni trabajan remuneradamente).
- Cuidadoras lesbianas, bisexuales y trans.
- Cuidadoras lideresas sociales.
- Cuidadoras negras y afro.
- Cuidadoras palenqueras y raizales.
- Cuidadoras indígenas.
- Cuidadoras campesinas y habitantes de zonas rurales.
- Cuidadoras y rescatistas de animales de compañía.

Las entrevistas se realizaron con mujeres que por su inaccesibilidad imposibilitó hacer grupos focales, entre ellas las cuidadoras NINI, campesinas y rurales. Las diversidades elegidas responden a criterios de edad, etnia, diversidad sexual y al tipo de trabajos de cuidado que realizan. En promedio se realizaron dos grupos focales por cada identidad, con excepción de los grupos étnicos, pues por su diversidad cultural requirieron un mayor número de sesiones con el propósito de lograr una caracterización pertinente a sus cosmogonías.

3.1. Caracterización cuantitativa de las cuidadoras de Bogotá

Según la ENUT 2017, es posible definir que el 88% de las mujeres realizan trabajo de cuidado no remunerado; no obstante, quienes dedican más de seis horas a este tipo de trabajos son el 27% de las mujeres. Para el presente ejercicio de caracterización se tomará la información de las mujeres que mayor tiempo dedican al trabajo de cuidado, a quienes se han definido como cuidadoras de tiempo completo.

La información sociodemográfica de este grupo de mujeres evidencia que el 64% de cuidadoras está entre los 28 y 59 años, es decir una proporción importante de la población económicamente activa. También llama la atención que el 19% tienen más de 60 años, lo cual refleja que una proporción importante de ellas, además requiere cuidado. Por otro lado, se tiene que las cuidadoras jóvenes representan el 23%, lo cual exige unas condiciones particulares frente a las garantías de sus trayectorias educativas y laborales.

Hay una tendencia importante frente al máximo nivel educativo alcanzado de las cuidadoras, en tanto hay una concentración en los tres niveles más bajos del sistema de educación nacional, a saber: 55% en secundaria, 17% en primaria y 1% ningún nivel alcanzado (ver Tabla 1).

Con dichas cifras es posible evidenciar el déficit de formación que presentan las mujeres cuidadoras de Bogotá, las cuales, al ser contrastadas con la información cualitativa, nos permite afirmar que esta deuda se ha dado por las barreras para acceder a procesos de formación o educación, lo cual se ve reafirmado en que más del 90 % no asiste a ningún centro de formación.

Con relación a las condiciones socioeconómicas es posible afirmar que hay una concentración de cuidadoras en los estratos más bajos:

> "[…] en los estratos bajos – estratos 1, 2 y 3 – hay mayor proporción de cuidadoras que en los estratos más altos – estratos 4, 5 y 6. De las mujeres de estrato 1, el 19% dedican más de 6 horas diarias de trabajo de cuidado no remunerado, de las de estrato 2 el 45%, y de las de estrato 3 el 30%, comparado con el 3% de las mujeres de estrato 5 y el 1% de las mujeres de estrato 4 y 6. Lo anterior refuerza nuestra hipótesis de que las cuidadoras enfrentan una arraigada condición de vulnerabilidad económica" (Tribín, et al., 2021, p. 4)

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS CUIDADORAS EN BOGOTÁ (%)

VARIABLE	CATEGORÍA	MUJERES	CUIDADORAS
Grupos de edad	10 a 17	13,1%	2,8%
	18 a 27	19,7%	22,8%
	28 a 59	51,4%	63,6%
	60 o más	15,8%	18,8%
Estado civil	Vive en pareja	47,1%	66,7%
	No vive en pareja	52,9%	33,3%
Máximo nivel educativo alcanzado	Ninguno	2,6%	1%
	Primaria	20,5%	16,7%
	Secundaria	47,4%	54,9%
	Técnico o tecnológico	13,8%	15,6%
	Superior	15,7%	11,8%
Asiste actualmente a un centro educativo	Asiste	20,3%	6,9%
	No asiste	79,7%	93,1%
Estrato	Estrato 1	16,5%	19,5%
	Estrato 2	43,2%	45,4%
	Estrato 3	32,1%	29,8%
	Estrato 4	5,0%	3,3%
	Estrato 5	1,7%	1%
	Estrato 6	1,5%	1%
Ocupación	Empleados-as	46,2%	42,1%
	Desempleados-as	4,4%	6,0%
	Inactivos-as	49,4%	51,8%
Discapacidad	No presenta	95,1%	97,3%
	Presenta alguna condición	4,9%	2,7%
	Discapacidad física	4,6%	2,7%
	Discapacidad mental	1,0%	0,1%
TOTAL	100%		100%

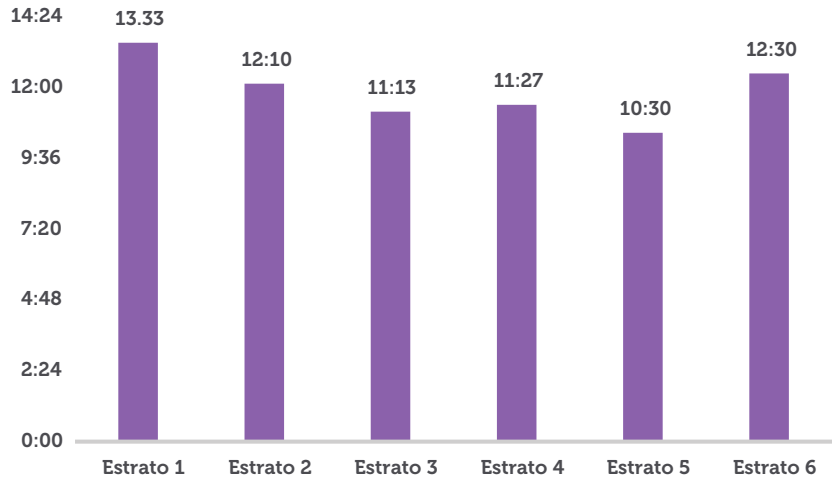
Fuente: Tribín, et al., 2021, p. 4. Procesamiento de datos ENUT-2017 por el OMEG-SDMujer

Al revisar los tiempos dedicados al trabajo de cuidado no pago y el nivel socioeconómico de la vivienda, se evidencia lo siguiente:

> "[…] las cuidadoras en estrato 1 son quienes más tiempo dedican al día a trabajo de cuidado no remunerado y las cuidadoras en estrato 5 son quienes menos tiempo dedican. Por su parte, en los estratos 2 y 3, en donde se concentra el 75% de las cuidadoras, las mujeres invierten en promedio 12 horas y 10 minutos y 11 horas y 13 minutos al día, respectivamente" (Tribín, et al, 2021, p. 6)

Según las investigadoras Tribín et al. (2021), la menor presencia de las mujeres de estratos altos en el grupo de cuidadoras y su menor dedicación de tiempo diario al trabajo de cuidado no remunerado puede tener dos explicaciones: en primer lugar, podría indicar que hay una menor demanda de trabajo de cuidado en los hogares de estrato alto, aunque no hay evidencia que lo sustente; y, en segundo lugar, puede que la demanda de trabajo de cuidado sea igual, pero cambie la forma en que se suple la demanda. En otras palabras, esto indicaría que tanto en estratos bajos como en estratos altos hay demanda de trabajo doméstico y de cuidado, pero en los hogares de estrato bajo se debe recurrir al trabajo no remunerado para suplir la demanda, mientras que en los hogares de estrato alto se puede optar por diversos servicios de trabajo de cuidado remunerado. Esto es fundamental dado que las altas cargas de trabajo de cuidado no remunerado es una de las variables a considerar frente a la feminización de la pobreza.

Figura 1. Horas promedio dedicadas a TDCNR al día según estrato socioeconómico

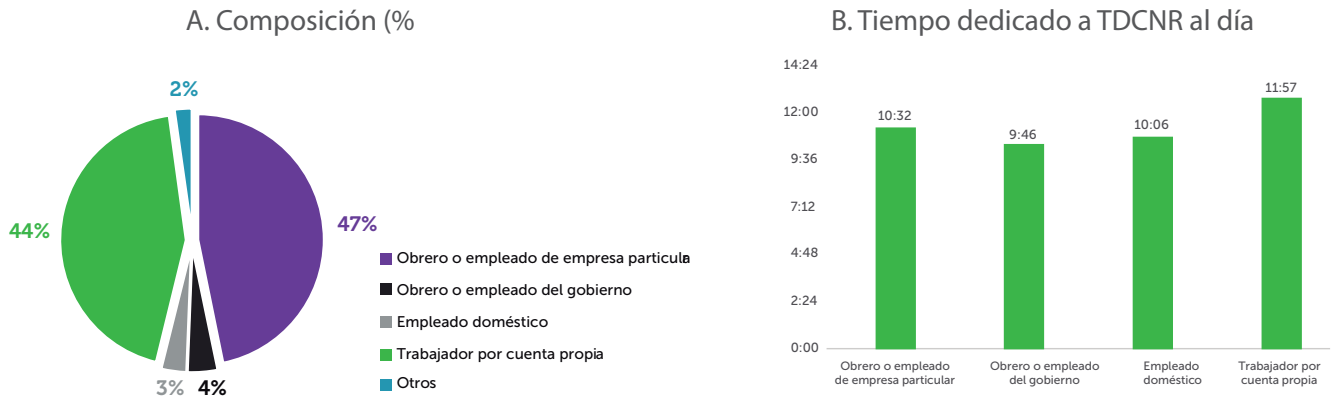


Fuente: Tribín, Mojica & Tenjo, 2020. Procesamiento de datos ENUT-2017 por el OMEG-SDMujer

Si bien se halló que más del 50% de cuidadoras no se encuentran vinculadas al mercado laboral (ver Tabla 1), los datos exponen que el 42% de ellas a pesar de realizar más de seis horas de trabajo de cuidado no remunerado, sostienen un trabajo remunerado. Al respecto cabe señalar:

