

Recomendaciones para la generación de ingresos de mujeres cuidadoras en Bogotá

Diciembre de 2023



RAPID SOCIAL RESPONSE



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL

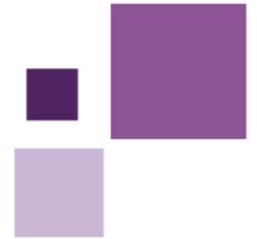


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER

Secretaría Distrital de la Mujer 2023

Banco Mundial 2023



Claudia Nayibe López
ALCALDESA MAYOR DE BOGOTÁ

Diana Rodríguez Franco
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

Angie Paola Mesa Rojas
SUBSECRETARIA DEL CUIDADO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

María Carolina Salazar Pardo
LÍDER ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD

Lucía Llánes Valenzuela
Ana Daniela Pineda Tobasía
María Andrea Silva Martínez
EQUIPO DE LA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD

Oriana María La Rotta Amaya
DIRECTORA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Vanessa Giraldo Galindo
EQUIPO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Constanza Liliana Gómez Romero
DIRECTORA SISTEMA DISTRITAL DE CUIDADO
Adriana Lucía Peñaloza Dávalos
EQUIPO DEL SISTEMA DISTRITAL DE CUIDADO

Santiago de la Cadena Becerra
Diana Isabel Londoño Aguirre
Alberto Jose Ocampo Arellano
Daniel Santiago Medina Gaspar
Ana María Arias Díaz
EQUIPO BANCO MUNDIAL



RAPID SOCIAL RESPONSE



SECRETARÍA DE
LA MUJER

Tabla de contenido

	Página
1. Introducción	4
2. Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres	6
3. Objetivo	8
4. Marco conceptual y metodología	9
4.1. Marco conceptual	
4.2. Metodología	
4.3. Fuentes de información	
4.3.1. Fuentes de información primarias	
4.3.2. Fuentes de información secundaria	
4.4. Unidades de análisis	
5. Caracterización sociodemográfica para la generación de ingresos de las mujeres cuidadoras en Bogotá	22
5.1. Reconstrucción del perfil de las mujeres cuidadoras beneficiarias de la Estrategia EE	
5.2. Características sociodemográficas de los hogares con mujeres cuidadoras	
5.3. Características económicas de las mujeres cuidadoras	
6. Oportunidades de generación de ingresos para las mujeres cuidadoras	38
6.1. Oportunidades laborales	
6.2. Oportunidades para la generación de ingresos	
7. Oferta institucional para las mujeres cuidadoras	46
7.1. Programas distritales para la generación de ingresos	
7.2. Percepción y conocimiento de la Estrategia EE	
8. Barreras para la generación de ingresos propios de mujeres cuidadoras	51
8.1. Barreras internas para la generación de ingresos	
8.2. Barreras externas para la generación de ingresos	
9. Recomendaciones para mitigar las barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras	58
9.1. Conclusiones	
9.2. Recomendaciones	
Bibliografía	69

1. Introducción

Este documento, elaborado entre la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer) y el Banco Mundial, tiene como objetivo presentar las barreras para la generación de ingresos¹ de las mujeres cuidadoras que habitan en la ciudad de Bogotá y las acciones que se proponen para su mitigación, en el marco del fortalecimiento de la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad (Estrategia EE) de la SDMujer. Además de ofrecer oportunidades de formación, empleo y emprendimiento a las mujeres en Bogotá, la Estrategia EE tiene como uno de sus desafíos fortalecer las habilidades socioemocionales de las mujeres que se dedican a labores de cuidado en Bogotá en cuanto a la empleabilidad y el emprendimiento.

Durante el año 2022, la Estrategia EE contó con la asistencia técnica del Banco Mundial para identificar las barreras de acceso y permanencia que enfrentan las mujeres cuidadoras para la generación de ingresos y, por otro lado, posibilidades de mejoramiento de la Estrategia EE para atender a este grupo de mujeres. Este documento recoge información primaria y secundaria, así como cuantitativa y cualitativa, para hacer un análisis de las principales barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras en el mercado laboral y para poder emprender en Bogotá, y plantear recomendaciones concretas para mitigarlas desde la Estrategia EE y el gobierno distrital.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente documento cuenta con nueve apartados divididos de la siguiente manera: la Estrategia EE y sus principales acciones y resultados, objetivos, metodología y marco conceptual, que incluyen fuentes de información y unidades de análisis; perfil y caracterización de las mujeres orientadas por la Estrategia EE; análisis de la demanda laboral en Bogotá; oferta institucional para la formación, el empleo y el emprendimiento; análisis de las barreras para el empleo y el emprendimiento de las mujeres cuidadoras; conclusiones y recomendaciones.

¹ En este documento, el término "generación de ingresos" se refiere a todas las estrategias y acciones relacionadas con la mejora de la empleabilidad y el fomento del emprendimiento, con el propósito de aumentar los ingresos económicos de las mujeres cuidadoras.



2

Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres



RAPID SOCIAL RESPONSE



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER

2. Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres

Dentro del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2023 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” a través del artículo 15, se planteó el programa “Igualdad de oportunidades y desarrollo de capacidades para las mujeres” orientado a empoderarlas en el ejercicio de sus derechos, fortalecer sus capacidades y habilidades a través de la articulación de la oferta institucional de servicios para las mujeres, implementar acciones afirmativas a nivel local para el desarrollo de capacidades para la generación de ingresos y promover su autonomía económica y la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Aunado a lo anterior, la SDMujer creó la Estrategia EE, la cual surge como una propuesta para mejorar la generación de ingresos de las mujeres ante los efectos causados por la pandemia del COVID-19, la cual incrementó la tasa de desempleo de las mujeres cerca de los 9 p.p² (pasando de 12,2% en 2019 a 21,2% en 2020) y se observó una caída significativa en la tasa global de participación (TGP) y la tasa de ocupación (TO) en 5,4 p.p y 9,9 p.p respectivamente, para el periodo de 2019-2020. Siendo así, la Estrategia EE tiene como objetivo desarrollar y fortalecer las capacidades de las mujeres que habitan en Bogotá para facilitar el acceso a recursos y mercados, y promover así su autonomía económica en el marco de la estrategia de reactivación económica 2021-2023, ligada al cumplimiento de la meta del Plan Distrital de Desarrollo “Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres”. Esto sustentado en que el empleo y la generación de ingresos son las principales herramientas para garantizar la autonomía económica de las mujeres (OIT, 2013).

La pandemia por COVID-19 hizo más evidente la necesidad de reconocer, redistribuir y reducir las cargas de cuidado de las mujeres y de brindarles oportunidades y garantías para retomar sus proyectos de vida. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2022), durante la pandemia el número de personas que se dedicaron exclusivamente a los trabajos domésticos y de cuidado sin remuneración aumentaron en un 50% en Bogotá. Mientras que en el 2019 eran 891.000 personas, en el 2020 la cifra ascendió a casi 1,4 millones, de las cuales el 84% son mujeres. Cabe mencionar que el confinamiento provocó también que se incrementaran significativamente las cargas de cuidado dentro de los hogares. De acuerdo con la Línea Base del Sistema Distrital de Cuidado (2022), en Bogotá 9 de cada 10 mujeres realizan trabajos domésticos y de cuidado no remunerado, en el caso de los hombres solo 7 de cada 10 lo hacen. De igual forma, las mujeres dedican en promedio 6 horas y 9 minutos diarios al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mientras que los hombres dedican 3 horas y 35 minutos

² Un punto porcentual es la unidad para la diferencia aritmética de dos porcentajes.

evidenciando una brecha de tiempo en contra de las mujeres de 2 horas y 35 minutos. Ante este panorama, es fundamental relevar a las mujeres de esta sobrecarga para aumentar su autonomía económica y mejorar su productividad; con esto se busca contribuir a cerrar las brechas de género en la ciudad.

Por esta razón y teniendo en cuenta la importancia de incluir a las mujeres en la reactivación económica, a partir de noviembre de 2021 la Estrategia EE desarrolla y fortalece las capacidades de las mujeres para la generación de ingresos. Para ello se ha trabajado en: (i) transversalizar el enfoque de género en los programas de generación de ingresos del Distrito al promover el acceso y permanencia de las mujeres en ellos; (ii) diseñar nuevos programas para generar ingresos por parte de las mujeres, priorizando a las cuidadoras; (iii) generar alianzas con empresas para divulgar las oportunidades de generación de ingresos y formación para las mujeres; (iv) difundir la oferta de acuerdo con los perfiles de las mujeres que participan en la Estrategia EE mediante mensajes incluyentes, claros y concretos, a través de diferentes canales como el presencial (CIOMs, Manzanas del Cuidado, ferias, eventos, entre otros), telefónico y WhatsApp Business; v) acompañar a las mujeres en los procesos de selección y convocatorias para disminuir tasas de deserción y superar barreras que puedan surgir en el proceso, así como también fortalecer las habilidades socioemocionales para la generación de ingresos (contenidos brindados por la Estrategia EE³). Asimismo, pueden acceder a la oferta de formación ofrecida por los aliados empresariales como la Cámara de Comercio de Bogotá y a los cursos virtuales de la SDMujer.

Algunos logros de la Estrategia EE

- Entre 2021 y agosto de 2023 se atendieron 24.954 mujeres a través de la ruta de divulgación y orientación.
- Se consolidaron 59 alianzas con el sector privado para ofrecer oportunidades de generación de ingresos y formación para las mujeres en Bogotá. A través de estas alianzas, durante 2023 se han abierto 60 tipos de vacantes y más de 1.000 puestos de trabajo, siete oportunidades de generación de ingresos desde casa y 56 cursos para el fortalecimiento de capacidades para el empleo y emprendimiento. Diseño e implementación del Modelo de Emprendimiento y Empleabilidad para el fortalecimiento de habilidades socioemocionales para mujeres cuidadoras (5 contenidos) en Manzanas de Cuidado.

³ Los contenidos ofrecidos son: habilidades financieras; negociación y resolución de conflictos; liderazgo; comunicación asertiva y proyecto de vida.

- Durante 2022 la SDMujer diseñó e implementó, en alianza con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el piloto “Vecinas Trabajemos Juntas” para promover la autonomía económica de las mujeres cuidadoras, mediante el cual se beneficiaron 29 organizaciones conformadas por 269 mujeres cuidadoras en el proceso de fortalecimiento de capacidades productivas y socioemocionales para la generación de ingresos (comunicación asertiva, resolución de conflictos, autoconfianza y autorreconocimiento de organizaciones, capacidades administrativas, comerciales, manejo de redes sociales y de la imagen corporativa, ahorro y proyección financiera), lo que les permitió consolidar en total 275 productos y servicios, comercializados en tres encuentros de negocio.

3.Objetivo

Identificar las barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras en Bogotá para la generación de ingresos y proponer recomendaciones que puedan mitigar esas barreras en el marco de la Estrategia EE.

Objetivos específicos

- i. Establecer y analizar las barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras en Bogotá para la generación de ingresos a partir de la experiencia de la Estrategia EE y de la revisión de fuentes secundarias.
- ii. Identificar recomendaciones que disminuyan las barreras expuestas, como insumo para una intervención de desarrollo de capacidades y habilidades socioemocionales para la generación de ingresos.
- iii. Proponer recomendaciones para fortalecer la Estrategia EE y promover la generación de ingresos de las mujeres cuidadoras.



4

Marco conceptual y metodología



RAPID SOCIAL RESPONSE



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER

4. Marco conceptual y metodología

Este apartado presenta la metodología utilizada para la identificación y el análisis de las barreras de las mujeres cuidadoras para la generación de ingresos. Para ello se precisa la manera en que se integran la definición del concepto de cuidado, el Modelo de la ONG CUSO Internacional, el Proyecto de la Organización Internacional del Trabajo para el Desarrollo Empresarial de la Mujer (Proyecto OIT-DEM) y el abordaje a las mujeres cuidadoras que habitan en Bogotá, desde la información primaria y secundaria disponible para construir el marco conceptual del ejercicio que se desarrolla. También se presentan los procesos analíticos que permiten establecer los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones del ejercicio. Finalmente, se definen las unidades de análisis y los tipos que se desarrollan para cada una de ellas, y se identifican y describen las fuentes de información primarias y secundarias que alimentan las distintas unidades de análisis:

4.1. Marco conceptual

El marco conceptual que fundamenta este documento consta de cinco elementos. En primer lugar, la definición de cuidado dado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para aproximarse al trabajo que realizan las mujeres que se dedican a esta actividad.

Definición de cuidado. “Trabajo compuesto por actividades que cubren las necesidades físicas y emocionales de adultos y niños, viejos y jóvenes, personas frágiles y con discapacidad. Incluye el cuidado de la persona y las tareas de mantenimiento del hogar que son una condición previa para los cuidados”. La OIT también señala que el cuidado representa alrededor del 9% del empleo mundial, en donde predominan las mujeres, representando alrededor del 80% del total de trabajadores de cuidados en todo el mundo (OIT, 2018). El trabajo de cuidado normalmente es informal, se realiza en condiciones precarias, con salarios bajos o sin remuneración; es por esto que las mujeres cuidadoras tienden a estar expuestas a situaciones de pobreza y desprotección.

Para identificar el tipo de barreras que enfrentan las mujeres en acceder y permanecer en el mercado laboral, y en su trayectoria para generar ingresos, el presente documento se basa en el:

Modelo de la ONG CUSO Internacional, 2017. Establece que hay barreras, entendidas como limitaciones, obstáculos o impedimentos, que enfrentan las mujeres para gozar del derecho a un trabajo formal o acceder a oportunidades para la generación de ingresos. Estas barreras se pueden clasificar en distintas categorías: las internas, que se refieren a las creencias que surgen de la propia persona y de su contexto familiar, y las externas estructurales, asociadas al entorno social, económico, de mercado laboral, institucional y espacial.

Proyecto OIT-DEM, 2021. A partir de una revisión de meta-evaluaciones, este proyecto presenta evidencias empíricas sobre la efectividad de intervenciones para el desarrollo de negocios de mujeres, así como de las barreras que ellas enfrentan para emprender y las medidas para mitigarlas. Entre las condiciones identificadas para favorecer el emprendimiento de las mujeres se destacan el marco legal y regulatorio, el desarrollo de políticas para el empoderamiento económico, el fortalecimiento de la capacidad de gestión (agencia) para el emprendimiento, el acceso a servicios financieros, a formación y mentoría para el desarrollo empresarial y a mercados de bienes, servicios y tecnología.

Con base en estas barreras y los hallazgos obtenidos, se plantea un proceso de análisis lógico que permite deducir las conclusiones y establecer recomendaciones que generen acciones concretas para reducir dichas barreras.

En la tabla 1 se presentan las definiciones de esas categorías que serán utilizadas para analizar las barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras. De la misma forma, en la sección 4.3 se exponen las categorías de análisis asociadas a las variables de generación de ingresos.

Tabla 1. Definición de las barreras para la generación de ingresos

Barreras	Categoría	Definición	Tipo de variables para la generación de ingresos
Internas	Personales	Limitaciones o creencias en el ámbito interno de las personas, que se relacionan con obstáculos generalmente autoimpuestos, que impiden el desarrollo pleno de las personas tanto en el ámbito profesional como personal.	Autoconceptos Características psicológicas Habilidades socioemocionales Competencias y formación básicas
	Familiares	Barreras asociadas al entorno familiar que limitan la posibilidad de acceso a oportunidades que generen ingresos como, por ejemplo, las responsabilidades derivadas del cuidado de personas.	Rol y posición en el hogar Disponibilidad de tiempo Responsabilidades de cuidado Poder de negociación, machismo y violencia
Externas	Sociales	Limitaciones externas que impiden el acceso a oportunidades que generen ingresos, debido a las restricciones comunitarias basadas en creencias o estereotipos asociados al género, la edad y/o la victimización, así como aquellas restricciones ligadas a situaciones estructurales de pobreza y vulnerabilidad.	Roles y estereotipos de género Valoración o cualificación de los oficios Valores sociales y culturales de los roles de las mujeres en distintos espacios Redes sociales

Barreras	Categoría	Definición	Tipo de variables para la generación de ingresos
	Institucionales	Barreras impuestas por las instituciones, que se relacionan con los requisitos, la documentación y los trámites establecidos para acceder a oportunidades que generen ingresos.	Incorporación del enfoque de género en la arquitectura institucional y los programas y políticas que promueven la generación de ingresos, lo cual limita las posibilidades de empoderamiento económico de las mujeres Capacidad de agencia de las mujeres Características del marco legal y regulatorio
	Económicas y del mercado	Limitaciones relacionadas con las condiciones económicas de las ciudades, posibilidades de desarrollo de actividades económicas particulares y las condiciones impuestas por el mercado laboral y la generación de ingresos.	Conocimientos y competencias específicas para la generación de ingresos Características y condiciones de acceso a los mercados (laboral, bienes y servicios, entre otros) Características de las cadenas de proveeduría, acceso a financiamiento, a información y a tecnología
	Espaciales	Restricciones impuestas por el espacio en donde se desenvuelven las mujeres, que dificultan el acceso a oportunidades que generen ingresos y su permanencia en caso de consecución. Dentro de estas barreras se consideran problemas relacionados con la movilidad, la ausencia de infraestructura y la estigmatización por lugares de procedencia y habitación.	Ubicación y distancia de las viviendas de las mujeres en relación con la oferta institucional para la educación, la formación, el cuidado y los sitios de trabajo Tiempos y costos de desplazamiento a sitios de trabajo y de generación de ingresos Percepciones de seguridad y discriminaciones por los sitios de residencia

Fuente: elaboración propia a partir de Cuso Internacional 2017 y DEM 2021.

El análisis de datos provenientes de fuentes tanto primarias como secundarias, tanto en su dimensión cuantitativa como cualitativa, permite la identificación de barreras que pueden ser relacionadas con diversas categorías. Este proceso analítico se basa en las definiciones de dichas categorías de barreras y en ejemplos de variables que las componen. Cada evidencia, ya sea de forma independiente o en conjunto, se convierte en un hallazgo. Este hallazgo se entiende como un elemento descriptivo que guarda una relación con una categoría específica de barrera y surge a partir del proceso de análisis llevado a cabo.

4.2. Metodología

Para la elaboración del análisis se planteó una caracterización tipo de mujeres cuidadoras. Esta establece que las mujeres en condición de vulnerabilidad en Bogotá tienen características y condiciones similares a las de las mujeres cuidadoras de la Estrategia EE y de la ciudad. Este supuesto se realiza con el objetivo de mapear diferentes tipos de barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras a través de las encuestas de hogares. Para esto, se construyó un perfil de las mujeres cuidadoras que hacen parte de la Estrategia EE a partir de cinco grupos focales en las diferentes localidades de la ciudad (explicados en la sección 4.2.1), se complementó este perfil con la información proveniente de la Línea de base del Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU).

Perfil de las mujeres cuidadoras construido a partir de grupos focales

Las características predominantes incluyen niveles de pobreza, dado que la mayoría de las mujeres se encuentran en situaciones de pobreza o pobreza extrema. Esto se debe a los ingresos limitados del hogar y su ubicación en los estratos socioeconómicos 1 y 2. Además, la educación de la mayoría no supera la secundaria completa. En cuanto a la edad, generalmente oscilan entre los 35 y 40 años. Respecto a la ocupación, la mayoría de ellas están inactivas o desempleadas, y en algunos casos, realizan actividades por cuenta propia para generar ingresos adicionales. La principal razón para no buscar empleo radica en las responsabilidades familiares relacionadas con el cuidado. Es esencial destacar que estas mujeres dedican un considerable número de horas a las tareas domésticas, lo que se refleja en la carga y responsabilidad que asumen en su rol de cuidadoras.

Una vez establecido este perfil, se extrapolaron estas características socioeconómicas y laborales a diferentes encuestas de hogares, como la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y la Encuesta Multipropósito de Bogotá (EMB). Las variables utilizadas fueron las siguientes:

- i. Indicador de pobreza y pobreza extrema:** 1 (variable dicotómica: 1. Sí pobreza o pobreza extrema; 0 No pobreza o pobreza extrema).
- ii. Estrato socioeconómico:** 1 y 2.
- iii. Situación de empleabilidad: inactividad y desempleo:** 1 (variable dicotómica: 1 Sí inactividad y desempleo; 0 No inactividad y desempleo).
- iv. Nivel educativo:** mujeres que tienen hasta secundaria completa.
- v. Ingresos del hogar:** primero y segundo quintil de ingreso.
- vi. Tiempo dedicado a las labores en el hogar:** más de seis horas diarias sin remuneración.

De esta forma se obtuvo una visión más amplia y representativa de la realidad de las mujeres cuidadoras en Bogotá, y facilita el análisis de su situación en términos de empleo, ingresos y condiciones socioeconómicas. Con esta aproximación, se busca comprender mejor las circunstancias y desafíos específicos que enfrentan las mujeres cuidadoras, lo que a su vez contribuye a diseñar estrategias y políticas más efectivas para promover su inclusión, desarrollo y mejora de sus condiciones de vida.

Estudios con aproximaciones similares para construir el perfil de cuidadora

Este mecanismo de caracterización se sustenta con estudios realizados previamente (Tribin et al., 2021), en donde se utiliza información de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de 2016- 2017, para aproximarse a la situación de las mujeres cuidadoras. Los resultados de este estudio revelaron importantes características de las cuidadoras en la ciudad: la mayoría se encuentra en los estratos 1 y 2, representando un 65% de la muestra. Se identificó también que el 52% de estas mujeres se encontraban inactivas y un 6% estaban desempleadas. Este estudio también resaltó la diferencia en las horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre las mujeres con diferentes niveles educativos. Aquellas sin ningún nivel educativo trabajaban un promedio de 7 horas diarias en estas actividades, mientras que las que tenían algún nivel de educación trabajaban menos tiempo. Además, se encontró que un 44% de las cuidadoras eran trabajadoras por cuenta propia, lo que indica una tendencia hacia la generación de ingresos de forma independiente.

Bajo esta metodología el presente estudio pudo obtener información valiosa para identificar y caracterizar las vulnerabilidades de la población dedicada al cuidado, especialmente en temas de generación de ingresos. Es importante resaltar que no todas las mujeres cuidadoras son vulnerables, pero identificar esta población y sus riesgos socioeconómicos nos proporciona una aproximación más precisa de la población objetivo que podría beneficiarse de estrategias como la Estrategia EE.

A continuación, se presentan las fuentes de información utilizadas y se explica cómo se integran con el marco conceptual y la metodología expuesta.

4.3. Fuentes de información

En este apartado se describen las fuentes de información primarias y secundarias que se usan para el análisis.

4.3.1. Fuentes de información primarias

En el marco de objeto de este estudio, las fuentes primarias permiten alimentar las distintas categorías de barreras a través de evidencias que van a permitir establecer las limitaciones que encuentran las mujeres cuidadoras, tanto por sus características como

por las de sus familias, los mercados, las instituciones, los valores culturales y sociales que dificultan su autonomía económica.

Cualitativas

Información recolectada a través de un grupo focal con asociaciones y cooperativas de mujeres, 2021. Este grupo focal tuvo como propósito identificar recomendaciones para el diseño del programa “Vecinas trabajemos juntas”, a partir de las experiencias de asociaciones y cooperativas de mujeres. En el grupo focal se indagó por las razones por las que mujeres se asocian y las dificultades que enfrentan en su experiencia asociativa, los factores claves que permiten la consolidación de proyectos asociativos y la redistribución entre labores de cuidado y proyectos asociativos que realizan las mujeres emprendedoras (ver Anexo 1. Sistematización grupo focal asociaciones y cooperativas de mujeres 2021). En el marco de este documento, los hallazgos de este grupo focal nutrirán la categoría de barreras de mercado.

Información de tertulias con expertos para obtener recomendaciones y lecciones aprendidas para el diseño del programa “Vecinas trabajemos juntas”, 2021. Esta información se generó a través de espacios de reflexión con expertos a partir de experiencias de esquemas asociativos y de economía solidaria, del fortalecimiento de redes comunitarias del cuidado, de experiencias para la generación de ingresos de cuidadoras de fundaciones del sector privado y de esquemas de proveeduría inclusiva que vinculara mujeres productoras a cadenas de valor (ver Anexo 2. Sistematización de tertulias de expertos 2021). En el marco de este documento, los hallazgos de estas tertulias nutrirán la categoría de barreras familiares y de mercado.

Grupos focales con mujeres cuidadoras beneficiarias y no beneficiarias y las gestoras territoriales de la Estrategia EE. Estos grupos focales, desarrollados por el Banco Mundial, tenían como objetivo principal indagar por la situación de las mujeres cuidadoras de Bogotá en relación con las oportunidades y los retos para la generación de ingresos, desde la perspectiva de distintos grupos de mujeres cuidadoras y de las gestoras territoriales de la Estrategia EE. En los talleres se preguntó a las mujeres cuidadoras sobre: (i) las actividades que realizan durante un día habitual; (ii) su participación y sus opiniones relacionadas a la Estrategia EE (para las cuidadoras beneficiarias); (iii) sus características, condiciones y oportunidades para la generación de ingresos; y (iv) la manera en que enfrentarían una posibilidad de generación de ingresos de la oferta de la Estrategia EE. En el taller, se solicitó a las gestoras territoriales: (i) describir la Estrategia EE e identificar sus fortalezas y debilidades; (ii) describir las características y condiciones de las mujeres cuidadoras beneficiarias de la Estrategia EE para la generación de ingresos y compararlas; y (iii) describir las relaciones entre las gestoras territoriales y las mujeres cuidadoras de la Estrategia EE (ver Anexo 3. Guías de

grupos focales con mujeres beneficiarias, no beneficiarias y gestoras territoriales de la Estrategia de EE 2022).

Se realizaron cinco grupos focales, en los que participaron 11 gestoras territoriales y 67 mujeres cuidadoras de las localidades Rafael Uribe, Kennedy, Usme y Usaquén, que concentran los puntos focales de la Estrategia EE. En el marco de este documento, los hallazgos de estos espacios nutrirán las categorías de barreras personales, familiares, sociales y culturales, de mercado, institucionales y espaciales.

Imagen 1. Grupos focales con mujeres beneficiarias y no beneficiarias



Fuente: fotos propias tomadas durante el desarrollo de los talleres.

Cuantitativas

Encuesta de satisfacción de la Estrategia EE, 2022. Esta encuesta se aplicó con el propósito de conocer la experiencia, las percepciones y recomendaciones que tenían las mujeres sobre la Estrategia EE (ver Anexo 4. Análisis Encuesta de Satisfacción Estrategia EE 2022). En el marco de este documento, esta encuesta sirve para alimentar las categorías de barreras personales y espaciales.

4.3.2. Fuentes de información secundaria

Se utilizaron fuentes de información secundarias para identificar las barreras a las que se enfrentan las mujeres cuidadoras en la generación de ingresos. En el marco del objeto de este estudio, estas permiten generar variables, indicadores o contenidos que contribuyen a crear evidencias para comprender las barreras que enfrentan las mujeres en la generación de ingresos.

Encuesta Multipropósito de Bogotá (EMB), 2021. Contiene información sobre asuntos demográficos, laborales y de cuidado. Para el análisis se usó la versión de 2021, la cual tiene representatividad en 19 localidades de la ciudad, 80 UPZ, 15 grupos de UPZ y 21 municipios de Cundinamarca. En este documento, esta encuesta se utilizará para aportar a los hallazgos de la categoría de barreras familiares.

Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE (GEIH), 2021. Caracteriza el mercado laboral de Colombia y de las 23 ciudades principales, incluida Bogotá. Captura información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) y características de la población encuestada (vivienda, acceso a servicios públicos, sistema de protección social, nivel educativo, sexo, entre otros). En este documento, la encuesta nutrirá la categoría de barreras mercado.

Línea de base del Sistema Distrital de Cuidado, 2022 (Línea de Base del SIDICU). Contiene información de los hogares de Bogotá en términos de su composición y las características de sus miembros como edad, sexo, jefatura de hogar, nivel educativo, actividad principal y secundarias, búsqueda de empleo o instalación de un negocio, disponibilidad para iniciar un trabajo remunerado e ingresos de todas las fuentes. También incluye información sobre la toma de decisiones en el hogar, identificación de labores de cuidado realizados y del tiempo destinado a cada una, uso de oferta de cuidado institucional por parte de miembros del hogar (tipo de servicios, horas de atención, etc.) y percepciones sobre el rol de las mujeres en el hogar. En este documento, esta línea de base servirá al análisis de las categorías de barreras personales, familiares, sociales, culturales y espaciales.

Base de la demanda laboral para Bogotá del Servicio Público de Empleo (SPE), 2021-2022. Contiene información sobre el nombre, la descripción y cantidad de vacantes, número de identificación del empleador, años de experiencia y nivel de estudios requeridos, código de departamento y municipio, sector económico y rango salarial. En este documento esta base de datos aportará a la categoría de barreras de mercado.

Base de datos de registros y orientaciones de la Estrategia EE (Base de datos EE), 2021-2023. Esta base provee información de las mujeres como edad, localidad, nivel educativo, actividad a la que se dedican actualmente y experiencia laboral, el tipo y motivo de orientación, y programas sobre los cuales recibió información, entre otros.

La información se puede desagregar por año. En el marco de este documento, la información de esta base servirá para alimentar la categoría de barreras personales.

Base de datos del programa piloto “Vecinas Trabajemos Juntas” (Base de datos VTJ), 2022. Esta base de datos contiene información sobre las características socioeconómicas de las mujeres cuidadoras que se registraron en el programa, como edad, actividad laboral, experiencia en emprendimiento, tiempo dedicado al cuidado, entre otros (ver Anexo 5. Base de datos VTJ 2022). En el marco de este documento, los hallazgos de esta base nutrirán la categoría de barreras personales.

Oferta de programas distritales, 2022. Enfocada a la población vulnerable. Se considera que es una oferta que se puede articular con la Estrategia EE. Esta fuente de información permite aportar a la categoría de barreras institucionales en la medida en que identifica limitaciones de acceso y permanencia de las mujeres cuidadoras. Esto teniendo en cuenta que el análisis de oferta incluye el tipo de poblaciones a las que se dirigen los programas, los requisitos de acceso y las posibilidades de adaptación que tienen los programas.

Otras encuestas. Comprenden información de la Encuesta de Movilidad de Bogotá (2019), información de la Secretaría Distrital de Salud en relación con violencia familiar, y de la Encuesta de Micronegocios (EMICRON, 2022).

4.4. Unidades de análisis

A continuación, se presentan las cuatro unidades de análisis (ver Anexo 6. Fuentes de información por unidad de análisis), a partir de las cuales se construye el estudio, los tipos de análisis que se desarrollan y la manera en que las distintas fuentes de información aportan a su desarrollo.

Mujeres cuidadoras

La primera unidad de análisis está constituida por las mujeres cuidadoras, a partir de los perfiles sociodemográficos y la manera como generan ingresos. Los perfiles se desarrollan mediante el análisis de estadísticas descriptivas de datos cuantitativos y de evidencias y hallazgos a partir de información cualitativa.

Oportunidades de generación de ingresos para mujeres cuidadoras

La segunda unidad de análisis está constituida por las oportunidades para generar ingresos por parte de las mujeres cuidadoras en Bogotá. A través de la caracterización de las vacantes de Bogotá, es posible aproximarse a los requerimientos de talento humano del sector productivo. Esta caracterización se construye mediante el análisis de estadísticas descriptivas de datos cuantitativos. Así mismo se obtuvieron características de los emprendimientos de mujeres cuidadoras de la Estrategia EE e información de los micronegocios (actividad económica y principales motivos para su creación).

Oferta institucional de programas y proyectos para la generación de ingresos

La tercera unidad de análisis comprende la oferta institucional de programas y proyectos para la generación de ingresos. Con la descripción y el análisis de esta oferta es posible establecer la pertinencia, la suficiencia y la permanencia de los servicios y atenciones disponibles para las mujeres cuidadoras. El análisis se fundamentó en la construcción de un inventario de programas y proyectos a través de la revisión de fuentes secundarias, teniendo en cuenta aspectos como el propósito del programa, la población objetivo, los requerimientos de ingreso, las actividades desarrolladas, su período de implementación y su capacidad de adaptación. La fuente de información, de carácter cualitativo, se tomó de las páginas web de las entidades distritales que tuvieran ofertas para generar ingresos.

Barreras para la generación de ingresos

La cuarta unidad de análisis se refiere a las barreras que existen para la generación de ingresos. El punto de partida son las categorías definidas en el Modelo CUSO Internacional, complementadas por aquellas identificadas en el Proyecto OIT-DEM (sección 4.1). Algunas de las limitaciones pueden estar vinculadas a una o varias categorías, aunque se prioriza la clasificación en aquella categoría donde tenga mayor incidencia. Por ejemplo, la labor de cuidado pertenece a la categoría de barreras personales, cuando se aborda desde la percepción personal de la mujer, quien se considera a sí misma como la mejor para desempeñar ese rol; desde la categoría familiar, la responsabilidad del cuidado se asocia al imaginario de que el cuidado recae en las mujeres del grupo familiar y esta concepción también podría hacer parte de la categoría social y cultural. En la tabla 2 se presentan las fuentes de información asociadas a las categorías de análisis.

Tabla 2. Categorías de análisis asociadas a las fuentes de información

Barreras	Categorías y variables	Fuentes primarias						Fuentes secundarias				
		Cualitativas			Cuantitativas			Cualitativas		Cuantitativas		
		Talleres con mujeres y gestoras territoriales	Grupo focal con asociaciones y cooperativas de mujeres	Tertulias de expertos	Base de datos de la Estrategia EE	Base de datos de la línea de base programa piloto VTJ	Encuesta de satisfacción de la Estrategia EE	Línea base del Sistema	Análisis recopilación bibliográfica	Encuesta multipropósito de Bogotá	Encuesta integrada de hogares del DANE	Demanda laboral SPE
Barreras internas	Barreras personales: autoconceptos, características psicológicas, habilidades socioemocionales, competencias y formación básicas.	X			X	X	X	X				
	Barreras familiares: rol y posición en el hogar, disponibilidad de tiempo, responsabilidad de cuidado, poder de negociación, machismo, violencias.	X		X				X	X	X		
Barreras externas	Barreras sociales y culturales: roles y estereotipos de género, valoración o cualificación de los oficios, valores sociales y culturales de los roles de las mujeres en distintos espacios y redes sociales.	X						X				
	Barreras de mercado: conocimientos y competencias específicas para el empleo y el emprendimiento, características y condiciones de acceso a los mercados (laboral, bienes, servicios, etc.), características de las cadenas de proveeduría, acceso a financiamiento, acceso a información y tecnología.	X	X	X						X	X	
	Barreras institucionales: incorporación del enfoque de género en la arquitectura institucional y los programas y políticas que promueven el empleo y el emprendimiento, capacidad de agencia de las mujeres, características del marco legal y regulatorio.	X										X

	Barreras espaciales: ubicación y distancia de las viviendas de las mujeres en relación con la oferta institucional para la educación, la formación, el cuidado y los sitios de trabajo, tiempos y costos de desplazamiento a sitios de trabajo y de generación de ingresos, percepciones de seguridad, discriminaciones por sitios de residencia.	X					X	X	X				
--	---	---	--	--	--	--	---	---	---	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia a partir de Cuso Internacional 2017 y DEM 2021.

Esta integración de las fuentes de información que se presenta en la tabla 2 permite hacer una triangulación de información fuentes, la cual enriquece el análisis. Por otra parte, se precisa que la información que proviene de las fuentes secundarias cuantitativas tiene representatividad estadística para Bogotá, mientras que la información que proviene de las fuentes primarias cuantitativas y cualitativas solo representan a los actores que participaron en las actividades en las que se generó esa información.



5

Caracterización sociodemográfica para la generación de ingresos de las mujeres cuidadoras en Bogotá



RAPID SOCIAL RESPONSE



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER

5. Caracterización sociodemográfica para la generación de ingresos de las mujeres cuidadoras en Bogotá

Con base en la información disponible se identificaron características sociales y demográficas para la generación de ingresos de las mujeres cuidadoras.

5.1. Reconstrucción del perfil de las mujeres cuidadoras beneficiarias de la Estrategia EE

A partir de los grupos focales tipo taller realizados por la SDMujer y el Banco Mundial, fue posible desde la perspectiva de las mujeres cuidadoras reconstruir su perfil como beneficiarias de la Estrategia EE. En general se encontró que se reconocen, en su mayoría, como cuidadoras (directas e indirectas) no remuneradas. Para estas mujeres cuidadoras, una de sus principales prioridades es el hogar y el cuidado de sus hijos/as, les gusta compartir con su familia y amigos/as, y aprovechar espacios públicos como parques y centros comunitarios/locales. Para obtener ingresos propios, muchas trabajan ocasionalmente en actividades informales (ventas, manicure y pedicure a domicilio, logística de eventos, elaboración y venta de chocolates, entre otras).

En el marco de los talleres, se les pidió a las mujeres cuidadoras que caracterizaran a una mujer vulnerable que viviera en la ciudad y que fuera beneficiaria de la Estrategia EE (se la llamó Susana⁴) (ver Anexo 7. Caracterización de Susanas a través de dibujos). Los resultados sugieren que hay una gran heterogeneidad de la percepción que tienen las mujeres según las diferentes localidades de la ciudad.

Perfil de las mujeres cuidadoras reconstruido en los grupos focales: Susanas

Estas mujeres creadas son, en general, responsables y trabajadoras, resilientes, siempre sonrientes ante las dificultades, con una alta carga de cuidado de los/as hijos/as, en ocasiones solteras o divorciadas, que dedican su tiempo libre a pintar, hacer ejercicio, aprender cosas nuevas, estudiar, bailar o participar de actividades sociales. Ellas quieren capacitarse y buscar un trabajo que les permita complementar sus ingresos.