> "[…] esta segunda jornada la realizan empleándose como trabajadoras de empresas particulares (47%), trabajadoras del gobierno (4%), trabajadoras domésticas (3%), cuenta propia (44%) o en otras labores (2%). Se encuentra en la que las trabajadoras [por] cuenta propia son quienes dedican en promedio más tiempo al día al trabajo de cuidado no pago (11 horas y 57 minutos). Es plausible pensar que estas trabajadoras son quienes más flexibilidad horaria tienen en su jornada laboral dada la naturaleza de su empleo (informal – independiente). En cuanto a las trabajadoras de empresas particulares, se observa que dedican en promedio 10 horas y 32 minutos al día al trabajo de cuidado no pago. Suponiendo que estas trabajadoras realizan una jornada laboral estándar de 8 horas diarias, en total su jornada de trabajo consistiría en 18 horas y 32 minutos al día. Por consiguiente, estas mujeres tendrían 5 horas y 28 minutos restantes al día para sus actividades personales, de recreación y esparcimiento. Un patrón similar se observa para las demás cuidadoras empleadas en el mercado laboral. Luego, estas cuidadoras estarían en situación de pobreza de tiempo ". (Tribín, et al., 2021 pp. 6-7)

Figura 2. Caracterización de las cuidadoras según ocupación en el mercado laboral



Fuente: Tribín, et al., 2021, p. 6. Procesamiento de datos ENUT-2017 por el OMEG-SDMujer

3.1.1. Conclusiones caracterización cuantitativa

Los análisis cuantitativos sobre cuidadoras nos exponen un panorama general sobre las trabajadoras de cuidado no remunerado de Bogotá, del cual es posible concluir lo siguiente:

- Las tendencias demuestran que las cuidadoras en el Distrito Capital se concentran entre los 28 y 59 años, con educación secundaria, y en los estratos 1, 2 y 3. Además, el 58% son población económicamente "inactiva" o desempleada, lo cual evidencia que las altas cargas de cuidado son un obstáculo para su autonomía económica.

- Alrededor del 90% de las trabajadoras del cuidado no remunerado viven en estratos 1,2 y 3, situándolas en condiciones de pobreza y vulnerabilidad. En otras palabras, son mujeres que presentan barreras socioeconómicas para acceder a la provisión de otros servicios de cuidado y, por lo tanto, se asocia su trabajo no remunerado a la feminización de la pobreza.

- El 73% de las mujeres no reporta haber logrado un nivel educativo técnico, tecnológico o superior, lo cual evidencia las barreras de acceso a espacios educativos más allá del colegio, debido a la carga de trabajo de cuidado no remunerado que han realizado históricamente. Además, devela la falta de reconocimiento de su trabajo como una ocupación o profesión validada en el sistema educativo nacional.

- El 52% de las cuidadoras no logra acceder al mercado laboral por las altas cargas de cuidado. Tan solo el 40% lo logra, exponiéndose a dobles jornadas laborales, donde trabajan principalmente por cuenta propia o como asalariadas de empresas privadas. Esto expone un desafío a la sobrecarga de trabajo a la que se ven expuestas estas mujeres, que les suma cansancio y falta de tiempo para otras actividades.

- Es plausible que en los hogares de estrato alto se acceda a servicios privados de guarderías, escuelas, geriátricos, lavandería, entre otros. Estos servicios disminuyen la carga de trabajos de cuidado no remunerado en el hogar. No obstante, es menos factible que en los hogares de estrato bajo se pueda acceder a estos servicios privados puesto que tienen una restricción presupuestal mayor, por lo cual su única alternativa son los servicios públicos de cuidado (Tribín, Mojica & Tenjo, 2020).

3.2 Caracterización cualitativa de las cuidadoras de Bogotá

Este apartado busca destacar las experiencias subjetivas y las percepciones de las mujeres cuidadoras alrededor del trabajo de cuidado, así como reconocer sus aspiraciones y motivaciones. Este análisis está basado en grupos focales (21), entrevistas (17) y jornadas de escucha con cuidadoras (2), que se realizaron en la ciudad de Bogotá en el 2020.

Los objetivos específicos del instrumento de caracterización para las cuidadoras de Bogotá fueron: conocer quiénes son a través de sus motivaciones, sueños, aspiraciones y frustraciones; conocer el uso del tiempo en actividades de cuidado y actividades personales; entender cuáles son los espacios de formación y de respiro que mejor responden a sus necesidades y diversidades; y comprender los significados y normas sociales que las cuidadoras construyen alrededor del trabajo de cuidado directo e indirecto.

La información se analizó con el apoyo del programa Nvivo y las variables de análisis se clasificaron en cuatro temáticas:

- Motivaciones, sueños, preocupaciones y frustraciones.
- Significados en torno al trabajo del cuidado y sentires, además de su uso del tiempo.
- Demandas de formación y de espacios respiro.

Cada una de estas categorías fue analizada bajo las Particularidades de las mujeres cuidadoras con enfoque diferencial, evidenciando los matices de cada hallazgo.

3.2.1 Motivaciones, sueños, preocupaciones y frustraciones

3.2.1.1 Motivaciones y preocupaciones familiares

Al hablar de sueños propios o motivaciones personales, las cuidadoras generalmente hacen referencia a su núcleo familiar o a las personas que cuidan en vez de a sí mismas. Muchas de ellas tienen el propósito de conseguir un empleo y de educarse con el fin de brindar mejores condiciones de vida para sus hijos e hijas, o contribuir a que cumplan sus sueños. Puede inferirse que esto se debe a que, en muchas ocasiones, sus vidas giran en torno a las actividades de cuidado y al no dedicar tiempo a actividades personales, educativas o laborales, tienen dificultades para realizar proyecciones y sueño que trasciendan las dinámicas de cuidado.

"Me encuentro desempleada, con actitud positiva para conseguir algún trabajo y seguir luchando por mi hija".
(Cuidadora con discapacidad, grupo focal octubre 2020)

"Me motiva todos los días atender a mi hijo y a mi hija adoptiva".
(Cuidadora adulta mayor, grupo focal octubre 2020)

"Me motivan los sueños de mi hija, que se realice y tenga un buen hogar".
(Cuidadora Rrom/gitana mayor, grupo focal octubre 2020)

"Mi fortaleza es mi hija gracias a Dios; la tuve cuando tenía 17 años, con ella crecí espiritualmente, una familiar me dijo: para bebés especiales, mamás especiales. Yo pensaba en desistir y el hecho de tenerla me ha hecho crecer como mujer y mamá, es un aprendizaje diario con ella".
(Cuidadora con discapacidad, grupo focal octubre 2020)

"Motivación por mis hijos, si yo no consigo nada para el día a día, no puedo darle nada a mis hijos. Ni para pagar arriendo, agua, luz. Yo como desplazada no he recibido ayuda".
(Cuidadora indígena, grupo focal diciembre 2020)

Estas motivaciones reflejan el desplazamiento que realizan con relación al tiempo que dedican al cuidado, el cual reemplaza el dedicado a sí mismas. Para ellas, el cuidado es su razón de ser, el cual significa sacrificio y devoción hacia sus familiares o a quienes cuidan.

"El tiempo de un cuidador es realmente de cuidador, es tiempo, recreación y espacio es para mi hija. Mi tiempo es de mis hijos."
(Cuidadora, I Jornada de Diálogo, octubre 2020)

3.2.1.2 Motivaciones y preocupaciones personales

Cuando hacen referencia a sus proyecciones o aspiraciones personales, a la mayoría le gustaría: tener una red de apoyo que se preocupe por ellas, tener una actividad propia ya sea un emprendimiento o practicar algún oficio o artesanía. Por otra parte, una preocupación transversal a la mayoría de las mujeres cuidadoras tiene que ver con lograr acceso a un empleo formal y alcanzar la autonomía económica.

Esto refleja las inquietudes de muchas mujeres cuidadoras que son económicamente inactivas (51,8%) o desempleadas (2%), lo que permite tener como hipótesis que, dadas las altas cargas de cuidado y la pobreza de tiempo, no logran acceder a empleos formales; mientras otros miembros acceden al mercado laboral, ellas quedan en una condición de desigualdad y vulnerabilidad fruto de la división sexual del trabajo.

> "Yo sueño con una oportunidad de trabajo, porque si uno tiene trabajo puede cumplir sus sueños, de pronto de cosas materiales, de comprar las cosas que me hacen falta.
> Ese es mi sueño, tener un ingreso que me ayude a satisfacer mis necesidades personales".
> (Cuidadora afro/negra, grupo focal diciembre 2020)
>
> "Mi sueño sería salir adelante y hacer mi vida, que mi mamá se recuperara y tener un buen trabajo para ayudarla".
> (Cuidadora Nini, grupo focal noviembre 2020)
>
> "Siento frustración por no poder ayudar económicamente porque uno no gana su plata".

En parte, muchos de sus sueños y aspiraciones se han visto truncadas por dedicarse a cuidar de otras personas; la mayoría terminan siendo cuidadoras por dinámicas o circunstancias familiares "era la persona desempleada cuando alguien del núcleo familiar enfermó", y roles de género impuestos por su condición de mujer. A estas dinámicas familiares se suma que ellas y su círculo cercano, generalmente, consideran que el cuidado es una actividad que deben realizar y estar liderada principalmente por las mujeres. En la medida que cumplen con su "deber" sienten satisfacción y les es gratificante; dentro de su repertorio cultural, el hecho de sacrificar sus tiempos de ocio, de descanso y su salud por el bienestar y el cuidado de los suyos las hace concebirse a sí mismas como "buenas" madres, "buenas" hijas, "buenas" esposas o "buenas" abuelas.