Las "Susanas" de la ciudad se encuentran en edades promedio entre los 35-40 años, aunque existe un pequeño grupo entre los 20-25 años. Algunas pueden haber sido víctima de violencia intrafamiliar y tienen dificultades para conseguir trabajo. Destacan la importancia de la salud mental.

⁴ Susana en este caso particular se refiere a diferentes tipologías de mujeres vulnerables que existen en la ciudad.

El autorreconocimiento y construcción del perfil de la mujer cuidadora beneficiaria de la Estrategia EE, en el marco de los talleres, permitió identificar un conjunto de características importantes para encontrar las barreras que ellas presentan a la hora de generar ingresos. Estas características se analizan en las siguientes secciones, a partir de fuentes de datos secundarias.

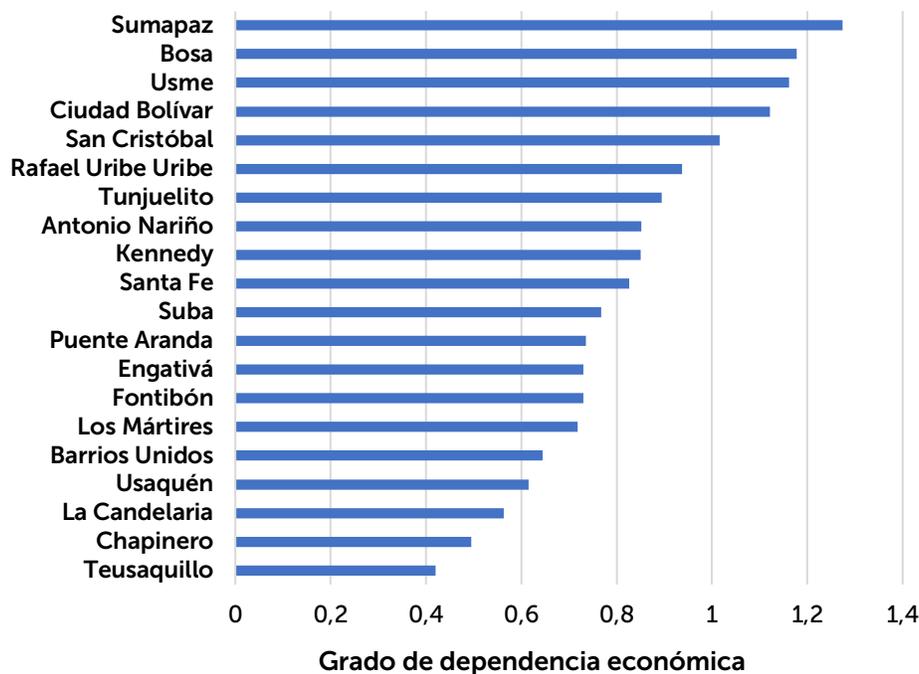
5.2. Características sociodemográficas de los hogares con mujeres cuidadoras

Con el objetivo de abordar de manera más precisa las particularidades de las mujeres cuidadoras y de los hogares a los que pertenecen, este estudio utilizó datos provenientes de encuestas de hogares, de información de la Línea de Base del Sistema Distrital de Cuidado y de otras fuentes secundarias. Estos datos se emplearon para analizar detalladamente las características sociodemográficas de este grupo. Al utilizar el supuesto presentado en el apartado 4, con esto se busca obtener una comprensión más profunda de la situación de las mujeres cuidadoras y de sus hogares, lo que permitirá formular estrategias y políticas más efectivas para atender sus necesidades y mejorar su bienestar.

Según datos de la EMB, se encontró que las mujeres cuidadoras tienen un alto grado de dependencia económica⁵, y normalmente están ubicadas en las localidades de Sumapaz, Usme, Bosa, Ciudad Bolívar y Rafael Uribe. En las primeras tres localidades, menos del 40% de las mujeres manifiestan estar trabajando, y en las otras dos este indicador no supera el 50% en ningún caso (2021).

⁵ La dependencia económica es un indicador que se calcula dividiendo la cantidad de miembros del hogar entre la cantidad de personas ocupadas en dicho hogar. Este indicador proporciona una medida entre la proporción de personas dependientes económicamente y de las que están en edad de trabajar en un hogar determinado. Una dependencia económica alta indica que hay más personas dependientes (por ejemplo, niños, personas mayores o desempleados), en relación con el número de personas que están contribuyendo activamente al sustento económico del hogar. Por otro lado, una dependencia económica baja implica que hay una mayor proporción de personas trabajadoras en el hogar en comparación con aquellos que dependen de ellos económicamente. Este indicador es relevante para entender la carga económica que recae sobre los miembros activos del hogar y para evaluar su capacidad de sustentabilidad financiera.

Figura 1. Grado de dependencia económica de las mujeres en los hogares

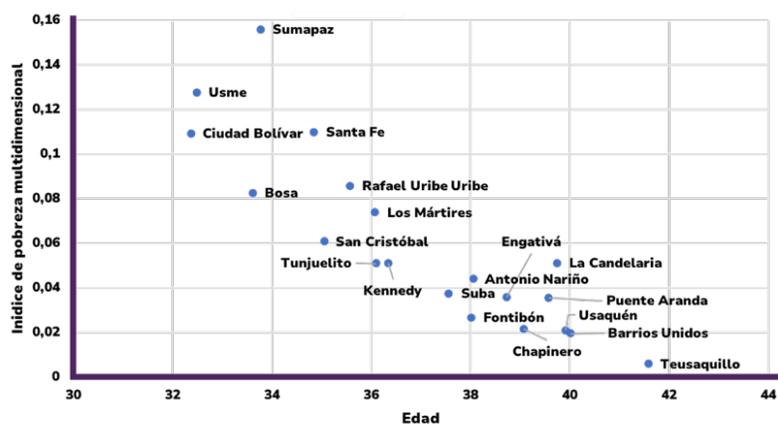


Fuente: elaboración propia a partir de EMB, 2021.

La dependencia económica se incrementa en hogares con mujeres jefes de hogar, aquellos con menores de cinco años y con personas mayores de 60 años (EMB, 2021). Esta dependencia tiende a ser mayor en hogares de ingresos bajos, correspondientes a los estratos socioeconómicos 1 y 2. La Estrategia EE tiene presencia en todas las localidades mencionadas en la figura 1. Con excepción de Sumapaz, Barrios Unidos y Antonio Nariño, estas localidades también tienen manzanas del cuidado, lo cual refleja un esfuerzo importante de la SDMujer por llevar servicios de cuidado a las zonas con mayores vulnerabilidades y brechas de género.

Al analizar la relación entre edad y pobreza, como ilustra la figura 2, se encuentra que las localidades con menor proporción de mujeres empleadas son también las que experimentan mayor tasa de pobreza multidimensional. Los datos sugieren que la pobreza en las mujeres se concentra en localidades donde el promedio de edad de las beneficiarias es menor, y se incrementa en hogares con madres jóvenes cabeza de hogar. Estos resultados sugieren que es necesario mantener un enfoque etario y territorializado en las intervenciones que buscan generar ingresos en los hogares.

Figura 2. Edad promedio vs pobreza multidimensional mujeres



Fuente: elaboración propia a partir de EMB, 2021.

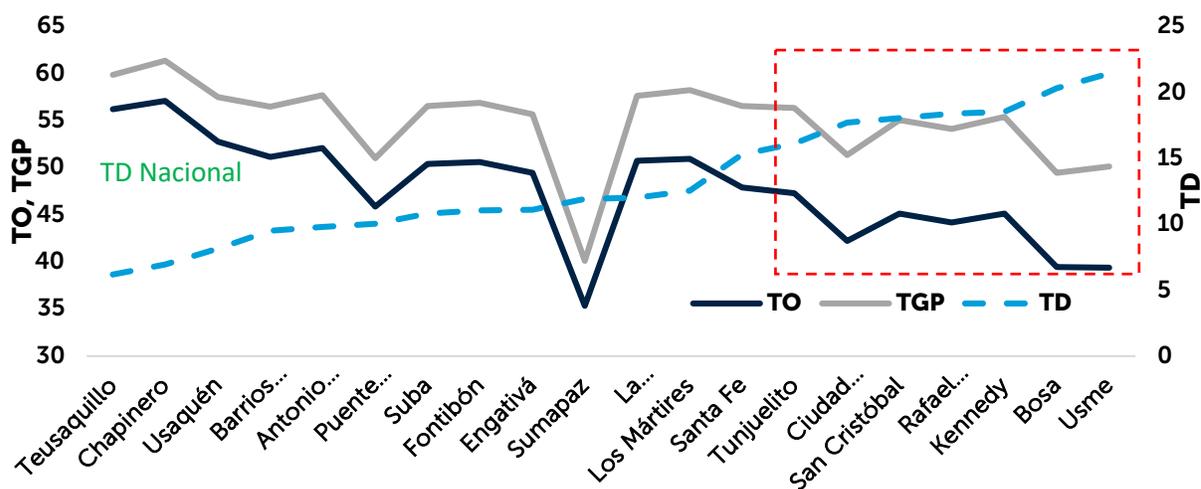
Para concluir, la dependencia económica aumenta en hogares con mujeres jefes de hogar, con menores de cinco años y personas mayores de 60 años o de ingresos bajos (estratos 1 y 2), que son hogares con mayor demanda de cuidado no remunerado. Adicionalmente, los hogares que solo cuentan con el ingreso laboral de las mujeres tienen altos niveles de vulnerabilidad, dado que solo cubren los gastos esenciales de bienes y servicios. Finalmente, las mayores tasas de pobreza multidimensional se encuentran en las localidades con menor proporción de mujeres empleadas.

5.3. Características económicas de las mujeres cuidadoras

Por otro lado, las mujeres cuidadoras son más propensas al desempleo cuando presentan vulnerabilidad por dependencia y pobreza. Se evidencia que en localidades como Usme y Bosa, que tienen altas tasas de pobreza y dependencia, el desempleo llega a ser cuatro veces más alto que en localidades como Chapinero o Teusaquillo. En 7⁶ (Usme, Bosa, Kennedy, Rafael Uribe Uribe, San Cristóbal, Ciudad Bolívar, Tunjuelito) de las 20 localidades, la tasa de desempleo es superior al 18%, esto es 1 p.p por encima de la tasa nacional (GEIH, 2021), y 4pp más que el promedio para Bogotá según la EMB (2021). Esto significa que, si bien hay unos niveles altos de desempleo particularmente concentrado en zonas de vulnerabilidad, el mercado laboral en Bogotá presenta mayores posibilidades de empleo que el promedio de las otras ciudades del país (figura 3).

⁶ Ciudad Bolívar, San Cristóbal, Rafael Uribe Uribe, Kennedy, Tunjuelito, Bosa y Usme.

Figura 3. Tasas de agregados laborales para las mujeres por localidades

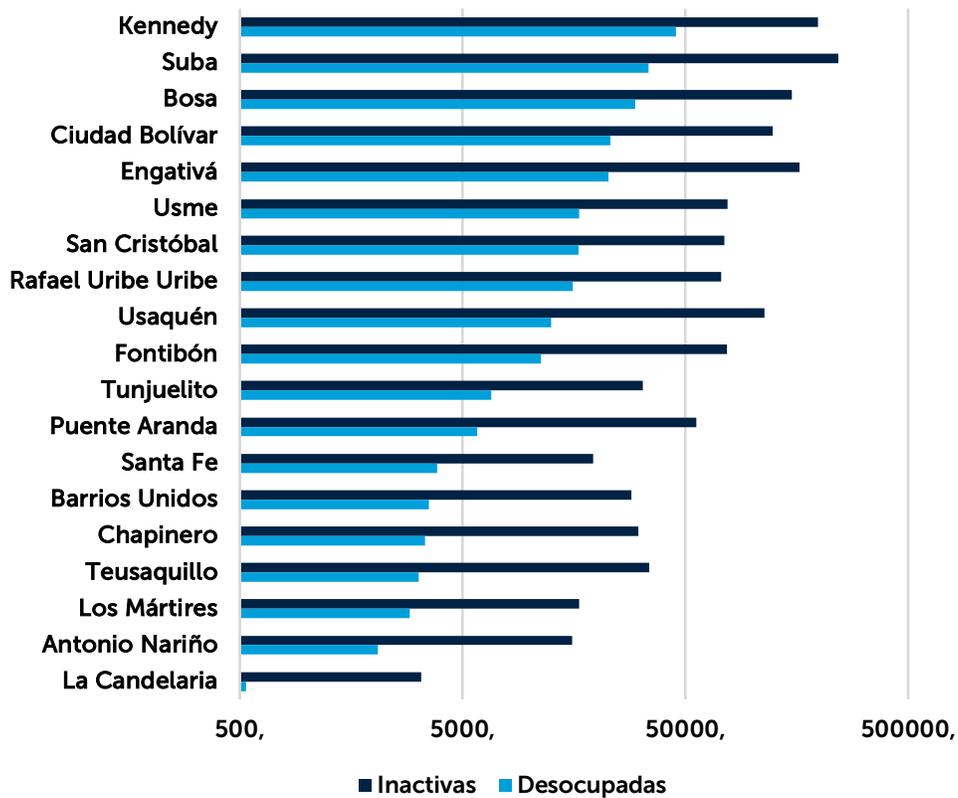


TO: Tasa de ocupación.
 TGP: Tasa global de participación.
 TD: Tasa de desempleo.

Fuente: elaboración propia a partir de GEIH y EMB, 2021.

Los altos indicadores de desempleo se acompañan con indicadores de baja ocupación y participación, lo que sugiere una mayor probabilidad de inactividad entre las mujeres, especialmente las mujeres cuidadoras. La figura 4 muestra que en localidades con alta vulnerabilidad, como Bosa, Ciudad Bolívar, Usme y San Cristóbal, hay también mayor número de mujeres inactivas. Esto sugiere que no solo hay mujeres que quieren trabajar y no encuentran empleo, sino que muchas se convierten en cesantes, probablemente para asumir una mayor carga de trabajo de cuidado no remunerado. La falta de oportunidades de empleo puede, en conclusión, ocasionar una mayor probabilidad de que las mujeres salgan definitivamente del mercado laboral y que asuman cargas de cuidado no remunerado que aumentan su dependencia económica.

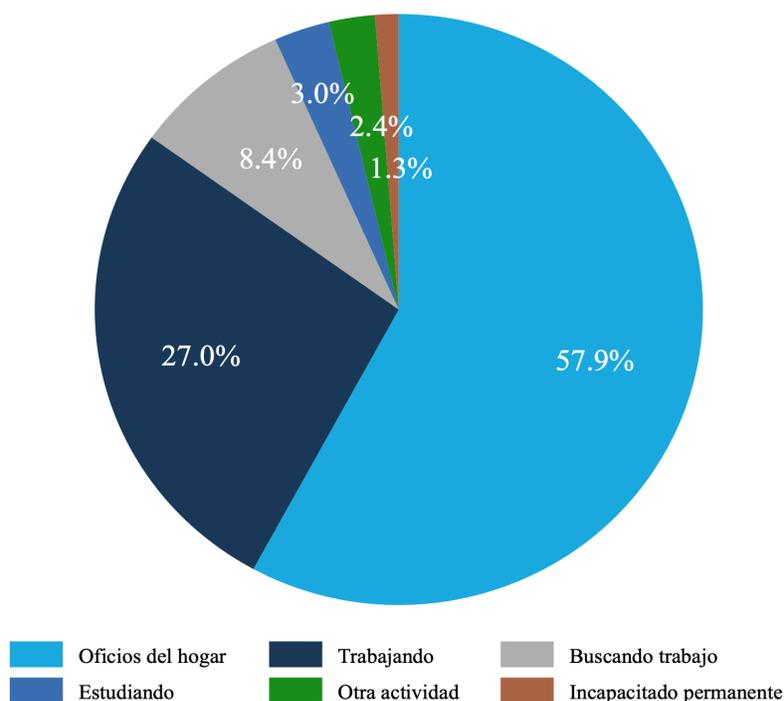
Figura 4. Mujeres desocupadas e inactivas



Fuente: elaboración propia a partir de EMB, 2021.

La Línea Base del Sistema Distrital de Cuidado (2022) proporcionó información relevante sobre las características de las mujeres cuidadoras (definidas como personas de 10 años de edad o más que realiza exclusivamente trabajos domésticos y de cuidado más de 6 horas al día) con relación a su actividad principal durante la semana inmediatamente anterior y las razones por las que no buscan empleo. De acuerdo con la figura 5, el 57,9% de las mujeres cuidadoras dedican la mayor parte de su tiempo a oficios del hogar, mientras que el 8,0% está buscando empleo. Además, un 1,0% de las mujeres tiene incapacidad permanente que les impide participar en el mercado laboral. Estos datos proporcionan una visión inicial para identificar las razones de inactividad laboral de las mujeres cuidadoras.

Figura 5. Actividad a la que le dedicó la mayor parte del tiempo la semana anterior



Fuente: elaboración propia a partir de Línea Base del Sistema Distrital de Cuidado 2022.

Asimismo, algunas razones que explican por qué las mujeres no buscan oportunidades para generar ingresos reflejan las restricciones y desafíos que enfrentan en su vida cotidiana (Sistema Distrital de Cuidado, 2022). Entre las principales razones identificadas se encuentran:

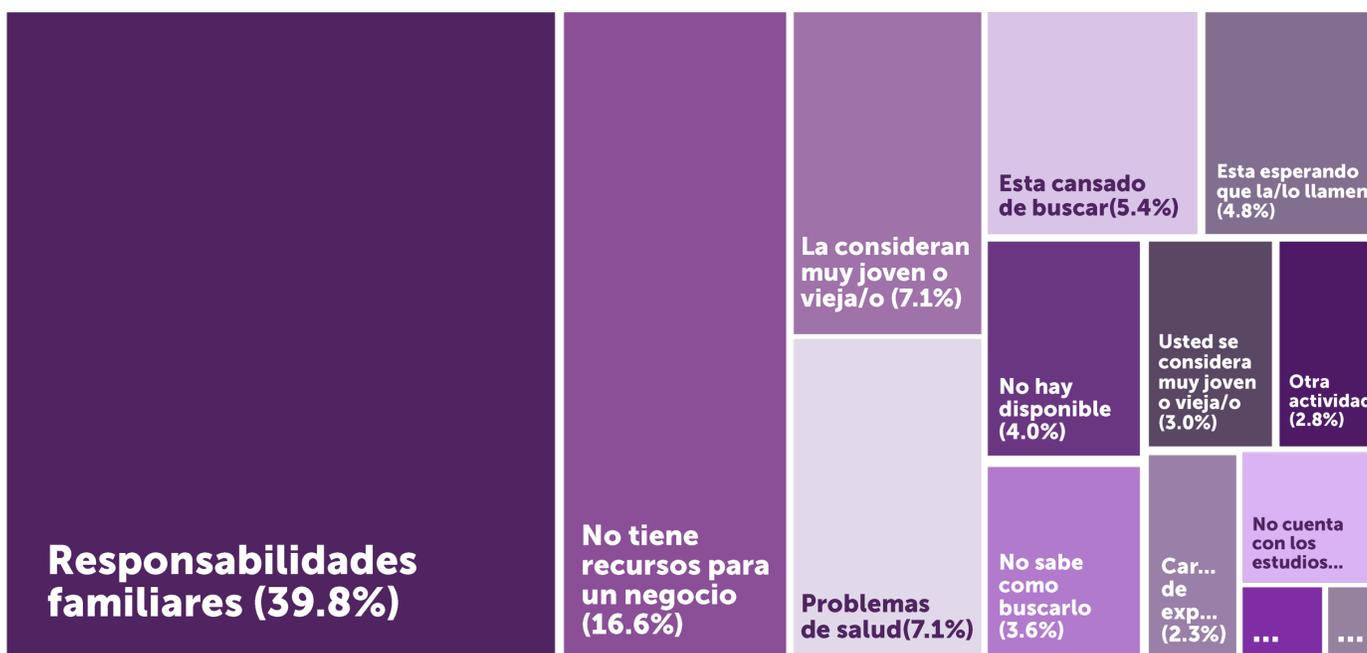
- Responsabilidades familiares: el 39,8% de las mujeres cuidadoras mencionó que las responsabilidades familiares, como el cuidado de niños/as o personas mayores, les dificulta buscar oportunidades de generación de ingresos. Esta carga adicional implica una dedicación de tiempo y energía que puede limitar sus oportunidades de generación de ingresos.
- Recursos insuficientes para emprender: aproximadamente el 16,6% de las mujeres señaló que la falta de recursos financieros adecuados les impide iniciar un negocio. Esto puede incluir la falta de capital inicial, acceso a crédito o recursos para invertir en su idea de negocio.
- Problemas de salud: el 7,1% de las mujeres dijo que sus problemas de salud son una barrera para buscar oportunidades de generación de ingresos. Esto puede incluir condiciones médicas crónicas o limitaciones físicas que dificultan su participación en el mercado laboral o la puesta en marcha de un negocio.
- Fatiga por la búsqueda de empleo: el 5,4% de las mujeres manifestó sentirse cansadas o desmotivadas debido a la constante búsqueda de empleo pero sin

obtener resultados positivos. Esta fatiga puede deberse a la falta de oportunidades, discriminación o dificultades en el proceso de búsqueda laboral.

- Falta de experiencia: el 2,3% de las mujeres afirmó que la falta de experiencia es un obstáculo para buscar empleo, ya sea porque se requiere experiencia previa o porque se necesitan habilidades específicas.

Estas razones subrayan los desafíos específicos que enfrentan las mujeres cuidadoras en relación con sus responsabilidades familiares, recursos financieros, salud, experiencia y desmotivación en la búsqueda de oportunidades para la generación de ingresos (ver figura 6). Comprender estas barreras es fundamental para diseñar políticas y programas que promuevan la inclusión económica de las mujeres y que aborden las limitaciones que enfrentan en su participación laboral y emprendedora.

Figura 6. Razones para no buscar trabajo o abrir un negocio en las últimas cuatro semanas



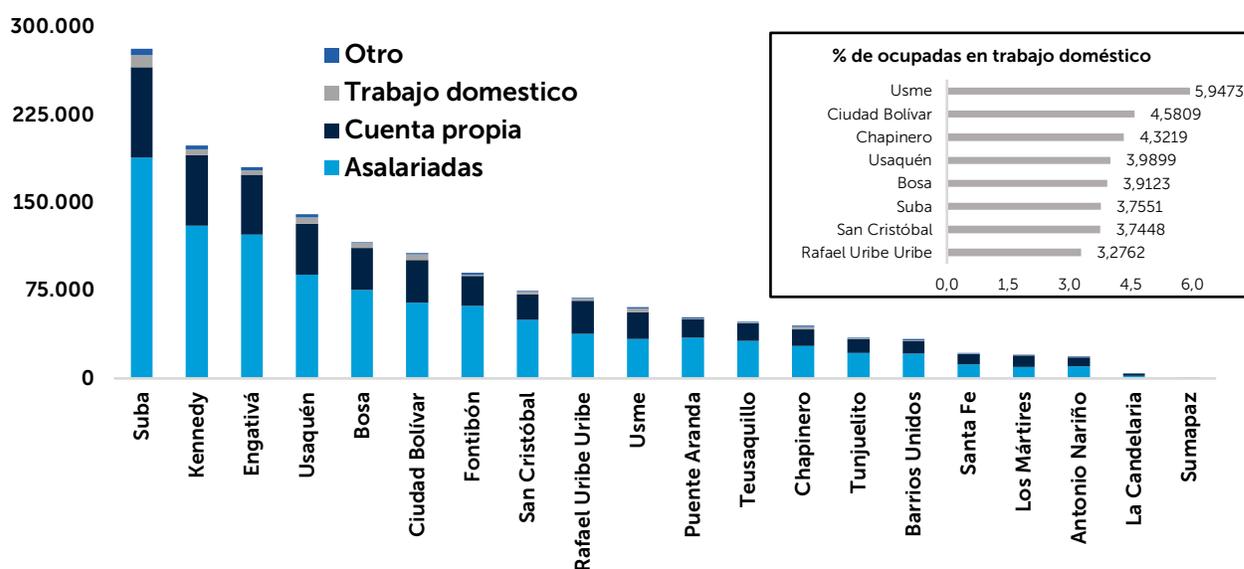
Fuente: elaboración propia a partir de la Línea Base del Sistema Distrital de Cuidado, 2022.

A pesar de lo anterior, se encontró que el 7,1% de las mujeres cuidadoras manifestó hacer diligencias para conseguir un trabajo o abrir un negocio. También, el 1% dijo que tenían alguna actividad o trabajo, aunque no laboró en la semana anterior. Asimismo, las mujeres cuidadoras con actividad principal oficio de hogar y que no aceptaron la última oferta de trabajo que les hicieron, fue por razones personales o familiares (3,6%), porque el salario

era insuficiente (1,8%), porque el horario era inconveniente (1,3%), porque tenían a cargo el cuidado de dependientes (1,0%), por la ubicación (0,3%) y porque el salario no tenía prestaciones sociales (0,2%). Hay que anotar que el 87% de las mujeres no respondieron la pregunta.

En cuanto a la ocupación, localidades como Suba, Kennedy, Engativá y Usaquén son las localidades con mayor número de mujeres ocupadas (figura 7). En promedio, una alta proporción de las mujeres ocupadas en Bogotá son asalariadas (más del 60%), alrededor del 30% son por cuenta propia y un 5% restante trabajan en servicio doméstico o tienen otro tipo de vinculación. Sin embargo, en localidades como Santa Fe, Mártires y Antonio Nariño, la proporción de mujeres que trabaja por cuenta propia se eleva a 10 pp, aproximadamente. En las localidades con mayores niveles de pobreza y dependencia, se identificaron mayores tasas de mujeres por cuenta propia, particularmente en Rafael Uribe Uribe (40%), Usme (37%) y Los Mártires (49%). Si bien, no toda persona trabajadora por cuenta propia se puede considerar en vulnerabilidad, normalmente se desempeña en empleos informales y está en condiciones laborales precarias. Adicionalmente, en las localidades con mayores niveles de pobreza y dependencia, se incrementa el porcentaje de trabajadoras domésticas.

Figura 7. Mujeres ocupadas por localidades



Fuente: elaboración propia a partir de EMB, 2021.

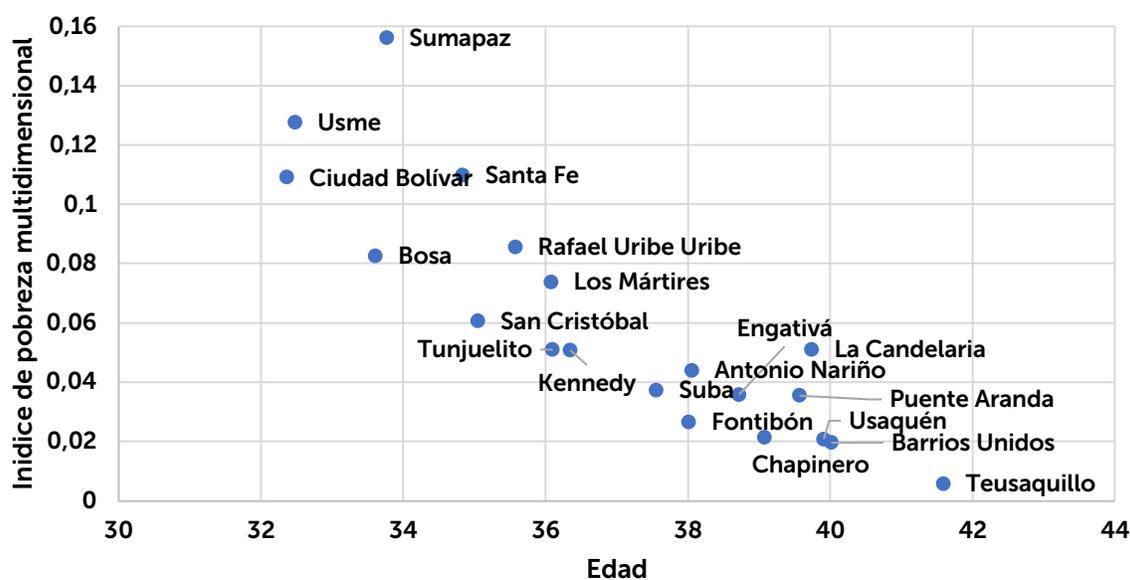
La anterior información se puede desagregar por rangos de edad y nivel educativo. El 55% de las mujeres (45-64 años de edad) tienen los niveles más bajos en cuanto a la vinculación laboral como asalariadas, con 3 pp por debajo del nivel de las 13 principales ciudades del país. Asimismo, el 45% de la población de mujeres con 45-64 años y el 41% de las mujeres sin educación superior trabajan en posiciones con alto grado de informalidad (cuenta propia, servicio doméstico y trabajo no remunerado).

Para las mujeres jóvenes y aquellas con educación superior, la proporción de empleo asalariado es del 75%.

Por último, existe una relación negativa cuando se contrastan los resultados entre ingresos laborales y el Índice de pobreza monetaria (IPM) (figura 8). Esta relación es especialmente fuerte en los rangos de 1-2 millones de pesos mensuales, donde el IPM se reduce hasta 12 puntos, luego, las reducciones son menos significativas. Para las localidades que a lo largo de esta caracterización han mostrado mayor vulnerabilidad, se observa un clúster que revela la importancia de llevar ingresos laborales a la casa por parte de las mujeres.

En cuanto a resultados por tipo de ocupación, la tabla 3 muestra que el 33% de las mujeres está ocupada en posiciones con ingreso laboral promedio menor a un salario mínimo, mientras que el 34% gana más de dos millones. En cuanto a las que tienen ingresos superiores a dos millones, estas mujeres tienen posiciones profesionales y algún grado de educación superior. Las posiciones para empleadas de servicios de aseo y doméstico, costura, cuidado de niños/as, servicios de comida y peluquería, que son los perfiles más comunes de las mujeres que acuden a la SDMujer, en 2021 presentaban ingresos laborales promedio menores a un salario mínimo. Estas posiciones son a las que normalmente acceden mujeres con baja cualificación y experiencia, y tienen altas restricciones de trabajo en jornadas completas, por lo que el bajo ingreso evidencia una alta subempleabilidad.

Figura 8. Ingresos laborales vs IPM



Fuente: elaboración propia a partir de EMB, 2021.

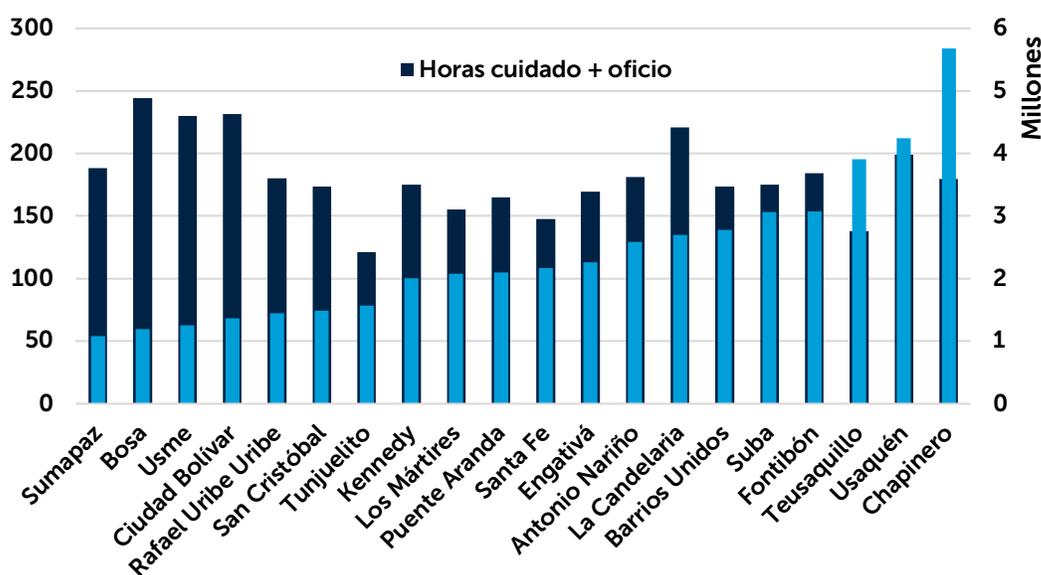
Tabla 3. Ingreso laboral y tipo de ocupación para las mujeres en Bogotá

Cod_ CUOC	Tipo de ocupación	Ocupados (miles)	%	Ingreso laboral (millones)	Ingresos Promedio	Orden ingreso	oci
5223	Vendedores y auxiliares de venta en tiendas, almacenes y afines	104,3	10,8%	1,2	1.180.407	12	104.338
9111	Personal de servicio doméstico	95,3	9,9%	0,7	724.264	22	95.315
4110	Oficinistas generales	72,4	7,5%	2,1	2.095.382	8	72.391
9112	Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	68,1	7,1%	0,8	844.761	17	68.050
5221	Comerciantes de tiendas	59,2	6,1%	1,1	1.077.282	16	59.197
1212	Directores y gerentes de recursos humanos	48,4	5,0%	4,1	4.063.286	2	48.436
2411	Contadores y auditores financieros	44,4	4,6%	2,9	2.863.773	5	44.412
1420	Gerentes de comercios al por mayor y al por menor	41,9	4,3%	2,9	2.919.700	4	41.924
2611	Abogados	38,1	4,0%	3,9	3.878.832	3	38.117
3322	Representantes comerciales	35,5	3,7%	1,8	1.827.038	9	35.477
2330	Profesores de educación secundaria	35,0	3,6%	2,6	2.564.704	7	34.989
5321	Trabajadores de los cuidados personales en instituciones	32,7	3,4%	1,4	1.418.819	11	32.651
7531	Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	32,3	3,4%	0,8	750.942	20	32.343
4222	Empleados de centros de llamadas	31,0	3,2%	1,2	1.163.195	13	31.020
5311	Cuidadores de niños	24,5	2,5%	0,6	583.762	23	24.534
1120	Directores y gerentes generales	24,4	2,5%	5,6	5.632.081	1	24.375
5131	Meseros y capitanes de meseros	24,1	2,5%	0,8	832.590	18	24.094
4311	Auxiliares de contabilidad, costos y tesorería	23,7	2,5%	2,8	2.761.642	6	23.665
4120	Secretarios generales	22,7	2,4%	1,8	1.805.832	10	22.699
5212	Vendedores ambulantes de alimentos preparados para consumo inmediato	20,4	2,1%	0,5	478.014	25	20.391
8153	Operadores de máquinas de coser y bordar	18,7	1,9%	0,7	746.697	21	18.725
9520	Vendedores ambulantes (excluyendo comidas de preparación inmediata)	17,8	1,8%	0,5	520.887	24	17.837
5120	Cocineros	17,4	1,8%	1,1	1.102.673	14	17.436
5141	Peluqueros	16,4	1,7%	0,8	802.888	19	16.395
5414	Vigilantes y guardias de seguridad	15,7	1,6%	1,1	1.092.102	15	15.658

Fuente: elaboración propia a partir de GEIH, 2021. La clasificación ocupacional utilizada es la CUOC-Clasificación Única para Colombia a 4 dígitos.

Asimismo, se observa una relación negativa entre las horas dedicadas a labores en el hogar (cuidado y oficios) y el ingreso laboral. La figura 9 evidencia que localidades que anteriormente se identificaron con mayores niveles de pobreza y dependencia, cuentan además con una alta carga de cuidado, realizada por las mujeres que tienen más bajos ingresos laborales. En localidades como Bosa, Usme y Ciudad Bolívar, las mujeres invierten en promedio 250 horas al mes en labores de cuidado no remunerado; esto es equivalente a una jornada de 8 horas diarias al mes. Esta situación explica que sus ingresos laborales sean, en promedio, cuatro veces menores a los que obtienen mujeres en localidades como Chapinero. En general, se observa que una mayor inversión en labores de cuidado no remunerado está relacionada con una reducción del ingreso laboral, lo cual sugiere la importancia de encontrar alternativas para la generación de ingresos de las mujeres cuidadoras de la ciudad.

Figura 9. Horas de cuidado y de oficio por mes vs ingreso laboral



Fuente: elaboración propia a partir de EMB, 2021.

Al revisar la estructura del gasto de los hogares para los tres principales rubros —arriendo, servicios públicos domiciliarios (SPD) y alimentos— se encuentra que, en promedio, los gastos en arriendo, servicios y alimentos representan el 81% del ingreso laboral total de las mujeres, oscilando entre el 67% en La Candelaria y el 103% en Bosa. Esta situación implica que el ingreso laboral de las mujeres es muy cercano al gasto requerido en bienes y servicios esenciales, lo que a su vez implica una situación de vulnerabilidad financiera para los hogares que no cuentan con otras fuentes de ingreso. Se resalta que la principal presión de gasto está en el arriendo, seguido por el de los alimentos y los servicios públicos.

Al cruzar la información de las encuestas de hogares con la información recopilada por la SDMujer en la base de orientadas registradas y los grupos focales realizados por la Estrategia EE en las diferentes localidades, se hallaron resultados similares y complementarios a los discutidos en las secciones anteriores. En los datos recopilados por la Estrategia EE, se cuenta con información acerca de la ocupación actual, motivo de orientación, experiencia laboral y los programas sobre los que fueron orientadas las beneficiarias. Esta información se resume en la figura 10.

Sobre la pregunta por la actividad a la que se dedica actualmente, se evidenció una prevalencia de actividades relacionadas con el cuidado directo, el rebusque y la búsqueda de oportunidades laborales. Esto es consistente con lo expresado por las beneficiarias en los grupos focales, en donde expresaron que además de dedicarse al cuidado, realizan todo tipo de actividades con el fin de generar ingresos propios y apoyar la economía de su hogar. Entre las actividades más frecuentes están la venta de chocolates en las puertas

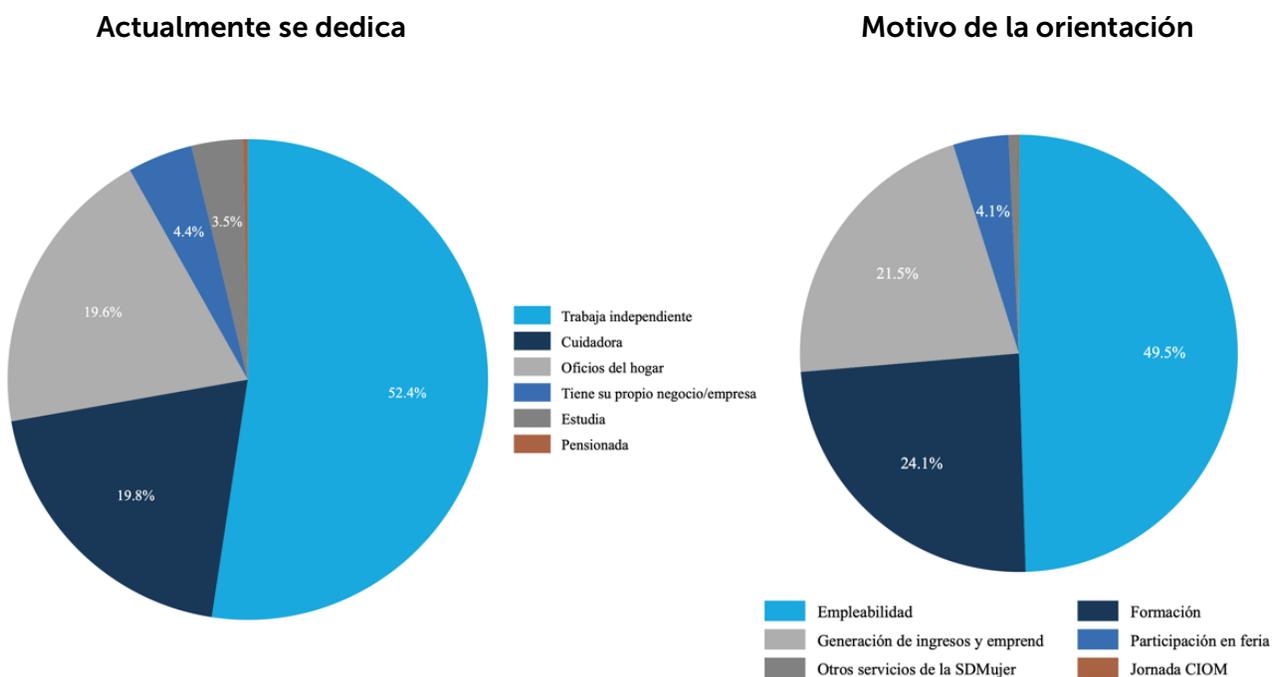
de los colegios, la venta de comida ambulante, las ventas por catálogos, la elaboración de manualidades y decoración fiestas, el reciclaje, los servicios de aseo en otros hogares, la costura, entre otras actividades.

Un grupo pequeño de mujeres se dedica a sus propios emprendimientos, como la fabricación y comercialización de pijamas y la fabricación de botas militares.

También, otra actividad que resaltaron algunas de las mujeres fue la jardinería, la cual ha tomado mucha relevancia desde la iniciativa realizada por el Distrito con el programa Mujeres que Reverdecen, ya que muchas de las mujeres han venido capacitándose y desarrollando su propia huerta en sus casas, lo que no solo les ha generado alimentos para su propio hogar, sino que algunas de ellas están buscando convertirlo en un emprendimiento.

En cuanto al motivo de la orientación en el marco de la Estrategia EE, es posible mejorar la capacidad de generación de ingresos mediante la empleabilidad y el emprendimiento. La figura 10 muestra que esto se logra a partir de programas de formación, ferias laborales, talleres y cursos. A la pregunta sobre el tipo de experiencia, un gran número de mujeres lo asocia a ventas, servicios generales, cuidado y servicio al cliente. Por último, en los programas sobre los que recibieron información, en su gran mayoría son formativos o de divulgación de vacantes, que complementan las expectativas y necesidades de las bogotanas al buscar apoyo para la generación de ingresos por parte de la SDMujer.

Figura 10. Características mujeres registradas y orientadas por la SDMujer





Fuente: cálculos propios a partir de la base de orientadas y registradas de la SDMujer, 2022.

En conclusión, se evidencia una relación negativa entre las horas de cuidado y el ingreso laboral. Los altos índices de desempleo en mujeres se relacionan con las bajas tasas de ocupación y participación en el mercado laboral, lo que indica una mayor probabilidad de inactividad. Además, las mujeres sin educación superior (39,4%) tienden a tener empleos con altos niveles de informalidad, como servicio doméstico, por su cuenta o trabajo no remunerado.

Por otro lado, las mujeres jóvenes y con educación superior tienen mayores posibilidades de conseguir un empleo asalariado. Las mujeres entre 45-64 años tienen menores tasas de ocupación laboral y tienden a estar vinculadas a empleos informales. También se destaca una relación inversa entre el ingreso laboral y las horas dedicadas a las labores de cuidado. Esto implica que a medida que aumenta el tiempo dedicado al cuidado, disminuye el ingreso laboral de las mujeres. Por su parte, las mujeres de la Estrategia EE se dedican principalmente a labores de cuidado no remunerado y a diversas actividades que generen ingresos para apoyar la economía de sus hogares. Solo algunas mujeres cuentan con emprendimientos propios.

Se encuentra una relación significativa entre las características de vulnerabilidad y el papel de ser mujer cuidadora en Bogotá. La concentración en los estratos socioeconómicos más bajos (1 y 2), el desempleo y la dedicación intensiva al trabajo doméstico y cuidado no remunerado pueden ayudar a explicar la vulnerabilidad económica y social de estas mujeres. Además, la prevalencia de la actividad por cuenta propia sugiere una búsqueda de alternativas para generar ingresos en condiciones desfavorables, respecto a la ausencia de prestaciones sociales, ingresos bajos o irregulares, horas excesivas de trabajo, condiciones inseguras e insalubres, entre otros.

Estos resultados muestran la necesidad de abordar las barreras y desigualdades específicas de las mujeres cuidadoras para la generación de ingresos, así como promover la autonomía económica de las mujeres cuidadoras. Así, se busca dar oportunidades para la generación de ingresos y reducir las brechas de género. Este análisis se presentará de forma detallada en el apartado 8.



6

Oportunidades de generación de ingresos para las mujeres cuidadoras



RAPID SOCIAL RESPONSE



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER

6. Oportunidades de generación de ingresos para las mujeres cuidadoras

6.1. Oportunidades laborales

El éxito de la Estrategia EE depende en gran medida de la disponibilidad de vacantes laborales apropiadas para las características de las mujeres cuidadoras. En general, el 64% de las vacantes formales en Bogotá requiere perfiles con algún tipo de educación superior. Esto es coherente con la formación en educación que tiene una mujer promedio en la ciudad, pero no necesariamente con los niveles de formación de las mujeres con altas cargas de cuidado. Para este segmento, podría ser más pertinente la demanda de vacantes con formación técnica y tecnológica (T&T) o que no requieren educación superior. En promedio, el 25% de las vacantes es de T&T, mientras que solo un 11% pide una formación de bachiller o niveles educativos menores. El 85% de las vacantes que no exige educación superior, demanda experiencia menor a un año, lo que lo hace una oportunidad para la colocación de las mujeres cuidadoras.

Las figuras 11, 12 y 13 presentan una tipificación de las vacantes por nivel educativo. En estas se observa que el 40% de las vacantes para personas sin educación superior ofrece ingresos laborales menores o iguales a un salario mínimo, el 30% las vacantes entre 1-2 millones y el 12% ofrece salarios superiores a 2 millones. En el caso de las T&T, el 31% de las vacantes ofrece hasta un salario mínimo, mientras que el 43% ofrece 1-2 millones y solo el 13% ofrece más de 2 millones.

Figura 11. Experiencia y educación en 2022

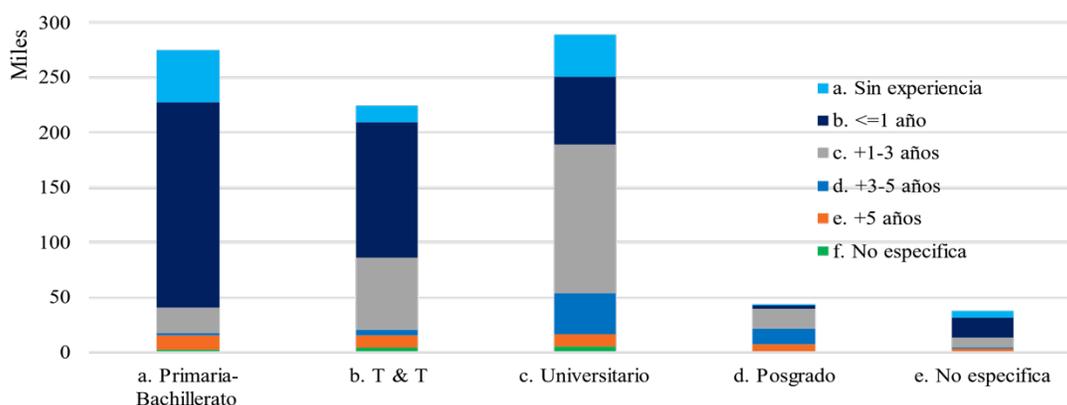


Figura 12. Educación y nivel de salario en 2022

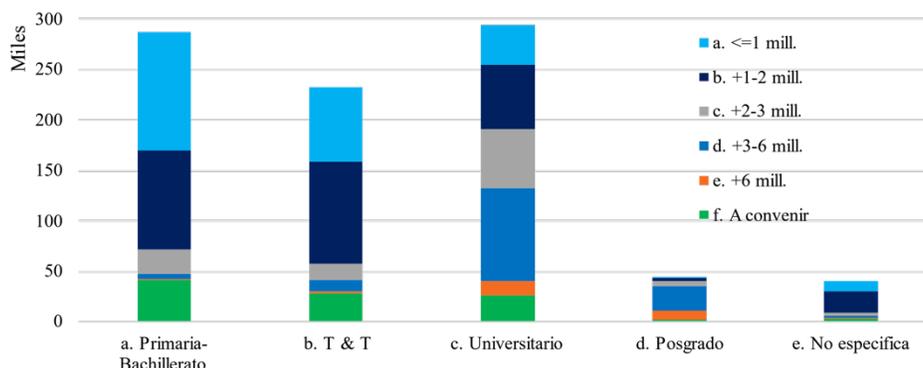
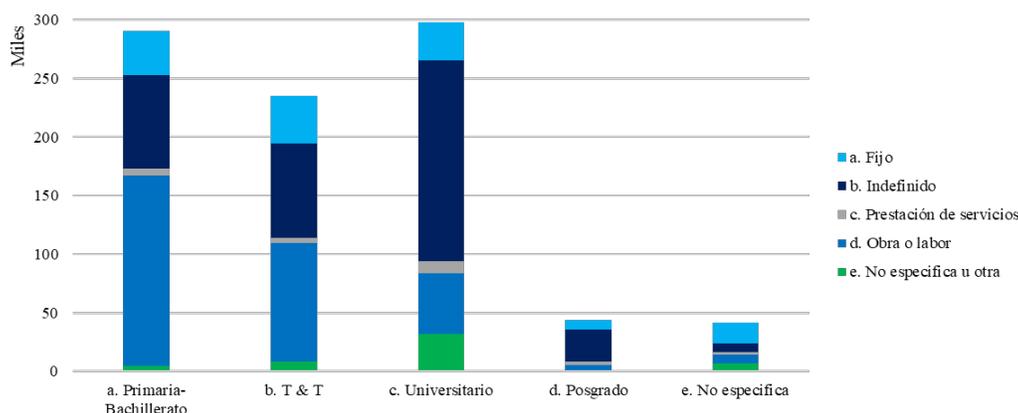


Figura 13. Educación y tipo de contrato en 2022



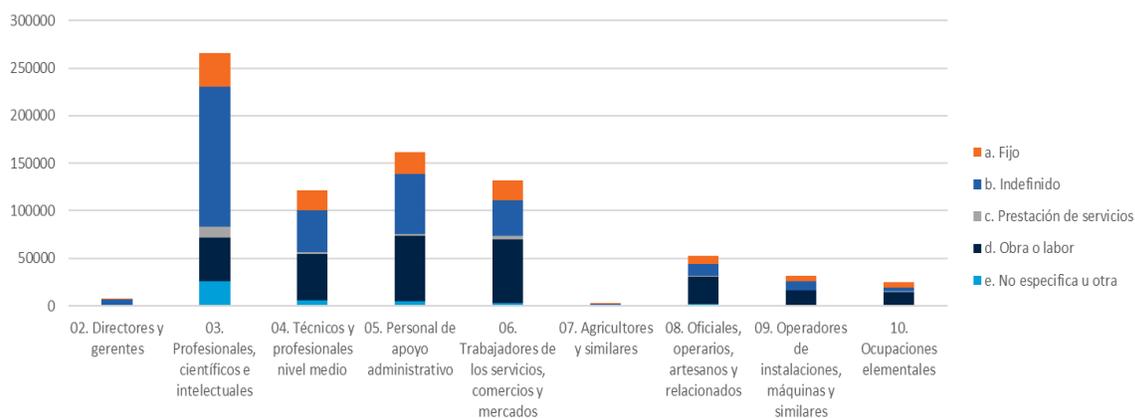
Fuente: elaboración propia a partir de SPE, 2022.

Por su parte, las empresas que ofrecen vacantes sin requerimiento de educación superior especialmente son para contratos por obra o labor (56%), seguido de contratos a término indefinido (28%) y término fijo (13%). Algo similar ocurre con las vacantes para T&T, en donde el 43% de estas ofrecen contratos por obra y labor, un 34% para contratos indefinidos y 17% para contratos a término fijo. Para el personal con nivel universitario y superior las vacantes ofrecen en su mayoría salarios superiores a dos millones (más del 60%), y con contratos a término indefinido (57%) o fijo (11%). Lo anterior, refleja cómo la demanda laboral en Bogotá para personas poco cualificadas se caracteriza por tener salarios cercanos al salario mínimo mensual, pocos o nulos requerimientos de experiencia previa y con alta concentración de contratos por obra o labor.

En la figura 14 se examinan los tipos de contrato de las vacantes para distintos tipos de ocupación. En general, para todas las ocupaciones se ofrecen contratos de todos los tipos, sin embargo, en los profesionales se concentra el mayor número de los contratos

a término indefinido. Las vacantes para personal técnico de nivel medio presentan un 40% de los contratos por obra o labor, el resto son en su mayoría a término indefinido y una proporción menor a término fijo. En el resto de las ocupaciones, los contratos por obra o labor representan el 40%-55% de las vacantes, siguiendo en su orden los contratos a término indefinido y fijo. Lo anterior implica que la demanda laboral para la ciudad que mejor se podría ajustar a poblaciones que recién ingresan al mercado laboral y que además cuentan con bajos niveles de cualificación y experiencia, ofrecen normalmente contratos que se caracterizan por alta incertidumbre en cuanto a duración e ingresos.

Figura 14. Ocupaciones y tipo de contrato, año corrido 2022 (enero-agosto)



Fuente: elaboración propia a partir de SPE, 2022.

En resumen, las mujeres cuidadoras, que en su mayoría tienen bajos niveles educativos, tienen limitaciones al momento de acceder a vacantes formales, ya que una gran cantidad de ellas requieren algún nivel de educación superior. Esto aumenta la probabilidad de que estas mujeres se encuentren en empleos informales y de baja remuneración. Además, la demanda de vacantes que no requieren educación superior, como las de formación técnica y tecnológica (T&T) o niveles educativos menores, que son más pertinentes para este grupo poblacional, ofrecen salarios cercanos al salario mínimo, son puestos de trabajo con jornadas de tiempo completo y en algunos casos requieren experiencia laboral, lo que representa un desafío para estas mujeres.

Por otro lado, las vacantes sin requerimientos de educación superior suelen ofrecer contratos por obra o labor, lo que implica una alta incertidumbre en términos de duración del empleo y de estabilidad laboral. En resumen, las mujeres cuidadoras enfrentan barreras para acceder a empleos que se ajusten a sus características y necesidades, que detallaremos en el apartado 8. Se requiere un enfoque más inclusivo que promueva la generación de vacantes adecuadas para su perfil, con salarios dignos y condiciones laborales más estables. Esto contribuirá a superar las barreras y desigualdades en la generación de ingresos y promover una mayor equidad en el mercado laboral de Bogotá.

6.2. Oportunidades para la generación de ingresos

Respecto a la generación de ingresos a través de mecanismos como el emprendimiento, las mujeres presentan indicadores desfavorables respecto a los hombres. La encuesta de micronegocios (EMICRON, 2022) presentó a nivel nacional un total de 5.150.956 micronegocios⁷, de los cuales el 65,2% son de hombres y el 34,8% de mujeres. En las cabeceras municipales, los micronegocios de hombres representan el 62,7% y en los centros poblados y rural disperso el 71%. En contraste, los micronegocios de mujeres representan el 37,3% en las cabeceras municipales y el 29% en los centros poblados y rural disperso.

La tabla 4 muestra que para 2022, en Bogotá los micronegocios de mujeres representaron el 34% del total, mientras que los micronegocios de hombres representaron el 66%; esto pone de manifiesto una brecha de género de 32 pp. Lo anterior es un reflejo de las dificultades y barreras que existen para las mujeres a la hora de emprender y generar ingresos a través de los negocios propios.

Tabla 4. Micronegocios en Bogotá

Micronegocios en Bogotá	2022	Participación (%)
Número de micronegocios de mujeres	157.634	34,0
Número de micronegocios de hombres	305.565	66,0
Total	463.199	100

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-EMICRON, 2022.

En cuanto a las actividades económicas, los sectores de servicios y comercio representan más del 80% del total de los micronegocios en Bogotá en 2022; donde el 53,1% es servicios y el 33% es comercio (ver la tabla 5). Esta información permite orientar a las mujeres en cuanto emprendimientos en estos sectores, ya que en sectores como la agricultura e industria manufacturera podría ser más difícil emprender.

⁷ Unidad económica con máximo nueve personas ocupadas que desarrolla una actividad productiva de bienes o servicios.

Tabla 5. Micronegocios en Bogotá por actividad económica

Actividad económica	Número de micronegocios
Servicios	245.732
Comercio	153.051
Industria manufacturera	61.413
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.003
Total	463.199

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-EMICRON, 2022.

Además, la EMICRON (2022) señala que entre los motivos para la creación de micronegocios están la identificación como una oportunidad de negocio en el mercado (34,5%) y no tener otra alternativa de ingresos (33,9%) (ver la tabla 6). Esto significa abrir negocios con bajos niveles de capital de trabajo, productividad y nivel tecnológico, con pocas posibilidades de perdurabilidad, lo que aumenta las condiciones de vulnerabilidad, pobreza multidimensional y exclusión social de las personas que dependen de estos negocios para sobrevivir a diario.

Tabla 6. Principales motivos para la creación de micronegocios en Bogotá

Motivos	Número de micronegocios
Lo identificó como una oportunidad de negocio en el mercado	159.909
No tiene otra alternativa de ingresos	157.112
Para ejercer su oficio, carrera o profesión	82.157
Para complementar el ingreso familiar o mejorar el ingreso	33.091
Por tradición familiar o lo heredó	15.826
Otro	11.806
No tenía la experiencia requerida, la escolaridad o capacitación para un empleo	3.298
Total	463.199

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-EMICRON, 2022.

Para identificar algunas de las características de los emprendimientos de mujeres cuidadoras, se tomaron como insumos, no representativos para Bogotá: (i) el grupo focal realizado en 2021 con asociaciones y cooperativas de mujeres cuidadoras en marco del diseño del programa “Vecinas Trabajemos Juntas”; y (ii) el documento de diagnóstico general de las organizaciones productivas solidarias beneficiarias del programa “Vecinas Trabajemos Juntas”.

A continuación, se presentan las principales características de estos emprendimientos:

- Son de subsistencia, creados por necesidad y limitantes de tiempo debido a labores de cuidado que les impiden vincularse laboralmente.
- No están formalizados debido a los costos y a los trámites que implica el proceso.
- Con poca capacidad administrativa y de gestión.
- Falta de organización contable y financiera.
- Carencia de dispositivos tecnológicos y un buen uso de ellos en entornos digitales.
- Bajos niveles de innovación y valor agregado.
- Baja capacidad de producción.
- Falencias para la toma de decisiones y planeación estratégica.
- Dificultades en los canales de venta y distribución.

De igual forma, de acuerdo con información del programa “Mujer Emprendedora y Productiva”⁸ —el cual ofrecía apoyar emprendimientos femeninos de diferentes sectores económicos, a través del fortalecimiento de capacidades de gestión, mejoramiento de los encadenamientos productivos y acceso a capital para crecer—, se beneficiaron 3.300 unidades productivas integradas por 10.089 mujeres de las cuales el 33,73% son cuidadoras. Del total de las unidades productivas, el 69,91% están en siete localidades (Ciudad Bolívar, Bosa, Kennedy, Usme, Suba, Engativá y Puente Aranda), siendo Ciudad Bolívar y Bosa las localidades que tienen mayor participación, con un 15,06% y 13,61% respectivamente.

En cuanto al sector económico de las unidades productivas, el sector de confección, textil y moda tiene la mayor participación, con el 25,52% del total, seguido del sector de alimentos, con el 20,70%. Los sectores de comercio de productos al por menor, de manufactura y de belleza representan el 12,36%, 10,48% y 8,52%, respectivamente. Por otro lado, el 69,48% de las unidades productivas indicó que su emprendimiento es un negocio familiar, en el que trabajan varios de sus miembros.

Adicionalmente, más de la mitad de las unidades productivas (65,48%) desarrollan la actividad económica en su vivienda o en otra vivienda. Este fenómeno puede ser un reflejo del funcionamiento de los negocios de los sectores confección, textil y moda,

⁸ Liderado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

manufactura o preparación de alimentos, que utilizan su vivienda como taller o sitio donde elaboran sus productos para la venta. Únicamente el 27,42% de las unidades productivas cuentan con un establecimiento independiente y fijo para desarrollar su actividad comercial. Por último, el 72,45% de las unidades productivas no están registradas en la Cámara de Comercio, lo que demuestra que la mayoría de los emprendimientos son informales.

En conclusión, las mujeres enfrentan diferentes barreras para la creación y el fortalecimiento de emprendimientos, situación que dificulta alcanzar su autonomía económica y la consecución de ingresos para sus hogares. Estas barreras se presentarán con mayor detalle en el apartado 8, así como las recomendaciones para mitigarlas en el apartado 9, teniendo en cuenta que se debe intervenir de manera diferencial según las características y necesidades de las mujeres cuidadoras en las diferentes localidades de la ciudad.



7

Oferta institucional para las mujeres cuidadoras



RAPID SOCIAL RESPONSE



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

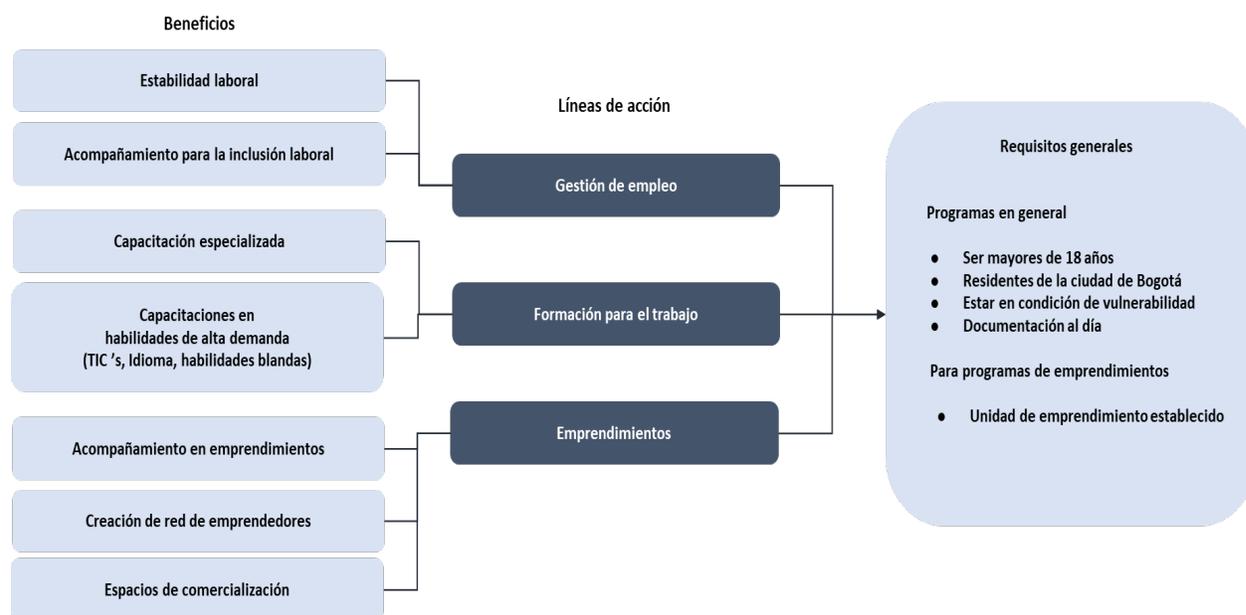
SECRETARÍA DE
LA MUJER

7. Oferta institucional para las mujeres cuidadoras

7.1. Programas distritales para la generación de ingresos

La Alcaldía Mayor de Bogotá cuenta con una amplia oferta de programas para la generación de ingresos. El esquema 1 presenta un resumen de la oferta institucional que estuvo activa durante 2022 en 24 entidades del Distrito. Hubo una alta concentración de programas impartidos por la Secretaría Distrital de Integración Social y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, mientras que los programas de la SDMujer estuvieron encaminados hacia la capacidad de articulación y gestión de oferta para las mujeres.

Esquema 1. Resumen general características de los programas



Fuente: elaboración propia.

Se identificaron dieciséis programas activos para la generación de ingresos en Bogotá (ver Anexo 8. Oferta Institucional para la generación de ingresos 2022). Las principales características de estos programas están asociadas a beneficios de estabilidad laboral, capacitación especializada y en habilidades de alta demanda, acompañamiento a emprendimientos, espacios de comercialización, entre otros. Los requisitos son tener 18 años o más, residir en la ciudad de Bogotá, estar en condición de vulnerabilidad y dependiendo del programa, contar con un emprendimiento ya establecido. Sin embargo, varios de estos programas no incorporan ajustes razonables específicamente pensando en mujeres cuidadoras.

Al analizar más en detalle cada programa, estos fueron clasificados en tres líneas de acción: (i) gestión y colocación de empleo; (ii) formación y capacitación para el trabajo; y (iii) emprendimiento. De los dieciséis programas analizados, tres son exclusivamente para gestión y colocación de empleo, cuatro para formación de competencias para el trabajo y nueve de promoción o acompañamiento a emprendimientos constituidos. Los programas fueron seleccionados por sus requerimientos de ingreso, los beneficios a los participantes, el enfoque de la población a la que se dirige y su capacidad de adaptación –especialmente porque esto puede ser un punto clave para el fortalecimiento de la Estrategia EE-. De los programas analizados, se resalta Mujeres que Reverdecen que ha tenido especial relevancia entre las mujeres dedicadas al cuidado no remunerado, ya que permite a las mujeres tener en cuenta la distribución del tiempo entre trabajo y hogar. A pesar de que el resto de la oferta no sugiere arreglos institucionales específicos para las mujeres cuidadoras, sus servicios han sido aprovechados en algunas ocasiones por la Estrategia EE con el fin de mitigar las necesidades de esta población.

En el caso de la categoría de la gestión en la colocación y generación de empleo, se tomaron en consideración aquellos programas enfocados en conectar la oferta y la demanda laboral, ya sea a través de intermediarios, generación de subsidios, contraprestaciones por contratación y acompañamiento a la ciudadanía en la inserción laboral por parte de la institución. El principal beneficio ofrecido es la estabilidad laboral y entre los requisitos de acceso se encuentra ser mayor de edad, estar en condición de vulnerabilidad según el Sisbén y ser residente de la ciudad. La población objetivo de estos programas es vulnerable, pues son las mujeres en su diversidad, tales como cuidadoras no remuneradas, víctimas de violencia basada en género, víctimas de conflicto armado, mujeres con pertenencia étnica, mujeres con discapacidad, mujeres jóvenes sin experiencia, entre otras.

Por su parte, los programas de formación para el trabajo son desarrollados a partir de la sinergia entre Bogotá trabaja y el SENA. Allí se resalta la formación de habilidades en el uso de herramientas TICs, formación en lenguas (inglés) y habilidades críticas para laborales especializadas en sectores priorizados según su alta demanda por el sector empresarial. En general los requisitos de acceso se concentran en ser mayor de edad y estar en condición de vulnerabilidad según puntaje del Sisbén.

Por último, se encuentra la categoría de acompañamiento y promoción de emprendimientos. En esta se seleccionaron aquellos programas que su enfoque es la formación de unidades productivas, la potencialización de creación de redes de comercio, espacios de promoción de emprendimientos constituidos y el financiamiento de ideas de negocios. Esta última categoría contempla principalmente los programas enfocados a la atención a micronegocios. Los requisitos generales son contar con una unidad de emprendimiento establecido o un plan de negocio y la documentación legal respectiva. Estos requisitos son difíciles de cumplir para el segmento de la población correspondiente a las mujeres cuidadoras, a pesar de que estas consideran al emprendimiento como una de las opciones más relevantes para generar ingresos propios. En esta categoría se resalta el programa Vecinas Trabajemos Juntas, que se implementó a través de un modelo operativo flexible dual con algunas sesiones en casa y basado en el modelo de economía solidaria adaptado a las realidades de cuidado de las mujeres.

La Estrategia EE ha fortalecido las capacidades y gestionado la oferta para que las mujeres vulnerables de la ciudad puedan estar preparadas para iniciar sus emprendimientos. Sin embargo, las beneficiarias manifiestan mayores necesidades de acompañamiento en esta dimensión.

A modo de conclusión y tras el análisis de la oferta institucional de programas para la generación de ingresos, es importante destacar que hay insuficientes programas con un enfoque de género. Esto se evidencia al considerar los requisitos de acceso y permanencia de los programas con las características y condiciones de las mujeres cuidadoras, por ejemplo, flexibilidad de horarios, lugares de fácil acceso y acompañamiento según sus necesidades para el desarrollo o fortalecimiento de sus habilidades socioemocionales, digitales y financieras, y la preparación y presentación de hojas de vida y entrevistas. Tampoco se priorizan oportunidades laborales flexibles en cuanto a horarios, vinculaciones de tiempo parcial o teletrabajo. Por otra parte, los programas Mujeres que Reverdecen y Vecinas Trabajemos Juntas —especialmente relevantes para las mujeres cuidadoras al considerar la distribución del tiempo entre el trabajo y el hogar— tuvieron una duración limitada.

Por otro lado, los programas de acompañamiento y promoción de emprendimientos se centran en la formación de unidades productivas, la creación de redes comerciales, espacios de promoción para emprendimientos ya establecidos y el financiamiento de ideas de negocios. No obstante, los requisitos para acceder a estos programas, como contar con una unidad de emprendimiento establecida o un plan de negocio, suelen ser difíciles de cumplir para las mujeres cuidadoras, a pesar de que el emprendimiento se considera una opción relevante para generar ingresos propios. Por tanto, si bien existen programas activos en Bogotá que ofrecen oportunidades para la generación de ingresos, es necesario un enfoque más específico para abordar las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres cuidadoras. Estas cuestiones se analizarán en mayor profundidad en el apartado 8.

7.2. Percepción y conocimiento de la Estrategia EE

Las mujeres cuidadoras beneficiarias de la Estrategia EE manifestaron haber recibido información acerca de la estrategia, las actividades y las vacantes disponibles de otros programas distritales, a través del voz a voz entre vecinas y amigas, la información dispuesta en los centros de desarrollo comunitario, las alcaldías locales y, en ocasiones, en las campañas de difusión realizadas por parte de las gestoras. También han participado en ferias de emprendimiento, talleres de capacitación y se han beneficiado de servicios del Sistema Distrital del Cuidado (clases de yoga y lavanderías comunitarias). Para el caso de las mujeres cuidadoras no beneficiarias, a pesar de no haber recibido información sobre la Estrategia EE, expresaron conocer y participar de otros programas ofrecidos por el Distrito, como Mujeres que reverdecen y Parceros por Bogotá.

Entre los factores positivos de la Estrategia EE que destacan las mujeres cuidadoras, están el diseño con un enfoque de género, la facilidad para gestionar vacantes, el contar con

espacios de apoyo para las mujeres y que tiene en cuenta la carga del cuidado. Ellas destacaron que la Estrategia EE es una gran iniciativa que contribuye a su autonomía económica y al fortalecimiento de habilidades para la generación de ingresos. Por su parte, a las mujeres cuidadoras no beneficiarias les gustaría participar de la Estrategia EE en tanto consideran que el acompañamiento personalizado y directo para conseguir ingresos propios es un mecanismo de apoyo adecuado. Tanto las cuidadoras beneficiarias y no beneficiarias hicieron referencia a los centros de desarrollo comunitarios y a las Casas de la igualdad, donde ellas pueden conocer la oferta de servicios y programas de la SDMujer y del Distrito.

En cuanto a mejoras para el fortalecimiento de la Estrategia EE, las mujeres cuidadoras enfatizaron en que la SDMujer debe mejorar la socialización de la oferta de los programas y de las capacitaciones, continuar con los procesos de formación para el trabajo, ofrecer más espacios y horarios de capacitación y prestar más asesorías en asuntos legales y administrativos. Además, mejorar la pertinencia de la oferta que gestionan para ciertos perfiles de mujeres, complementar la oferta para el cuidado de niños/as y personas adultas mayores y generar espacios para apoyo en salud mental y emocional.

Percepción de las gestoras territoriales sobre la Estrategia EE

Las gestoras territoriales consideran que el objetivo de la Estrategia EE no es claro en las beneficiarias, ya que estas esperan que se les ofrezca un trabajo o que se les ayude con su emprendimiento de manera directa, y no lo ven como un proceso de acompañamiento y de gestión de oferta. También consideran que sería muy relevante contar con ofertas laborales flexibles, para mujeres mayores de 45 años y que permitan generar ingresos desde casa.

Las gestoras creen que es importante mejorar la estrategia de comunicación para que sea más efectiva y llegue a la mayor cantidad de mujeres posible. También, se requiere una articulación más cercana con la Dirección de violencias de la SDMujer para fortalecer la atención a mujeres que lleguen a la Estrategia y que reporten ser víctimas de violencias.



8

Barreras para la generación de ingresos propios de mujeres cuidadoras



RAPID SOCIAL RESPONSE



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER

8. Barreras para la generación de ingresos propios de mujeres cuidadoras

A partir de la metodología de análisis planteada en la sección , a continuación, se analizarán las barreras que enfrentan las mujeres, especialmente aquellas dedicadas al cuidado no remunerado. Estas barreras reflejan los desafíos específicos que surgen en su rol como cuidadoras y que tienen un impacto significativo en su capacidad para generar ingresos propios.

8.1. Barreras internas para la generación de ingresos

Personales

El tiempo y los costos de desplazamiento que demanda el desarrollo de actividades fuera del hogar constituye una de las principales barreras personales. Según la Encuesta de movilidad de Bogotá 2019, en promedio el tiempo de movilización entre las diferentes localidades oscila entre los 44 y 60 minutos, con costos entre 7.000 y 10.000 pesos colombianos diarios —aproximadamente 48 horas mensuales en tiempo de desplazamiento para una jornada laboral completa y cerca de 240.000 pesos colombianos mensuales en costos de transporte—. Esto hace que el costo de oportunidad de aceptar un trabajo presencial, lejos del hogar, sea muy alto para las mujeres cuidadoras, especialmente si tienen a cargo personas con alta dependencia por su edad o discapacidad.

Otras de las principales barreras a nivel personal que expresaron las mujeres cuidadoras consultadas para la construcción de este reporte, se asocian con el desconocimiento de las ofertas laborales existentes, la falta de experiencia laboral, la desmotivación que les ha generado estar fuera del mercado laboral por mucho tiempo y el miedo al fracaso. Estas barreras se materializan frecuentemente al momento de buscar un empleo o emprender un negocio y limitan el interés de algunas mujeres cuidadoras para terminar los procesos de formación laboral o programas de empleabilidad. Para las mujeres cuidadoras de mayor edad, una barrera personal es su baja alfabetización tecnológica, lo cual les impide usar las nuevas tecnologías demandadas por la mayoría de los cargos disponibles. El limitado manejo de herramientas digitales y la percepción de no ser una “persona tecnológica” resulta en una gran limitante para la colocación laboral.

Familiares

Las mujeres cuidadoras identificaron como una barrera para la generación de ingresos las responsabilidades de cuidado y los oficios del hogar. Como se presentó en la figura 11, la cantidad de tiempo que estas actividades les exige es cerca de 7.5 horas diarias o 182 horas mensuales, lo cual corresponde casi a una jornada laboral completa de 6 días a la semana con una intensidad de 8 horas de trabajo. Es decir que, descontando el tiempo para dormir, las labores de cuidado y oficios del hogar absorben cerca del 50% del día. De esta manera, estas actividades dificultan la búsqueda de un empleo formal o la participación en un negocio.