3.2.1.3 Motivaciones y preocupaciones comunitarias

Algunos grupos de mujeres cuidadoras, especialmente las que hacen parte de redes sectoriales comunales como es el caso de algunas cuidadoras adultas mayores, cuidadoras de animales, lideresas sociales, mujeres cuidadoras trans y cuidadoras con discapacidad, manifiestan motivaciones y preocupaciones relacionadas con el bienestar, la vida digna y la garantía de derechos de sus pares cuidadoras al interior de una comunidad.

Tales motivaciones y preocupaciones vienen de una historia compartida en donde se reconocen como sujetos políticos y se articulan con el propósito de lograr cambios sociales y, entre otras cosas, hacer cumplir sus derechos. En este sentido, las cuidadoras pertenecientes a estos grupos manifiestan su preocupación y su interés por ayudarse mutuamente. Esto evidencia que cuando el cuidado sale del ámbito privado o familiar, permite la construcción de una red con las demás, en donde las cuidadoras comienzan a hacerse conscientes de sí mismas y no quedan a la sombra de las necesidades de la persona que cuidan.

> "Lo que más disfruto es compartir con mujeres cuidadoras, disfruto trabajar de manera comunitaria con otras mujeres con discapacidad". (Cuidadora con discapacidad, grupo focal octubre 2020)

> "Me motiva el consejo de sabios porque es mi motor de vida después de haber terminado mi vida laboral, me mantiene dinámica activa y motivada". (Cuidadora adulta mayor, grupo focal octubre 2020)

Para el caso de las mujeres cuidadoras pertenecientes a grupos étnicos indígenas y afros, palenqueras, raizales y Rrom, la comunidad y las redes de apoyo también son de vital importancia, debido a que muchas de las cuidadoras son provenientes de otros lugares del territorio nacional (algunas víctimas del conflicto armando), y Bogotá resulta ser una ciudad hostil, excluyente y racista con ellas y con los miembros de su comunidad. Ante este panorama, la preocupación por el bienestar de su comunidad es algo común en las cuidadoras pertenecientes a dichos grupos étnicos.

> "Me ocupo de acompañar enfermos que necesiten estar en la ciudad y que no tienen conocimiento de todas las vueltas que toca hacer siempre, también tratando de investigar más". (Cuidadora raizal, grupo focal octubre 2020)

> "Yo creo que extrañamos el calor de la gente y es por eso también que buscamos a nuestro propio pueblo para compartir nuestra visión". (Cuidadora palenquera, grupo focal octubre 2020)

3.2.2 ¿Qué significa cuidar?

Los significados alrededor del cuidado para los diferentes grupos de cuidadoras tienen varios elementos o nociones compartidas sobre lo que significa cuidar. Lo que es diverso entre las mujeres cuidadoras son los tipos de cuidados que brindan, y las personas receptoras de estos cuidados, incluidos los cuidados a animales y cuidado agropecuario.

Sobre las percepciones y emociones que giran en torno a lo que significa cuidar, se manifestaron discursos contrapuestos y sensaciones encontradas. El amor, el afecto, el cariño, la incondicionalidad son valores y sentimientos que engloban los motivos por los que realizan las labores de cuidado. Sin embargo, estos sentimientos coexisten con otros estados emocionales como la paciencia, la tristeza, el abandono propio, el cansancio y la frustración por la imposibilidad de dedicar su tiempo a otras actividades.

> "Soy la persona que se encarga de cuidar a esta otra persona en todas sus necesidades y lo hago con mucho afecto porque me nace, porque esa es la labor que yo deseo hacer con ella. Así como el hecho de querer ser madre y tener un hijo, lo mismo sucede con el cuidado. El tema del cuidado es más abnegado porque no es que yo quisiera, sino porque me tocó".
> (Cuidadora con discapacidad, grupo focal octubre 2020)

> "Lo tengo que hacer por afecto, pero eso no quiere decir que no sea un trabajo porque lo ejecuto todos los días, porque si yo no estuviera haciendo esto podría salir a conseguir un sustento diario y estudiar o realizar mi vida".
> (Cuidadora con discapacidad, grupo focal octubre 2020)

Frente a la pregunta de quiénes son más aptos para cuidar, algunas mujeres consideran que "cualquier persona puede ser cuidadora mientras se tenga amor", otras, por el contrario, consideran que definitivamente las mujeres son más aptas que los hombres porque están dotadas de una especie de instinto o vocación afín al cuidado. Unas pocas mujeres se han desprendido de la idea de que el cuidado es un oficio propio de las mujeres y han empezado a reconocer y señalar la responsabilidad que tienen los hombres frente a este trabajo; sin embargo, esto es algo que a las cuidadoras les cuesta llevar a la práctica por la dificultad de poner en discusión la corresponsabilidad doméstica dentro del hogar, pero sobre todo porque la dependencia económica las ubica en una peor posición para negociar y tomar decisiones al respecto al interior de los hogares.

"Mi punto de vista cambió un poco, porque como dice la chica hay que considerarlos a ellos un poquito, pero el hogar es de dos, es un equipo. Pero, también hay que tenerles consideración".
(Cuidadora Nini, grupo focal noviembre 2020)

"Yo creo que hablando y conversando convenzo al hombre de compartir el oficio, porque también me queda muy pesado".
(Cuidadora raizal, grupo focal octubre 2020)

3.2.2.1. ¿Cómo se sienten realizando trabajo de cuidado?

Las mujeres disfrutan de cuidar a sus hijos, hijas, familiares y compartir con sus familias les resulta gratificante; pero ante la ausencia de una corresponsabilidad doméstica y la carga de trabajo de cuidado, las mujeres cuidadoras manifiestan sentir tristeza, agotamiento y en ocasiones rabia por tener que asumir el cuidado solas. A esto se suma una sensación de desasosiego relacionado con la falta de un apoyo emocional, alguien que se preocupe por ellas, que las cuide y se interese en su bienestar.

"Una como cuidadora entra en una depresión muy grande, cuando se duermen las personas que uno cuida, uno se ve solo y entra las 10 o las 11 de la noche y le entra uno en una depresión muy enorme".
(Cuidadora Nini, entrevista diciembre 2020)

"Yo estoy atareada con el estrés y mis ocupaciones, y cuando termino me siento triste, no quisiera saber nada de nadie, pero, me gustaría alguien que me dijera: Hola María, ¿cómo has estado?, ¿te sientes sola?, ¿te sientes angustiada? Me gustaría tener un apoyo y una red".
(Cuidadora con discapacidad, grupo focal octubre 2020)

"Me preocupa tener que cuidar a mi hijo con discapacidad yo sola".
(Cuidadora con discapacidad, grupo focal octubre 2020)

"Estoy de acuerdo con lo que dice ella, es obligación de la mamá estar presente de forma afectiva, pero por lo menos yo me siento muy cansada".
(Cuidadora palenquera, grupo focal octubre 2020)

A pesar de ser una labor con momentos gratificantes, el cuidado muchas veces es percibido como un deber, un sacrificio o una obligación. Estos sentimientos encontrados de amor, satisfacción, pero también de agotamiento y frustración sitúan a las mujeres cuidadoras en situaciones complejas respecto a las personas que cuidan; para ellas no es sencillo tomar la decisión de abandonar el cuidado y dedicarse a sus actividades por una dimensión moral que naturaliza lo que tiene que ser el cuidado de alguien, lo que deben ser y hacer las mujeres para que sean consideradas buenas cuidadoras, pero sobre todo "buenas mujeres".

3.2.2.3. Uso del tiempo

> "En la mañana hago el desayuno para mi esposo y mi hermano. Luego intento descansar porque mi bebé se despierta en la madrugada. Luego hago limpieza en la casa, que si la loza, que barrer, acomodar, que si tengo que lavar, todos los quehaceres de la casa.
> Mi mamá vive con nosotros, pero ella ya empezó a trabajar.
> De 4 a 5 horas me dedico lavando y cocinando,
> y con mi hija son las 24 horas del día".
> (Cuidadora Nini, grupo focal noviembre 2020)

La importancia del uso del tiempo radica en que el bienestar de las personas no tiene que ver únicamente con su condición socioeconómica, sino con la libertad de poder usar su tiempo autónomamente. En este sentido la pobreza de tiempo se refleja en altos costos de oportunidades económicas, laborales, educativas y políticas para las mujeres.

> "Lo que significa ser cuidadora es dejar el propio proyecto para dedicarlo, en mi caso a mi hijo, ya que soy madre soltera y aunque trabajé por 35 años, igual tenía que llegar a seguir con todas las labores de la casa y ahora que estoy desempleada pues se incrementa más"
> (Cuidadora, I Jornada de Diálogo, octubre 2020)

Para muchas mujeres las actividades de cuidado ocupan gran parte de su día, algunas manifiestan dedicar 24 horas al día porque tienen que estar alerta todo el tiempo, suministrar medicamentos en horarios incompatibles con las horas de descanso, especialmente cuando están al cuidado de personas con altos niveles de dependencia como los bebés o personas con algunos tipos de discapacidad. Esto implica que además de la imposibilidad de dedicar tiempo a estudiar o a trabajar, descuiden su salud física y emocional.

> "Como mencionan mis compañeras: 24/7. Las 24 horas no alcanzan para hacer las actividades y se descuida el proyecto de vida de una como mujer. Tienen que ver cuántas profesiones debe desarrollar una cuidadora en el hogar".
> (Cuidadora con discapacidad, grupo focal octubre 2020)
>
> "No tengo tiempo libre, ya que me toca estar pendiente de la niña, me toca esperar a que llegue mi mamá para bañarme. Por ahora no tengo tiempo ni para dormir bien".
> (Cuidadora Nini, entrevista diciembre 2020)
>
> "Apenas le queda a uno tiempo de bañarse. Todos los días me levanto con ganas de no salir de la cama. Me gustaría tener a alguien que me ayude".
> (Cuidadora Afro/Negra, grupo focal octubre 2020)

Al descuido de la salud física y emocional, se suma la pérdida de autoestima por no poder dedicarse tiempo a sí mismas; varias mujeres manifestaron la necesidad de "volverse a sentir mujeres" porque su vida está en función de ser madre o cuidadora. Las cuidadoras identificaron que lo primero que hacen en el día es pensar en la persona que están cuidando y dejan su autocuidado en un segundo plano; sin embargo, manifestaron la importancia de poder tener tiempo para dedicarse a sí mismas.