Aunado a esto, existe desconfianza entre las mujeres cuidadoras y sus familias sobre la calidad del cuidado que recibirán sus hijos/as si fueran cuidados por un tercero, ya sea provisto por programas públicos de cuidado o en la contratación de servicios privados. Las mujeres con personas dependientes a cargo no confían en los servicios alternativos de cuidados existentes, lo que produce una barrera para la generación de ingresos. Al sentirse las únicas en capacidad de proporcionar un buen cuidado a sus dependientes, muchas veces deciden alejarse del mercado laboral y con ella la posibilidad de generar recursos. Además, el costo para contratar a un tercero es muy alto, comparado con el potencial de ingresos que pueden percibir en el mercado laboral. Como ya se mencionó, las mujeres cuidadoras tienen perfiles laborales para contratos por obra, labor y prestación de servicios, con remuneraciones menores o iguales a un salario mínimo, lo que hace que no sea factible pagar por servicios de cuidado.

Finalmente, el entorno familiar también puede representar otra barrera para la generación de ingresos por parte de las mujeres cuidadoras, especialmente cuando las interacciones familiares afectan directamente su salud física o mental por situaciones de violencia o maltrato. Según la Secretaría de Salud del Distrito (SSD), durante 2022, por cada 100 mil habitantes, 32.425 mujeres se enfrentaron a violencia intrafamiliar, 11.512 a violencia física, 15.076 a violencia sexual y 1.274 a violencia económica. Esto se debe a que a veces se desaprueba el hecho de que las mujeres realicen actividades fuera o simplemente desempeñen actividades diferentes al cuidado y oficios del hogar. Durante los talleres, las mujeres cuidadoras resaltaron la importancia de la salud mental en sus iniciativas y la afectación que les produce sentirse segregadas solamente a la actividad del cuidado, sin que nadie cuide de ellas. Así, a pesar de que en muchos casos no consideran experimentar violencias, los roles estáticos de género y las dinámicas familiares pueden resultar en problemas psicológicos que disminuyen la confianza y el empoderamiento, lo que imposibilita una autonomía económica.

8.2. Barreras externas para la generación de ingresos

Sociales y culturales

A nivel social y cultural, se ha concebido la idea de que el cuidado de las personas dependientes y los oficios del hogar son labores exclusivas de las mujeres y que el ingreso general del hogar debe ser adquirido por los hombres. Esta tradicional segregación de género de las labores para el sostenimiento de una familia enmarca la discriminación social de las mujeres, que las lleva a la dependencia económica y les impide desarrollarse laboralmente. Desde las diferentes fuentes de información disponibles, se evidenció un alto grado de pobreza, explicada en gran parte por una baja capacidad de generación de ingresos para las mujeres cuidadoras y por las altas cargas de trabajo de cuidado no remunerado (ver figura 7). La correlación de estas dos problemáticas plantea una de las principales barreras sociales y culturales para que la mujer pueda tener ingresos propios, ya que el rol de cuidadora consume el mismo o más tiempo al día del que tendría que invertir en un trabajo formal de tiempo completo. Esta restricción de tiempo reduce en gran medida la disponibilidad de las mujeres cuidadoras, y las deja por fuera del mercado cuando se requieren jornadas laborales largas o con horarios inflexibles. La imposibilidad de acceder a vacantes de tiempo completo crea una trampa de pobreza para las mujeres cuidadoras: quienes no tienen recursos para reemplazar el tiempo destinado al cuidado por servicios provistos por el mercado y, por esto, no pueden costear búsquedas de empleo ni acceder a capital humano, reduciendo sus ingresos. Esta trampa de pobreza suele alejarlas cada vez más del mercado laboral formal y las hace más propensas a la dependencia económica.

Durante los talleres, se identificaron aspectos sociales y culturales que dificultan a muchas mujeres cuidadoras su inserción laboral, una de las más relevantes es la discriminación por la edad. Muchas de estas mujeres son personas mayores y mencionaron que su edad es una de las principales limitantes que enfrentan para conseguir trabajo. Los empleadores consideran que contratar a personas mayores puede ser problemático por cuestiones de salud, porque ya no son productivas y por su cercanía a la edad pensional. Esto se puede observar a través de los datos recopilados en la GEIH 2021, en donde este grupo poblacional presenta una de las tasas de desempleo más altas (cerca del 16%). Otro grupo que enfrenta este mismo problema son las mujeres menores de 21 años, que no son tenidas en cuenta por su poca experiencia (tienen una tasa de desempleo cerca del 29%). Así, la edad se convierte en una barrera que interactúa con los ideales sociales y culturales del mercado, ya que desincentiva a los empresarios a contratar mujeres en edades mayores a 45 años y menores de 21 años.

Económicas y del mercado

Una de las principales barreras que hallan las mujeres cuidadoras consultadas con relación al mercado es que las vacantes laborales no están pensadas para que ellas puedan trabajar. Muchas mujeres cuidadoras terminan empleándose en actividades manuales, artísticas, de servicio al cliente o con bajos requerimientos de capital humano debido a la falta de oportunidades formales en el mercado laboral con enfoque de género (ver sección 5.4). En la ciudad, en promedio el 70,2% de las vacantes para 2022 requerían una jornada laboral de tiempo completo⁹ y solo el 0,7% ofrecían posibilidad de teletrabajo¹⁰. Es decir, la demanda laboral de la ciudad en su mayoría requiere de horarios completos (ocho horas diarias) y de presencialidad; ambas características no se ajustan a las necesidades de una mujer que tiene altas cargas de cuidado no remunerado. Dada esta estructura del mercado laboral de la ciudad, muchas mujeres cuidadoras se ven en la necesidad de realizar otro tipo de labores de menor productividad y remuneración, que limita su capacidad de generación de ingresos y crecimiento laboral. Esto produce una mayor probabilidad de subempleo, en tanto mujeres con altos niveles de capacitación se ven obligadas a aceptar vacantes de baja productividad y salario, pero que ofrecen mayor flexibilidad y se ajustan mejor a las dinámicas requeridas para el cuidado.

En relación con lo anterior, otra barrera identificada es que las mujeres cuidadoras suelen acceder a un segmento de la demanda laboral que es estacional o por términos cortos, lo que imposibilita tener estabilidad económica y laboral. Esto además no permite tener curvas de aprendizaje en el empleo, limitando el crecimiento laboral en el mediano plazo. La figura 14 muestra que para el perfil de las mujeres cuidadoras, la gran mayoría de vacantes se concentra en contratos de obra y labor (40%-55% del total de vacantes), lo cual sugiere una mayor probabilidad de precarización laboral. Este tipo de empleos se concentran en sectores específicos, como servicios de salud, educación, comercio, alojamiento y restaurantes, e impide el acceso de algunas de las mujeres a sectores tradicionalmente masculinizados como la industria manufacturera y la construcción.

Así, las dinámicas estructurales del mercado laboral han concentrado históricamente a las mujeres cuidadoras en sectores y ocupaciones específicos que imponen fuertes barreras a su estabilidad e inclusión laboral, al no ser compatibles con las cargas de cuidado. En muchos de estos sectores y ocupaciones, la remuneración tiende a ser en promedio baja, lo que adiciona otra limitante para las mujeres: según la GEIH (2021), un tercio de las mujeres ocupadas en Bogotá deviene un ingreso laboral menor al salario mínimo.

⁹ Este dato es aproximado, ya que el cálculo se realizó sobre el total de vacantes que se reportan, debido a que no todas las vacantes especificaban la jornada laboral.

¹⁰ Este dato es aproximado, ya que el cálculo se realizó a partir del análisis de la descripción, cuando se reportaba el poder teletrabajar.

Por otro lado, las mujeres cuidadoras que deciden emprender manifestaron que el apoyo para la formulación y sostenibilidad de sus negocios no es suficiente. Aunque para la gran mayoría las condiciones que les ofrece un emprendimiento les resultan deseables —les permite trabajar desde casa, con horarios flexibles y poder asumir labores de cuidado—, ellas consideran que no es fácil encontrar apoyo y financiamiento para desarrollar sus ideas de negocio. En general, demandan que se les permita acceder más fácil a los créditos financieros y que haya una mayor oferta de asistencia social mientras logran generar ingresos suficientes con sus negocios.

Institucionales

Con respecto a las barreras institucionales, se identificaron unas asociadas a la oferta laboral e institucional de programas sociales del gobierno nacional y local. Un gran número de las mujeres participantes mencionaron que la oferta disponible no está correctamente adaptada a sus necesidades y responsabilidades de cuidado, lo que les impide participar de forma correcta en programas sociales, educativos y culturales por motivos de horarios, extensión, carencia de recursos o no tener quién les haga el relevo del cuidado para sus dependientes. Esto no solo se observó en el análisis previsto en las barreras de mercado, sino también en el apartado 7, en donde el análisis de la oferta de programas sociales arrojó como resultado principal que una alta proporción de los programas existentes no se estructuraron con un enfoque específico de género, al no tener características flexibles para las mujeres con altas cargas de trabajo de cuidado no remunerado.

Algunas mujeres cuidadoras consideraron que los programas que sí tienen un enfoque de género, están fuertemente enfocados a madres solteras cabezas de hogar, limitando el acceso a las mujeres cuidadoras que no están solteras y no son madre cabeza de hogar. Ellas, a pesar de contar con un apoyo de sus parejas, de igual manera enfrentan discriminación en el mercado laboral, altas tasas de pobreza y dificultades para generar ingresos de una forma que se adapte a sus cargas y les provea estabilidad. Junto con lo anterior, las mujeres mencionaron barreras de acceso en instituciones en donde buscan apoyo, que la atención a la ciudadanía no es apropiada a sus conocimientos y capacidades, y les impone muchas veces procesos que dificultan su acceso a los programas.

Por último, las mujeres cuidadoras expresaron que la oferta institucional carece de continuidad y estabilidad, puesto que consideran que los programas disponibles no son suficientes, la implementación no es completa y no plantean una ruta clara de evolución y crecimiento, por lo que desertan o sienten que, tras terminarlos, no obtienen beneficios prácticos. En el caso específico de la Estrategia EE, algunas beneficiarias indicaron que la oferta no es pertinente a sus intereses y capacidades, por lo que el acompañamiento provisto no logra a ser tan efectivo como ellas quisieran. En general, el rol articulador y de gestión de la Estrategia EE les parece una buena iniciativa, pero debe ser más

consistente con las brechas específicas que enfrentan las mujeres cuidadoras en términos de generación de ingresos. Desde el punto de vista de monitoreo, las gestoras territoriales¹¹ de la Estrategia EE sugirieron fortalecer las capacidades de diagnóstico de brechas de las beneficiarias en el área de empleabilidad y los sistemas de información de la SDMujer, para hacer un seguimiento efectivo de los resultados de la intervención en términos de colocación y generación de ingresos. También, dijeron que era necesario tener un modelo de gestión de casos, para ofrecer una oferta más apropiada con las características específicas que requieren las mujeres cuidadoras beneficiarias.

Espaciales

La segregación económica de Bogotá ha desplazado a los grupos poblacionales más vulnerables a las periferias de la ciudad mediante la presión del precio del suelo. Esta dinámica de expansión urbana ha alejado las viviendas de las personas más pobres, lo que genera altos costos directos e indirectos de transporte. Por un lado, el costo directo está asociado al gasto en transporte público, mientras que el costo indirecto se asocia al tiempo promedio que le toma a la persona llegar a su lugar de trabajo. Estos altos costos de transporte se convierten en una barrera importante para una población que ya carece de tiempo y de ingresos, como las mujeres cuidadoras.

Además de los problemas de transporte en la ciudad y los largos trayectos hacia los lugares de trabajo, otra problemática espacial que señalaron las mujeres fue la inseguridad en la ciudad, que las hace reconsiderar su deseo de salir del hogar en busca de oportunidades. Según la Encuesta de convivencia y seguridad ciudadana 2021 del DANE, Bogotá es la ciudad del país con mayor percepción de inseguridad, en donde cerca de 8 de cada 10 personas manifiestan sentirse inseguras, porcentaje que se reduce a la mitad cuando se les pregunta por su percepción de seguridad en el barrio donde viven (44%). En ambos casos, las mujeres son quienes se sienten más inseguras. Por su parte, 1 de cada 4 habitantes de Bogotá afirma haber sido víctima de algún delito, siendo las personas jóvenes el grupo de población que registra el porcentaje más alto (38%), en comparación con el promedio de la ciudad (26%). Esta problemática es especialmente relevante para las personas más vulnerables que viven en territorios de mayor criminalidad y menor presencia estatal.

¹¹ Las gestoras territoriales son mujeres de diferentes disciplinas (economistas, psicólogas, abogadas, politólogas, entre otras) que difunden y orientan a todas las mujeres sobre la EEE en las veinte localidades de Bogotá.



9

Recomendaciones para mitigar las barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras



RAPID SOCIAL RESPONSE



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER

9. Recomendaciones para mitigar las barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras

En este apartado se presentan las conclusiones del análisis realizado sobre las barreras para la generación de ingresos de las mujeres y para el fortalecimiento de la Estrategia EE. Igualmente, se organizan en dos partes las recomendaciones para mitigar las barreras de ingresos de las mujeres cuidadoras. La primera parte contiene las recomendaciones dirigidas a la Estrategia EE y a la SDMujer, las cuales se categorizaron por categoría de barrera y se priorizaron de acuerdo con su impacto en la generación de ingresos de las mujeres cuidadoras y la facilidad de su implementación, proponiendo así una ruta de trabajo para la Estrategia EE y la SDMujer en los próximos años. La segunda parte expone las recomendaciones generales que están dirigidas al sistema de generación de ingresos que son relevantes para proponer acciones concretas a los distintos actores que lo conforman.

9.1. Conclusiones

A partir del análisis que se ha realizado a lo largo de este documento, se han identificado tres elementos comunes que dificultan la generación de ingresos de las mujeres en condición de vulnerabilidad, especialmente aquellas que se dedican al cuidado no remunerado. El primero es la alta carga de trabajo no remunerado de cuidado y la falta de recursos económicos para contratar servicios de cuidado. Estas dinámicas aumentan la probabilidad de que las mujeres en Bogotá no logren superar la educación básica o media, no accedan a un trabajo formal, no acumulen experiencia suficiente para salir de la pobreza —que limita su autonomía económica— y se empleen en sectores altamente feminizados, en ocupaciones de baja calidad. La desvinculación con el mercado laboral se observa principalmente en mujeres de 40 años o más.

El segundo factor es el desconocimiento de la oferta de programas y de oportunidades (nacionales y distritales) que aumenten su capacidad de generación de ingresos y autonomía económica. Las mujeres cuidadoras tienen acceso limitado a información sobre oportunidades de mejoramiento de capacidades para la generación de ingresos o de apoyos económicos y capital semilla para sus emprendimientos. Por otra parte, aun cuando logran acceder a los programas, existen barreras para su permanencia como la falta de recursos económicos para asistir a las sesiones de capacitación, la inseguridad, los largos tiempos de desplazamiento para llegar a sus lugares de trabajo, la inflexibilidad de los horarios y la desaprobación de algún miembro de la familia para que pueda trabajar.

El tercer factor refiere a la necesidad de articular mejor las ofertas de las entidades del Distrito, más allá de los programas de generación de ingresos, que son esenciales para generar un ecosistema de apoyo integral a las necesidades específicas de las mujeres con alta carga de cuidado. No solo es necesaria una gestión integrada de casos hacia afuera de la SDMujer —por ejemplo, el portafolio de programas de asistencia social o de cuidado

infantil—, sino también la oferta del Sistema Distrital del Cuidado, que atiende afectaciones de salud física y mental. Las mujeres cuidadoras participantes en este estudio afirmaron no conocer o poder acceder a una oferta de programas de cultura y recreación ajustadas a sus contextos y necesidades y que existe una limitada disponibilidad de cupos en la oferta institucional para formación y el cuidado de sus hijos/as, como jardines infantiles del Distrito, programas de seguridad alimentaria para personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En relación con la Estrategia EE, es necesario resaltar que esta iniciativa es pionera y única en el país y tiene el potencial de poder incidir positivamente en la inclusión y autonomía económica efectiva de las mujeres. Sin embargo, se han evidenciado oportunidades de mejora en el seguimiento a las mujeres beneficiarias, que se relacionan con la dificultad para dar continuidad a los casos entre el registro, tránsito y egreso de la Estrategia EE, así como de la participación en los procesos de vinculación laboral y las oportunidades de emprendimiento gestionadas por la Estrategia EE. Adicionalmente, el limitado número de gestoras territoriales (11) y de recursos disponibles para sus actividades restringe el alcance de la Estrategia EE. La distancia y los tiempos de desplazamiento entre localidades asignadas a cada gestora afecta significativamente su trabajo con las mujeres beneficiarias.

9.2. Recomendaciones

A continuación, se presentan las recomendaciones generales y las específicas para la Estrategia EE y la SDMujer, orientadas a los actores del sistema de generación de ingresos.

Recomendaciones dirigidas a la Estrategia EE y a la SDMujer.

A partir de los resultados obtenidos se construyeron recomendaciones orientadas para mitigar las barreras de generación de ingresos a través de la Estrategia EE y la SDMujer.

Estas recomendaciones fueron priorizadas teniendo en cuenta la combinación de dos criterios. En primer lugar, el impacto que tiene su aplicación en las posibilidades para generar ingresos (la valoración del impacto se hizo de 1 a 5, siendo 1 muy bajo y 5 muy alto). En segundo lugar, la facilidad para implementar las recomendaciones a partir de su gestión, teniendo en cuenta el tiempo que esto tome (la valoración de la facilidad se hizo de 1 a 3, siendo 1 baja y 3 alta). La suma de las calificaciones de los dos criterios asigna prioridad: muy alta a valores 8 y 7; alta al valor 6; media al valor 5; baja al valor 4 y muy baja a los valores 3 y 2. De esta forma, se construyó una ruta para desarrollar en los próximos años desde la SDMujer y la Estrategia EE. A continuación, se presentan las recomendaciones siguiendo esa priorización y precisando el tipo de barrera que atiende.

Tabla 7. Recomendaciones para la Estrategia EE y la SDMujer para mitigar las barreras en la generación de ingresos de mujeres cuidadoras

Referencia recomendación*	Descripción de la recomendación	Categoría de barrera	Facilidad de implementación**	Impacto***	Valoración total
R.3.1	Fortalecer la orientación brindada a las mujeres cuidadoras teniendo en cuenta su ubicación de residencia y la oferta de generación de ingresos (precisando la ubicación de la oferta en el portafolio de la Estrategia EE y en la orientación ofrecida por las gestoras).	Personal	3	5	8
R.4.1	Aumentar la cobertura de la divulgación del portafolio de la Estrategia EE a través de las redes sociales de la SDMujer, el Simisional, alcaldías locales, entre otros, y coordinar con la SDDE la divulgación de su oferta.	Personal	3	5	8
R.1.1	Ampliar y fortalecer la oferta de contenidos en habilidades socioemocionales de acuerdo con las necesidades de las mujeres cuidadoras y vincularlas a los programas que ya ofrece la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la generación de ingresos.	Personal	3	5	8
R.5.1	Dirigir a las mujeres cuidadoras a la Línea púrpura y a la ruta psicosocial de las CIOMs.	Familiar	3	4	7
R.1	Dar continuidad a la mesa de género distrital para la inclusión económica de las mujeres cuidadoras.	Recomendación transversal para el fortalecimiento de la Estrategia EE	3	4	7
R.1.2	Diseñar una estrategia de comunicación orientada a motivar a las mujeres cuidadoras a participar en las oportunidades de generación de ingresos (por ejemplo, mensajes y testimonios que estimulen a las mujeres a reconocer sus habilidades y competencias y a mantenerse en la búsqueda de oportunidades).	Personal	2	5	7

Referencia recomendación*	Descripción de la recomendación	Categoría de barrera	Facilidad de implementación**	Impacto***	Valoración total
R.2.1	Coordinar entre la Estrategia EE y la Dirección de Gestión de Conocimiento de la SDMujer la oferta de alfabetización digital.	Personal	3	3	6
R.6.2	Continuar promoviendo, desde la Estrategia EE, el reconocimiento a la paridad de género en las empresas mediante el sello distrital de igualdad de género de la SDMujer.	Familiar	3	3	6
R.2.2	Fortalecer la oferta de contenidos digitales para la generación de ingresos (búsqueda de empleo en línea, preparación de entrevistas, entre otros) a través de la articulación con otras entidades del distrito y alianzas con el sector privado. De igual forma, diversificar la modalidad de la oferta (presencial y virtual).	Personal	1	5	6
R.1.4	Gestionar a través del Sistema Distrital del Cuidado la certificación por competencias de mujeres, para el cuidado de niñas, niños y adultos mayores.	Personal	1	5	6
R.2	Reforzar de manera continua las herramientas tecnológicas que permitan: (i) un seguimiento integral a las mujeres cuidadoras en el marco de su autonomía económica; y (ii) la priorización de las oportunidades de generación de ingresos para mujeres cuidadoras de acuerdo con sus perfiles.	Recomendación transversal para el fortalecimiento de la Estrategia EE	1	5	6
R.1.3	Fortalecer mecanismos para el acompañamiento de las mujeres cuidadoras, que promuevan la creación de redes de apoyo, coaching y esquemas grupales a través de la identificación y desarrollo de liderazgos.	Personal	1	4	5
R.6.1	Dirigir al Sistema Distrital del Cuidado – RAC a las mujeres cuidadoras para que participen en acciones de cambio cultural asociado a los roles de género.	Familiar	3	2	5

Referencia recomendación*	Descripción de la recomendación	Categoría de barrera	Facilidad de implementación**	Impacto***	Valoración total
R.7.1	Dirigir al Sistema Distrital del Cuidado. – RAC a las mujeres cuidadoras para que participen en acciones de cambio cultural y accedan a los espacios seguros de cuidado del distrito.	Personal	3	2	5
R.3	Fortalecer la gestión de las gestoras territoriales mediante: (i) la asignación de al menos una gestora territorial por localidad; (ii) la dotación de herramientas informáticas, materiales e insumos y (iii) el acompañamiento psicosocial que les permita liberar la carga emocional por sus actividades de atención y orientación en territorio.	Recomendación transversal para el fortalecimiento de la Estrategia EE	1	4	5

Fuente: elaboración propia.

*Recomendaciones ordenadas de acuerdo con el tipo de barrera a la que pertenece y la barrera específica que dio origen a la recomendación, partiendo de los resultados del documento de barreras para la generación de ingresos de mujeres cuidadoras.

** La valoración de la facilidad de implementación se hizo a partir de la siguiente escala y con la respectiva asignación de puntos: baja: 1 punto; media: 2 puntos; alta: 3 puntos.

***La valoración del impacto de la implementación se hizo a partir de la siguiente escala y con la respectiva asignación de puntos: muy bajo: 1 punto; bajo: 2 puntos; medio: 3 puntos; alto: 4 puntos; muy alto: 5 puntos.

A continuación, se presentan las barreras que se identificaron en este estudio, ordenadas por el tipo de barrera, y precisando las recomendaciones para su mitigación.

Recomendaciones para las barreras personales que son competencia de la Estrategia EE

Barrera 1. Desmotivación, falta de autoconfianza y de persistencia para la búsqueda de oportunidades de generación de ingresos.

R.1.1. Ampliar y fortalecer la oferta de contenidos en habilidades socioemocionales de acuerdo con las necesidades de las mujeres cuidadoras y vincularlas a los programas que ya ofrece la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la generación de ingresos.

R.1.2. Diseñar una estrategia de comunicación orientada a motivar a las mujeres cuidadoras a participar en las oportunidades de generación de ingresos (por ejemplo, mensajes y testimonios que estimulen a las mujeres a reconocer sus habilidades y competencias y a mantenerse en la búsqueda de oportunidades).

R.1.3. Fortalecer mecanismos para el acompañamiento de las mujeres cuidadoras, que promuevan la creación de redes de apoyo, coaching y esquemas grupales a través de la identificación y desarrollo de liderazgos.

Barrera 2. Limitadas habilidades digitales de las mujeres cuidadoras que dificultan el acceso y permanencia en oportunidades de generación de ingresos.

R.2.1. Coordinar con la Dirección de Gestión del Conocimiento de la SDMujer la oferta de alfabetización digital.

R.2.2. Fortalecer la oferta de contenidos digitales para la generación de ingresos (búsqueda de empleo en línea, preparación de entrevistas, entre otros), a través de la articulación con otras entidades del distrito y alianzas con el sector privado. De igual forma, diversificar la modalidad de la oferta (presencial y virtual).

Barrera 3. Altos costos de transporte que deben asumir las mujeres cuidadoras al momento de acceder a oportunidades para la generación de ingresos.

R.3.1. Fortalecer la orientación brindada a las mujeres cuidadoras teniendo en cuenta su ubicación de residencia y la de la oferta de generación de ingresos (precisando la ubicación en el portafolio y en la orientación).

Barrera 4. Desconocimiento por parte de las mujeres cuidadoras sobre la oferta disponible para la generación de ingresos.

R.4.1. Aumentar la cobertura de la divulgación del portafolio de la Estrategia EE a través de las redes sociales de la SDMujer, el Simisional, alcaldías locales, entre otros, y coordinar con la SDDE la divulgación de su oferta.

Recomendaciones para las barreras personales y familiares que son competencia de la SDMujer y en las cuales apoya la Estrategia EE

Barrera 1. Desmotivación, falta de autoconfianza y de persistencia para la búsqueda de oportunidades de generación de ingresos.

R.1.4. Gestionar a través del Sistema Distrital del Cuidado la certificación por competencias de mujeres para el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores.

Barrera 5. Casos de violencia intrafamiliar y salud mental en mujeres cuidadoras.

R.5.1. Dirigir a las mujeres cuidadoras a la Línea púrpura y a la ruta psicosocial de las CIOMs.

Barrera 6. Roles de género en relación con las labores del cuidado y la generación de ingresos.

R.6.1. Orientar al Sistema Distrital del Cuidado - Red de Alianzas del Cuidado (RAC) a las mujeres cuidadoras para que participen en acciones de cambio cultural.

R.6.2. Continuar promoviendo el reconocimiento a la paridad de género en las empresas mediante el sello distrital de igualdad de género de la SDMujer.

Barrera 7. Desconfianza en delegar las actividades de cuidado.

R.7.1. Dirigir al Sistema Distrital del Cuidado – RAC a las mujeres cuidadoras para que participen en acciones de cambio cultural y accedan a los espacios seguros de cuidado del distrito.

Recomendaciones para aumentar el alcance y fortalecer la gestión de la Estrategia EE

R.1. Dar continuidad a la mesa de género distrital para la inclusión económica de las mujeres cuidadoras (periodicidad semestral).

R.2. Reforzar de manera continua las herramientas tecnológicas que permitan: (i) un seguimiento integral a las mujeres cuidadoras en el marco de su autonomía económica; y (ii) la priorización de las oportunidades de generación de ingresos para mujeres cuidadoras de acuerdo con sus perfiles.

R.3. Fortalecer la gestión de las gestoras territoriales mediante: (i) la asignación de al menos una gestora territorial por localidad; (ii) la dotación de herramientas informáticas, materiales e insumos; y (iii) el acompañamiento psicosocial que les permita liberar la carga emocional por sus actividades de atención y orientación en territorio.

Recomendaciones generales para el sistema de generación de ingresos.

El análisis de las barreras generales para el sistema de generación de ingresos revela aspectos fundamentales que afectan la generación de ingresos de las mujeres, especialmente aquellas que tienen responsabilidades de cuidado. Entre las principales barreras, se encuentran los costos de transporte, las habilidades digitales, el acceso y costos de oferta de cuidado, el límite de edad para las ofertas laborales y la poca flexibilidad de horarios, la normativa del mercado laboral, y lugar de trabajo, la exigencia de experiencia laboral y las dificultades de acceso al financiamiento para desarrollar sus ideas de negocio. A partir del análisis se esos resultados se construyeron recomendaciones para el sistema de generación de ingresos. Estas recomendaciones ordenadas por categoría de barrera se presentan en la tabla 8.

Tabla 8. Recomendaciones generales para mitigar las barreras en la generación de ingresos de mujeres cuidadoras

Referencia recomendación*	Descripción recomendación	Tipo de barrera
R.1.1	Implementar subsidios o cupones de transporte para que las mujeres cuidadoras puedan acceder a oportunidades laborales y se reduzca la barrera económica que impide su movilidad.	Personal
R.2.1	Equipar los espacios comunitarios con tecnología y recursos necesarios para que las personas mayores puedan aprender y practicar	Personal

Referencia recomendación*	Descripción recomendación	Tipo de barrera
	habilidades digitales en un entorno cómodo y de apoyo.	
R.3.1	Poner en práctica incentivos para que las empresas contraten de manera flexible (edad, horarios, modalidad) a mujeres cuidadoras y desarrollar programas integrales de emprendimiento, que incluyan fondos, fortalecimiento de capacidades, acceso a mercados y canales de venta.	Mercado
R.4.1	Realizar una reforma laboral que promueva la igualdad de oportunidades y reduzca las barreras discriminatorias que puedan existir, como licencias, jornadas laborales, custodia de los hijos y el marco pensional.	Mercado
R.5.1	Ejecutar programas para la mujer cesante que faciliten su inserción en el mercado laboral y crear acuerdos y convenios con empleadores que promuevan el primer empleo.	Mercado
R.6.1	Desarrollar esquemas de crédito basados en el flujo de caja de los negocios que permitan un acceso más justo y equitativo al financiamiento para emprendimientos liderados por mujeres cuidadoras. Asimismo, aprovechar los programas del Gobierno nacional para la inclusión crediticia de la población con bajos recursos y vulnerables, que buscan fortalecer sus emprendimientos.	Mercado
R.7.1	Implementar cupones para el pago del cuidado privado, lo que les permitiría contar con servicios de calidad asequibles para el cuidado de sus dependientes mientras desempeñan actividades para la generación de ingresos.	Institucional
R.8.1	Incluir como población objetivo de la renta ciudadana a las mujeres cuidadoras.	Institucional

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se presentan las barreras que se identificaron para el sistema de generación de ingresos, ordenadas por tipo, y se mencionan las recomendaciones para mitigarlas.

1. Recomendaciones para mitigar las barreras personales

Barrera 1. Altos costos de transporte para el desplazamiento a los lugares de trabajo.

R.1.1. Implementar subsidios o cupones de transporte, teniendo en cuenta experiencias satisfactorias de otros países, para que las mujeres cuidadoras puedan acceder a oportunidades laborales y se reduzca la barrera económica que impide su movilidad.

Barrera 2. Limitadas habilidades digitales de las mujeres cuidadoras.

R.2.1. Equipar los espacios comunitarios con tecnología y recursos necesarios para que las personas mayores puedan aprender y practicar habilidades digitales en un entorno cómodo y de apoyo.

2. Recomendaciones para mitigar las barreras económicas y del mercado

Barrera 3. Poca flexibilidad para generar ingresos en términos de edad, horarios, modalidad de trabajo.

R.3.1. Poner en práctica incentivos para que las empresas contraten de manera flexible (edad, horarios, modalidad) a mujeres cuidadoras y desarrollar programas integrales de emprendimiento, que incluyan fondos, fortalecimiento de capacidades, acceso a mercados y canales de ventas.

Barrera 4. Poca flexibilidad de la normatividad del mercado laboral.

R.4.1. Realizar una reforma laboral que promueva la igualdad de oportunidades y reduzca las barreras discriminatorias que puedan existir, como licencias, jornadas laborales, custodia de los hijos y el marco pensional.

Barrera 5. Requisitos de contar con experiencia laboral para acceder a oportunidades de empleo.

R.5.1. Ejecutar programas para la mujer cesante que faciliten su inserción en el mercado laboral y crear acuerdos y convenios con empleadores que promuevan el primer empleo.

Barrera 6. Dificultades de acceso al financiamiento para la creación y fortalecimiento de emprendimientos liderados por mujeres cuidadoras.

R.6.1. Desarrollar esquemas de crédito basados en el flujo de caja de los negocios que permitan un acceso más justo y equitativo al financiamiento para emprendimientos liderados por mujeres cuidadoras. Asimismo, aprovechar los programas del Gobierno nacional para la inclusión crediticia de la población con bajos recursos y vulnerables, que buscan fortalecer sus emprendimientos.

3. Recomendaciones para mitigar las barreras institucionales

Barrera 7. Dificultades para el acceso y asumir los costos de la oferta de cuidado.

R.7.1. Implementar cupones para el pago del cuidado privado, lo que les permitiría contar con servicios de calidad asequibles para el cuidado de sus dependientes mientras desempeñan actividades para la generación de ingresos.

Barrera 8. Dificultades para acceder a la oferta institucional de programas sociales.

R.8.1. Incluir como población objetivo de la renta ciudadana a las mujeres cuidadoras.

A continuación, se presentan buenas prácticas o referencias bibliográficas de buenas prácticas relacionadas con algunas de las recomendaciones presentadas anteriormente.

Buenas prácticas de subsidios o cupones de transporte

Programa de cuidadoras familiares en España: "Cuidar a quienes nos cuidan". El gobierno español ofrece un subsidio de transporte para las cuidadoras familiares que se dedican al cuidado de personas con discapacidad o dependencia. Este programa proporciona una ayuda económica para cubrir los gastos de transporte para realizar las tareas de cuidado en el hogar del beneficiario.

Programa "Emprender mujeres" en Argentina. El gobierno argentino implementa el programa para mujeres emprendedoras, que tiene como objetivo apoyar a mujeres cuidadoras que deseen emprender sus propios negocios. El programa incluye subsidios de transporte para facilitar su participación en capacitaciones, talleres y eventos relacionados con el emprendimiento.

Subsidio para madres trabajadoras en Estados Unidos. En algunos estados de Estados Unidos, se ofrecen subsidios de transporte a madres trabajadoras, incluidas las cuidadoras, para ayudarles a cubrir los costos de transporte asociados con su empleo y responsabilidades de cuidado.

Programa de asistencia a cuidadoras en Australia: "My Aged Care". El gobierno australiano brinda asistencia financiera a cuidadoras, incluido un subsidio de transporte, para aquellas mujeres que cuidan a familiares o seres queridos con discapacidad o enfermedades crónicas.

Buenas prácticas y documentos bibliográficos para el fortalecimiento de habilidades digitales

Rosenthal (2005) muestra que el acceso a computadores e internet mejora la vida de mujeres adultos mayores, facilita la adquisición de varios servicios y provee una variedad de sistemas de soporte, como información para la salud.

Desde el punto de vista de las empresas, Koning & Gelderblom (2006) exponen que la inversión en formación de los trabajadores de más edad es más rentable, ya que suelen permanecer más tiempo en las empresas.

Buenas prácticas de cupones para pagar el cuidado privado

Los cupones para pagar el cuidado son una medida que han mostrado resultados laborales positivos en México (Ángeles et al., 2014).

Bibliografía

Abel, M., Burger, R., Carranza, E., & Piraino, P. (2019). Bridging the intention-behavior gap? The effect of plan-making prompts on job search and employment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(2), 284-301.

Adoho, F., Chakravarty, S., Korkoyah, D. T., Lundberg, M. K., & Tasneem, A. (2014). The impact of an adolescent girls employment program: The EPAG project in Liberia. *World Bank Policy Research Working Paper* (6832).

Aedo, C., & Núñez, S. (2004). The impact of training policies in Latin America and the Caribbean: The case of Programa Joven.

Álvarez, A., Chaparro, J., Gonzalez, C., Levy, S., Maldonado, D., Meléndez, M., Ramírez, N., Villaveces, M. (2022). "Reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia". Documentos de trabajo 020156, Escuela de Gobierno - Universidad de los Andes.

Alzúa, M. L., Cruces, G., & Lopez, C. (2016). Long-run effects of youth training programs: Experimental evidence from Argentina. *Economic Inquiry*, 54(4), 1839-1859.

Ángeles, G., Gadsden, P., Galiani, S., Gertler, P., Herrera, A., Kariger, P., & Seira, E. (2014). The impact of daycare on maternal labour supply and child development in Mexico, 3ie Impact Evaluation Report 6. New Delhi: International Initiative for Impact Evaluation (3ie).

Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2011). Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3), 188-220.

Baird, S., McKenzie, D., & Özler, B. (2018). The effects of cash transfers on adult labor market outcomes. *IZA Journal of Development and Migration*, 8(1), 1-20.

Bandiera, O., Buehren, N., Burgess, R., Goldstein, M., Gulesci, S., Rasul, I., & Sulaiman, M. (2020). Women's empowerment in action: evidence from a randomized control trial in Africa. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(1), 210-59.

Barros, R. P. D., Olinto, P., Lunde, T., & Carvalho, M. (2013). The impact of access to freechildcare on women's labor market outcomes: evidence from a randomized trial in low-income neighborhoods of Rio de Janeiro. Unpublished working paper.

Benítez-Gómez, D., & Castro, S. (2019). Entrepreneurship and care work in Uruguay: implications for gender equality. *Gender, Work & Organization*, 26(1), 39-52.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

BRAC. (2018). "PSM End of Course Evaluation Report."

Cardona-Sosa, L., & Morales, L. F. (2016). Efectos laborales de los servicios de cuidado infantil: evidencia del programa Buen Comienzo. Efectos laborales de los servicios de cuidado infantil: evidencia del programa buen comienzo. 207-229. Banco de la República de Colombia, Medellín.

Carranza, E. & Pimkina, S. (2018). Overcoming behavioral biases in job search: the value of action planning (English). Gender innovation lab policy brief, no. 23 Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/962921524744328560/Overcoming-behavioral-biases-in-job-search-the-value-of-action-planning>

Clark, S., Kabiru, C. W., Laszlo, S., & Muthuri, S. (2019). The impact of childcare on poor urban women's economic empowerment in Africa. *Demography*, 56(4), 1247-1272.

Costanza-Chock, S. (2018). Gender, race, and precarity in the gig economy: Intersectional challenges to labour rights. *The Political Economy of Communication*, 6(2), 73-86.

DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH (2020-2022).

De Koning, J., & Gelderblom, A. (2006). ICT and older workers: no unwrinkled relationship. *International journal of manpower*, 27(5), 467-490.