3.2.3. Demandas de formación y de espacios respiro

En términos generales, la investigación indagó por aquellas demandas de bienestar por parte de las mujeres. Así, como categorías preliminares se identificaron necesidades de procesos formativos y de descanso, con los cuales pueden reanudar proyectos de vida y sentir alivios en sus sobrecargas de trabajo.

3.2.3.1. Procesos de formación

De acuerdo con las narrativas de las cuidadoras, en la Tabla 02 se recogieron las áreas de conocimiento de interés por cada identidad de mujeres cuidadoras. Vale la pena señalar que la expresión "transversal a todos los grupos de cuidadoras" significa que la oferta interesa a los once sectores de mujeres cuidadoras participantes de los grupos focales.

TABLA 2. ÁREAS DE INTERÉS FORMATIVO MANIFESTADAS POR LAS CUIDADORAS EN LOS GRUPOS FOCALES

ÁREAS DE INTERÉS EDUCATIVO	CUIDADORAS INTERESADAS POR SECTORES
Computación básica, estrategias de marketing digital	Transversal a los grupos de cuidadoras
Validación del bachillerato	Transversal a los grupos de cuidadoras, especialmente cuidadoras Rrom y cuidadoras campesinas
Técnico o tecnólogo en idiomas (inglés)	Transversal a los grupos de cuidadoras
Emprendimiento y manejo de finanzas	Transversal a los grupos de cuidadoras, especialmente cuidadoras indígenas
Técnico o tecnólogo en enfermería, fisioterapia y áreas de la salud	Transversal a los grupos de cuidadoras, especialmente cuidadoras con discapacidad
Lenguaje de señas y pedagogía infantil	Cuidadoras con discapacidad, líderes, afro e indígenas
Cursos en primeros auxilios y manipulación de alimentos	Transversal a los grupos de cuidadoras.
Medicina tradicional, tejidos	Cuidadoras indígenas (tejidos), afros, palenqueras y raizales (Med. Tradicional)
Cursos en liderazgo, derechos humanos, gestión de proyectos, temas de paz, violencia contra las mujeres	Cuidadoras lideresas, cuidadoras trans, lesbianas y bisexuales, cuidadoras afro, cuidadoras adultas mayores y cuidadoras de animales
Técnico o tecnólogo en belleza, gastronomía, actividad física, atención al cliente y hotelería y turismo	Cuidadoras trans, cuidadoras NINI, cuidadoras afro, cuidadoras Rrom/gitanas.
Cursos de tejido, peinados afro, cantar, tocar instrumentos, bailar (saberes que suban la autoestima y permitan otros aires)	Cuidadoras con discapacidad, cuidadoras trans, afro, adultas mayores y cuidadoras líderes
Nutrición, primeros auxilios, fisioterapia, aux. de veterinaria, etología, todo para animales domésticos	Cuidadoras de animales
Cursos de peluquería canina, confección de ropa para animales y construcción de refugios	Cuidadoras de animales
Huertas en casa, agroecología, cuidado de plantas, monitoreo de agua, compostaje	Cuidadoras campesinas y rurales, cuidadoras adultas mayores, cuidadoras de animales
Asistencia técnica agropecuaria	Cuidadoras campesinas
Formación profesional en derecho, pedagogía, contaduría, psicología, diseño gráfico.	Cuidadoras afro

Fuente: elaboración propia SDMujer, 2020

Es importante señalar que las mujeres cuidadoras ven en la educación una oportunidad para acceder al mercado laboral formal. Enfáticamente las cuidadoras jóvenes que no estudian y que tampoco trabajan remuneradamente (Nini) manifestaron la necesidad de poder acceder a oferta educativa que les permita certificar un conocimiento para aplicar en algún trabajo. Las mujeres cuidadoras indígenas, afros, palenqueras y raizales manifestaron la misma inquietud, ya que, al ser grupos étnicos en contexto de ciudad, encuentran dificultades económicas al momento de cubrir un arriendo o garantizar la subsistencia de sus familias porque no consiguen empleo fácilmente o las emplean en trabajos informales de servicio doméstico.

En el caso de las mujeres trans también es de vital importancia una educación que les permita acceder a un empleo formal, pues muchas de ellas quieren dejar atrás las actividades sexuales pagas, pero por la discriminación hacia su identidad de género no logran acceder a empleos; en este caso es importante que, de lograrse una vinculación con el SENA, se garantice que sus prácticas laborales no le sean negadas por motivos de discriminación.

Las cuidadoras Rrom/gitanas pertenecen a una cultura de valores muy tradicionales con roles de género claramente asignados a las mujeres y a los hombres, muchas de ellas se dedican al hogar y no han terminado su educación secundaria. Además de completar su educación formal, se interesan en áreas de estudio relacionadas con las artesanías, los emprendimientos y la formación en ventas.

A diferencia de las cuidadoras jóvenes, las adultas mayores manifestaron querer acceder a cursos de formación complementaria artística, de formación en derechos o temas sociales o relacionadas con el cultivo en casa o el cuidado de plantas, aunque algunas pocas manifestaron interés en acceder a formación titulada para el trabajo.

Algunas adultas mayores al igual que las cuidadoras indígenas, palenqueras y raizales tienen emprendimientos de venta de productos tejidos o comida tradicional, por lo cual la formación en temas financieros, administrativos y de marketing sería de vital importancia para impulsar el crecimiento de sus negocios.

Las mujeres con discapacidad expresaron la importancia de un espacio educativo que sea adecuado para ellas, pero que además sea un espacio de relajación y aprendizaje, por ejemplo, con cursos complementarios y no con una formación titulada que al ser masiva y no tener enfoque diferencial las pone en situación de estrés y tensión. Muchas cuidadoras con discapacidad cuidan de otras personas con discapacidad, y no quisieran encontrar en el acceso a la educación un espacio que les genere estrés.

Los grupos de cuidadoras que se encuentran en situación de discriminación por su identidad étnica (indígenas, Rrom, afro, negras, palenqueras, raizales), por su orientación sexual (LBT), por su edad (adultas mayores), por su discapacidad, y por su rol de líderes sociales, manifestaron amplio interés en formación complementaria en áreas sociales con el fin de conocer su historia propia, pero también de adquirir herramientas para garantizar sus derechos y defenderse jurídicamente ante las situaciones de discriminación y desigualdad.

Para las mujeres cuidadoras de animales sería de gran utilidad formación titulada o complementaria para el cuidado de sus animales; si ellas tienen conocimientos en salud animal y peluquería no gastarían tanto dinero en veterinarias. Pero además estos conocimientos les serían útiles para generar ingresos propios, ya sea prestando el servicio de peluquería o de confección de ropa a otros animales que lo requieran.

3.2.3.2. Respiro

El descanso y la necesidad de generar espacios alternos al hogar son constantes en las narrativas de las mujeres cuidadoras. Ellas manifiestan felicidad al tener espacios de encuentro y de desconexión, que les permita pensar en ellas unas horas al día. Así, el sentido que las cuidadoras le otorgan a las actividades Respiro se centra en situarse a ellas como merecedoras de cuidado.

> "Unas actividades donde nos cuiden, un espacio de meditación, […] porque uno puede ser egoísta con uno mismo […], que los lugares a los que vayamos a reunir sean espacios de conexión con la naturaleza"
> (Cuidadora Raizal, Grupo Focal, octubre del 2020)
>
> "Estados de bienestar para el cuidador, espacios respiro"
> (Cuidadora adulta mayor, Grupo Focal, octubre del 2020)
>
> "Si me gustaría actividades que me saquen un poco de la rutina y alivien el estrés que se genera por siempre estar en el mismo rol."
> (Cuidadora, I Jornada de Escucha, octubre del 2020)

De esta manera, es posible clasificar las necesidades identificadas por las mujeres, en dos tipos de espacios necesarios para ellas: i) de conexión, cuyo propósito es generar vínculos consigo mismas y con otras mujeres, y de ii) de desconexión, por medio del cual se pretende generar pausas del trabajo de cuidado, por medio de actividades físicas o culturales para el ocio y el esparcimiento.

- Respiro de conexión: pretende situar el autorreconocimiento de ellas como mujeres y cuidadoras, atendiendo a sus preocupaciones, motivaciones y expectativas. La finalidad de estos espacios es dinamizar conversaciones o narrativas sobre ellas mismas, rompiendo los imaginarios que hay alrededor de su "inactividad económica", así como el acompañamiento al desgaste emocional que manifiestan.

> "Líneas de atención para que las cuidadoras puedan ser escuchadas, "Crear redes de apoyo con un profesional en psicología" (Cuidadoras adultas mayores, Grupo Focal, octubre del 2020)
>
> "Debe haber campañas para cuidadoras y cuidadores, así como las campañas de vacunación donde se nos atienda con masajes, uñas, corte o tintura. Se nos debe dar tanta dedicación como a nuestras personas con discapacidad y, además, en esos espacios médicos o terapeutas al pendiente de nuestras personas con discapacidad, mientras somos atendidas" (Cuidadora, I Jornada de Escucha, octubre del 2020)

- Respiro de desconexión: busca fomentar el ocio y descanso para que las cuidadoras puedan desconectarse de las rutinas de trabajo, fomentando el desarrollo integral de ellas. Sobre este tipo de actividades, es posible que se puedan ofertar escenarios de ocio para la persona cuidadora y para quien recibe cuidado, de tal manera que haya espacios de desconexión también para las personas que requieren cuidado directo o indirecto.

> "Paseos son importantes para dejar el trajín de la casa, caminatas, ir a museos […]" (Cuidadoras indígenas, Grupo Focal, diciembre del 2020)
>
> "Actividades deportivas para tiempo libre: natación, patinaje, gym; culturales: grupos de teatro, danzas, visitas guiadas a museos; recreativas: salidas a parques temáticos, piscinas y eventos" (Cuidadora, I Jornada de Escucha, octubre del 2020)

Cuando refirieron espacios y horarios para estas actividades se destacaron los fines de semana, en tanto se privilegia el trabajo de cuidado sobre las actividades para ellas.

> "[…] sería los fines de semana porque los días de semana siempre estamos muy ocupadas, creería que podemos sacar un espacio los sábados para consentirnos a nosotras, para charlar. Eso de conversar lo necesitamos, porque hay días en los que uno se siente muy agotado" (Cuidadora Palenquera, Grupo Focal, diciembre del 2020)

3.2.4. Conclusiones caracterización cualitativa

Los resultados del análisis cualitativo sobre mujeres cuidadoras nos permiten generar las siguientes conclusiones:

- Su sentido de vida se ha asociado al bienestar ajeno, es decir, su principal motivación es que los "otros" y "otras" estén bien, desplazando o postergando el propio bienestar.

- En cada grupo de cuidadoras se refleja cómo las cargas de cuidado recaen sobre las mujeres, y de acuerdo con sus culturas o condiciones se tienden a dar explicaciones sobre porqué son las mujeres quienes deben realizarlo. Se ha naturalizado el hecho de que son las mujeres quiénes mejor realizan este tipo de trabajos y, por ende, deben hacerlo.

- Por sus extensas jornadas de trabajo de cuidado no remunerado y las condiciones en las que se ejercen, la ausencia de garantías económicas es un condicionante que dificulta la vida de las personas cuidadoras. Al respecto, sus aspiraciones se asocian con acceder al mercado laboral o desarrollo de mecanismos que permitan la generación de ingresos. Estas necesidades se ven matizadas según el tipo de trabajo de cuidado que realizan, ya que también requieren horarios que les permitan cuidar a las personas, principalmente quienes requieren altos niveles de apoyo.

- Los relatos de las mujeres denotan una pobreza de tiempo, en tanto experimentan escasez de tiempo para realizar actividades propias e inclusive cumplir con la expectativa de cuidadora, por lo cual destinan largas jornadas de trabajo a los cuidados.

- Ellas reconocen que es un trabajo invisibilizado, poco valorado y desagradecido. Ante ello, las necesidades de las cuidadoras refieren al reconocimiento de su labor y reconectar con sus proyectos de vida, para que, de esta forma puedan situarse como sujetas de derechos desde un lugar diferente al de la subordinación. Para ello se hacen importantes actividades para su bienestar, activación económica y procesos formativos.

- Los procesos de socialización y las normas culturales inculcan ciertas nociones sobre lo que es el amor, y las formas en que deben demostrarse. En ese sentido, históricamente las mujeres han aprendido la noción del amor como un sentimiento que requiere sacrificio, esfuerzo y paciencia; y la forma de demostrar ese amor es cuidando de los demás.

- Aunque el cuidado les genere desgaste físico y emocional, el amor y el afecto son dos emociones que subyacen a este tipo de actividades y es lo que las motiva a seguirlas realizando sin cuestionar la excesiva carga de trabajo que realizan.

4

Diseño e implementación de la Oferta de Cuidado a Cuidadoras

La Oferta de Cuidado a Cuidadoras es un conjunto de acciones que busca responder a las necesidades de las personas cuidadoras -principalmente mujeres, por medio de la articulación intersectorial de la administración distrital, bajo el principio de la corresponsabilidad.

4.1. Objetivos de la Oferta

El objetivo general de la Oferta de Cuidado a Cuidadoras es reconocer, valorar y resignificar el trabajo de cuidado no remunerado y a quienes lo realizan, por medio de procesos de empoderamiento y bienestar. Lo anterior, teniendo en cuenta la discriminación histórica sobre las personas cuidadoras, quienes manifiestan falta de garantías socioeconómicas, falta de reconocimiento de su trabajo y problemas de salud física y emocional; en otras palabras, una pérdida de oportunidades a causa del trabajo de cuidado no remunerado que realizan cotidianamente.

De lo anterior se desprenden dos objetivos específicos:

- Cualificar a las personas cuidadoras para que puedan fortalecer sus capacidades en el marco de la construcción de proyectos de vida.

- Desarrollar actividades de bienestar para las personas cuidadoras, con las cuales se soporten acciones de autocuidado y descanso para ellas.

4.2. Población objetivo

Como se estableció desde el inicio de este documento, la Oferta está dirigida hacia las personas cuidadoras del Distrito Capital, cuya actividad principal son los trabajos de cuidado no pagos, por ejemplo, el cuidado de niños y niñas, adultos mayores o personas con discapacidad y/o llevar a cabo actividades para el mantenimiento del hogar como la limpieza, cocina, lavado, planchado de ropa, compras, entre otras. Esto incluye a las personas que cuidan en todas sus diversidades:

- Adulta(o)s mayores de 60 años.
- Rurales y campesinas.
- Indígenas.
- Gitanas y Rrom.
- Negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.
- Población LBT.
- Jóvenes Nini.
- Cuidadoras y cuidadores con discapacidad.
- Cuidadoras y rescatistas de animales domésticos.

Dedicarse a los trabajos de cuidado ha tenido como consecuencia: i) Pobreza de tiempo para realizar actividades personales, ii) Motivación por vivir a raíz del otro a quien cuidan, iii) Agotamiento mental y emocional, iv) Renuncia a su trayectoria educativa y vulnerabilidad económica.

4.2.1. Enfoque diferencial

El enfoque diferencial es una forma de analizar, valorar y actuar a partir del reconocimiento de que la población no es uniforme. Contempla el reconocimiento de la importancia de aspectos como el ciclo vital, la discapacidad, la pertenencia étnica, el territorial y el género, con el fin de potenciar acciones diferenciales y afirmativas.

Si bien los hallazgos genéricos sobre las características de las cuidadoras bogotanas permiten esbozar las líneas generales de la Oferta de Cuidado a Cuidadoras, es importante evidenciar los matices entre las motivaciones, sueños y preocupaciones existentes según las identidades diversas de las trabajadoras de cuidado. Al hacer mención específica del enfoque diferencial de la Oferta, se reconoce la multiplicidad de manifestaciones del cuidado en la ciudad, donde el saber hacer de las cuidadoras muta según sus cosmovisiones y condiciones del entorno en el que se ejerce el trabajo de cuidado.

En correspondencia, la Oferta contempla acciones diferenciadas en cuanto a las áreas de interés de formación y de respiro consignadas en este documento, algunas producto de las concertaciones con grupos étnicos, como comunidades afrocolombianas, raizales, palenqueras, indígenas y gitanas, por lo dispuesto en el Artículo 66 del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024.

4.3. Servicios para las cuidadoras

A partir de los elementos anteriores, la presente propuesta de la Oferta condensa las principales líneas de servicios para las cuidadoras de Bogotá, de forma tal que desde una respuesta distrital articulada y con el liderazgo de la Secretaría Distrital de la Mujer se logre el reconocimiento a la contribución histórica que han realizado las mujeres cuidadoras de Bogotá. Esta Oferta busca devolverle las oportunidades pérdidas a las cuidadoras y su eslogan es cuidamos a las que nos cuidan.

Los servicios dirigidos a las personas cuidadoras tienen como objetivo reconocer, valorar y resignificar el trabajo de cuidado y a quienes lo realizan, implementando procesos de empoderamiento para cuidadoras, a través de los componentes de formación y de respiro. El primero, agrupa servicios para el fortalecimiento de capacidades, por medio de oferta educativa y/o homologación de saberes del cuidado y/o en otras áreas pertinentes. Mientras que el segundo, refiere a actividades que fomentan el autocuidado, con el fin de brindar pausas o descansos del trabajo de cuidado cotidiano.

Vale la pena resaltar que, para materializar esta ruta de servicios para las cuidadoras, se deben garantizar servicios de cuidado para las personas que tienen a cargo con el fin de reducir su tiempo de cuidado para que puedan acceder a los servicios de formación y respiro.

Por eso el modelo operativo del Sistema Distrital de Cuidado parte de 3 principios fundamentales para garantizar el acceso de las cuidadoras a los servicios planteados:

- Proximidad de los servicios, donde en los territorios se reduzcan los tiempos de desplazamientos entre los domicilios de las cuidadoras y los equipamientos donde se proveen servicios del Sistema Distrital de Cuidado.

- Flexibilización horaria, ampliando horarios de atención de los servicios estatales, esto implica principalmente horarios antes de las 8am, después de las 6 de la tarde y fines de semana.

- Simultaneidad de servicios para duplas de cuidado, es decir, que se coordinen actividades para las cuidadoras y al mismo tiempo, para las personas que están a su cargo, por ejemplo: niños y niñas, personas con discapacidades y adultas mayores.

Como impacto a largo plazo se espera fortalecer las capacidades de las mujeres con relación a sus saberes y el desarrollo de sus expectativas personales en el marco de procesos formativos con los cuales se puedan validar sus conocimientos sobre el cuidado y vincular a la oferta educativa para su titulación de acuerdo con los niveles educativos (González, 2020), al tiempo de mejorar sus condiciones de vida y de bienestar por medio de servicios de respiro/descanso.

4.3.1. Formación

Los procesos de formación han sido importantes para el desarrollo y bienestar de las sociedades. Por un lado, permiten la acreditación de saberes para su validación en el mercado laboral y por otro, fortalecen las capacidades de las personas para la toma de decisiones y construcción de ciudadanía. De allí radica la importancia de la educación en el marco de las diferentes nociones de desarrollo social.