Heyzer, N. (2017). Women's economic empowerment in Asia and the Pacific. *Gender and Development*, 25(1), 1-17. doi: 10.1080/13552074.2017.1289032

Hochschild, A. R. (2012). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.

Kabeer, N. (2017). Gender, Labour Markets and SDGs: A Review of the Evidence in Low and Middle-Income Countries. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(3), 814-829.

Klasen, S. (2019). What explains uneven female labor force participation levels and trends in developing countries?. *The World Bank Research Observer*, 34(2), 161-197.

Medrano, P. (2009). Public day care and female labor force participation: evidence from Chile. *Documento de Trabajo*, 306.

Menéndez, M. (2018). Women and informal economy: the case of care work. *Economy and Society*, 27(2), 55-70.

OIT. (2018). Adaptar la prestación de cuidados para promover los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género. segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo 15-17 de febrero de 2018. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618368.pdf

OIT. (2023). Women's Entrepreneurship Development: Introduction to WED. ILO WED Programme. Recuperado de: https://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/WCMS_867450/lang--en/index.htm

OIT. (2021). Programa para el Desarrollo Empresarial de la Mujer (OIT-DEM).

Ratner, M. (2019). Mapping and measuring the care economy: Concepts, methods, and issues. *Feminist Economics*, 25(1), 1-30.

Roberts, J. (2011). Trust and early years childcare: Parents' relationships with private, state and third sector providers in England. *Journal of Social Policy*, 40(4), 695-715.

Rodriguez, C., Gallego, J. M., Martinez, D., Montoya, S., & Peralta-Quiros, T. (2015). Examining the implementation and labor market outcomes of targeted transit subsidies: SISBEN Subsidy for Bogota's Urban Poor. *Transportation Research Record Paper*, 16 4349.

Romero, M., & Ortiz, M. (2017). Trabajo de cuidados y mercado laboral en América Latina: una revisión de la literatura. *Revista de Ciencias Sociales*, (28), 135-152. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/30336/30485>

Rosenthal, R. L. (2005). *The pursuit of computer literacy: How older women learn*. Dowling College.

Thornley, C. (2020). The politics of unpaid care work: Women, poverty and reform in a neoliberal era. *Development and Change*, 51(2), 375-396.

Tribín-Uribe, A., Mojica-Urueña, T. y Tenjo-Galvis, L. (2021). Caracterización de las cuidadoras en Bogotá a partir de evidencia cuantitativa. En *Caracterización cuantitativa y cualitativa de las cuidadoras en Bogotá* (pp. 3-7). Quanta, cuidado y género y Secretaría Distrital de la Mujer.

Valdivia, M. (2015). Business training plus for female entrepreneurship Short and medium-term experimental evidence from Peru. *Journal of Development Economics*, 113, 33-51.

Recomendaciones para la generación de ingresos de mujeres cuidadoras en Bogotá

Diciembre de 2023



RAPID SOCIAL RESPONSE



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER

Anexo 1.

Sistematización grupo focal
asociaciones y cooperativas de
mujeres 2021

Grupo focal	Experiencias del sector privado en fortalecer el acceso a mercados de proyectos productivos asociativos de mujeres
Fecha	17 de noviembre de 2021
Hora	De 8:00 a.m. a 10:00 a.m.
Objetivo del grupo focal	Identificar recomendaciones para el diseño del programa “Vecinas trabajemos juntas” a partir de las experiencias de asociaciones y cooperativas de mujeres”.
Participantes invitados	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativa el Nido. Lucero Florez. • Cooptejpaz. Yurleny. • Coopmente. Inés.

OE1: Identificar las razones del porqué se asociaron las mujeres de manera voluntaria

Se solicita a las participantes dibujar en su hoja un camino que representa lo que ellas emprendieron para constituir su organización. Se les pide pensar en este camino en un inicio y en una meta. El **inicio del camino** representa las razones del porqué se organizaron y **la meta del camino** el objetivo que querían obtener al momento de asociarse para conformar su organización. Se les pide escribir en el dibujo las razones del porqué se organizaron como inicio del camino y el objetivo de asociarse y constituir la organización como meta del camino.

¿Por qué llegaron a definir que se debían asociar en un proyecto? ¿O, qué las llevo a asociarse de manera voluntaria? ¿Cuál es la razón de ser de su organización?

Coopmente

La Cooperativa Coopmente nace como iniciativa de 3 o 4 personas solas que identificaron como necesidad de organizarse el hecho de buscar soluciones y apoyos conjuntos como familias de hijos con discapacidades cognitivas. La voluntariedad de asociarse fue el resultado de una necesidad de no llevar pesos de manera individual. Actualmente son 80 familias asociadas y la meta que identificaron o la razón de ser de su cooperativa era identificar en la condición de los hijos con una discapacidad una oportunidad para muchas madres cabezas de familia de romper con esquemas asistencialistas y generar oportunidades a estos jóvenes para que estos tuvieran voz propia. “Nada sobre nosotros, sin nosotros”.

La meta de la cooperativa se definió como un conjunto de personas que de la mano y de manera conjunta iban a llegar más lejos generando empleos y oportunidades para los jóvenes por medio de emprendimientos sociales.

Cooperativa el nido

El inicio de la voluntariedad de asociación que permitió la conformación de esta cooperativa es la iniciativa de una mujer que quiso ser líder y quería buscar una solución a su situación económica y de mujeres conocidas que solo podían trabajar desde sus hogares. Lo que la llevó a buscar

oportunidades de generación de ingresos en el sector de confecciones por medio de una producción casera con maquinas de cocer.

La voluntad de asociarse se debió a la vez por falta de tiempo y el hecho de que muchas mujeres eras sumisas a sus esposos y no podían dejar sus hogares y el cuidado de sus hijos para conseguir trabajo. Por esta razón ella vio una oportunidad en aprender a cocer para generar ingresos a los núcleos familiares.

Cooptej paz

Es una cooperativa de confecciones que lleva tres años formalizada y que nació por iniciativa de tres mujeres y dos hombres reincorporados bajo la necesidad de pensar en proyectos colectivos e individuales de generación de ingresos. Actualmente están conformados por 11 mujeres y 10 hombres y nacieron con la meta de generar ingresos a sus núcleos familiares y a los miembros de su comunidad como proceso de reintegración a la vida civil.

OE2: Identificar las principales dificultades que las mujeres encontraron en su experiencia asociativa.

Se les pide a las participantes pensar en este camino e identificar qué obstáculos encontraron para alcanzar la meta que tenían al momento de querer conformar su organización. Para ello, la orientación será dibujar **huecos** que representan **obstáculos externos** que iban más allá del alcance de sus organizaciones y troncos en medio del camino que representa **obstáculos internos** que encontraron como organización.

¿Qué ha sido lo más difícil para conformar su asociación y/o cooperativa?

Coopmente

- **Individualismo cultural.** Dificultades para confiar en el otro, dificultades para lograr un proyecto en común (cada uno tiraba para su lado porque tienen pocos recursos), falta de voluntad para trabajar en red. Elementos culturales que se reflejan también en sectores e instituciones.
- **Necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo.** Las y los asociados requirieron fortalecer sus habilidades de liderazgo, teniendo en cuenta que no es fácil por lo que requiere de un trabajo solitario en cuanto a perseverar en las metas definidas y estudiar de manera continua, pese a la identificación de necesidades en común.
- **La formalización, el elemento más difícil.** Para el sector solidario, los procesos de formalización son complejos y costosos, cambian las normas de manera continua y para las organizaciones solicitar asesoría jurídica y contable representa un gasto significativo, lo que repercute en la sostenibilidad de la organización.
- **Relevo generacional.** Las cooperativas envejecieron en Colombia y los hermanos de los jóvenes con discapacidad no se interesan en continuar este proyecto conjunto, desconocen los movimientos cooperativos y asociativos. Asimismo, entre las familias se requiere fortalecer la apropiación de cómo:
 - i. Como se aborda el individualismo, qué hay que enseñar, qué hacer.

- ii. Como se llegó al tema de generación de ingresos, como ha sido.
- iii. Como se sustentan.

Cooperativa el nido

- **Necesidad de capacitarse técnicamente en el sector de confecciones.** Las y los asociados tenían experiencia empírica, pero faltaban de conocimientos técnicos para homogeneizar criterios de calidad. Gracias a un programa con la Javeriana lograron acceder a esta oferta.
- **Legalización/ formalización de la cooperativa.** Se demoraron casi 9 años antes funcionaban como colectivo y generaban contratos por medio de una integrante que prestaba su cuenta. Dentro de este proceso también se tuvo que hacer el curso mínimo de 20 horas en economía solidaria con la UAEOS para así concluir el proceso de formalización.
- **Acceso a mercados:** dificultades en tener una estrategia consolidada que garantizara sostenibilidad en las ventas.
- **Trabajo en equipo.** Dificultades en alinear la forma de trabajar de las y los asociados.
- **La formación virtual representó un reto.**
- **Gastos contables y administrativos** para el proceso de formalización.

Coopteipaz

- **Dificultades en encontrar un espacio físico para montar el taller.** No tenían la tierra para conformar el taller de confecciones.
- **Dificultades en el proceso de formalización.** No tenían el conocimiento administrativo para entender todo el proceso.
- **Falta de capital semilla** para financiar el proyecto productivo.
- **Gastos contables para el proceso de formalización.**
- **Dificultades de aprendizaje por medio de la formación virtual.**

OE3: Identificar los factores claves que permitieron que las mujeres pudiesen consolidar sus proyectos asociativos/cooperativos productivos.

Se retoma el ejercicio y se les pide a las asistentes identificar en el mismo camino que dibujaron, teniendo presente las dificultades que tuvieron, qué **ayudas o apoyos** recibieron para su organización y que les permitieron acercarse más a la meta final del camino.

¿Qué factores han sido o serían clave para mejorar su forma de generar ingresos? Pueden dar ejemplos de los procesos de fortalecimiento de los cuales han sido beneficiarias y evidenciar los elementos que más las ayudaron en fortalecer su asociación y/o cooperativa.

Coopmente

- Definición de una red de aliados para estructurar los proyectos de la cooperativa. Se establecieron alianzas con la Universidad del Rosario y con la UAEOS para tener acceso a formación, asesoría, apoyo técnico, jurídico, tributario y organizacional.
- Tener las capacidades para presentarse a convocatorias de apoyos por parte de fondos para emprendimiento social (acompañamiento técnico, mercadeo).
- Se definió una alianza para apoyar los emprendimientos sociales con la Fundación Bolívar Davivienda para tener acceso a procesos de formación.
- Ha sido clave posicionar a la cooperativa como plataforma para el desarrollo de emprendimientos sociales. Ejemplos: producción de fruta deshidratada y, con los museos de la candelaria, para oferta de gestores culturales.
- En términos de base asociativa, las familias generan aportes sociales que se reinvierten en la cooperativa y permiten generar un “colchón” para gastos.
- Posibilidades de unir redes, generar modelos de circuitos de cooperativas “Nosotros hablamos de una economía del parche”, modelos de economías por el motivo del bien común.

Cooperativa el nido

- Generaron una alianza con la Universidad Javeriana para acceder al programa de negocios inclusivos en donde los estudiantes de tesis apoyaban a las y los asociados en capacitaciones en mercadeo mediante formación virtual la cual fue difícil por las edades y medios de las personas. Gracias a esta alianza pudieron profundizar su conocimiento en lo organizativo, administrativo y financiero.
- Con la Corporación Mundial de la mujer accedieron al programa de fortalecimiento de acceso a mercados y durante la pandemia confeccionaron tapabocas.
- Con la Universidad Cooperativa hicieron parte del programa de semillero con la Universidad Javeriana y a través de ellos asistieron a capacitaciones y se contactaron la Fundación Andi, la cual los inscribió al proceso de encadenamientos inclusivos y lograron con Corona hacer parte de su red de proveeduría para dotación.
- Por medio de estas alianzas lograron tener acceso a mercados y a mentores.
- Para el proceso de formalización acudieron a la UAEOS para tener acceso de manera gratuita a los cursos certificados de 20 horas de economía solidaria.

Cooptejpaz

- Acceso a la formación certificada del SENA para tecnificarse en confección y formarse en temas contables.
- Con el PNUD lograr formarse en comercialización, habilidades para el emprendimiento y temas administrativos.
- Generaron una red de alianzas para estructurar su estrategia de sostenibilidad que les permitió visibilizar sus productos y lograr socios comerciales para la venta como con organizaciones como Manifiesta.

OE4: Identificar cómo las mujeres se organizaron para redistribuir las labores de cuidado y atender a sus proyectos asociativos productivos

Cuáles fueron estos retos y estas cargas. Cómo conciliaron su trabajo en la asociación y/o cooperativa con estos retos y/o cargas adicionales como las labores de cuidado de sus hijos, el hogar, familiares. ¿Cómo se organizaron para conciliar con estas labores? ¿De manera individual o como organización?

Los participantes del grupo focal no identificaron las labores de cuidado como una dificultad o carga para su proyecto asociativo. En su forma de expresar los obstáculos, se evidencia que las labores de cuidado han sido interiorizadas como una tarea “normal” o “obvia” de las mujeres y que sobre esta labor plantearon sus metas y necesidades asociativas.

Ninguna refiere organizarse para redistribuir las labores de cuidado, pero sí para compartir la visión de cuidado en términos de búsqueda de soluciones conjuntas y una mejor organización para la generación de ingresos dada la realidad de los núcleos familiares.

Anexo 2.

Sistematización tertulias de expertos
2021

Tema de la tertulia	Experiencias asociativas de mujeres para generación de ingresos y organización del trabajo no remunerado
Fecha	26 de octubre de 2021
Hora	De 8:00 a.m. a 9:30 a.m.
Objetivo de la tertulia	Recoger recomendaciones y lecciones aprendidas para el diseño de intervenciones dirigidas a la generación de ingresos de mujeres cuidadoras con esquemas asociativos y de economía solidaria.
Participantes invitados	<ul style="list-style-type: none">• Ana Isabel Arena Saavedra de la Mesa de Economía Feminista y de la mesa intersectorial de la economía del cuidado.• Martha Sánchez ex secretaria de la mujer.• Carlos Acero Sánchez presidente de Confecoop.• Ana Lucia Jiménez Gordillo directora de la estrategia inclusión y equidad de la Corporación Mundial de la Mujer.

Momento 1: Apertura y presentación del espacio (Juliana Ramírez, SDMujer)

Motivación de la tertulia:

- Efectos económicos de la pandemia en la ampliación de la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, que para 2021 estaba estimada en 81 000 empleos según cálculos de EMRE.
- Asimismo, se indica que el sector del cuidado ha sido el más afectado y que las mujeres han visto incrementadas las horas del cuidado no remunerado.
- Barreras de acceso para las mujeres cuidadoras en los programas de reactivación económica (desplazamientos, acceso a conectividad y pobreza de tiempo)
- Necesidad de las mujeres cuidadoras de generar ingresos.
- SDMujer está diseñando un programa dirigido a mujeres cuidadoras para fomentar la organización productiva y promover su acercamiento a empresas. Se propone el apoyo a modelos asociativos que promuevan esquemas de economía.
- Invitación a personas con experiencia acompañando proyectos productivos de modelos asociativos.

Momento 2: Participación de invitados por preguntas orientadoras

Pregunta 1: ¿Qué modelos cooperativos y/o asociativos exitosos identifican para la generación de ingresos y la redistribución de las labores del cuidado?

Bogotá:

- En Usme está el **El Nido**, un colectivo de 25 mujeres que se formaron en habilidades técnicas de confección en alianza con la Universidad Javeriana para generar un proyecto productivo según la vocación económica del territorio. Este fue un ejercicio largo de cinco años pero que logró conformar una empresa cooperativa de confección en donde Fundación Corona realizó el rol de empresa ancla para la realización de pedidos regulares.

- **Asociación Las Andariegas:** corporación que comenzó con tres amigas para hacer pedagogía para la paz con enfoque de género y que participó a un proceso de fortalecimiento empresarial para crear sostenibilidad.
- **Cooperativa Coopmente:** cooperativa del cuidado fundada por padres de hijos con discapacidad cognitiva para su inserción en el mundo productivo. Información: <https://coopmente.com/>
- En el marco de la implementación de la política pública de mujeres y equidad existen variadas experiencias asociativas en mujeres para la generación de ingresos. Todas estas experiencias responden a una lógica de proceso. Algunas de experiencias:
 - o Caso de las Madres comunitarias
 - o **“Red de mujeres productoras y productivas”** apoyadas desde el distrito: <https://acortar.link/Xqzao9>
 - o Experiencia mochila de bienvenida (intervención realizada en articulación con la SDIS para prevención de maternidad temprana y atención a primera infancia). Los insumos se les compraban a las mujeres
 - o Experiencias en enfoque de género en compras públicas en prestación de servicios de alimentos en eventos.
 - o Idea (no se ha realizado) proveedurías de insumos hospitalarias (uniformes, sábanas, batas) por parte de cooperativas de mujeres.

Colombia:

- Cooperativas de madres cabeza de familia que ofrecen servicios al ICBF.
- **Coopetin:** cooperativa de habitantes de calle conformada por 12 mujeres y 8 hombres para generar ingresos por medio de actividades de reciclaje. Experiencia interesante para revisar también el apoyo y la asistencia técnica implementada.
- **Mujeres Ahorradoras en Acción:** realizó durante siete años en diferentes regiones del país.
- Existen experiencias desde hace muchos años en el país. Ejemplos: Cooperativa de mujeres de Guapi, desde los ochentas se unieron para un proceso productivo de artesanías junto a empoderamiento en derechos.
- Grupo de parteras del Chocó: dificultad en donde el acceso a insumos básicos fue su mayor dificultad, mientras que se destacaron como factores claves el fortalecimiento de redes.
- Desde la Corporación de la Mujer se encuentran casos exitosos relacionados con procesos de reincorporación colectiva y modelos cooperativos exitosos para la generación de ingresos y redistribución de las labores de cuidado como: la unión de proyectos productivos de 35 mujeres por medio de la Asociación de Pargo Leal en Guaviare; iniciativa de confección de mujeres “Tejedoras de Paz” en Icononzo; iniciativa de panadería Moazú en Mesetas.
- Revisar el trabajo de José Alberto Tejada mapeando este tipo de experiencias en el país.

Internacionales:

- Nicaragua: **experiencia de cadenas productivas con enfoque de género** y asociaciones de cuidado para personas con discapacidad. Más información a través de Patricia Lindo.

- Experiencias de **cooperativas del cuidado en España e Italia** que son prestadores de servicios a los mismos asociados con terapistas y profesionales del cuidado. Estas experiencias han sido apoyadas con recursos desde el Estado a modo de estímulo.

Pregunta 2 ¿Qué factores consideran clave y qué lecciones aprendidas identifican en intervenciones que propendan a fomentar la asociatividad de mujeres cuidadoras para la generación de ingresos?

Sobre la economía solidaria y los modelos asociativos:

- El cooperativismo es un modelo que debe solucionar un **problema concreto** de la comunidad.
- El **modelo cooperativo emerge desde la base** siendo un **proceso** de liderazgo comunitario en donde las intervenciones que se realicen deben propender a realizar una labor de acompañamiento más no de imposición del modelo.
- El **emprendimiento cooperativo debe por lo tanto verse como una iniciativa que nace por vocación territorial** y que no puede imponerse, puesto que sería un fracaso, sino más bien se debe apoyar desde una modalidad de orientación.
- Cuidado con el paradigma cultural de que la economía solidaria es una forma de hacer economía de menor nivel o es una salida para quienes no tuvieron oportunidades de acceso a empleo. Eso es falso, pues es en realidad un modelo que puede ofrecer mayores oportunidades a las personas.

Sobre el diseño de las intervenciones:

- **Realizar estos espacios, no solo con expertos, sino directamente con las experiencias exitosas** de mujeres que se han organizado bajo esta lógica. Tanto la institucionalidad como los grupos intervenidos en estos programas tienen aprendizajes de lado y lado por lo que se recomienda también consultarlos a ellos.
- Se requieren de **apoyos específicos a las necesidades de las mujeres**, por lo que se trata de un proceso que requiere tanto de acompañamiento como de una lógica de **intervención integral**.
- Diseñar **intervenciones basadas en enfoque de derechos de las mujeres** y la apuesta feminista transformadora para evitar prácticas asistencialistas.
- Por el hecho de ser cuidadoras **no se debe asumir que la actividad remunerada que realicen deba ser de cuidado**.
- Pensar una intervención en donde las mujeres tengan la **libertad económica de poder utilizar también sus ingresos** para saber si quieren cuidar o no y qué servicios quieren utilizar.
- Diseñar intervenciones que garanticen un esquema de articulación intersectorial e interinstitucional. **Mapear oferta distrital en clave del cuidado** que se pueden ofrecer a las mujeres (menciona SDIS, educación, salud, desarrollo económico, cultura, gobierno).
- **Evitar la cooptación económica del cuidado** por parte de la institucionalidad y enfocar las necesidades económicas de los grupos quienes son los que van a decir lo que necesitan. En

específico para el caso de asociaciones público-privadas es importante tener en cuenta que los recursos deben bajar a los territorios menores y a la población objeto de la intervención.

- Procurar trabajar con **organizaciones/asociaciones más pequeñas** (diez mujeres) en los que se consigue identificar más fácilmente los roles.
- Las **intervenciones deben tener un sentido de temporalidad**: unos objetivos y resultados claros que marquen un inicio y un fin, incluso en el reconocimiento de que son procesos que pueden durar años.

Sobre el acceso a financiamiento:

- Es una de las dificultades más comunes junto con las capacidades financieras.
- Promover la **creación de fondos rotatorios y mecanismos de financiación variados**.
- Promover mecanismos de **financiación entendidos como estímulos y no basar las intervenciones hacia el acceso a subsidios** por lo que crearía o fortalecería una cultura asistencialista. (Acercar a Innpulsa, Balcoldex).

Sobre las formaciones y el fortalecimiento

- **Fortalecer la formación técnica de las mujeres de la mano con una formación feminista**, para promover los cambios de roles y relaciones de poder en los entornos de las mujeres.
- **Implementar intervenciones que equilibren un componente socioemocional con un componente productivo**.
- Reconocer si se debe **fortalecer la capacidad de asociatividad** (capital social, redes, trabajo en equipo).
- La **formación en economía solidaria** es clave para que puedan construir circuitos solidarios, compras colectivas, reducción de costos, etc.
- La intervención requiere ser abordada como cualquier proceso de fortalecimiento productivo en donde se debe hacer un plan de negocio e identificar dónde fortalecerlo.
- Pensar en los procesos de **fortalecimiento a la medida con** instrumentos de medición de aptitudes empresariales, garantizando desde un principio un acompañamiento personalizado, pero aislado, como si estuviera en la sombra.
- Tener en cuenta la **promoción de alianzas público-privadas** para estimular estos procesos, sin imponerlos, por medio de asistencia técnica y un proceso de fortalecimiento de redes o ecosistema.

Sobre la comercialización:

- **Promover encadenamientos comerciales con empresas o gremios** para salir de la lógica de las “ferias” en las que existe muy bajo potencial de comercialización.
- Otorgarles a las **cadena productivas el enfoque de género** tanto en producción como en comercialización. **Evitar intermediarios y proteger los circuitos de comercialización cooperativos**. Promover la comercialización directa, por ejemplo, para participar en los procesos de compras públicas.
- Sugiere incluir en los procesos de contratación lineamientos para incluir el enfoque de género y en los pliegos de licitación.



SECRETARÍA DE
LA MUJER



- Ley de compras públicas como oportunidad para la compra a cooperativas.
- Pensar en Alianzas publico privadas sostenidas en el tiempo como programa en si mismo (Balcoldex).
- Sugiere mirar las experiencias de compras de las “**plataformas cooperativas**” las cuales se han venido implementando en el mundo desde hace 8 años y que permiten llegar al consumidor final de manera inmediata.

Tema de la tertulia	Experiencias de fundaciones del sector privado en fortalecer redes comunitarias del cuidado y la generación de ingresos de cuidadoras
Fecha	12 de noviembre de 2021
Hora	De 9:00 a.m. a 10:30 a.m.
Objetivo de la tertulia	Identificar experiencias de fundaciones del sector privado para el fortalecimiento de redes comunitarias del cuidado y la generación de ingresos de cuidadoras/cuidadores.
Participantes invitados	<ul style="list-style-type: none"> • Camila Ronderos. Directora de la Fundación Keralty. • Juan Pablo Alzate. Líder de generación de ingresos Fundación Saldarriaga Concha.

Momento 1: Apertura y presentación del espacio

Motivación de la tertulia:

- Efectos económicos de la pandemia en la ampliación de la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, que para 2021 estaba estimada en 81 000 empleos según cálculos de EMRE.
- Asimismo, se indica que el sector del cuidado ha sido el más afectado y que las mujeres han visto incrementadas las horas del cuidado no remunerado.
- Barreras de acceso para las mujeres cuidadoras en los programas de reactivación económica (desplazamientos, acceso a conectividad y pobreza de tiempo)
- Necesidad de las mujeres cuidadoras de generar ingresos.
- SDMujer está diseñando un programa dirigido a mujeres cuidadoras para fomentar la organización productiva y promover su acercamiento a empresas. Se propone el apoyo a modelos asociativos que promuevan esquemas de economía.

Momento 1: Experiencias.

Fundación Keralty: Ciudades compasivas

- Estrategias de fortalecimiento de redes de cuidado para descargar labores de cuidado en las mujeres cuidadoras, adaptación del modelo de ciudades compasivas de España, a labores de cuidado de alta dependencia.
- Las mujeres son quienes requieren principalmente descargar las horas de cuidado.
- Identificar las necesidades de fortalecimiento de cuidado por barrios y conectaron las mujeres con recursos y oferta presente en sus entornos.
- Clave estructurar una red de aliados para fortalecer redes de actores que puedan reducir las sobrecargas.
- Realización de cronogramas familiares para la reducción de sobrecargas.
- Clave promover redes de vecinos a nivel barrial para soportar las necesidades de cuidado primario. Este modelo de cuidado entre vecinos permite una generación e ingresos informales.

- Clave enfocar los procesos de fortalecimiento de las redes de cuidado diferenciando sobre la necesidad de producir o descansar de las mujeres.
- Explorar oportunidades de formación de cuidadoras que adquirieron su conocimiento de manera informal con empresas privadas como Lazos Humanos para generarles oportunidades de empleabilidad por medio de servicio de cuidado a terceros, labor diferente a auxilios de enfermería.

Fundación Saldarriaga Concha: estrategia “Me cuido activo” y Programa Pacto de Productividad

- También se evidencia la necesidad de estructurar redes de aliados. En este caso Fundación Luker, Universidad de Caldas, Universidad de Antioquia, alcaldía de Manizales, Fundación Corona.
- Insumos pedagógicos de formación de cuidadores.
- Diseñar estrategias de generación de ingresos que involucren tanto cuidadoras como las personas que requieren de cuidados por medio de un enfoque sistémico y pensando en una oferta que tenga en cuenta de estos dos grupos poblacionales.
- Para generación de ingresos es clave tener siempre el abordaje de sostenibilidad económica por lo que se requiere fortalecer y tener un modelo de negocio.
- Asimismo, dentro de la ruta de intervención tener en cuenta oferta de: formación, recurso capital, financiación, acompañamiento, mentoría.

Sobre recomendaciones acerca de fortalecimiento de redes comunitarias de cuidado:

- Se requieren estrategias de fortalecimiento de capital social a partir de las lógicas barriales de redes y cuidado.
- Comenzar por un proceso de caracterización de redes comunitarias de cuidado, identificación de necesidades de cuidado, identificación de cómo las comunidades han dado solución a necesidades de cuidado.
- Involucrar líderes locales, reconocidos por la comunidad en estrategias de fortalecimiento de redes comunitarias de cuidado por medio de procesos de formación acerca de *cómo fortalecer las redes comunitarias del cuidado en los territorios*. (Insumo: Diplomado para líderes comunitarios para el cuidado (90 h) Universidad Católica de Manizales).
- Involucrar instituciones que tengan arraigo territorial y/o credibilidad en las estrategias de fortalecimiento de redes comunitarias.
- Bases de cooperativismo como vocación local del territorio. Caso de análisis Bankomunales.

Sobre aspectos determinantes para que la población cuidadora genere ingresos:

- Fortalecimiento de habilidades socioemocionales tanto en cuidadoras como en población que requiere de cuidado por lo que afecta el rendimiento de las mujeres emprendedoras.
- En el marco del fortalecimiento de organizaciones de economía solidaria es clave fortalecer su modelo de negocio, teniendo en cuenta que anualmente los gastos de cámara de comercio, contador y registros varios (como el INVIMA) son de aproximadamente entre 3 y 4 millones de pesos.

- Resaltar las ventajas competitivas de los emprendimientos sociales específicas a las poblaciones objeto de la intervención.
- Toda intervención en generación de ingresos requiere de tiempo y no debe adaptarse a la lógica de la vigencia presupuestal del sector público. Se recomienda por lo menos un proceso de dos años.
- La variable tiempo es crítica particularmente para los procesos de acompañamiento y mentoría.
- Consolidar bases de datos que permitan un adecuado perfilamiento de su capacidad de generación de ingresos.
- Comenzar estas intervenciones con organizaciones ya conformadas sin arrancar desde cero.
- Como opción de generación de ingresos se pueden formar a cuidadoras para que la comunidad por medio de un ingreso acuda a ellos para necesidades de cuidado. *Ejemplo: mientras me formo como mujer, le pago a mi vecina que sé que tiene experiencia en cuidado y además se ha formado para ello y le dejo el cuidado de mis hijos.*

Sobre servicios complementarios que requieren las mujeres cuidadoras:

- Procesos de formación certificados en habilidades específicas.
- Servicios de conectividad.
- Fortalecimiento de capital social para búsqueda de soluciones comunitarias que permitan enfrentar la pobreza de tiempo.
- Oferta de descanso.
- Acceso a financiación a la medida según flujo de caja y capacidad de pago de cada organización.
- Consolidar un abanico de oferta complementaria por medio de una red de aliados territoriales.

Tema de la tertulia	Experiencias del sector privado en fortalecer el acceso a mercados de proyectos productivos asociativos de mujeres
Fecha	17 de noviembre de 2021
Hora	De 2:00 p.m. a 2:30 p.m.
Objetivo de la tertulia	Identificar experiencias del sector privado en esquemas de proveeduría inclusiva y de vinculación de mujeres productoras a las cadenas de valor.
Participantes invitados	<ul style="list-style-type: none">• Liseth Beltrán, subdirectora de la Fundación ANDI.• Gilma Ballester, coordinadora de Gestión del conocimiento de Fundación Alpina.

Momento 1: Apertura y presentación del espacio

Motivación de la tertulia:

- Efectos económicos de la pandemia en la ampliación de la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, que para 2021 estaba estimada en 81 000 empleos según cálculos de EMRE.
- Asimismo, se indica que el sector del cuidado ha sido el más afectado y que las mujeres han visto incrementadas las horas del cuidado no remunerado.
- Barreras de acceso para las mujeres cuidadoras en los programas de reactivación económica (desplazamientos, acceso a conectividad y pobreza de tiempo)
- Necesidad de las mujeres cuidadoras de generar ingresos.
- SD Mujer está diseñando un programa dirigido a mujeres cuidadoras para fomentar la organización productiva y promover su acercamiento a empresas. Se propone el apoyo a modelos asociativos que promuevan esquemas de economía.

Momento 1: Experiencias.

Fundación Alpina

Aspectos claves del **laboratorio social para la inclusión productiva** de pequeños productores rurales individuales y colectivos con énfasis en mujeres.

- Se trata de un programa de fortalecimiento de capacidades estructurado a partir de la teoría del cambio.
- **Empoderamiento:** primer aspecto clave para tener en cuenta en estas intervenciones para fortalecer las capacidades de toma de decisiones autónomas y libres de las mujeres.
- **Intervenciones grupales para redistribución labores del cuidado no remunerado:** realizar intervenciones grupales con las mujeres y su núcleo familiar para reflexionar acerca de la distribución de las actividades domésticas entre miembros del hogar.
- **Autonomía económica:** reforzar las habilidades blandas de las mujeres en relación con su autonomía económica, la generación y decisión de ingresos.

- **Sesiones de prevención de violencia basada en género:** realizar sesiones de identificación de factores relacionados con violencias basadas en género y socialización de las rutas preventivas y de atención.
- **Circuitos cortos de comercialización integrados a planes comerciales:** promover economías de proximidad en pequeñas productoras de manera tal que se puedan estructurar estrategias de acceso a mercados en relación con:

Primer eslabón	Venta vecinal y comunitaria
Segundo eslabón	Tiendas y restaurantes
Tercer eslabón	Plataformas de abastecimiento, cadenas de proveeduría y comercialización.

En relación con el primer eslabón (primer núcleo de proximidad) se evidencian estrategias como: ferias, trueques, mercados campesinos, circuitos cortos, tiendas de municipio), de manera tal que se estructure una estrategia de acceso a mercados de **crecimiento a escala**.

- **Definir socios comerciales desde la formulación del proyecto.** Para este punto F. Alpina hace énfasis que este trabajo de relacionamiento debe permitir la **diversificación de las ventas** de las productoras para reducir riesgos y evitar que dependa de un solo socio, puesto que de esta manera no sería rentable para ellas depender de un solo socio comercial. Procurar tener varios y pequeños socios comerciales para que puedan proveer en pequeñas plataformas y por medio de varias asociaciones.

Fundación Andi

Aspectos claves de **la estrategia de empleo y proveeduría inclusiva** de las 1300 empresas afiliadas como apuesta de estrategia de negocio de mejora de entornos por medio de la generación de valor compartido.

- Se trata de una estrategia que busca visibilizar las unidades productivas que pueden ser fortalecidas a partir de la necesidad de la demanda de mercado y su cadena de suministro.
- No trabajar con organizaciones recién creadas en estrategias de acceso a mercados por lo que su proceso es distinto. Tener en cuenta que no todas las organizaciones están listas para encadenar con empresas anclas.
- **Proceso de verificación de factibilidad.** Se realiza un estudio de factibilidad para reducir riesgos que dura 9 meses tanto a las organizaciones productivas como a las empresas lo que permiten un porcentaje de riesgo de fracaso reducido al 30%.
- **Red de mujeres.** Visibilizarían del enfoque de género por medio de un ejercicio de cuantificar el aporte de las mujeres en las cadenas de proveeduría y comercialización.
- **Confianza como base para encadenamientos.** Tener en cuenta que por lo general los programas de acceso a mercados fortalecen la base, pero no logran generar ingresos por lo que se ha identificado la necesidad de brindar acompañamientos por medio de mentorías. En F. Andi lo

han venido realizando con Bancos de Tiempos en donde empleados de las organizaciones afiliadas hace una labor de mentores a las organizaciones productivas.

- **Cambio de cultura organizacional.** Clave trabajar una cultura de gana-gana cuyo aumento en los ingresos por parte de las empresas debe cuantificarse y poderse medir con claridad.

Momento 2: lecciones aprendidas (cuellos de botella y oportunidades de inclusión de mujeres en cadenas de valor)

F. Alpina

- Reconocer la economía del cuidado y la redistribución de las labores domésticas por los miembros del núcleo familiar, es no puede trabajarse solo las mujeres.
- Hacer que las mujeres escojan las líneas productivas ya que se reflejan estereotipos de género en la toma de decisiones económicas estratégicas, por lo que se requiere promover la **democratización de las decisiones del hogar**.
- La oferta de fortalecimiento de capacidades de asociaciones productivas debe plantearse en términos **de competitividad y con asesorías especializadas para la formulación de planes comerciales, individuales, colectivos y gerenciales**.
- Para la promoción de ejercicios de proveeduría con el sector público, las intervenciones son muy limitadas debido a que difícilmente las organizaciones alcanzan a cumplir requerimientos por lo que se aconseja fortalecer las organizaciones en este sentido.
- Los socios comerciales requieren que las organizaciones incrementen tanto cantidad como calidad de su producción, lo que implica tener en cuenta dentro de los requisitos de proveeduría con socios comerciales los tiempos, las limitaciones en cuanto a capacidades de las organizaciones en mantener los volúmenes de producción.
- Medir los porcentajes de éxito de los encadenamientos y analizar lecciones aprendidas.
- **Solucionar los requisitos de volúmenes de producción por medio de esquemas de asociatividad.**
- No es rentable firmar acuerdos comerciales para los pequeños productores con un solo socio comercial, clave la diversificación comercial por medio de asociaciones y diferentes aliados comerciales.

Fundación Andi

- Se deben desarrollar **metodologías específicas** de fortalecimiento de capacidades productivas de mujeres en las cadenas de valor de las empresas y por sector. Ejemplo sector de confecciones.
- La actual metodología no funciona para las empresas puesto que de 10 encadenamientos se ha logrado uno.
- Clave proveer sesiones de **desarrollo de habilidades blandas**.
- Existen barreras en términos de encadenamientos a nivel de: cantidad, calidad, certificaciones, inscripción de proveedores, finanzas sanas, documentación jurídica, documentación DIAN, construcción de organizaciones horizontales y evitar prácticas asistencialistas.

- Clave fortalecer la confianza entre demanda y oferta para que las organizaciones puedan efectivamente generar ingresos.
- Tener en cuenta los retos logísticos como el costo de transporte.
- La oferta educativa para ser emprendedora debe reflejar el pensamiento empresarial.
- Es clave promover una **producción escalonada** y producir (si la estrategia de acceso a mercados es de demanda) según lo necesite la empresa.
- Se debe generar un cambio cultural en las organizaciones.
- Es clave realizar un **análisis de prefactibilidad** a partir de una línea base y un equipo técnico especializado en los sectores de las organizaciones que se quieran fortalecer. Por lo cual se sugiere montar una línea base del estado de las organizaciones en lo jurídico, técnico, cadena logística y en lo financiero.
- Clave identificar dónde generar valor en los ecosistemas productivos tanto a las empresas como a las organizaciones.
- El fortalecimiento de habilidades blandas para los encadenamientos es un concepto muy nuevo para el enfoque de género, pero necesario.
- Aconsejan encontrar una propuesta de valor extraordinaria en el corto plazo debido a que los procesos de acceso a mercados no son suficientes en ocho meses de implementación.
- Clave generar un directorio de mapeo de la oferta para que la demanda (empresas) tengan claro oportunidades de inclusión en sus territorios. Por lo que son claves estos dos frentes de análisis.

Momento 3: aportes metodológicos del PNUD.

El PNUD ha desarrollado diferentes modelos y metodologías de desarrollo de cadenas de valor ad hoc de las empresas y que parten de un análisis de prefactibilidad basado en identificar las necesidades de las empresas y las capacidades de las organizaciones.

Estos instrumentos permiten identificar los elementos para realizar un análisis de prefactibilidad y generar reuniones de interacción en donde las empresas y las organizaciones identifiquen qué prácticas se deben mejorar en los dos lados para promover el encadenamiento, por medio de un plan de acción.

Este modelo “creciendo con su negocio”, reconoce la dificultad de las organizaciones y se basa en oferta, es decir qué deben fortalecer las organizaciones para acceder a los encadenamientos de su territorio.

Por otro lado, el PNUD ha desarrollado a la vez una metodología “modelo cadena de valor” la cual se basa en la necesidad de la demanda para identificar oportunidades de inclusión en las cadenas de proveeduría y comercialización.

Anexo 3.

Guía grupos focales con mujeres
beneficiarias, no beneficiarias y
gestoras territoriales de la Estrategia EE
2022



SECRETARÍA DE
LA MUJER



GRUPO BANCO MUNDIAL

- **Guía Grupos Focales con Mujeres beneficiarias y no beneficiarias**

1. ¿Cómo es su día a día? ¿Qué hace en su tiempo libre? ¿Qué tuvo que hacer para poder asistir al taller?
2. ¿Cómo se enteró de los servicios/programas que ofrece la SDM para que ustedes pueden tener ingresos propios? ¿En cuáles ha participado? ¿Cómo hizo para acceder? ¿Dónde lo escucho? ¿Qué le gusta y qué no le gusta de los programas para tener ingresos propios que ofrece la SDMujer? ¿Cómo podrían mejorar? ¿Qué le gustaría que ofrecieran?
3. Se le pide a cada una de las participantes que imagine una mujer llamada “Susana”, la cual es una mujer como cada una de ellas, y se le pide que respondan a las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo es Susana? (si es posible que la dibujen)
 - ¿Qué características tiene (cualidades y defectos, familiares, comunitarias, territoriales, económicas, laborales, del cuidado)?
 - ¿Qué le gusta hacer?
 - ¿Por qué le es difícil a Susana tener ingresos propios?
 - ¿Qué actividades podría o quisiera realizar Susana para tener sus propios ingresos? Ej. emprender, buscar un trabajo, dedicarse al cuidado, etc....
 - ¿En quién se apoyaría o a quien buscaría Susana para realizar estas actividades para tener sus propios ingresos?
4. Se plantea una situación para Susana, en donde una gestora territorial o alguien de la SDM se le acerca y le ofrece la oportunidad de obtener un trabajo, emprender un negocio o recibir una capacitación. Bajo esta situación Susana debe reflexionar si acepta o no acepta, además, en cualquiera de los dos casos, debe exponer cuales serían los miedos, limitaciones y expectativas que tendría frente a esta oportunidad. Además, en el caso que Susana aceptará la oportunidad o ingresará a un programa de capacitación, empleo y/o emprendimiento ¿qué llevaría a Susana a abandonar o no concluir el programa?

- **Guía Grupo Focal con gestoras territoriales de la Estrategia EE**

1. ¿Qué es la Estrategia de EE?, ¿Cuál es el rol dentro de la Estrategia de EE? ¿Cuál es la principal barrera para la inclusión económica de las mujeres?
2. ¿Qué está funcionando bien y qué podría mejorar de la Estrategia de EE?



SECRETARÍA DE
LA MUJER



GRUPO BANCO MUNDIAL

3. Se les pide a las gestoras que se imaginen dos mujeres una llamada “Susana” que es una mujer beneficiaria de la Estrategia de EE y otra llamada “Angélica” que es una gestora territorial como cada una de ellas, y se le pide que describan las siguientes características de cada una.
 - Susana: familiares, comunitarias, territoriales, económicas, laborales y del cuidado
 - Angélica: habilidades, labores en el territorio, labores en la oficina, dificultades en el territorio, dificultades en el trabajo operativo.

4. Finalmente se indaga sobre cómo es la relación entre Susana (beneficiaria) y Angelica (gestora) en términos de:
 - ¿Cómo y en qué espacios se relacionan Susana y Angélica?
 - ¿Por qué Susana podría dejar de asistir a la estrategia?
 - ¿Por qué hay mujeres como Marta que no hacen parte de la estrategia?
 - ¿Qué pueden hacer Angélica y el equipo para que Susana continúe en la estrategia?

Anexo 4.

Análisis encuesta de satisfacción
Estrategia EE 2022



SECRETARÍA DE
LA MUJER



Informe de Resultados
Encuesta de Satisfacción de la Estrategia de
Emprendimiento y Empleabilidad (E&E)
-Vigencia 2022-

Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad

Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad
Secretaría Distrital de la Mujer
Octubre de 2022
Bogotá D.C.

Tabla de contenido

Presentación.....	3
1. Representatividad estadística: universo y muestra	3
2. Características de la muestra	4
3. Resultados	7
Conclusiones y recomendaciones	21

Listado de Figuras

Figura 1. Número y porcentaje de mujeres registradas/orientadas y encuestadas según localidad de residencia	5
Figura 2. Número y porcentaje de mujeres según grupo etario	5
Figura 3. Número y porcentaje de mujeres según interés en recibir ofertas de formación.....	6
Figura 4. Número y porcentaje de mujeres según interés en recibir ofertas en empleabilidad y/o generación de ingresos	6
Figura 5. Número y porcentaje de mujeres según mes de atención o registro*	7
Figura 6. Número y porcentaje de mujeres según calificación en servicios de orientación	8
Figura 7. Número y porcentaje de mujeres según calificación en formación (talleres o cursos)	9
Figura 8. Número y porcentaje de mujeres según calificación en ofertas o vacantes laborales.....	9
Figura 9. Número y porcentaje de mujeres según calificación en ofertas de programas de apoyo al emprendimiento o generación de ingresos	10
Figura 10. Número y porcentaje de mujeres según estado actual en servicios de orientación	11
Figura 11. Número y porcentaje de mujeres según estado actual en formación (talleres o cursos).....	12
Figura 12. Número y porcentaje de mujeres según estado actual en ofertas o vacantes laborales	13
Figura 13. Número y porcentaje de mujeres según estado actual en ofertas de programas de apoyo al emprendimiento o generación de ingresos	14
Figura 14. Número y porcentaje de mujeres según calificación general de la Estrategia E&E.....	15
Figura 15. Calificación promedio por localidad de residencia	15
Figura 16. Calificación promedio por grupo etario	16

Listado de Tablas

Tabla 1. Número y porcentaje de mujeres según ocupación al momento de ser registradas por SDMujer*	7
Tabla 2. Número y porcentaje de mujeres según razones para haber desertado o abandonado la atención, orientación o programa	17
Tabla 3. Número y porcentaje de mujeres según aspectos considerados a mejorar en las orientaciones o atenciones recibidas.....	18
Tabla 4. Número y porcentaje de mujeres según aspectos considerados a mejorar en la atención y orientación brindada por las gestoras de la Estrategia E&E	19
Tabla 5. Número y porcentaje de mujeres según aspectos o situaciones que han sido incididas por las atenciones u orientaciones recibidas (impactos iniciales)	20

Informe de Resultados de la Encuesta de Satisfacción de la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad (E&E) Vigencia 2022

Presentación

Este documento presenta los resultados de la encuesta de satisfacción de la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad (E&E) de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer). Esta encuesta tiene como propósito conocer la satisfacción de las mujeres registrada en la E&E con los servicios ofrecidos.

3

La encuesta se aplicó de forma virtual y fue autodiligenciada por las mujeres en un período de un mes, entre el **9 de septiembre** y el **10 de octubre** de 2022. Desde una cuenta oficial de la SDMujer, se envió la encuesta a los correos electrónicos de las mujeres registradas en la base de datos de mujeres orientadas y registradas¹. La encuesta se alojó en un formulario Google respetando los lineamientos de la política de tratamiento de datos de la Secretaría.² La encuesta la diseñó el equipo de la E&E y contó con aportes técnicos del equipo del Banco Mundial en el marco de la asistencia técnica a la E&E.

Este documento se estructura en cuatro secciones. La primera sección presenta el universo y la muestra sobre la que se aplicó la encuesta. La segunda sección contiene la caracterización de la población encuestada a partir del cruce entre los registros administrativos (base de datos de mujeres registradas) y la base de datos generada a partir de la encuesta. La tercera sección aborda los principales resultados del análisis de la encuesta. La última sección desarrolla las conclusiones y recomendaciones.

1. Universo y muestra de la encuesta

La base de datos de las mujeres orientadas y registradas de la E&E tiene **13.067** registros capturados entre el 15 de enero y el 30 de septiembre de 2022. Después de depurar los duplicados³, se llega a un universo de **12.584** mujeres (96,3% con respecto a la base sin depurar). 2.930 registros no tienen correo electrónico o el que tienen no es válido. Por lo anterior, el universo efectivo es de **9.654**⁴ mujeres (76,7% con respecto a la base depurada).

¹ Diariamente se envió, mediante correo oculto, a 500 mujeres la invitación a diligenciar la encuesta. Se enviaron 500 correos diarios, por ser el límite superior de envío de acuerdo con las especificaciones técnicas de los correos de la SDMujer.

² La cual fue remitida en los correos mediante el link:
https://docs.google.com/forms/u/2/d/e/1FAIpQLSevU3KIHndXLWgEDVXDKsJT0D21D9QIHZPHYg_hczIV-vXixA/viewform

³ Corresponde a mujeres que han sido registradas u orientadas más de una vez porque han participado una o más veces en los eventos y espacios de registro y orientación de la SDMujer.

⁴ Este universo no tiene en cuenta los correos electrónicos mal registrados o que rebotan.

Con un universo de **9.654** registros, un nivel de confianza del **95%**, un margen de error del **5%** se requiere una muestra de **370** encuestas (**3,8%** del universo). Así, los resultados de la encuesta son estadísticamente representativos para el total de mujeres⁵.

2. Características de la muestra

A las mujeres registradas en la base de datos de la E&E se les hizo un primer envío solicitando el diligenciamiento de la encuesta por correo electrónico, así como un recordatorio por la misma vía. De la aplicación, se logró una muestra de **454** encuestas después de eliminar **12** registros duplicados.⁶ Este tamaño muestral tiene un margen de error menor e igual al **4,5%**, lo que aumenta la potencia estadística de la muestra y la precisión de los resultados.

La base de datos de la encuesta se cruzó con los registros administrativos de la base de mujeres registradas a través de la variable llave correo electrónico⁷, obteniendo el cruce para **417** registros.

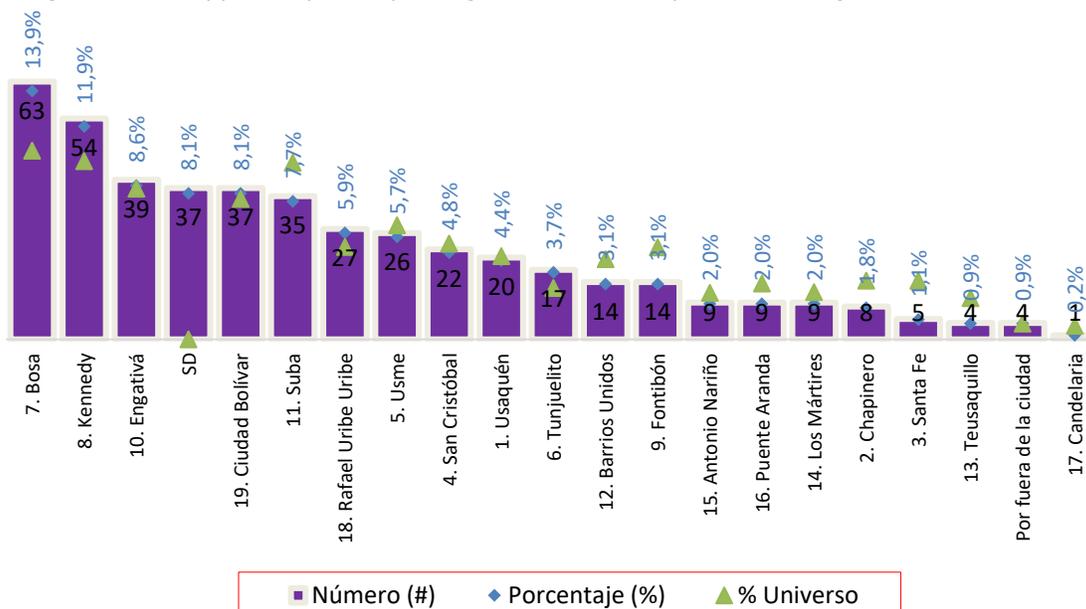
La distribución de las mujeres por localidad de residencia de la encuesta no corresponde con la del registro en la E&E. Si bien tanto para las mujeres de la encuesta como las registradas en la E&E las localidades con mayor participación son Bosa y Kennedy, a partir de la tercera localidad ya no hay coincidencia en el orden de acuerdo con la participación de mujeres. Lo anterior ratifica que los resultados a nivel de localidad no son estadísticamente significativos. Lo anterior se presenta en la Figura 1, en donde, las barras moradas representan el valor numérico de mujeres de la encuesta y los círculos azules, el porcentaje de las mujeres de la encuesta. Los triángulos verdes, por su parte, representan el porcentaje de mujeres registradas en la E&E. Es decir que la comparación en el porcentaje entre mujeres encuestadas y registradas se refleja en la comparación de los círculos azules y los triángulos verdes.

⁵ Los resultados no son estadísticamente significativos por variables o características socioeconómicas y demográficas como la localidad y grupo etario, entre otras.

⁶ Es posible que algunas mujeres compartan sus correos electrónicos con otras mujeres del hogar. Es el caso de la ama de casa que no cuenta con correo electrónico propio, pero indicó el correo de su hija en el registro. Sin embargo, se puede considerar que serían pocos casos, por lo que dos o más observaciones con igual correo electrónico pueden asumirse que son de la misma persona y que por tanto, se debe mantener solo una. Para efectos de los resultados, se deja el último registro de dicho correo electrónico, esto es, el más reciente.

⁷ En la encuesta no se hicieron preguntas sobre variables socioeconómica o demográficas. Estas variables se obtienen del cruce entre la base de datos de las encuestas y la base de datos de mujeres registradas a través de la única variable de cruce (correo electrónico). Algunos registros no cruzaron por falta de coincidencia entre correos electrónicos.

Figura 1. Número y porcentaje de mujeres registradas/orientadas y encuestadas según localidad de residencia

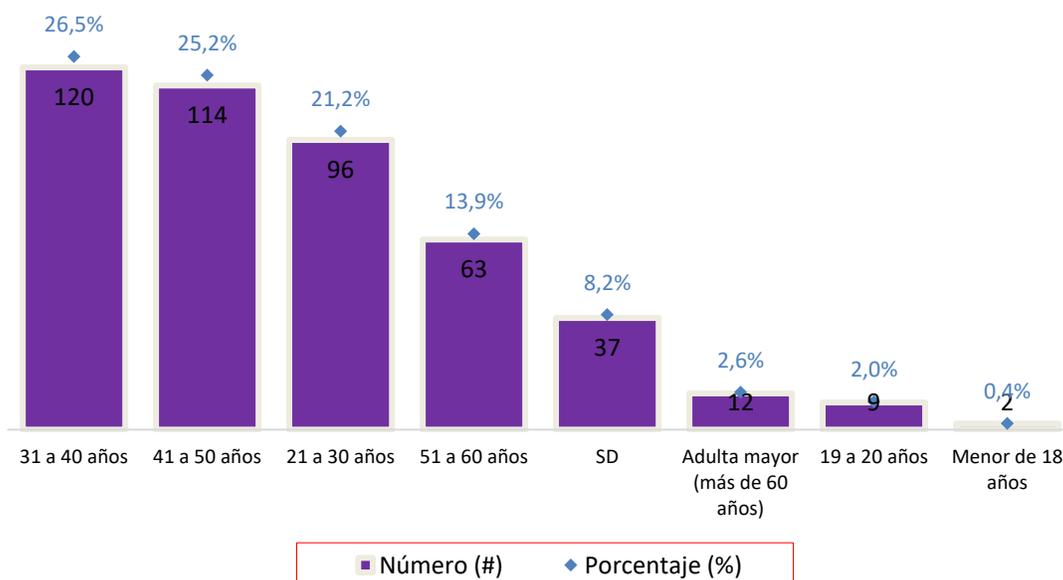


Fuente: Elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

El grupo etario que diligenció en mayor proporción la encuesta fue el de 31 a 40 años

(Figura 2).

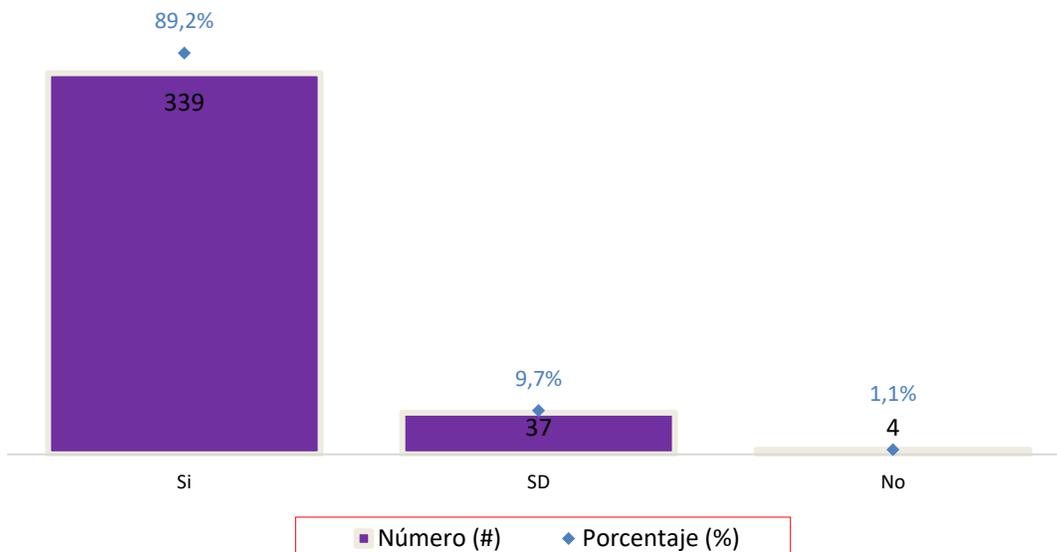
Figura 2. Número y porcentaje de mujeres según grupo etario



Fuente: Elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

En relación con los intereses de las mujeres encuestadas, **339** (equivalente al **89,2%**) indicaron al momento de su inscripción en las bases de datos de la E&E tener interés en recibir ofertas de formación (Figura 3).

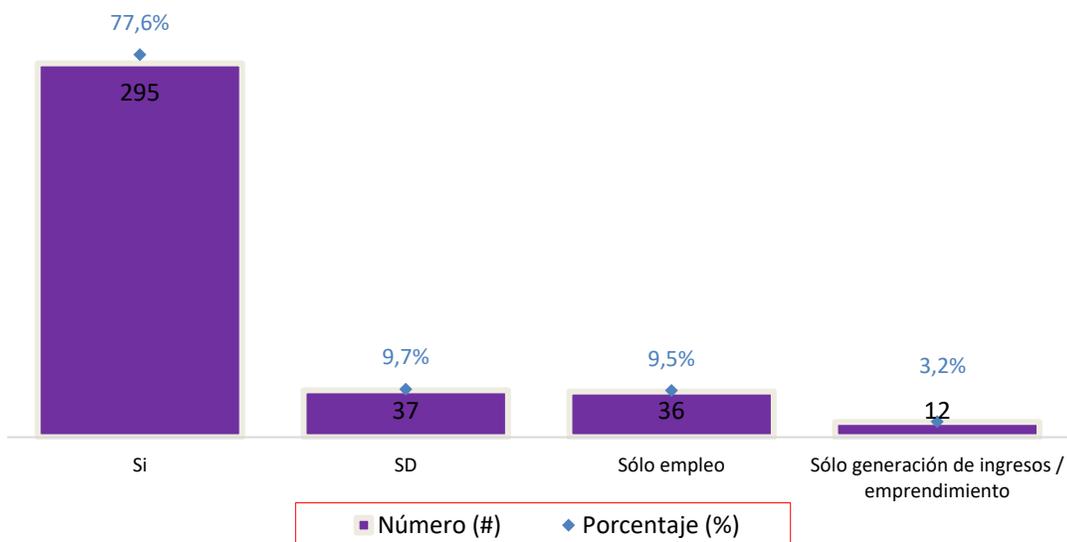
Figura 3. Número y porcentaje de mujeres según interés en recibir ofertas de formación



Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

Por su parte, **8** de cada **10** mujeres encuestadas manifestaron interés por r ofertas en empleabilidad y/o generación de ingresos cuando se registraron en la E&E (ver Figura 4). En particular, el **9,5%** se interesa únicamente por ofertas de empleo, mientras que el **3,2%** solo de generación de ingresos o emprendimiento.

Figura 4. Número y porcentaje de mujeres según interés en recibir ofertas en empleabilidad y/o generación de ingresos



Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

En lo que se refiere a la ocupación de las mujeres en el momento del registro con la SDMujer, la más recurrente de manera individual es la de buscar trabajo (**27,4%**) y si se considera en respuestas

múltiples que van con otras ocupaciones, el porcentaje de búsqueda de trabajo se eleva al **56,6%**. La segunda ocupación individual se refiere a oficios del hogar con un **24,7%** (ver Tabla 1).⁸

Tabla 1. Número y porcentaje de mujeres según ocupación al momento de ser registradas por SDMujer*

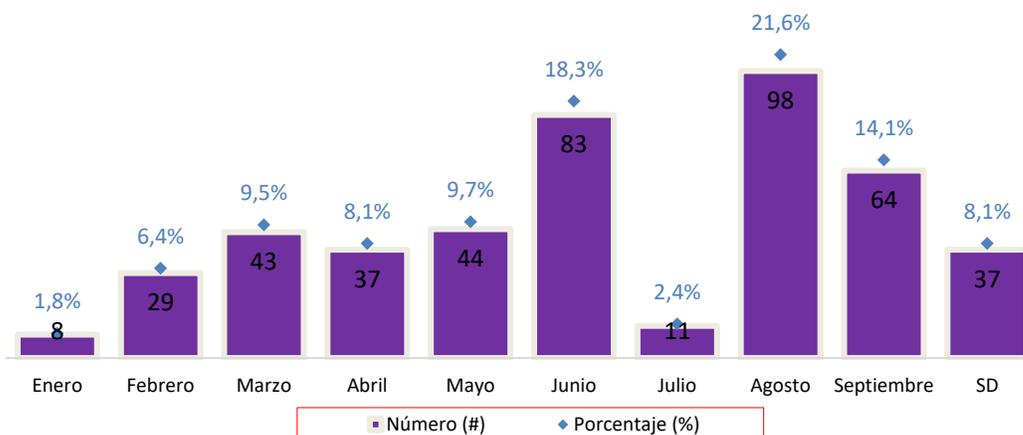
Ocupaciones	#	%
Busca trabajo (desempleada);	94	24,7%
Busca trabajo (desempleada);Cuidadora de familiares, no familiares o animales;	33	8,7%
Oficios del hogar; Busca trabajo (desempleada);	26	6,8%
Trabaja como independiente;	16	4,2%
Oficios del hogar; Busca trabajo (desempleada);Cuidadora de familiares, no familiares o animales;	15	3,9%
Busca trabajo (desempleada);Oficios del hogar;	13	3,4%
Cuidadora de familiares, no familiares o animales; Busca trabajo (desempleada);	7	1,8%
Busca trabajo (desempleada);Oficios del hogar ;Cuidadora de familiares, no familiares o animales;	7	1,8%
Tiene su propio negocio o empresa;	7	1,8%
Busca trabajo (desempleada); Estudia;	5	1,3%
Oficios del hogar; Cuidadora de familiares, no familiares o animales; Busca trabajo	5	1,3%
Busca trabajo (desempleada);Trabaja como independiente;	5	1,3%
Trabaja en empresa privada, particular o del gobierno;	4	1,1%
Oficios del hogar; Cuidadora de familiares, no familiares o animales;	4	1,1%
Oficios del hogar;	4	1,1%

*Se reporta las opciones con un mínimo de participación porcentual del 1%.

Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

Finalmente, el **21,6%** de las mujeres encuestadas fueron atendidas o registradas por la SDMujer durante el mes de agosto de 2022, el **18,3%** en el mes de junio y el **14,1%** en el mes de septiembre. Es decir que más de la mitad de las encuestas fueron respondidas por mujeres recientemente registradas en la E&E (Figura 5).

Figura 5. Número y porcentaje de mujeres según mes de atención o registro*



*Se toma el mes más reciente en la atención o registro.

Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

3. Resultados

⁸ Para más detalle, remítase a la caracterización de la información estadística de las mujeres orientadas y registradas que ha producido la Estrategia E&E.

En esta sección se presentan los resultados de cada una de las preguntas de la encuesta. Se presentan los resultados tanto en número como el porcentaje de mujeres encuestados según opción de respuesta.

3.1. Calificación de las orientaciones o atenciones recibidas

Se solicitó a las mujeres calificar las orientaciones y atenciones recibidas desde la E&E en una escala de 1 a 5, siendo 5 la máxima calificación. Se incluyó la opción “No recibí este tipo de atención”. Esta opción permitió calcular las calificaciones únicamente sobre las mujeres que sí recibieron las orientaciones y las atenciones. Este cálculo se denomina “real” y se registra en verde en las figuras que contienen las valoraciones. En porcentaje se registra la distribución de la calificación incluyendo en el denominador a las mujeres que no recibieron las orientaciones o las atenciones (por lo anterior este valor no refleja la calificación real).

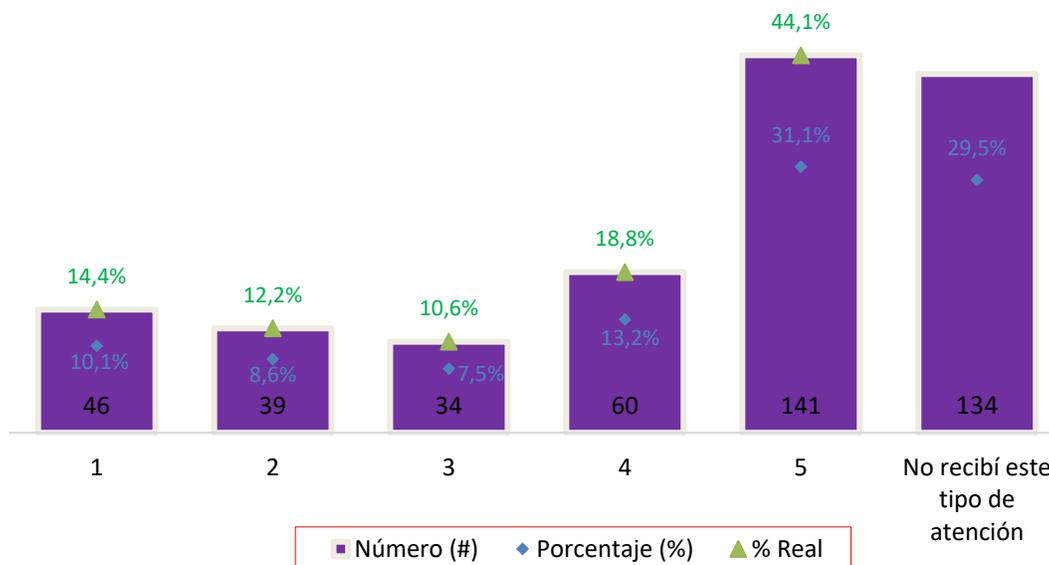
8

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta para la orientación y las atenciones ofrecidas por la E&E.

- **Servicios de orientación prestados por las gestoras territoriales de la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad**

La calificación promedio es de 3,7 puntos. 3 de cada 10 mujeres no recibió este tipo de ofertas. De las mujeres que si recibieron estas ofertas, el 62,9% las calificó con 5 y 4 mientras que 26,6% las calificó con 1 y 2 (ver Figura 6).

Figura 6. Número y porcentaje de mujeres según calificación en servicios de orientación (n=454)

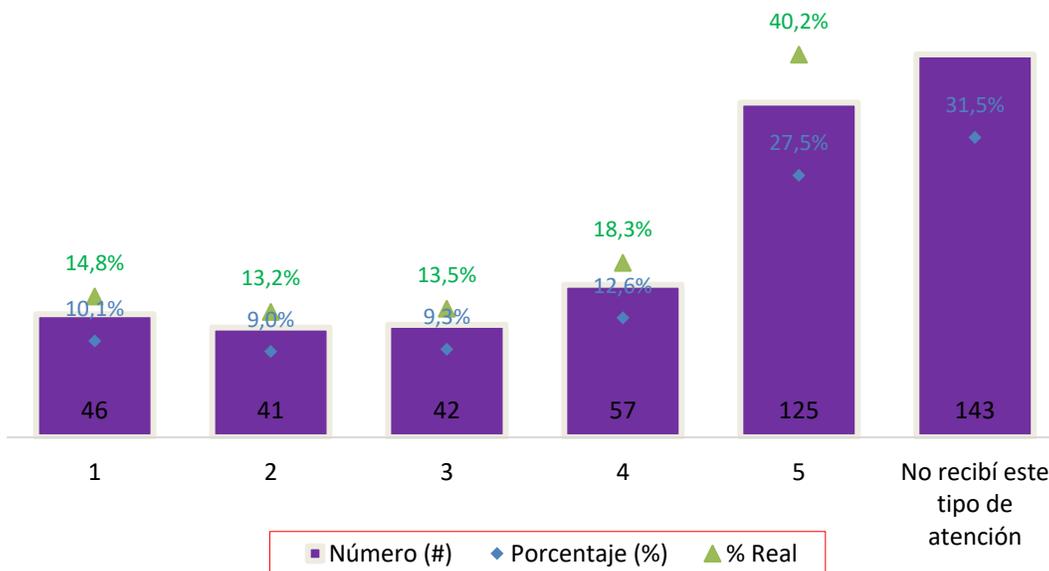


Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

- **Formación (talleres o cursos)**

La calificación promedio es de 3,6 puntos. 3 de cada 10 mujeres no recibió este tipo de ofertas. De las mujeres que si recibieron estas ofertas, el 58,5% las calificó con 5 y 4 mientras que 28,0% las calificó con 1 y 2 (ver Figura 7).

Figura 7. Número y porcentaje de mujeres según calificación en formación (talleres o cursos)

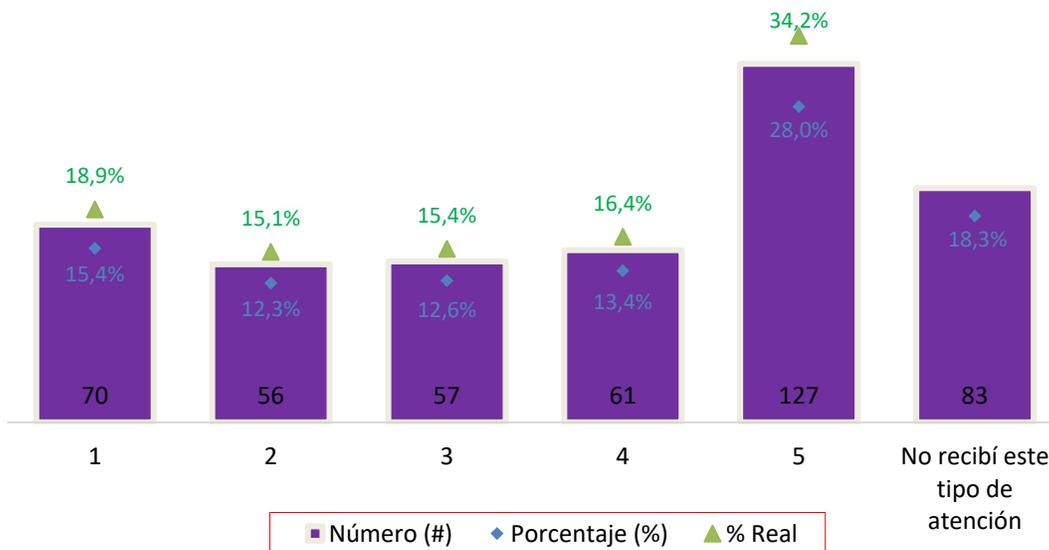


Fuente: Elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

- Ofertas o vacantes laborales**

La calificación promedio es de 3,3 puntos. 2 de cada 10 mujeres no recibió este tipo de ofertas. De las mujeres que si recibieron estas ofertas, el 50,6% las calificó con 5 y 4 mientras que 34,0% las calificó con 1 y 2 (ver Figura 8).

Figura 8. Número y porcentaje de mujeres según calificación en ofertas o vacantes laborales

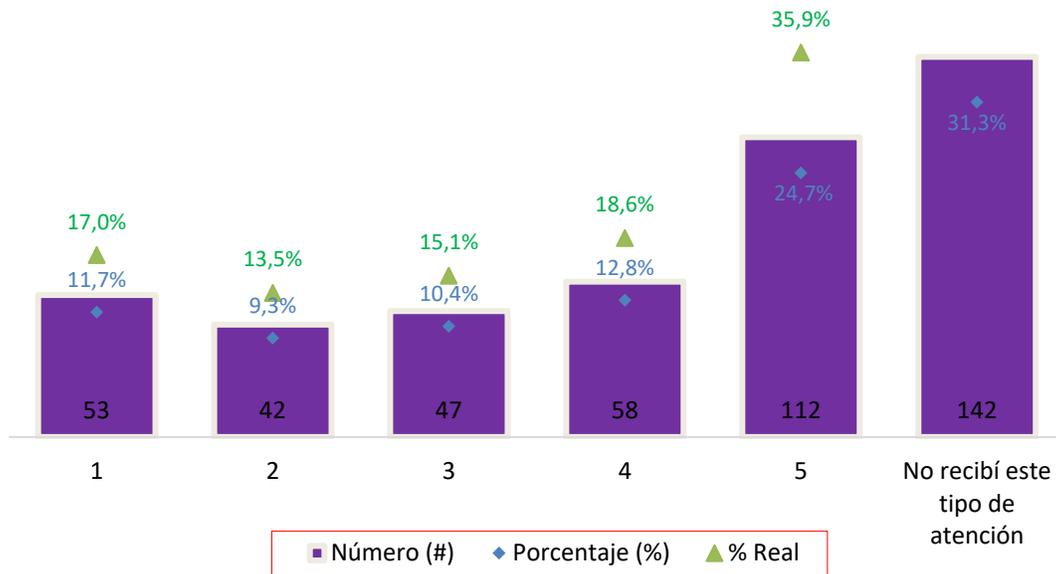


Fuente: Elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

- Oferta de programas que apoyan el emprendimiento o la generación de ingresos**

La calificación promedio es de **3,4** puntos. **3** de cada **10** mujeres no recibió este tipo de ofertas. De las mujeres que si recibieron estas ofertas, el 54,5% las calificó con 5 y 4 mientras que 30,5% las calificó con 1 y 2 (ver Figura 9).

Figura 9. Número y porcentaje de mujeres según calificación en ofertas de programas de apoyo al emprendimiento o generación de ingresos



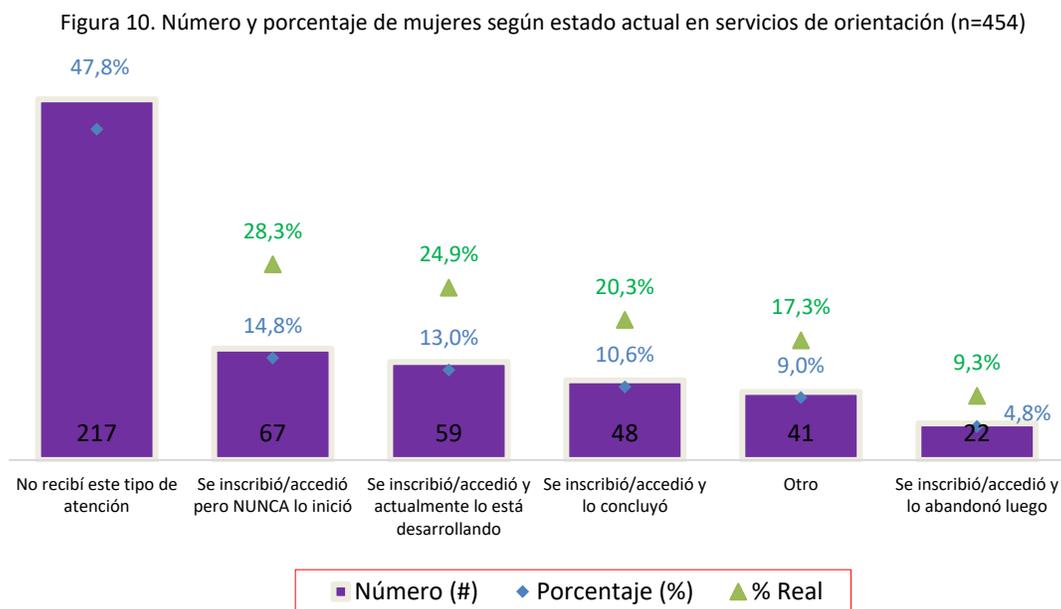
Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

3.2. Estado en el que se encuentra la población

Se preguntó a las mujeres que indicaran el estado en el que se encontraban en las orientaciones o las atenciones a las que habían accedido.