En el marco de un Sistema Distrital de Cuidado, la formación puede tomarse desde dos objetivos:

> "Un primer objetivo de la formación es contribuir a brindar servicios de calidad y en consecuencia mejorar la calidad de vida de las personas en situación de dependencia. El segundo objetivo, que impacta directamente en las trabajadoras y trabajadores del cuidado es el de aportar al reconocimiento, valorización y profesionalización de la tarea, asumiendo que es necesario formarse para cuidar y para desarrollar una trayectoria laboral en los cuidados" (Bango, 2020 p. 5).

A partir de la identificación de necesidades de las cuidadoras sobre los procesos formativos, se concluyó que no basta con formación asociada a trabajos de cuidados, de hecho, muchas cuidadoras manifiestan que se han sobrecalificado en este trabajo, por lo cual sus expectativas también están en otro tipo de demandas educativas y en realizar carreras técnicas, tecnológicas y profesionales para mejorar sus condiciones socioeconómicas.

Según la ENUT-2017, el 73% de las cuidadoras no ha podido alcanzar niveles educativos superiores al de secundaria, lo cual conlleva a menores posibilidades para acceder al mercado laboral. Además, ante el desconocimiento del trabajo

de cuidado como una ocupación, no se fomentan procesos de cualificación y validación de saberes, para el ejercicio ocupacional del cuidado.

Como resultado de estas apreciaciones, se determinó necesario desplegar un componente de articulación intersectorial que permita conectar sus necesidades educativas con una robusta oferta de servicios que contempla: terminación de la primaria y el bachillerato, formación complementaria, formación titulada y evaluación-certificación.

De acuerdo con la articulación intersectorial se definieron las siguientes líneas de formación para cuidadoras:

- Terminación de la primaria y el bachillerato: dirigida para aquellas mujeres que no han podido culminar la primaria y el bachillerato (principalmente mujeres campesinas y de algunas comunidades étnicas). Desde la Secretaría de Educación del Distrito-SED se ofrecen modalidades flexibles (horarios no convencionales) para la culminación de este ciclo de formación; estos servicios se ofrecen en infraestructura escolar vinculada a las manzanas de cuidado, en las unidades móviles y en instituciones educativas de la ciudad.

- Formación Complementaria: son procesos de formación de corta duración, los cuales están orientados a fortalecer capacidades específicas, ya sea por medio de la actualización de contenidos frente a áreas de cuidado o de otras relevantes para acceder al mercado laboral.

Por la naturaleza de la formación complementaria, estos servicios son brindados por el SENA en alianza con la Alcaldía Mayor de Bogotá y por diferentes entidades del Distrito como la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

- Formación Titulada: formación profesional en niveles técnicos, impartida por el SENA en alianza con la Alcaldía Mayor de Bogotá, con la cual se busca desarrollar habilidades en áreas asociadas al cuidado y otro tipo de saberes, con los cuales se potencie el desarrollo de proyectos de vida de las cuidadoras bogotanas. Según la normatividad del SENA estos cursos tienen la siguiente duración:

  Tecnología: 83 créditos, dispuestos en 3984 horas (24-27 meses). Se dividen en etapas Lectiva (3120 horas) y Productiva (864 horas).

  Técnica: 46 créditos, dispuestos en 2208 horas (12-15 meses). Se dividen en etapas Lectiva (1344 horas) y Productiva (864 horas).

- Evaluación-Certificación: el objetivo de la Evaluación-Certificación es validar los saberes y conocimientos de cuidado que tienen las mujeres cuidadoras, a través de títulos formales, que permitan soportar en el mercado laboral sus conocimientos adquiridos empíricamente. Este mecanismo es el que permite de forma directa reconocer la experticia de las cuidadoras en el trabajo de cuidado. Esta certificación también es impartida por el SENA en alianza con la Alcaldía Mayor de Bogotá.

La Oferta de Cuidado a Cuidadoras, en el componente de formación, brinda cursos virtuales, principalmente en horarios antes de las nueve de la mañana o después de las seis de la tarde y los fines de semana u otros definidos por las cuidadoras según las dinámicas territoriales. No obstante, hay muchas mujeres que no cuentan con la posibilidad de conectividad, ya sea por la falta de recursos o porque estos son usados prioritariamente por otro integrante del hogar; para estos casos se vincularán a las formaciones por medio de las Salas TIC de las manzanas de cuidado, Centros de Inclusión Digital de las Casas de Igualdad de Oportunidad para las Mujeres o colegios oficiales con infraestructura dispuesta para ello.

En síntesis, el componente de formación se materializa en cuatro tipos de formación, a saber:

(i) Terminación de la primaria y el bachillerato
(ii) Formación complementaria
(iii) Formación titulada
(iv) Validación-certificación de habilidades en cuidados.

TABLA 4. SERVICIOS INTERSECTORIALES DE FORMACIÓN

TIPO DE FORMACIÓN	SECTOR ENCARGADO
Terminación de primaria y bachillerato	Secretaría de Educación
Formación Complementaria en áreas de cuidado y otras	Secretaría de la Mujer
Formación complementaria en áreas de educación financiera	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Formación titulada	Secretaría de la Mujer-SENA
Evaluación-Certificación	Secretaría de la Mujer-SENA

Fuente: elaboración propia SDMujer, 2020.

4.3.1.1. Modelo de fortalecimiento de capacidades para cuidadoras

Con el apoyo de PNUD y UNESCO se diseñó en el 2021 el Modelo de fortalecimiento de capacidades para las cuidadoras bogotanas, cuyo propósito es "fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres a través de una formación pertinente y de calidad" (Ruíz, 2021c, p. 5). Este documento se elaboró tomando en cuenta las necesidades de formación de las cuidadoras, manifestadas en los grupos focales realizados en el año 2020.

El modelo de fortalecimiento de capacidades para cuidadoras es una propuesta para "brindar posibilidades de formación de forma flexible, progresiva e incluyente, para que, a partir de sus necesidades puedan construir su proyecto de vida" (Ruíz, 2021b, p. 2). Se compone de tres fases: la identificación de brechas de las cuidadoras, la definición de las trayectorias o rutas de formación y finalmente, las recomendaciones para su implementación.

La identificación de brechas de las cuidadoras analiza la distancia entre su nivel de formación (competencias adquiridas) y las competencias requeridas por el marcado laboral. El perfil de ingreso de las cuidadoras se realizó a partir de las estadísticas e información cualitativa, de acuerdo con los insumos brindados por la Secretaría Distrital de la Mujer, donde se reflejaron bajos niveles educativos y un alto interés por acceder a procesos formativos. Mientras que las competencias requeridas se determinaron con la oferta existentes del sector educativo, las políticas educativas del distrito, la demanda de empleabilidad por sector económico y los intereses generales de las cuidadoras (Ruíz, 2021a).

La confluencia de estos dos tipos de competencias (adquiridas y requeridas) factores dió como resultado un esquema formativo compuesto por seis nodos temáticos: Ciudadanía, Cuidado, Construcción, Confección, Cocina y Contabilidad. Para cada nodo, se realizó un análisis de brechas de capital humano según los clústeres de los sectores productivos implicados en el nodo, a partir de informes regionales presentados por PNUD entre el 2016 y 2020. Adicional a ello, se identificó la demanda del mercado laboral para cada nodo, según el número de vacantes publicados por el Servicio Público de Empleo.

En términos generales, se evidenció que es fundamental que las mujeres lleguen por lo menos a la secundaria, ya que aquellas con solo primaria no encuentran oportunidad en el mercado laboral. Aquellas que cuentan con bachillerato presentan actualmente mayores oportunidades en confección y cocina, donde hay menores brechas identificadas con relación al perfil de las cuidadoras. En los nodos de Cuidado, Contabilidad y Construcción, se requiere capital humano más capacitado, por lo cual hay una brecha mayor, que exige a las mujeres niveles técnicos, tecnológicos o universitarios. Vale la pena señalar que entre más amplia la

brecha, se requiere mayor tiempo y esfuerzo para llegar a las oportunidades que brindan estos campos económicos (Ruíz, 2021a).

A partir de estas conclusiones se desarrollaron las Rutas o trayectorias de formación. El propósito de una ruta formativa es "ofrecer diferentes opciones de formación para las cuidadoras, que combine las expectativas de las mujeres con una oferta educativa pertinente y ajustada a sus necesidades" (Ruíz, 2021b). Este diseño está planteado para evitar la deserción y mejorar la vinculación al mercado laboral:

> Estas trayectorias se construyen para establecer de forma flexible el incremento en el nivel de formación, de manera que poco a poco la persona puede desarrollar las competencias y habilidades necesarias, incrementar su conocimiento, obtener el reconocimiento a través de microcertificaciones y titulaciones y aumentar sus posibilidades de empleabilidad. Dichas trayectorias o rutas se conforman de cursos de educación continua y complementaria, programas educativos de educación para el trabajo y desarrollo humano (ETDH) y programas técnicos, tecnológicos y universitarios. (Ruíz, 2021c)

La propuesta presenta 6 nodos, 17 líneas de desarrollo de cada nodo y 21 rutas de formación, con las cuales se facilitará la planeación a corto, mediano y largo plazo, identificando la oferta educativa disponible y algunos actores clave que puedan materializar estas trayectorias para las cuidadoras. En promedio, una ruta de formación que dé cuenta de todos los niveles, desde terminar el bachillerato hasta un técnico, tecnológico o universitario, podría durar entre 10 y 12 años. Sin embargo, si una cuidadora ya cuenta con bachillerato, puede ingresar fácilmente a cualquier nivel educativo de la ruta, aunque esto dependerá de la intensidad horaria que dediquen a la formación, lo cual se ve influenciado por su escasez de tiempo (Ruíz, 2021b).