- **Servicios de orientación prestados por las gestoras territoriales de la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad⁹**

El 20,3% de las mujeres que recibieron la orientación la concluyeron y 24,9% lo está desarrollando. El 54,9% se inscribió pero no usó efectivamente la orientación (se incluye en este porcentaje la categoría otro). Ver Figura 10.



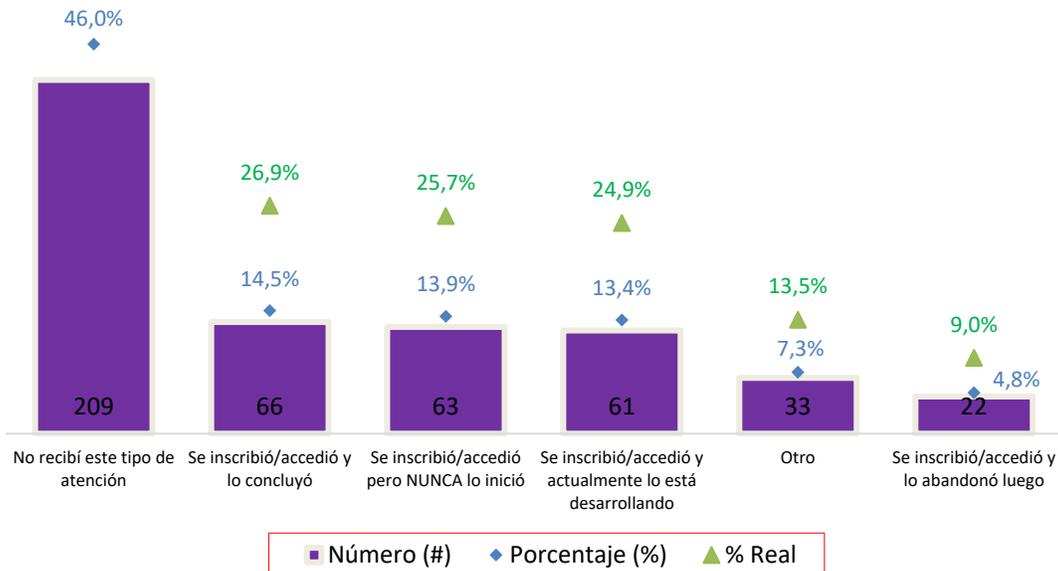
Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

- **Formación (talleres o cursos)**

⁹ Los datos de la sección 3.1. muestran que en promedio 3 de cada 10 mujeres que responden la encuesta no reciben los diferentes tipos de atenciones. Sin embargo, en la sección 3.2. los datos muestran que cerca de 5 de cada 10 mujeres que responden la encuesta no reciben los diferentes tipos de atención. Si bien en los dos casos la pregunta es igual, las mujeres no responden de la misma forma. Una hipótesis podría ser que en el segundo caso, las mujeres no tienen claro en qué situación están y prefieren contestar que no accedieron.

El **26,9%** de las mujeres que accedieron a formación la concluyeron y 24,9% lo está desarrollando. El 48,2% se inscribió pero no tomó efectivamente la formación (se incluye en este porcentaje la categoría otro). Ver Figura 11.

Figura 11. Número y porcentaje de mujeres según estado actual en formación (talleres o cursos) n=454

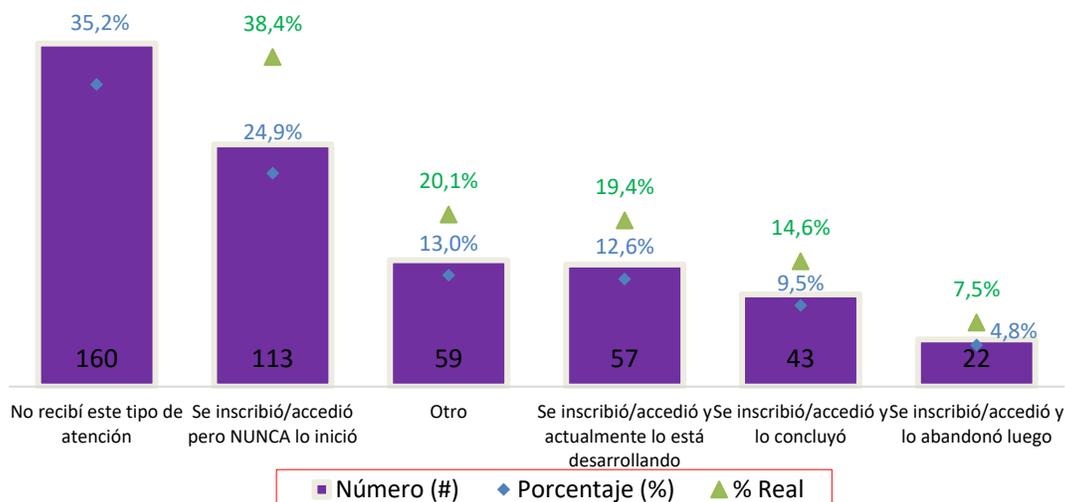


Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

- **Ofertas o vacantes laborales**

El **14,6%** de las mujeres que accedieron a ofertas laborales concluyeron el proceso y 19,4% estaba desarrollando el proceso en el momento de la encuesta (34,0% es el total de las dos situaciones). El 65,9% se inscribió pero realizó efectivamente el proceso (se incluye en este porcentaje la categoría otro). Ver Figura 12. Esta atención es la que más tiene mayor proporción de inscripción 6,5 de cada 10 mujeres y el mayor nivel de deserción.

Figura 12. Número y porcentaje de mujeres según estado actual en ofertas o vacantes laborales

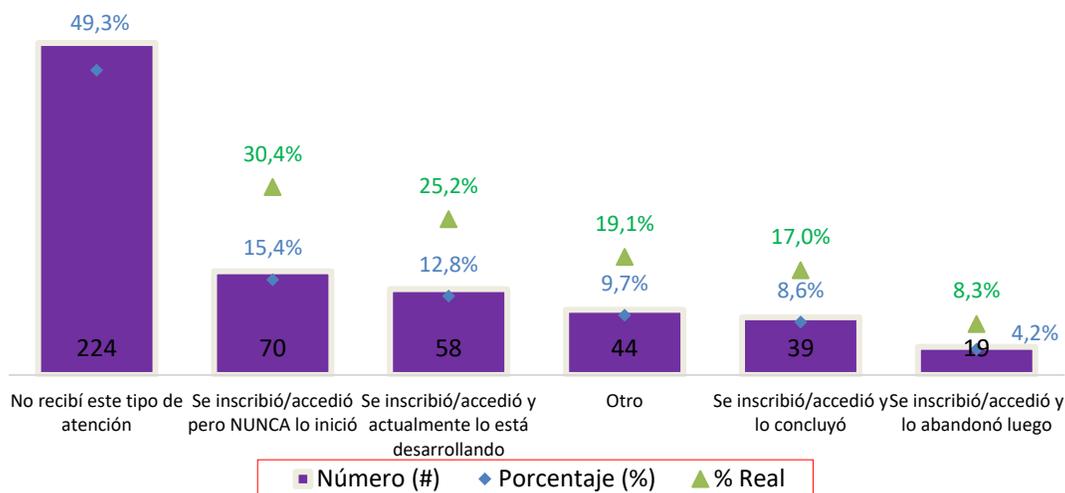


Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

- **Oferta de programas que apoyan el emprendimiento o la generación de ingresos**

El **17,0%** de las mujeres que accedieron a ofertas de emprendimiento concluyeron el proceso y 25,2% estaba desarrollando el proceso en el momento de la encuesta (42,2% es el total de las dos situaciones). El 57,8% se inscribió pero realizó efectivamente el proceso (se incluye en este porcentaje la categoría otro). Ver **¡Error! La autoreferencia al marcador no es válida..** Esta atención es la que más tiene menor proporción de inscripción 5 de cada 10 mujeres.

Figura 13. Número y porcentaje de mujeres según estado actual en ofertas de programas de apoyo al emprendimiento o generación de ingresos

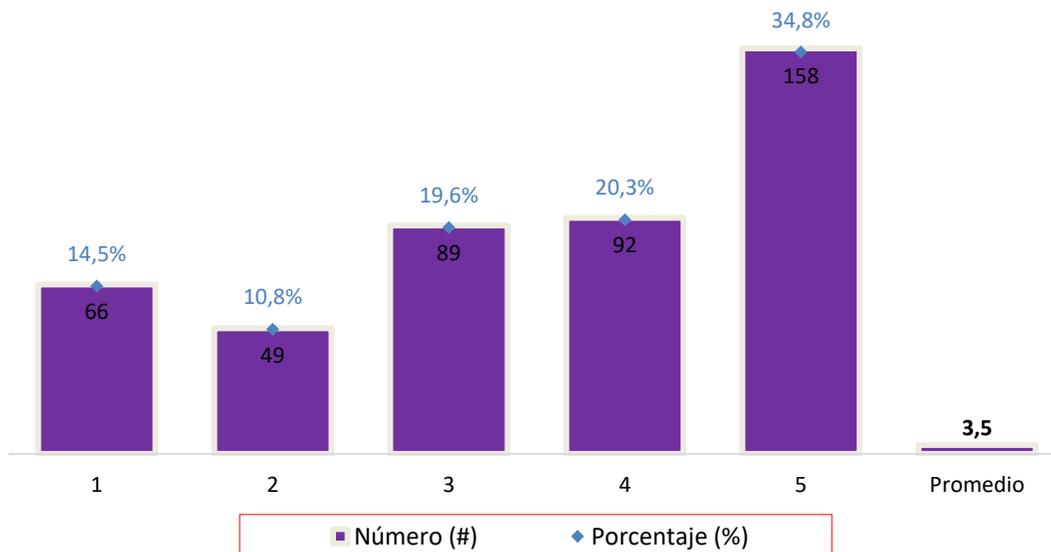


Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

3.3. Calificación general de la Estrategia E&E

Las mujeres calificaron la E&E de manera integral (no por orientaciones o atenciones individuales) en una escala de 1 a 5, siendo 5 la máxima calificación. La calificación promedio fue de **3.5** puntos. El 55,1% de las mujeres calificaron con 5 y 4 la E&E y 25,3% lo hicieron con 1 y 2. (ver Figura 14).

Figura 14. Número y porcentaje de mujeres según calificación general de la Estrategia E&E

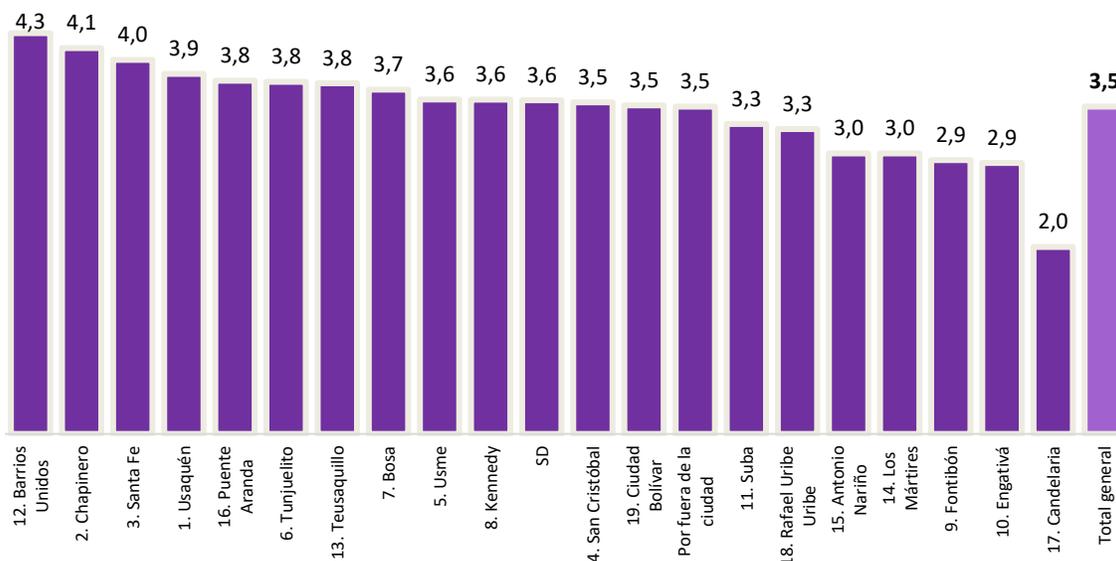


Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

En tres localidades la calificación de la E&E es igual o superior a 4 (Barrios Unidos **4,3**, Chapinero **4,1** y Santa Fe **4,0**). En siete localidades la calificación es inferior al promedio de 3,5, siendo la Candelaria la de más baja calificación (2). (Ver Figura 15). Por grupos etarios, las mujeres más jóvenes otorgan mayores calificaciones que las mujeres mayores (ver Figura 16)¹⁰.

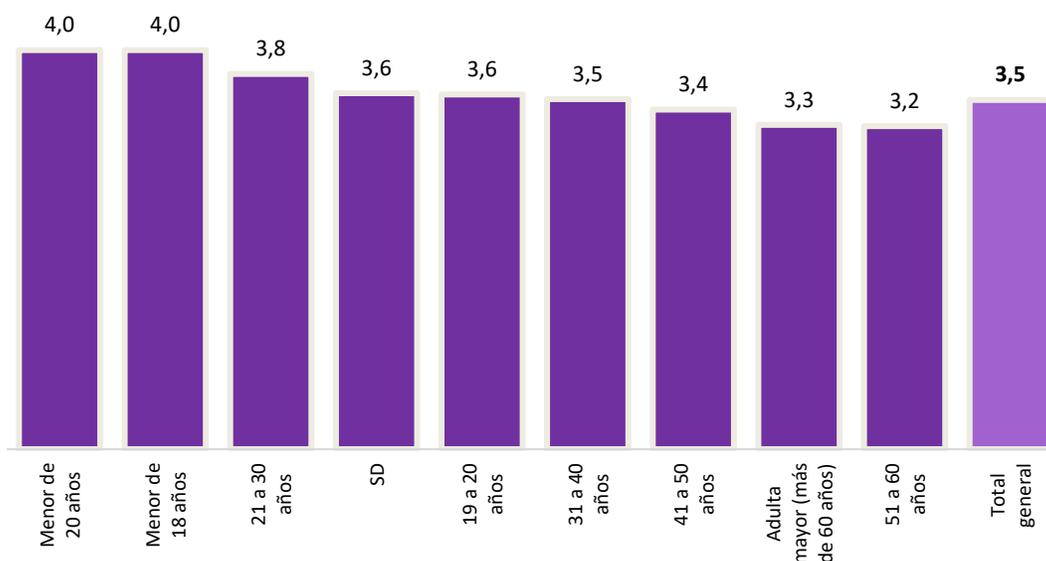
Figura 15. Calificación promedio por localidad de residencia

¹⁰ Los resultados por localidades y grupos etarios se presentan a título de ilustración teniendo en cuenta que no son estadísticamente significativos. Por otra parte, fueron pocas las mujeres mayores que respondieron la encuesta.



Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

Figura 16. Calificación promedio por grupo etario



Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

3.4. Determinantes de deserción

Se preguntó a las mujeres si habían desertado de alguna de las orientaciones o atenciones recibidas, y a aquellas que contestaron de manera afirmativa, se les solicitó que indicaran la razón o razones más importantes para haber tomado esa decisión. Los resultados se organizaron en dos categorías: i) razones más importantes (incluye el número de veces que una razón es mencionada de manera individual y también cuando aparece con otras razones) y ii) razones o grupo de razones (incluye el número de veces que aparece una combinación de respuestas, incluyendo como combinación la posibilidad que una opción esté sin combinación). Dado que la opción de respuesta es múltiple, la suma de los porcentajes puede ser superior a 100.

El 56,8% de las mujeres indicó que no desertó. Las mujeres que por el contrario desertaron, en el grupo de “razones más importantes” y que están relacionadas con condiciones de las mujeres, la mayor participación la tienen “dificultades para el desplazamiento” con 26.0% y “falta de tiempo” con 24,5%. En este mismo grupo, las razones asociadas a las características de la E&E son “no le gustó la manera en que se desarrolló la orientación” con 10,2% y la facilitadora no tenía suficiente conocimiento del tema” con 9,7%. En el grupo de “razones o grupo de razones”, el **5,9%** de las mujeres indicó como única razón de abandono la dificultad para el desplazamiento, mientras que para el **5,3%** de las mujeres el único determinante para desertar el proceso fue la falta de tiempo. (ver Tabla 2).

Tabla 2. Número y porcentaje de mujeres según razones para haber desertado o abandonado la atención, orientación o programa

Razón	#	%
No Aplica (no desertó)	258	56,8%
Razón más importante*		
Otro	49	10,8%
Dificultades para el desplazamiento o para salir del hogar	51	26,0%
Falta de tiempo	48	24,5%
Tenía que trabajar	30	15,3%
No le gustó la manera en que se desarrolló la orientación	20	10,2%
La facilitadora de la actividad no tenía suficiente conocimiento del tema	19	9,7%
Razones o grupo de razones**		
Dificultades para el desplazamiento o para salir del hogar	27	5,9%
Falta de tiempo	24	5,3%
Tenía (tiene) que trabajar	15	3,3%
No Aplica, Otro	9	2,0%
Falta de tiempo, Dificultades para el desplazamiento o para salir del hogar	9	2,0%
La facilitadora de la actividad no tenía suficiente conocimiento del tema	9	2,0%
Falta de tiempo, Tenía (tiene) que trabajar	8	1,8%
No le gustó la manera en que se desarrolló la orientación	8	1,8%
No le interesaron/gustaron los temas abordados	4	0,9%
Dificultades para el desplazamiento o para salir del hogar, Otro	4	0,9%
No le gustó la manera en que se desarrolló la orientación, Dificultades para el desplazamiento o para salir del hogar	3	0,7%
No le gustó la manera en que se desarrolló la orientación, Otro	3	0,7%
Tenía (tiene) que trabajar, Dificultades para el desplazamiento o para salir del hogar	3	0,7%
Tenía (tiene) que trabajar, Otro	3	0,7%

*El porcentaje se calcula con respecto al total de mujeres que no indicaron la opción “No aplica (no desertó)”.

**Se muestran las razones desde un 0,7% de participación porcentual. En este caso la suma de todos los porcentajes, entre los reportados y los no reportados en esta tabla si suman 100%.

Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

3.5. Aspectos para mejorar en las orientaciones o atenciones recibidas

Se preguntó a las mujeres sobre los aspectos que podrían mejorar en las orientaciones y atenciones recibidas.

Los resultados muestran que **3** de cada **10** mujeres consideran que no hay aspectos por mejorar. Las mujeres que identifican cambios para mejorar los relacionan en porcentajes similares el pasar de “virtual a presencial” con 34,0% y “De presencial a virtual” con 30,2%. Por otra parte, el 24,3% asocia la mejora con “la persona que facilita la actividad” con 24,3% y con “la temática o contenidos” el 22,1%. El **18,7%** manifiesta que debe incrementarse la duración o extensión del proceso de orientación o atenciones, mientras que un **7,5%** cree lo contrario (ver Tabla 3).

Tabla 3. Número y porcentaje de mujeres según aspectos considerados a mejorar en las orientaciones o atenciones recibidas

Aspecto	#	%
Ninguna	133	29,3%
Aspectos más importantes*		
De virtual a presencial	111	34,6%
De presencial a virtual	97	30,2%
Persona que facilita la actividad	78	24,3%
Temáticas o contenidos	71	22,1%
Incrementar la duración o extensión	60	18,7%
Reducir la duración o extensión	24	7,5%
Aspectos o grupo de aspectos**		
De virtual a presencial	61	13,4%
De presencial a virtual	51	11,2%
Incrementar la duración o extensión	24	5,3%
Temáticas o contenidos	22	4,8%
Persona que facilita la actividad	21	4,6%
De presencial a virtual, Reducir la duración o extensión	9	2,0%
De virtual a presencial, Persona que facilita la actividad	8	1,8%
Temáticas o contenidos, Persona que facilita la actividad	7	1,5%
De presencial a virtual, Persona que facilita la actividad	6	1,3%
De virtual a presencial, Temáticas o contenidos	6	1,3%
De virtual a presencial, Incrementar la duración o extensión	5	1,1%
De presencial a virtual, Temáticas o contenidos	5	1,1%
De virtual a presencial, De presencial a virtual	4	0,9%
Incrementar la duración o extensión, Persona que facilita la actividad	4	0,9%
De presencial a virtual, Incrementar la duración o extensión	3	0,7%
De virtual a presencial, Temáticas o contenidos, Persona que facilita la actividad	3	0,7%
De virtual a presencial, Incrementar la duración o extensión, Persona que facilita la actividad	3	0,7%

*El porcentaje se calcula con respecto al total de mujeres que no indicaron la opción “Ninguna”.

**Se reportan los aspectos desde un 0,7% de participación porcentual. En este caso la suma de todos los porcentajes, entre los reportados y los no reportados en esta tabla si suman 100%.

Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

3.6. Aspectos a mejorar en la atención y orientación brindada en la Estrategia E&E

En relación con aspectos a mejorar, a las mujeres también se les solicitó indicar el aspecto o aspectos a mejorar en la atención y orientaciones brindada dentro de la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad en particular. Los resultados se sintetizan en la Tabla 4.

Tabla 4. Número y porcentaje de mujeres según aspectos considerados a mejorar en la atención y orientación brindada por las gestoras de la Estrategia E&E

Aspectos	#	%
Ninguna	179	39,4%
Aspectos más importantes*		
Mayor tiempo de la orientación	140	50,9%
Claridad de la información suministrada	130	47,3%
Trato	29	10,5%
Menor tiempo de la orientación	22	8,0%
Aspectos o grupo de aspectos**		
Mayor tiempo de la orientación	84	18,5%
Claridad de la información suministrada	82	18,1%
Claridad de la información suministrada, Mayor tiempo de la orientación	22	4,8%
Menor tiempo de la orientación	8	1,8%
Claridad de la información suministrada, Menor tiempo de la orientación	7	1,5%
Trato, Claridad de la información suministrada, Mayor tiempo de la orientación	7	1,5%
Trato	7	1,5%
Trato, Claridad de la información suministrada	6	1,3%
Trato, Claridad de la información suministrada, Mayor tiempo de la orientación, Menor tiempo de la orientación, Ninguna	3	0,7%

*El porcentaje se calcula con respecto al total de mujeres que no indicaron la opción “Ninguna”.

**Se reportan los aspectos desde un 0,7% de participación porcentual. En este caso la suma de todos los porcentajes, entre los reportados y los no reportados en esta tabla si suman 100%.

Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

Como se evidencia, 4 de cada 10 mujeres indicó que no había aspectos por mejorar, por lo que para el 60,6% de las mujeres hay margen de mejora en la atención u orientación brindada por el equipo de gestoras. Entre quienes consideran que hay aspectos por ajustar, un 50,9% manifestó que debería trabajarse exclusivamente en un mayor tiempo de orientación y un 47,3% en una mayor claridad de la información suministrada. Estos dos aspectos son los de mayor indicación por parte de las mujeres para ser mejorados.

3.7. Aproximación a los impactos iniciales de las orientaciones y atenciones

Finalmente, para identificar efectos tempranos de la participación en las orientaciones o atenciones de la E&E, se preguntó a las mujeres por aspectos o situaciones que pudieron cambiar a raíz de su participación en la E&E.

El **38,8%**¹¹ de las mujeres no ha percibido incidencia alguna por haberse beneficiado de la E&E. Para el **61,2%**¹² de las mujeres atendidas que si perciben efectos, el que tiene mayor participación es la

¹¹ Los datos de esta sección agregan a las mujeres de las orientaciones y atenciones, es decir que mujeres que recibieron orientación o formación pueden estar respondiendo por los beneficios que perciben de la E&E en empleo.

¹² Los porcentajes de los efectos particulares de la E&E, como por ejemplo, el fortalecimiento de un emprendimiento propio o de una familiar, se deben referenciar con respecto a las mujeres que dijeron que

consecución de empleo (**61,2%**); seguido del fortalecimiento de un emprendimiento propio o de un familiar (**52,9%**) y del fortalecimiento de capacidades para conseguir empleo o mejorar su emprendimiento (**42,1%**). Adicionalmente, en el **24,1%** de los casos las mujeres percibieron que la E&E les ayudó con la participación en un proceso de selección laboral en una empresa y en el **16,5%** con el incremento de ingresos o ventas. El **15,8%** de las mujeres logró montar su emprendimiento o el de un familiar, y el **11,9%** mejorar de empleo (Tabla 5).

Tabla 5. Número y porcentaje de mujeres según aspectos o situaciones que han sido incididas por las atenciones u orientaciones recibidas (impactos iniciales)

Impacto inicial	#	%
Ninguna	176	38,8%
Impactos más importantes*		
Conseguir un empleo	170	61,2%
Fortalecer su emprendimiento (o la de un familiar)	147	52,9%
Fortalecer sus capacidades para conseguir empleo o mejorar su emprendimiento	117	42,1%

sí perciben efectos (61,2%). Entonces siguiendo el ejemplo del emprendimiento, si el 52,9% de las mujeres que perciben efecto lo hacen sobre emprendimiento, esas mujeres sobre el total de la E&E representan el 32,3% del total de mujeres encuestadas.

Participar en un proceso de selección de una empresa	67	24,1%
Incrementar sus ingresos, ventas o su capacidad para generar ingresos	46	16,5%
Montar su emprendimiento (o la de un familiar)	44	15,8%
Mejorar de empleo	33	11,9%
Otro	31	11,2%
Impactos o grupos de impactos**		
Fortalecer sus capacidades para conseguir empleo o mejorar su emprendimiento	57	12,6%
Conseguir un empleo	37	8,1%
Otro	24	5,3%
Participar en un proceso de selección de una empresa	22	4,8%
Fortalecer su emprendimiento (o la de un familiar)	15	3,3%
Montar su emprendimiento (o la de un familiar)	11	2,4%
Incrementar sus ingresos, ventas o su capacidad para generar ingresos	10	2,2%
Participar en un proceso de selección de una empresa, Fortalecer sus capacidades para conseguir empleo o mejorar su emprendimiento	7	1,5%
Incrementar sus ingresos, ventas o capacidad, Fortalecer su emprendimiento (o la de un familiar)	6	1,3%
Fortalecer su emprendimiento (o la de un familiar), Fortalecer sus capacidades para conseguir empleo o mejorar su emprendimiento	6	1,3%
Participar en un proceso de selección de una empresa, Conseguir un empleo, Mejorar de empleo, Incrementar sus ingresos, ventas o su capacidad para generar ingresos, Montar su emprendimiento (o la de un familiar), Fortalecer su emprendimiento (o la de un familiar), Fortalecer sus capacidades para conseguir empleo o mejorar su emprendimiento	5	1,1%
Mejorar de empleo	5	1,1%
Montar su emprendimiento (o la de un familiar), Fortalecer su emprendimiento (o la de un familiar)	3	0,7%
Participar en un proceso de selección de una empresa, Conseguir un empleo, Fortalecer sus capacidades para conseguir empleo o mejorar su emprendimiento	3	0,7%
Participar en un proceso de selección de una empresa, Conseguir un empleo, Mejorar de empleo, Fortalecer sus capacidades para conseguir empleo o mejorar su emprendimiento	3	0,7%
Incrementar sus ingresos, ventas o su capacidad para generar ingresos, Fortalecer sus capacidades para conseguir empleo o mejorar su emprendimiento	3	0,7%
Conseguir un empleo, Mejorar de empleo	3	0,7%
Participar en un proceso de selección de una empresa, Conseguir un empleo	3	0,7%
Participar en un proceso de selección de una empresa, Conseguir un empleo, Mejorar de empleo	3	0,7%

*El porcentaje se calcula con respecto al total de mujeres que no indicaron la opción “Ninguna”.

**Se reportan los impactos desde un 0,7% de participación porcentual. En este caso la suma de todos los porcentajes, entre los reportados y los no reportados en esta tabla si suman 100%.

Fuente: elaboración propia, base de resultados encuesta de satisfacción Estrategia E&E.

Conclusiones y recomendaciones

C1. En promedio 3 de cada 10 (5 de cada 10)¹³ mujeres que se registran en la E&E no reciben las orientaciones o atenciones. Si bien por limitaciones de la información no hay certeza sobre la proporción exacta de mujeres que están en esta situación, los resultados muestran que sería

¹³ Hay dos datos frente a la proporción de mujeres que se registran y efectivamente usan y se inscriben en las orientaciones y en las atenciones de acuerdo con la pregunta que se tome. La magnitud de los datos evidencia la necesidad de aumentar el uso de los servicios por parte de las mujeres registradas en la E&E.

deseable lograr mayor registro a los servicios, no solo por lo que estos podrían representar para las mujeres en relación con la empleabilidad y el emprendimiento, sino por la eficiencia de los recursos destinados a la E&E. Estos resultados sugieren al menos tres reflexiones. Desde el punto de vista del diseño de la encuesta, entender las diferencias entre las dos cifras de no recepción de servicios. En segundo lugar, las razones por las cuales si bien las mujeres se inscriben en la E&E, no usan los servicios que esta ofrece. En tercer lugar, identificar desde el diseño e implementación de la E&E que aspectos limitan el acceso de las mujeres y generar acciones que las motiven e incentiven frente al uso de los servicios.

C.2. La calificación promedio de la Estrategia es 3,5 puntos. El servicio de orientación tiene la mayor calificación (**3,7**) y la oferta de vacantes laborales la menor (**3,3**). Estos resultados muestran cierta homogeneidad en la calificación de todos los servicios y un nivel de calificación susceptible de mejorar. Estos resultados pueden estar asociados a la pertinencia de los servicios ofrecidos o a la claridad con la cual se ofrecen. Sin embargo, un aspecto relevante y que se asocia con la claridad, es que la promesa de la E&E no garantiza la vinculación laboral ni la creación o fortalecimiento de un negocio, en la medida que hay barreras estructurales para la generación de ingresos que no pueden ser suplidas desde la E&E.

C.3. En cuanto al estado de avance de las mujeres en los servicios ofrecidos por la Estrategia se evidencia una tasa promedio de culminación del 19,7% y una deserción promedio del 8,5%. Por otra parte, en el momento de la encuesta, el 25,0% de las mujeres estaban desarrollando las atenciones en todos los servicios, con excepción de oferta de empleo en donde era del 20,0%. Estos resultados muestran que un porcentaje no despreciable de mujeres se inscriben en los servicios pero no los inician. Igual a lo establecido en la primera conclusión, es posible mejorar el uso de los servicios por resultados en las mujeres y en términos de eficiencia.

C.4. La principal razón o determinante de abandono o deserción de los procesos llevados por las mujeres es la dificultad para el desplazamiento o para salir del hogar con un 26,0%, seguida de la falta de tiempo con el 24,5% y la necesidad de trabajar con el 15,3%. Estos resultados muestran que una proporción importante de las mujeres desertan por razones de sus propias condiciones o realidades, las cuales, sin duda, podrían ser analizadas y abordadas en correspondencia con las posibilidades técnicas y presupuestales de la E&E.

Sin embargo, también hay razones de abandono originadas en las características de los servicios de la E&E, como no le gustó la manera en que se desarrolló la orientación con 10,2% y la facilitadora no tenía suficiente conocimiento del tema con 9,7%.

C.5. En relación con los aspectos señalados por las mujeres que deberían ajustarse se evidencia que la modalidad de la prestación ya sea de virtual a presencial o de presencial a virtual (**13,4%** y **11,2%** respectivamente) es la más recurrente. Otro ajuste se refiere al incremento en la duración o extensión de los servicios (5,3%). No obstante, el 29,3% indicó que no hay aspectos por mejorar. Estos resultados muestran que hay puntos de vistas diferentes entre las mujeres frente a los ajustes, por lo cual son temas que demandan acceder a más información para definir acciones concretas.

C.6. Finalmente, en relación con las aproximaciones a los impactos iniciales de la Estrategia, el **38,8%** de las mujeres indicó no haber percibido algún impacto en su vida personal o laboral. El mayor impacto evidenciado es el fortalecimiento de las capacidades para conseguir un empleo o mejorar

su emprendimiento: el **52,9%** de las mujeres indicó este efecto. Mientras que el **61,2%** indicó el efecto de conseguir un empleo.

R.1. Fortalecer las capacidades de las gestoras territoriales. Realizar sesiones de capacitación a las gestoras territoriales en tres aspectos. Herramientas pedagógicas, motivacionales y de manejo de expectativas para adultos con bajos niveles de formación y poca experiencia en el mercado laboral y la generación de ingresos. Herramientas para la preparación a la empleabilidad y la generación de ingresos (presupuestos, acceso a crédito, el mundo laboral y del emprendimiento, etc). Dominio del portafolio de ofertas de la E&E para entender y presentar con mayor precisión los programas y proyectos las oportunidades disponibles.

R.2. Profundizar el conocimiento de las necesidades de las mujeres. Diseñar un protocolo con preguntas sencillas sobre las razones para no inscribirse en los servicios o para inscribirse y no iniciarlos que permita entender las razones de las mujeres, acompañarlas para avancen en el proceso cuando es viables desde las condiciones de la E&E. Este protocolo se puede aplicar en las sesiones presenciales de orientación y acompañamiento psicosocial.

R.3. Desarrollar una oferta de servicios que atienda capacidades socioemocionales de las mujeres. Ofrecer una orientación y talleres que permitan a las mujeres tener una mayor claridad sobre lo que desean y pueden hacer en relación con la generación de ingresos de tal forma que tengan una ruta más clara y en función de ella usen los servicios de la E&E.

R.4. Establecer mecanismos que permitan llevar la oferta de servicios a ubicaciones de más fácil acceso para las mujeres. Identificar la manera de que los servicios se puedan ofrecer en distintos espacios como las manzanas del cuidado, las CIOM, las alcaldías locales de tal manera que puedan disminuir los tiempos de desplazamiento.

R.5. Depurar la oferta de programas del portafolio buscando una mayor pertinencia de los servicios. Concentrar el portafolio en programas que atiendan las necesidades de las mujeres en términos por ejemplo del tipo de cargos y de las condiciones que ofrecen a las mujeres en términos de flexibilidad de las condiciones de horarios y modalidad de trabajo. Para ello se requiere gestionar con los aliados ofertas que atiendan las necesidades de las mujeres.

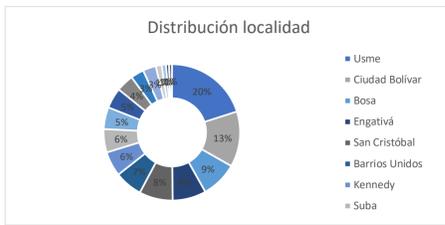
Anexo 5.

Base de datos "Vecinas Trabajemos
Juntas" 2022

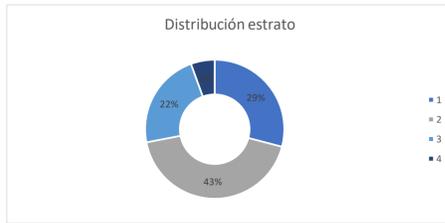
A.3 Actividad o rol que desempeña en la Organización a la que pertenece

	Freq.	Percent	Cum.
Administrativo	56	19,38	19,38
Comercial	50	17,3	36,68
Operativo	136	47,06	83,74
other	47	16,26	100
Total	289	100	

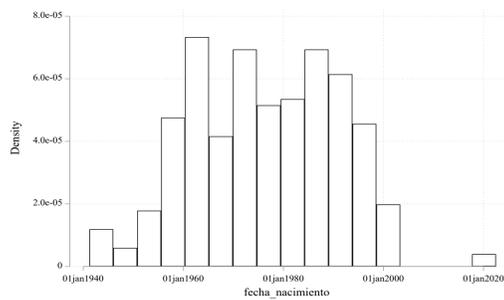
Localidad	Freq.	Percent	Cum.
Usme	58	20,07	100
Ciudad Bolívar	38	13,15	38,75
Bosa	25	8,65	20,07
Engativá	23	7,96	46,71
San Cristóbal	23	7,96	69,9
Barrios Unidos	19	6,57	11,42
Kennedy	17	5,88	57,79
Suba	16	5,54	78,55
Fontibón	15	5,19	51,9
Antonio Nariño	14	4,84	4,84
Chapinero	12	4,15	25,61
Rafael Uribe Uribe	9	3,11	61,94
Santa Fé	9	3,11	73,01
Candelaria	4	1,38	21,45
Los Mártires	3	1,04	58,82
Teusaquillo	2	0,69	79,24
Usaquén	2	0,69	79,93
Total	289	100	



estrato	Freq.	Percent	Cum.
1	84	29,07	29,07
2	124	42,91	71,97
3	65	22,49	94,46
4	16	5,54	100
Total	289	100	



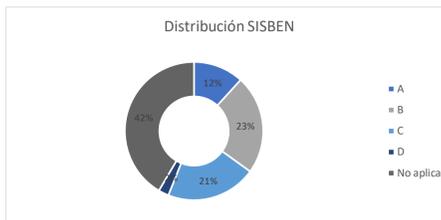
localidad/estrato	1	2	3	4	Total
Antonio Nariño	0	0	14	0	14
Barrios Unidos	0	0	11	8	19
Bosa	9	16	0	0	25
Candelaria	0	4	0	0	4
Chapinero	0	12	0	0	12
Ciudad Bolívar	37	1	0	0	38
Engativá	0	3	19	1	23
Fontibón	0	4	7	4	15
Kennedy	7	5	5	0	17
Los Mártires	0	0	3	0	3
Rafael Uribe Uribe	8	1	0	0	9
San Cristóbal	13	6	4	0	23
Santa Fé	1	8	0	0	9
Suba	0	14	1	1	16
Teusaquillo	0	0	0	2	2
Usaquén	0	1	1	0	2
Usme	9	49	0	0	58
Total	84	124	65	16	289



genero	Freq.	Percent	Cum.
F	284	98,27	98,27
M	5	1,73	100
Total	289	100	

A.15 ¿Pertenece usted a un grupo étnico? ¿A cuál?

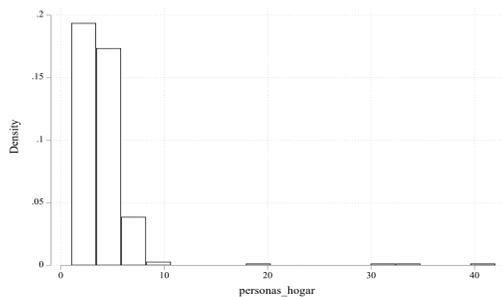
	Freq.	Percent	Cum.
Afrodescendiente	9	34,62	34,62
Indígena	17	65,38	100
Total	26	100	



sisben	Freq.	Percent	Cum.
A	34	11,76	11,76
B	67	23,18	34,95
C	61	21,11	56,06
D	7	2,42	58,48
No aplica	120	41,52	100
Total	289	100	

A.18.1 ¿Que tipo de discapacidad tiene?

	Freq.	Percent	Cum.
Auditiva	5	26,32	26,32
Motriz	9	47,37	73,68
Visual	5	26,32	100
Total	19	100	



personas_h*r	Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
personas_h*r	289	4,110727	3,661197	1	42

jefatura/genero

	Mujeres	Hombres	Tc
No	115	1	
Si	169	4	
Total	284	5	

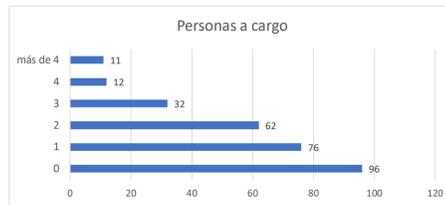


A. Cuidadora de personas que requieren altos niveles de apoyo

	Freq.	Percent	Cu.
No	163	56,4	
Si	126	43,6	
Total	289	100	

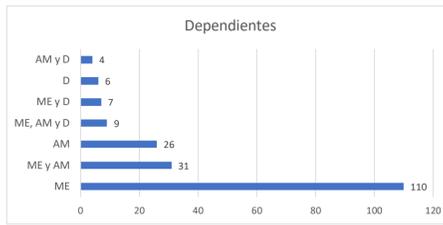
A.22 ¿Usted o algún miembro de su núcleo familiar ha participado en algún programa social del Gobierno?

	Freq.	Percent	Cum.
No	191	66,09	66,09
Si	98	33,91	100
Total	289	100	



A.24 ¿Cuántas personas tiene a cargo?

	Freq.	Percent	Cum.
0	96	33,22	33,22
1	76	26,3	59,52
2	62	21,45	80,97
3	32	11,07	92,04
4	12	4,15	96,19
más de 4	11	3,81	100
Total	289	100	



Dependientes

	Freq.	Percent	Cum.
ME	110	56,99	75,65
ME y AM	31	16,06	91,71
AM	26	13,47	13,47
ME, AM y D	9	4,66	100
ME y D	7	3,63	95,34
D	6	3,11	18,65
AM y D	4	2,07	15,54
Total	193	100	

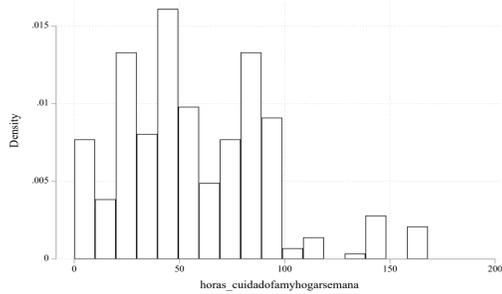
A.25 ¿Cuáles de las siguientes actividades de trabajo doméstico realiza usted en su propio hogar?

	Freq.	Percent	Cum.
Alim, Vest, Limp y Comp	240	83,33	96,18
Alim, Limp y Comp	20	6,94	8,33
Alim, Vest y Limp	11	3,82	12,85
Vest, Limp y Comp	7	2,43	100
Alim, Vest y Comp	2	0,69	9,03
Limp	2	0,69	96,88
Limp y Comp	2	0,69	97,57
Alim	1	0,35	0,35
Alim y Comp	1	0,35	0,69
Alim y Limp	1	0,35	1,04
Alim y Vest	1	0,35	1,39
Total	288	100	



A.27 ¿Cuántas personas en condición de discapacidad habitan en el hogar?

	Freq.	Percent	Cum.
0	235	81,31	81,31
1	47	16,26	97,58
2	7	2,42	100
Total	289	100	



Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
289	56,6609	35,67897	0	168

A.29 ¿Cuántas horas a la semana dedica al cuidado no remunerado de su familia y de su hogar?

A. 30 De acuerdo a las necesidades de cuidado que presenta su hogar, puede por favor mencionar el tipo de servicios de atención que requiere:

	Freq.	Percent	Cum.
Pers	153	52,94	52,94
Ninguna	53	18,34	71,28
Pers, Rele y ReIC	43	14,88	86,16
Pers y ReIC	18	6,23	92,39
Pers y Rele	13	4,5	96,89
ReIC	4	1,38	98,27
Rele y ReIC	4	1,38	99,65
Rele	1	0,35	100
Total	289	100	

A.31 ¿En qué actividad usted dedicó la mayor parte del tiempo la semana anterior? O anterior a la vinculación del proyecto

	Freq.	Percent	Cum.
Actividades domésticas y cuidado	184	63,67	63,67
Trabajando	82	28,37	92,04
Buscando trabajo	10	3,46	95,5
Estudiando	8	2,77	98,27
other	4	1,38	99,65
No estudió ni trabajó	1	0,35	100
Total	289	100	

En este trabajo usted es:

	Freq.	Percent	Cum.
Trabajadora por cuenta propia	50	60,98	60,98
Empleada de una empresa	22	26,83	87,8
Trabaja por jornales	8	9,76	97,56
Trabajadora del hogar con remuneración	1	1,22	98,78
Trabajadora en una empresa familiar	1	1,22	100
Total	82	100	

B.2 ¿Cuál es el máximo nivel educativo que ha alcanzado?

	Freq.	Percent	Cum.
Media (10 a 13) completa	64	22,15	22,15
Técnico con título	45	15,57	37,72
Educación primaria (1° a 5°) completa	32	11,07	48,79
Pregrado con título	27	9,34	58,13
Básica secundaria (6to a 9no) completa	26	9	67,13
Educación primaria (1° a 5°) sin com..	21	7,27	74,39
Tecnológico con título	19	6,57	80,97
Pregrado sin título	14	4,84	85,81
Básica secundaria (6to a 9no) sin com..	11	3,81	89,62
Postgrado con título	10	3,46	93,08
Técnico sin título	8	2,77	95,85
Media (10 a 13) sin completar	7	2,42	98,27
Ninguno	2	0,69	98,96
Postgrado sin título	2	0,69	99,65
Tecnológico sin título	1	0,35	100
Total	289	100	



B.3 ¿Actualmente estudia (asiste al colegio, escuela, o universidad)?

	Freq.	Percent	Cum.
No	245	84,78	84,78
Si	44	15,22	100
Total	289	100	

B.7 En los últimos 12 meses, ¿tomó o está tomando un curso de capacitación para trabajar o formar su propio negocio o empresa?

	Freq.	Percent	Cum.
No	155	53,63	53,63
Si	134	46,37	100
Total	289	100	

B.7.2 ¿Ha recibido certificación de competencias laborales?

	Freq.	Percent	Cum.
No	92	68,66	68,66
Si	42	31,34	100
Total	134	100	

B.9 ¿Cuenta con acceso a servicio de internet?

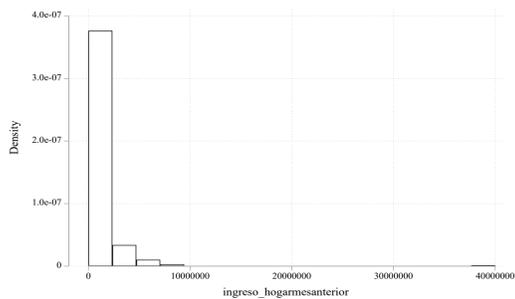
	Freq.	Percent	Cum.
No	47	16,26	16,26
Si	242	83,74	100
Total	289	100	

B.10 ¿Cómo califica su habilidad para navegar en internet y vincularse en reuniones virtuales?

	Freq.	Percent	Cum.
Alto	99	34,26	34,26
Bajo	66	22,84	57,09
Medio	124	42,91	100
Total	289	100	

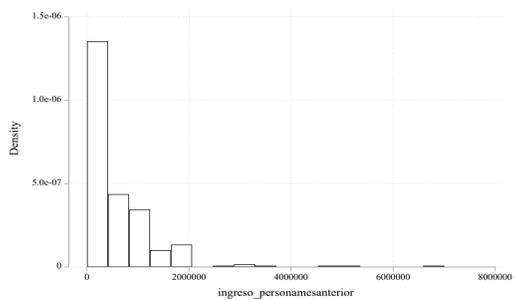
B.12 ¿En qué temas de formación le gustaría fortalecer sus conocimientos? Puede seleccionar más de una opción?

Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max	Tema	Count	Tema	Count
tfc_market*1	289	0,4844291	0,5006244	0	Marketing	140	Ventas	146
tfc_medios*o	289	0,2456747	0,4312333	0	MediosPago	71	Marketing	140
tfc_mercadeo	289	0,4567474	0,4989898	0	Mercadeo	132	Tecnologia	136
tfc_finanzas	289	0,4567474	0,4989898	0	Finanzas	132	Mercadeo	132
tfc_servic*o	289	0,4083045	0,4923726	0	ServCliente	118	Finanzas	132
tfc_ventas	289	0,5051903	0,5008403	0	Ventas	146	RedesSoc	130
tfc_tramit*s	289	0,3217993	0,4679768	0	TramLegal	93	ServCliente	118
tfc_herram*s	289	0,4705882	0,5	0	Tecnologia	136	TramLegal	93
tfc_gestió*a	289	0,2698962	0,4446757	0	Gestion	78	Gestion	78
tfc_redess*s	289	0,449827	0,4983392	0	RedesSoc	130	MediosPago	71
tfc_other	289	0,0899654	0,2866285	0	Otro	26	Otro	26



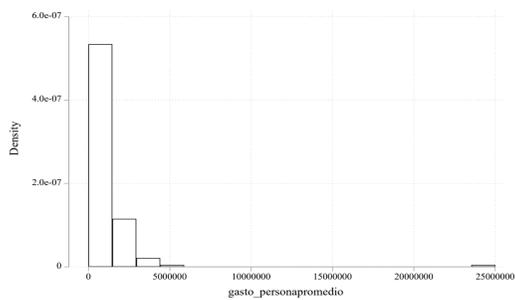
C.1 ¿A cuánto ascendieron los ingresos del hogar el mes inmediatamente anterior?

Percentiles	Smallest	Mean	Largest Std. d	Variance	Skewness	Kurtosis
1%	0	1375296	7000000	6,67E+12	11,85005	174,7912
5%	0					
10%	900000					
25%	5000000					
50%	10000000					
75%	15000000					
90%	25000000					
95%	36000000					
99%	80000000					



C.2 ¿A cuánto ascendieron sus ingresos el mes inmediatamente anterior?

Percentiles	Smallest	Mean	Largest Std. d	Variance	Skewness	Kurtosis
1%	0	605100,4	3500000	6,40E+11	3,462011	21,91198
5%	0					
10%	0					
25%	100000					
50%	400000					
75%	900000					
90%	1500000					
95%	2000000					
99%	4800000					



C.3 ¿A cuánto ascienden sus gastos totales en promedio en un mes?

Percentiles	Smallest	Mean	Largest Std. dev.	Variance	Skewness	Kurtosis
1%	0	1105263	5000000	4,70E+12	9,381785	102,8604
5%	20					
10%	20000					
25%	400000					
50%	800000					
75%	1200000					
90%	2000000					
95%	2500000					
99%	5600000					

C.4 ¿Sus ingresos le permiten cubrir sus necesidades básicas de vivienda, alimento, servicios, salud?

	Freq.	Percent	Cum.
No	148	51,21	51,21
Si	141	48,79	100
Total	289	100	

Salud/Pension	No	Si	Total
No	29	2	31
Si	193	65	258
Total	222	67	289

C.8 ¿Qué barreras enfrenta para dedicarse a su organización/ unidad productiva? Puede seleccionar más de una opción

Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max	Barrera	Count
bdup_cuida~o	289	0,650519	0,4776331	0	1	A. Labores de 188
bdup_movil~d	289	0,4013841	0,4910287	0	1	B. Movilidad 116
bdup_recur~s	289	0,7647059	0,4249183	0	1	C. Recursos e 221
bdup_acces~a	289	0,5467128	0,4986766	0	1	D. Acceso a in 158
bdup_miedo~o	289	0,3114187	0,4638768	0	1	E. Miedo al rí 90
bdup_nivel~o	289	0,2387543	0,4270618	0	1	F. Nivel educ 69
bdup_discr~o	289	0,1280277	0,3347002	0	1	G. Situacione 37

C.9 ¿Usted o algún integrante de su hogar ha perdido el empleo durante la pandemia?

	Freq.	Percent	Cum.
No	109	37,72	37,72
Si	180	62,28	100
Total	289	100	

C.10. ¿Qué afectaciones produjo la pérdida del empleo? Puede seleccionar más de una opción

Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max	Afectacion	Count
ape_increm~s	289	0,5432526	0,4989898	0	1	Incremento d 157
ape_dismin~e	289	0,4463668	0,4979775	0	1	Disminución € 129
ape_abando~r	289	0,0899654	0,2866285	0	1	Abandono de 26
ape_imposi~a	289	0,1314879	0,3385193	0	1	Desalojo o im 38
ape_otro	289	0,0242215	0,1540027	0	1	Otro 7
ape_noaplica	289	0,3391003	0,4742251	0	1	No aplica 98

D.5 ¿Quién realiza actividades de cuidado en su hogar?

Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max	Quienes	Count
quienre~eres	289	0,7923875	0,4063013	0	1	Mujeres 229
quienre~bres	289	0,0276817	0,1643437	0	1	Hombres 8
quienreali~r	289	0,0761246	0,2656573	0	1	MujeresMayc 22
quienreali~b	289	0,1730104	0,3789124	0	1	MujeresyHorr 50

D.7 En relación a la administración de su dinero, usted:

	Freq.	Percent	Cum.
Decide como administrarlo	168	58,13	58,13
junto con su pareja como admin..	94	32,53	90,66
pareja decide como administrarlo	18	6,23	96,89
other	9	3,11	100
Total	289	100	

D.8. ¿En su hogar, se presenta algún tipo de violencia?

Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max	Violencia	Count
hcv_basada~o	286	0,041958	0,2008447	0	1	Violencia Bas: 12
hcv_intraf~r	286	0,0384615	0,1926448	0	1	Violencia intr: 11
hcv_econom~a	286	0,0874126	0,2829338	0	1	Violencia Eco: 25
hcv_psico~a	286	0,0874126	0,2829338	0	1	Violencia psic 25
hcv_ninguna	281	0,8398577	0,3673923	0	1	Ninguna 236

E.1 Cuenta usted con cuenta bancaria

	Freq.	Percent	Cum.
No	119	41,18	41,18
Si	170	58,82	100
Total	289	100	

E.3 ¿ Cuenta con algún crédito bancario?

	Freq.	Percent	Cum.
No	208	71,97	71,97
Si	81	28,03	100
Total	289	100	

E.4.1 ¿Cuáles de los siguiente medios utiliza?

	Freq.	Percent	Cum.
Amigos	4	4,88	4,88
Amigos Familiares	6	7,32	12,2
Familiares	47	57,32	69,51
Familiares Amigos	10	12,2	81,71
Familiares Amigos Préstamos gota a gota	1	1,22	82,93
Familiares Préstamos gota a gota	1	1,22	84,15
Préstamos gota a gota	2	2,44	86,59
Préstamos gota a gota Familiares	4	4,88	91,46
other	7	8,54	100
Total	82	100	

Anexo 6.

Fuentes de información por unidad de
análisis

Fuentes de información por unidad de análisis

A continuación, se presentan las distintas fuentes de información que aportan al desarrollo de cada una de las cuatro unidades de análisis:

1. Mujeres cuidadoras:

Cuantitativas:

- i. Línea de base del SIDICU (2022) que ofrece información sobre características socioeconómicas de las mujeres cuidadoras como edad, educación, uso del tiempo, posición y rol en el hogar, conocimiento sobre el Sistema de Cuidado Distrital, etc.
- ii. GEIH (Gran Encuesta Integrada de Hogares) ofrece información sobre los niveles de participación, ocupación y desempleo de las mujeres por rangos de edad, formación; ocupación por sector, niveles de ingreso, etc.
- iii. EMB (Encuesta Multipropósito Bogotá) aporta información asociada a dependencia económica y pobreza. Además, permite analizar la heterogeneidad de las barreras que enfrentan las mujeres dedicadas al cuidado en las diferentes localidades de la ciudad.

Cualitativas:

- i. Grupos focales con mujeres cuidadoras (beneficiarias y no beneficiarias) y gestoras territoriales que aportaron información sobre las características personales de las mujeres cuidadoras para la generación de ingresos como uso del tiempo, formación, experiencia, expectativas, entre otros.

2. Oportunidades de generación de ingresos para mujeres cuidadoras:

Cuantitativas:

- i. Base de datos del Sistema Público de Empleo (SPE), que contiene las vacantes que son registradas por los empleadores en dicho sistema. Las variables que provee el SPE se refieren al perfil de las vacantes en aspectos como edad, formación, tipo de experiencia requerida y a las condiciones de los puestos de trabajo en términos de horarios, tipo de contratación, duración de la contratación, entre otros.
- ii. Recopilación bibliográfica, Encuesta de Micronegocios (EMICRON, 2022).

Cualitativas:

- i. Grupo focal con asociaciones y cooperativas de mujeres que permite caracterizar los emprendimientos de mujeres cuidadoras.
- ii. Información del programa “Mujer Emprendedora y Productiva” de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, que permite caracterizar las unidades productivas beneficiarias.
- iii. Diagnóstico general de las organizaciones productivas solidarias beneficiarias del programa “Vecinas Trabajemos Juntas”.

3. Oferta institucional de programas y proyectos para la generación de ingresos:

La fuente de información, de carácter cualitativo, la constituyen las páginas web de las entidades distritales con oferta para la generación de ingresos.

4. Barreras para la generación de ingresos de mujeres cuidadoras:

Barreras personales: Esta categoría de análisis se refiere a percepciones o creencias de las personas que limitan su desarrollo en lo personal y profesional. Esas percepciones están asociadas a aspectos como autoconceptos, características psicológicas, habilidades socioemocionales, competencias y formación básicas. Las fuentes de información que alimentan esta categoría de análisis son:

Cuantitativas:

- i. Base de datos de la Estrategia EE, la cual contiene información respecto a la edad, nivel de educación e intereses frente a la generación de ingresos de las mujeres.
- ii. Base de datos de la línea de base programa piloto VTJ, contiene información sobre características de mujeres cuidadoras para el emprendimiento.
- iii. Encuesta de satisfacción de la Estrategia EE. Contribuye con información sobre las razones y condiciones personales por las cuales las mujeres beneficiarias no continúan con la búsqueda, participación y permanencia en oportunidades de formación, empleo y emprendimiento.
- iv. Línea de base del SIDICU (2022) que ofrece información sobre características socioeconómicas de las mujeres cuidadoras como edad, educación, estrategias de búsqueda para la generación de ingresos, conocimiento sobre programas sociales.

Cualitativas:

- i. Grupos focales con mujeres cuidadoras (beneficiarias y no beneficiarias) que aportaron información sobre la percepción que tienen las mujeres cuidadoras de ellas mismas en relación con sus características personales para la generación de ingresos. También desde las gestoras territoriales, quienes aportaron desde su rol el conocimiento de las características y condiciones personales de las mujeres cuidadoras.

Barreras familiares: Esta categoría de análisis comprende limitaciones asociadas al entorno familiar que restringen la posibilidad del acceso a oportunidades de generación de ingresos. Esas limitaciones se refieren a aspectos como el rol y posición en el hogar, disponibilidad de tiempo, las responsabilidades de cuidado, el poder de negociación, el machismo y la violencia. Las fuentes de información que alimentan esta categoría de análisis son:

Cuantitativas:

- i. Línea de base del SIDICU (2022) que ofrece información sobre la posición de las mujeres cuidadoras en el hogar, las labores que realizan en el hogar, el tiempo que destinan a ellas, las personas que tienen a cargo, entre otros.
- ii. EMB aporta información a nivel de localidad asociada a las condiciones de los hogares que limitan las posibilidades de generación de ingresos como la dependencia económica y la pobreza.

Cualitativas:

- i. Grupos focales con mujeres cuidadoras (beneficiarias y no beneficiarias) y las gestoras territoriales que aportan información sobre el rol y las labores que realizan las mujeres en el hogar y en ese marco, sus posibilidades para la generación de ingresos, sobre violencia familiar, condiciones de salud mental, entre otros.
- ii. Tertulias de expertos que contribuyen con información en relación con las capacidades de las mujeres para la toma de decisiones autónomas en el hogar y la necesidad de fortalecerlas para la participación en actividades productivas.
- iii. Análisis recopilación bibliográfica: Secretaría de Salud del Distrito (SSD) 2022, aporta información sobre atenciones relacionadas con violencia intrafamiliar.

Barreras sociales y culturales: Esta categoría de análisis se refiere a las restricciones que imponen los roles de género para la generación de ingresos de las mujeres, las cuales se originan por construcciones sociales y culturales. Estas restricciones están asociadas a roles y estereotipos de género, valoración o cualificación de los oficios, valores sociales y culturales de los roles de las mujeres en distintos espacios y redes sociales, entre otros. Las fuentes de información que alimentan esta categoría de análisis son:

Cuantitativas:

- i. Línea de base del SIDICU (2022) que ofrece información sobre la percepción del rol de las mujeres cuidadoras en el hogar y los tiempos destinados al cuidado.

Cualitativas:

- i. Grupos focales con mujeres cuidadoras (beneficiarias y no beneficiarias) y gestoras territoriales que aportan información relacionada con la percepción de las mujeres cuidadoras con respecto al cuidado frente a otros oficios, igualmente sobre la discriminación hacia las personas mayores para la generación de ingresos asociada a una baja productividad, problemas de salud, así como temas actitudinales.

Barreras de mercado: Esta categoría de análisis aborda las restricciones que imponen las condiciones de los mercados laboral, financiero, de bienes y servicios para la generación de ingresos de las mujeres. Entre esas limitaciones están las características y condiciones de acceso a los mercados (laboral, bienes, servicios, etc), características de las cadenas de proveeduría, acceso a financiamiento, acceso a información y tecnología, entre otros.

Cuantitativas:

- i. SPE presenta las características de la demanda laboral de Bogotá a través de variables asociadas al perfil de las vacantes como edad, formación, tipo de experiencia y de variables relacionadas con los horarios, la contratación, entre otros.

Cualitativas:

- i. Grupos focales con mujeres cuidadoras (beneficiarias y no beneficiarias) y las gestoras territoriales que proporcionan información sobre las circunstancias que enfrentan las mujeres para acceder a oportunidades de generación de ingresos.

Barreras institucionales: Esta categoría de análisis se refiere a las limitaciones que imponen las condiciones del marco legal y regulatorio, de las políticas y programas que rigen la generación de ingresos. Estas limitaciones están asociadas a la falta de incorporación del enfoque de género en la arquitectura institucional y las intervenciones que promueven el empleo y el emprendimiento, lo cual limita las posibilidades de empoderamiento económico de las mujeres; la capacidad de agencia de las mujeres, las características del marco legal y regulatorio, entre otros.

Cualitativas:

- i. Grupos focales con mujeres cuidadoras (beneficiarias y no beneficiarias) y las gestoras territoriales, aportan información sobre la opinión de las mujeres frente a la oferta institucional y en particular de la Estrategia EE.
- ii. Oferta institucional, la cual contiene información que caracteriza la oferta del Distrito, incluyendo aspectos como el enfoque de género y la pertinencia para atender las condiciones de las mujeres cuidadoras.

Barreras espaciales: Esta categoría de análisis se refiere a las restricciones que imponen la ubicación de las infraestructuras vinculadas a la generación de ingresos en la ciudad. Es decir aspectos como la ubicación y la distancia de las viviendas de las mujeres en relación con la oferta institucional para la educación, la formación, el cuidado y los sitios de trabajo; los tiempos y costos de desplazamiento, las percepciones de seguridad, las discriminaciones por sitio de residencia, entre otros.

Cuantitativas:

- i. Encuesta de satisfacción de la Estrategia EE que aporta información sobre tiempos y costos de desplazamiento de las mujeres de la Estrategia EE.

Cualitativas:

- i. Grupos focales con mujeres cuidadoras (beneficiarias y no beneficiarias) y las gestoras territoriales que aportan información sobre tiempos y costos de desplazamiento.
- ii. Análisis recopilación bibliográfica: DANE a través de la Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana 2021.

Anexo 7.

Caracterización de Susanas a través de dibujos

Anexo 8.

Oferta institucional para la generación
de ingresos 2022

Clientes de interés

Programa	Nombre	Requisitos	Beneficio	Temáticas	Entidad	Estado	Estrategia			Estrategia de género		Estrategia de equidad	
							Unidad de Análisis	Ámbito	Activo	Adultos mayores	Atención a Mujeres	Atención a Mujeres Cuidadoras	Uso del Tiempo
Programa: Empleo joven				Creación de empleo									
Descripción:	Alianza entre el sector privado, el Gobierno Nacional y la Caja de Compensación Familiar para que nuestros jóvenes tengan más oportunidades de empleo. Por cada nuevo puesto de trabajo que generen las empresas, recibirán 55 % de salario mínimo, durante los primeros 3 meses. El 60 % del total de los subsidios se dirigirá a microempresas formalizadas y pequeñas empresas.	1. Tener entre 18 y 28 años. 2. Ser residente de la ciudad de Bogotá. 3. Documentación para la contratación. 4. No tener ningún tipo de relación laboral agente o contrato de prestación de servicios al momento de inscripción al programa o firma del contrato para jóvenes recién.			Secretaría de desarrollo económico	Activo	Persona	Si		Si	No	No	Por demanda
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Pago por Resultados				Gestión del empleo									
Descripción:	A través de esta iniciativa, los aliados de Bogotá Trabajo recibirán un pago por cada colocación o ubicación de una persona en un empleo. De esta manera, las intervenciones se reconocerán por resultados efectivos. Para el 2022 se generarán 21.000 colocaciones de empleo, de las cuales 12.000 están dirigidas a mujeres.	1. Mayores de 18 años. 2. Ser residente de la ciudad de Bogotá. 3. Documentación para la contratación. 4. No tener ningún tipo de relación laboral agente o contrato de prestación de servicios al momento de inscripción al programa o firma del contrato para jóvenes recién.	Participantes con intervención especializada : Son aquellas personas que cumplen con el requisito de hacer parte de los grupos A, B, C1 a C5 del SIBEN IV y requieren una intervención en formación o capacitación en competencias laborales específicas; competencias básicas transversales a ellas, y que se requiere, actividades específicas para mitigar las barreras que les impiden llegar a una colocación efectiva. Por lo tanto, se debe seleccionar solo todos los beneficiarios con intervención especializada recibir formación o		Secretaría de desarrollo económico	No activo	Persona	Si	Si	Si	Si	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Bogotá Trabajo +D				Gestión del empleo									
Descripción:	Si eres mayor de 50 y no logras ubicarte en un empleo, este programa es para ti. Aquí recibirás todo el acompañamiento, formación y asesorías para buscar tu renovación al mercado laboral.	Las personas mayores de cincuenta (50) años que están en un empleo y desean postularse a ofertas laborales.	Acompañamiento necesario para la reincorporación a la vida laboral. (Capacitación y presentación de la hoja de vida)		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Persona	Si	Si	No	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Trabajo para el Empleo				Creación de empleo									
Descripción:	Articulación con Caja de Compensación Familiar de la ciudad y nuestra Agencia de Empleo Bogotá Trabajo, para que puedas acceder a los servicios de intermediación y gestión laboral y así ampliar las oportunidades de empleo.	1. Tener entre 18 y 28 años. 2. Ser residente de la ciudad de Bogotá. 3. Documentación para la contratación. 4. No tener ningún tipo de relación laboral agente o contrato de prestación de servicios al momento de inscripción al programa o firma del contrato para jóvenes recién.	Acompañamiento necesario para la reincorporación a la vida laboral. (Capacitación y presentación de la hoja de vida)		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Persona	Si	Si	No	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Bogotá Trabajo + Digital				Gestión del empleo									
Descripción:	Nuestra oferta de cursos está orientada a fortalecer las competencias en el manejo de herramientas tecnológicas. Ofrecemos contenidos para redes sociales, uso estratégico de internet y comunicación digital, son algunos de los temas en los que puedes formarte.	1. Mayores de 18 años 2. Priorización participantes deben hacer parte de los grupos A, B, C1 a C5 del SIBEN IV.	La oferta junto con el SENA, para este tipo de rutas y cursos de formación pertinente incluyendo habilidades más técnicas para el trabajo, y complementando con el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socioemocionales requeridas por el mercado laboral.		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Persona	Si	Si	No	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Bogotá Trabajo + Bilingüe				Formación para el trabajo									
Descripción:	Permite a los participantes el aprendizaje o perfeccionamiento de un segundo idioma para mejorar las oportunidades laborales. La formación en el idioma inglés, como el más solicitado a nivel laboral, permite disminuir los tiempos de desempleo presentados, el enfoque se realiza principalmente con formación de los niveles E1 y E2	1. Mayores de 18 años 2. Priorización participantes deben hacer parte de los grupos A, B, C1 a C5 del SIBEN IV.	La oferta junto con el SENA, para este tipo de rutas y cursos de formación pertinente incluyendo habilidades más técnicas para el trabajo, y complementando con el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socioemocionales requeridas por el mercado laboral.		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Persona	Si	Si	No	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Bogotá Trabajo + Habil				Formación para el trabajo									
Descripción:	Dispone rutas de aprendizaje y cursos que responden a otros sectores, empresas y entidades permitiendo una mayor estabilidad en las condiciones de acuerdo con la reactivación de la economía y las poblaciones más afectadas por la pandemia en Bogotá. Ofrecemos, junto con el SENA	1. Mayores de 18 años. 2. Priorización participantes deben hacer parte de los grupos A, B, C1 a C5 del SIBEN IV.	La oferta junto con el SENA, para este tipo de rutas y cursos de formación pertinente incluyendo habilidades más técnicas para el trabajo, y complementando con el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socioemocionales requeridas por el mercado laboral.		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Persona	Si	Si	Si	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Bogotá Productiva Local				Promoción de emprendimientos									
Descripción:	Es una estrategia integral, dirigida a los micronegocios de Bogotá, en la que brindamos un proceso de formación, acompañamos en la definición de un plan de inversión a la medida, otorgamos capital bajo criterios de aplicación, y buscamos conexiones con el mercado.	micronegocios de todas las localidades de la ciudad, el único requisito es que tengan un año o más de operación	por medio de los cual los unidades productivas recibirán formación, capitalización y conexiones con el mercado. obtener recursos no reembolsables para materializar los planes de inversión entre \$1 a \$3 millones		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Emprendimiento	Si	Si	Si	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Ruta Bogotá+				Promoción de emprendimientos									
Descripción:	Programa que busca que los emprendimientos y negocios, en importar los etapas de madurez, puedan fortalecer las capacidades emprendedoras, conectarlos con el mercado y encontrar asesoría a la medida.	• Emprendedores y/o empresas en cualquier etapa de madurez que busquen potenciar sus negocios (predominantemente emprendedores en etapa temprana). Es importante tener en cuenta que se podrán postular hasta 3 socios por emprendimiento. • Los beneficiarios deben estar ubicados en Bogotá + Región, lo cual permitirá que se	Los beneficiarios serán objeto de un auto diagnóstico, el cual trazará la mejor ruta que iniciará con un proceso de formación pasando por sesiones de co-creación (colaboratorio) y eventos de conexiones con el mercado		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Emprendimiento	Si	Si	Si	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Círculo				Promoción de emprendimientos									
Descripción:	En convenio con MinSalud Colombia, Bogotá cuenta con la sede Círculo. Se trata de un centro que funciona las 24 horas en la Plaza de los Artesanos y en el cual se generan sinergias entre diferentes actores para favorecer el ecosistema de emprendimiento de la ciudad y el país.	micronegocios de todas las localidades de la ciudad, el único requisito es que tengan un año o más de operación	Red de emprendedores		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Emprendimiento	Si	Si	Si	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Hecho en Bogotá				Promoción de emprendimientos									
Descripción:	Mientras esta estrategia, los productores locales serán más visibles, tendrán nuevos espacios de comercialización en todas las localidades de la ciudad y contarán con un canal digital para posicionar sus productos y servicios.	micronegocios de todas las localidades de la ciudad, el único requisito es que tengan un año o más de operación. Asimismo, en los próximos meses se pondrá en funcionamiento un marketplace que conectará toda la oferta de las industrias locales. De esta manera, "Hecho en Bogotá" se consolidará como un nuevo modelo de comercialización de productos y servicios, generando redes colaborativas, y de	A través de estos espacios, que serán a cero costo para los participantes, los productores locales promoverán su marca, sus productos y servicios, lo que les permitirá generar posicionamiento y relacionamiento con nuevos clientes.		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Emprendimiento	Si	Si	Si	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Bogotá Creando Productivo				Promoción de emprendimientos									
Descripción:	Ubicada en una de las aglomeraciones prioritarias: • Portafolio a los sectores priorizados así: o Seda de Agallo (Industria del algodón). o Seda de Ciénega (Elaboración de mudéjes). o Restrepo (Industria de cuero, calzado y marroquinería). o La Alquería Venecia (Dermis). o San Felipe (Industria creativa y cultural). • Contar con un local comercial, físico, o espacio físico para comercializar cualquier tipo de producto perteneciente a los sectores priorizados. • El capital mínimo mensual de inversión mínima de \$10.000.000. • Las personas interesadas podrán participar siempre y cuando cumplan con los requisitos antes mencionados y presenten el formulario de inscripción a través de la plataforma de inscripción o haciendo clic en el botón de inscripción.		a) Transferir habilidades digitales, gerenciales, financieras, de comercialización y de liderazgo a las Mujeres seleccionadas. b) Brindar espacios de comercialización virtual y física que incidan en el aumento de las ventas de las empresas seleccionadas. c) Beneficiar a los empresarios seleccionados en el marco de la convocatoria del proceso de perfil del crecimiento especializado, de acuerdo con las vocaciones productivas de las aglomeraciones prioritarias, que permita la promoción del trade empresarial de estas. d) Beneficiar a las aglomeraciones prioritarias a través de la estrategia de visibilidad y posicionamiento comercial que contribuya al aumento de ingresos de las empresas beneficiarias del programa.		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Emprendimiento	Si	Si	Si	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Mercados temporales				Promoción de emprendimientos									
Descripción:	A través de este programa, los artesanos, librerías, floricultores y promotores del turismo de Bogotá pueden solicitar el uso del espacio público en diferentes localidades para organizar mercados transitorios y temporales.	Micronegocio legalmente constituido	Se encuentran de comercialización, con uso temporal del espacio público de andenes, alamedas, rd de parques, entre otros espacios de la ciudad.		Secretaría de desarrollo económico	Activo	Emprendimiento	Si	Si	Si	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Fómote - SENA				Promoción de emprendimientos									
Descripción:	Cursos de formación para el trabajo departados de manera digital	1. Mayores de 18 años	Cursos de Capacitación para el trabajo.		SENA	Activo	Persona	Si	Si	Si	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.bogotabajobancomundial.gov.co/webdefault.do												
Programa: Fondo Emprender - SENA				Promoción de emprendimientos									
Descripción:	Financiamiento para emprendimientos	1. Mayores de 18 años. 2. No haber estado cursando en el SENA	Financiamiento de capital semilla para emprendimiento		SENA	Activo	Emprendimiento	Si	Si	Si	No	No	Tiempo completo
Fuente:	https://www.fondoprender.com/StartPage/FondoEmprenderRequisitos.aspx												
Programa: Venimos Trabajamos Juntas				Promoción de emprendimientos									
Descripción:	A través de este programa se fortalecen organizaciones productivas desarrollando estrategias para estimular la vocación asociativa, y red de cuidado de las mujeres, mediante el desarrollo de capacidades productivas y socioemocionales para generar ingresos desde casa.	1. Ser mujer 2. Mayores de edad 3. Ser mujer cuidadora 4. Ser una organización productiva de la economía solidaria conformada por mujeres cuidadoras con mínimo un año de existencia 5. Validación de la Propuesta de Fortalecimiento organizativo 6. Diligenciamiento completo de las onceavanas del formulario	El programa promueve la autonomía económica de las mujeres por medio de un proceso de fortalecimiento individual, colectivo y productivo basado en tres componentes: (i) fortalecimiento organizativo (ii) mentorías, formación y acompañamiento pedagógico (iii) acercamiento a mercados (iv) validación de la Propuesta de Fortalecimiento organizativo (v) validación de la Propuesta de Fortalecimiento organizativo De igual forma, las organizaciones productivas reciben recursos de capitalización en especie hasta por 23 millones de pesos para fortalecer sus productos y vender en nuevos mercados.		Secretaría Distrital de la Mujer	Activo	Organización productiva solidaria	Si	Si	Si	Si	Si	De acuerdo con la disponibilidad de las mujeres
Fuente:	https://www.stmujer.gov.co/												