En el marco de la definición de trayectorias para las cuidadoras, los nodos la entrada a la ruta, según las expectativas e interés de las mujeres. Así, el de ciudadanía, pretende generar capacidades transversales necesarias para consolidar ciudadanas para la convivencia pacífica y respetuosa, con capacidades para potenciar su productividad; el de cuidado busca cualificar su trabajo de cuidado y la empleabilidad ofrecida en el sector; el de construcción busca generar apertura en un escenario tradicionalmente masculinizado, pero que cuenta con una buena proyección laboral; el de confección, permite generar respuestas de ocupación laboral a corto y mediano plazo; el de cocina, busca cualificar los trabajos de cuidado asociados a la preparación de alimentos con perspectivas de vinculación al corto y mediano plazo; y el de contabilidad, contempla un escenario con alta demanda laboral y con condiciones para realizarse por medio del teletrabajo (Ruíz, 2021b).

TABLA 5. COMPONENTES DEL MODELO DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DE LAS MUJERES CUIDADORAS

NODO	LÍNEA DE DESARROLLO	RUTA DE FORMACIÓN
Ciudadanía	Competencias socioemocionales	No aplica
	Competencias digitales	No aplica
	Equidad de género, derechos humanos y paz	Equidad de género, derechos humanos y paz
	Gestión social	Gestión social
Cuidado	Cuidado de adultos mayores	Cuidado de adultos mayores
	Cuidado de menores de edad	Atención integral a niñas y niños
	Cuidado de plantas y animales	Cuidado de animales
		Cuidado de plantas
	Cuidado comunitario	Autocuidado y belleza
		Autocuidado y belleza
Construcción	Construcción arquitectónica y carpintería	Construcción
		Carpintería
	Servicios construcción	Planeación y logística
		Comercial
Confección	Moda y Confección	Diseño y confección
	Tejidos ancestrales	Accesorios
	Servicios confección	Mercadeo
		Producción digital
Cocina	Gastronomía	Gastronomía
Contabilidad	Administración y contaduría	Administración
		Contaduría
	Servicios financieros	Mercadeo

Fuente: Ruíz, 2021-c, p.6.

Finalmente, para materializar este Modelo de fortalecimiento de capacidades para las cuidadoras, se desarrollaron una serie de Recomendaciones para su implementación. Entre las condiciones necesarias para poner en marcha el modelo, se requiere mantener un enfoque diferencial para la formación, que se mantenga una perspectiva de formación flexible y articulada que responda a la pobreza de tiempo de las trabajadoras del cuidado. Para ello se propone un modelo de microcertificaciones o "Portafolio individual de certificaciones", donde cada ciudadana lleve un proceso de validación-homologación, aprovechando el tiempo acumulado de estudios.

Las alianzas son otro elemento fundamental. La multiplicidad de actores que puedan participar en la implementación del Modelo, incluyendo instancias públicas nacionales, territoriales y municipales, además del sector privado, garantizan la flexibilidad deseada para cerrar las brechas de capital humano identificadas y conectar con mejores oportunidades para el desarrollo de los proyectos de vida de las cuidadoras. En síntesis, es necesario promover acciones colectivas entre las comunidades, la academia y el sector productivo (Ruíz, 2021c).

Incluir la educación virtual amplía la oferta educativa de las mujeres. Al respecto, vale la pena considerar MOOC'S (Massive Open Online Courses) como mecanismos efectivos para garantizar la certificación, teniendo en cuenta que brindan la flexibilidad requerida por las cuidadoras, tienen respaldo de diferentes universidades y muchas son gratuitas (Ruíz, 2021c).

Finalmente, es necesario desarrollar acciones adicionales al proceso educativo tradicional, con las cuales se pueda mitigar la deserción de las cuidadoras. Entre las actividades a considerar están: i) la nivelación, donde se pueda establecer cómo ingresa la ciudadana al proceso formativo y a partir de ello diseñar currículos acordes al perfil de ingreso; ii) el acompañamiento integral, con el cual se pueda apoyar de forma continua a las cuidadoras, iii) ambientes de aprendizaje y materiales pertinentes a las condiciones de las cuidadoras, de tal manera que los contenidos se presenten de una forma accesible y flexible (Ruíz, 2021c).

4.3.2. Respiro

La sobrecarga de trabajo de cuidado que enfrentan las cuidadoras y su consecuente pobreza de tiempo ha sido un fenómeno ampliamente abordado desde diferentes perspectivas (Moreno, 2018; ONUMujeres, 2018; Esquivel et al, 2015;). Los servicios respiro para aliviar la carga de las personas cuidadoras tienen una larga trayectoria y su finalidad es "aliviar al cuidador de forma periódica o temporal de su responsabilidad y de las demandas de cuidado" (Carretero, Garcés & Ródenas, 2015, p. 85).

Para Bogotá, esta orientación responde a las necesidades manifestadas por las cuidadoras capitalinas, quienes por su ardua dedicación a los trabajos de cuidado presentan agotamiento emocional y mental. Como se mencionó previamente, la pobreza de tiempo es una de las características de las cuidadoras.

En ese sentido, el componente Respiro de la Oferta busca definir actividades intersectoriales orientadas al bienestar de las personas cuidadoras, con las cuales se soporten acciones de autocuidado y descanso para ellas. Las actividades Respiro fomentan el reconocimiento del cuidado como trabajo, en tanto vindica la necesidad de descanso del intenso trabajo que realizan cotidianamente, el cual se ve acrecentado para aquellas mujeres que realizan dobles jornadas.

A propósito de las necesidades identificadas por las mujeres, se tienen dos tipos de espacios necesarios para ellas: i) de conexión, cuyo propósito es generar vínculos consigo mismas y con otras mujeres, y de ii) de desconexión, por medio del cual se pretende generar pausas del trabajo de cuidado, por medio de actividades físicas o culturales para el ocio y el esparcimiento.

- Respiro de conexión: pretende situar el autorreconocimiento de ellas como mujeres y cuidadoras, atendiendo a sus preocupaciones, motivaciones y expectativas. La finalidad de estos espacios es dinamizar conversaciones o narrativas sobre ella mismas, rompiendo los imaginarios que hay alrededor de su "inactividad económica", así como el acompañamiento al desgaste emocional que manifiestan.

- Respiro de desconexión: busca fomentar el ocio y descanso para que las cuidadoras puedan desconectarse de las rutinas de trabajo, fomentando el desarrollo integral de ellas. Sobre este tipo de actividades, es posible que se puedan ofertar escenarios de ocio para la persona cuidadora y para quien recibe cuidado, de tal manera que haya espacios de desconexión también para las personas que requieren cuidado directo o indirecto.

Las líneas de actividades que expresaron las mujeres pueden agruparse de la siguiente manera:

- Para la salud mental: líneas de escucha, talleres para el manejo emocional, redes de apoyo de cuidado y ejercicios de meditación.

- Para el encuentro y socialización de experiencias: redes de apoyo de cuidado, encuentros familiares, cine foros, clubs de lectura, entre otros. Sobre este hay una fuerte carga simbólica de las cuidadoras pertenecientes a grupos étnicos y con liderazgos sociales.

- Para el cuidado personal: spa, masajes, sesiones de belleza o estética.

- Para la recreación: juegos, salidas recreativas o paseos, danzas, actividad física, elaboración de manualidades, prácticas de deportes y uso de piscina.

Adicionalmente, entre las preferencias identificadas es importante señalar que las actividades de respiro puedan realizarse en espacios diferentes al hogar, como, por ejemplo, parques o espacios muy cercanos a la naturaleza, donde puedan desconectarse del trabajo de cuidado. Las cuidadoras pertenecientes a grupos étnicos también manifestaron la importancia de que las actividades desarrolladas tengan un enfoque diferencial, donde se fomenten espacios de encuentro con su ancestralidad o cosmovisión sobre el cuidado, reivindicando actividades propias de encuentro como los tejidos o los círculos de la palabra.

Para consolidar una oferta robusta de servicios Respiro, es importante considerar las barreras que se presentan para acceder a los servicios, como las dificultades para el desplazamiento de las personas (de las cuidadoras y de algunas que requieren cuidado directo), y las limitaciones horarias, por lo que los horarios preferidos para estas actividades son los fines de semana, pues se alude al tiempo para del descanso.

Desde lo que se ha identificado con los distintos sectores se tiene la siguiente oferta para las actividades de respiro:

TABLA 6. SERVICIOS INTERSECTORIALES DE RESPIRO

TIPO DE RESPIRO	SECTOR ENCARGADO	SERVICIO
Conexión	Secretaría Distrital de la Mujer	Atenciones psicosociales Talleres de Cuidado Menstrual
	Secretaría Distrital de Salud	Prevención y promoción de salud de las cuidadoras
	Secretaría Distrital de ambiente (Jardín Botánico)	-Yoga y gimnasia al aire libre (autocuidado en el marco de espacios naturales)
Desconexión	Secretaría Distrital de Integración Social	Artes marciales
	IDRD	-Actividad física (gimnasia y baile) -Escuela de la Bici
	Instituto Distrital de Turismo	Recorridos turísticos de apropiación de la ciudad
	Secretaría Distrital de ambiente (Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal)	Recorridos de avistamiento de fauna silvestre urbana

Fuente: elaboración propia SDMujer, 2020.

4.3.3. Otras necesidades socioeconómicas

El trabajo de cuidado no remunerado y su relación con la feminización de la pobreza se expresa en la vulnerabilidad económica a la que están expuestas las cuidadoras (Tribín, et al., 2021). Por ello, es impajaritable que desde la Oferta se puedan generar rutas de acercamiento a las necesidades socioeconómicas manifestadas por las mujeres, especialmente la posibilidad de brindar procesos de autonomía económica (emprendimiento y empleabilidad). Aunque este no es el foco de la Oferta y sobre pasa los objetivos del Sistema Distrital de Cuidado, se han podido identificar algunos servicios o rutas de acceso para la oferta distrital existente:

[2] La literatura data antecedentes de estos servicios desde 1990. Para ampliar esta información ver Carretero, Garcés & Ródenas (2015, p. 85)

TABLA 7. SERVICIOS INTERSECTORIALES
PARA OTRAS NECESIDADES SOCIOECONÓMICAS

TIPO DE NECESIDAD	SECTOR ENCARGADO	SERVICIO
Empleo y emprendimiento	Secretaría Distrital de la Mujer	*Programa de Empleabilidad y emprendimiento
	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	*Ruta de empleabilidad

Fuente: elaboración propia SDMujer, 2020.

4.3.4. Reducción de la pobreza de tiempo, garantía para los servicios a cuidadoras

Como se ha planteado desde las Bases Técnicas del Sistema Distrital de Cuidado, la Reducción de los trabajos de cuidado no remunerado es uno de los ejes de intervención distrital (González, 2020). Sin embargo, en este apartado se destaca la importancia de generar una reducción efectiva que garantice el acceso efectivo de las trabajadoras del cuidado a los servicios para cuidadoras, ante la pobreza de tiempo que caracteriza sus vidas.

La pobreza de tiempo es definida como el déficit o carencia de tiempo para cubrir las necesidades de producción doméstica (actividades de trabajo doméstico dentro del hogar y de cuidados), los cuidados personales, el ocio, la producción doméstica no sustituible (recreación) y el trabajo remunerado (DANE y ONUMujeres, 2020).

En ese sentido, es fundamental que en el marco de la implementación de la Oferta de Cuidado a Cuidadoras se mantenga una constante interrelación con los servicios de cuidado, es decir, haya un nexo directo con la oferta dirigida a satisfacer las necesidades de cuidado directo e indirecto en la sociedad. Previamente en la definición de los servicios para cuidadoras, se mencionó la atención simultánea, haciendo referencia a la atención del cuidado directo. No obstante, es posible desplegar iniciativas transversales que soporten los trabajos de cuidado no remunerados que realizan las mujeres. Como ejemplos se encuentran las lavanderías comunitarias o los programas de relevos domiciliarios de cuidado.

4.3.4.1. Lavadoras comunitarias

Son espacios que facilitan el uso de lavadoras a las cuidadoras, principalmente para aquellas sin tenencia de electrodomésticos, por lo cual suelen lavar la ropa a mano, aumentando los tiempos destinados a los trabajos de cuidado. Con este servicio

se apunta directamente a la liberación del tiempo y generación de garantías ante las condiciones de vulnerabilidad económica de las trabajadoras del cuidado bogotanas.

Estos servicios serán prestados directamente desde la Secretaría Distrital de Integración Social con un esquema de operación territorial dado desde las manzanas de cuidado.

4.3.4.2. Programas de Relevos domiciliarios de Cuidado

Este programa provee un conjunto de servicios de cuidado indirecto o directo dirigido a los hogares con el objetivo de reducir el tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado de las personas cuidadoras. Será prestado por diferentes sectores de la Administración Distrital, según su competencia misional y alcance presupuestal.

Como se ha mencionado, se espera que, con la prestación del servicio, las cuidadoras accedan a la oferta de formación y respiro descrita previamente.

4.3.5. Ciclo de la Oferta

Para concluir, es clave dimensionar el proceso de la Oferta de Cuidado a Cuidadoras, identificando sus fases, así como los responsables en cada momento. Así las cosas, se cuenta con 4 momentos clave: 1. Identificación de necesidades 2. Lineamientos de acción 3. Implementación y 4. Seguimiento.

Las dos primeras se realizaron durante el año 2020 y están concentradas en el presente documento. En contraposición la tercera y cuarta se consolidarán en el año 2021. La Implementación contiene a su vez procesos de convocatoria y ejecución de los servicios. Para la convocatoria de los procesos de formación se cuentan con alianzas estratégicas con distintos sectores de la administración distrital como por ejemplo la Secretaría Distrital de Integración Social, por medio de las Estrategias RETO y la Estrategias Territorial Integral Social - ETIS, y la Secretaría Distrital de Ambiente por medio del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal. Así mismo, la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de la página web del Sistema Distrital de Cuidado, cuenta con un formulario de inscripción para el acceso de los servicios de la Oferta. Los formularios se pueden visualizar en la página web del Sistema, la cual se podrá consultar en el enlace: http://www.sistemadecuidado.gov.co/ , según la manzana de cuidado o unidad móvil de servicios de cuidado que sea más cercana a su lugar de residencia.

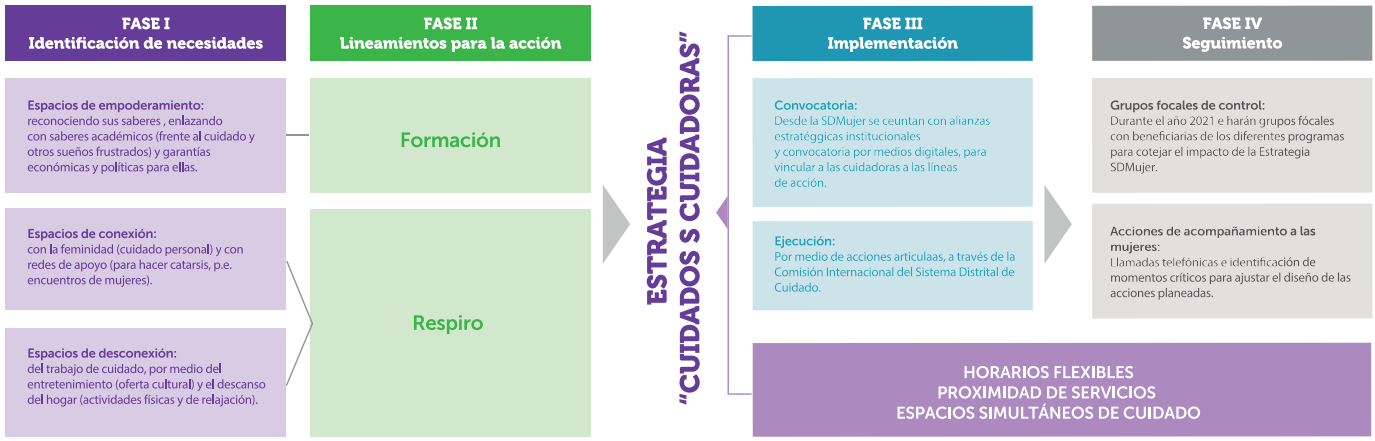
Como se mencionó en un principio la implementación de los servicios debe garantizar: flexibilidad horaria, proximidad de los servicios y simultáneos con espacios de cuidado para las personas que tienen a cargo las cuidadoras. Esta forma de operar

es un elemento novedoso del Sistema que hoy se aplica en sus diferentes unidades operativas: manzanas del cuidado y unidades móviles de servicios del cuidado.

Finalmente, la última fase, la de seguimiento, permitirá identificar puntos críticos y de cotejo para determinar la efectividad de la Oferta, las necesidades no cubiertas, y por supuesto los puntos de acierto de la misma. Así mismo, a través del equipo territorial del SIDICU se tendrá el acompañamiento a las mujeres, principalmente para los procesos de formación, como mitigación de la posible deserción.

Frente a eso, se contempla la realización de grupos focales de contraste y acciones de seguimiento para las mujeres que participen en las diferentes actividades planeadas (ver Figura 3).

Figura 3. Ciclo de la Oferta de Cuidado a Cuidadoras



Fuente: elaboración propia SDMujer, 2020.

5

Bibliografía

Bango, Julio. (2020). Asistencia Técnica para al diseño del Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá en lo concerniente a la corresponsabilidad. Consultoría especializada para el Área de empoderamiento económico en los temas de Cuidados y Protección Social para la región de América Latina y el Caribe-ONUMujeres [Documento no publicado].

Carretero Gómez, S., Garcés Ferrer, J., & Ródenas Rigla, F. (2015). La sobrecarga de las cuidadoras de personas dependientes: análisis y propuestas de intervención social. Recuperado de: http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/918/Inf_CarreteroGomezS_SobrecargaCuidadorasPersonas_sf.pdf?sequence=1

Concejo de Bogotá (2020). Acuerdo 761 del 2020, por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024.

Congreso de la República de Colombia. Ley 1413 del 2020, 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.

DANE & ONUMujeres (2020). Tiempos de cuidado. Las cifras de la Desigualdad. Bogotá: DANE y ONUMujeres, recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf

Esquivel, Valeria., Faur, Eleonor, & Jelin, Elizabeth (2012). Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado, Buenos Aires, IDES.

González V., Ana Cristina (2020). Bases del Sistema Distrital de Cuidado. Hacia la construcción de un nuevo contrato social y sexual. [Documento para su publicación].

Molinier, Pascale. (2012). El trabajo de cuidado y la subalternidad. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Moreno, Natalia. (2018). La economía del cuidado: división social y sexual del trabajo no remunerado en Bogotá. Revista Latinoamericana de Estudios de Familia, 10(1), 51-77 Recuperado de: http://revlatinofamilia.ucaldas.edu.co/downloads/Rlef10_4.pdf

ONUMUJERES (2018). Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe. Consultoría ONUMujeres [Documento no publicado].

Rodríguez, Corina (2015). Economía del Cuidado y Economía Feminista. Revista Nueva Sociedad 256. Recuperado de: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ruíz, Natalia (2021-a). Modelo de fortalecimiento de capacidades de las mujeres. Parte 1: Identificación Brecha de competencias. Bogotá: PNUD y UNESCO. [Documento sin publicar]

Ruíz, Natalia (2021-b). Modelo de fortalecimiento de capacidades de las mujeres. Parte 2: Rutas de Formación. Bogotá: PNUD y UNESCO. [Documento sin publicar]

Ruíz, Natalia (2021-c). Modelo de fortalecimiento de capacidades de las mujeres. Parte 3: Recomendaciones para el desarrollo del modelo. Bogotá: PNUD y UNESCO. [Documento sin publicar].

Tribín, Ana; Ramírez, Natalia; Mojica, Tatiana; Santamaría, Nicolás; Tenjo, Laura & Camelo, Paola. (2021). Caracterización cuantitativa y cualitativa de las cuidadoras de Bogotá. Bogotá, Universidad de los Andes. [Documento sin publicar].