Unpaid Caregiving Burden, Work Organization, and Labor Productivity: An Analysis of Their Effects on the Occupational Health of Working Women

Nataly Sarmiento Puentes[1], nsarmiento22@areandina.edu.co; David Andrés Velandia Prieto[2], dvelandia27@areandina.edu.co; Gina Paola Vera Rizzo[3], gvera6@areandina.edu.co; Rubén Darío Betancur Mora[4]; Blanca Marcela Mora Sanz[5]

Abstract—

The burden of unpaid caregiving constitutes a significant dimension of the workload assumed by working women and may influence work organization, labor productivity, and occupational health. Despite the growing recognition of unpaid caregiving as a social and economic issue, its relationship with working conditions and occupational health has been insufficiently addressed from an industrial engineering perspective. This study aimed to analyze the relationship between the burden of unpaid caregiving, work organization, labor productivity, and occupational health among working women. A quantitative, non-experimental, cross-sectional study was designed, using a structured questionnaire to characterize the intensity and distribution of unpaid caregiving activities, working conditions, perceived productivity, and occupational health indicators. The analysis included descriptive statistics and inferential techniques to identify associations between caregiving burden and selected occupational variables. The study sought to determine how the interaction between paid employment and caregiving responsibilities affects the workload and occupational well-being of women, as well as to examine the role of work organization in this relationship. The expected results are intended to provide evidence to support the design of organizational strategies aimed at improving work–family balance, preventing psychosocial risks, and promoting more equitable and sustainable work environments. From an industrial engineering perspective, this study contributes to recognizing unpaid caregiving as an additional workload that should be considered in the analysis and design of work systems.

Keywords— Unpaid caregiving; Work organization; Labor productivity; Occupational health; Working women.

Carga de cuidado no remunerado, organización del trabajo y productividad laboral: análisis de sus efectos en la salud ocupacional de mujeres trabajadoras

Nataly Sarmiento Puentes[1], nsarmiento22@areandina.edu.co; David Andrés Velandia Prieto[2], dvelandia27@areandina.edu.co; Gina Paola Vera Rizzo[3], gvera6@areandina.edu.co; Rubén Darío Betancur Mora[4]; Blanca Marcela Mora Sanz[5]

Resumen– La carga de cuidado no remunerado constituye una dimensión significativa de la carga de trabajo asumida por las mujeres trabajadoras y puede influir en la organización del trabajo, la productividad laboral y la salud ocupacional. A pesar del creciente reconocimiento del cuidado no remunerado como un problema social y económico, su relación con las condiciones laborales y la salud ocupacional ha sido insuficientemente abordada desde la perspectiva de la ingeniería industrial. Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la carga de cuidado no remunerado, la organización del trabajo, la productividad laboral y la salud ocupacional de mujeres trabajadoras. Se propone un estudio cuantitativo, no experimental y de corte transversal, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado que permita caracterizar la intensidad y distribución de las actividades de cuidado no remunerado, las condiciones de trabajo, la productividad percibida y los indicadores de salud ocupacional. El análisis contempla estadística descriptiva y técnicas inferenciales para identificar asociaciones entre la carga de cuidado y las variables ocupacionales seleccionadas. El estudio busca determinar cómo la interacción entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado afecta la carga laboral y el bienestar ocupacional de las mujeres, así como examinar el papel de la organización del trabajo en esta relación. Los resultados esperados permitirán aportar evidencia para el diseño de estrategias organizacionales orientadas a mejorar la conciliación entre vida laboral y familiar, prevenir riesgos psicosociales y promover entornos de trabajo más equitativos y sostenibles. Desde la ingeniería industrial, el estudio contribuye a reconocer el cuidado no remunerado como una carga adicional que debe considerarse en el análisis y diseño de los sistemas de trabajo.

Palabras clave— Cuidado no remunerado; Organización del trabajo; Productividad laboral; Salud ocupacional; Mujeres trabajadoras.

I. INTRODUCCIÓN

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un crecimiento significativo durante las últimas décadas; sin embargo, este proceso no ha estado acompañado por una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado no remunerado dentro de los hogares. Las actividades relacionadas con el cuidado de niños, personas mayores, personas con discapacidad, miembros del hogar y las tareas domésticas representan una carga adicional de trabajo que, en muchos casos, se desarrolla de manera simultánea con las responsabilidades laborales remuneradas. Esta situación configura una doble carga de trabajo que puede afectar las condiciones en las que las mujeres desarrollan sus actividades productivas y sus niveles de bienestar.

El trabajo de cuidado no remunerado constituye, además, una dimensión frecuentemente invisibilizada dentro del análisis tradicional de los sistemas de trabajo. Desde la perspectiva de la ingeniería industrial, el estudio de la carga laboral suele concentrarse en las actividades realizadas dentro de las organizaciones, considerando variables asociadas con tiempos, movimientos, productividad, condiciones ergonómicas y organización del trabajo. Sin embargo, cuando una parte importante de la población trabajadora enfrenta responsabilidades de cuidado fuera de la jornada laboral, la carga total de trabajo puede superar aquella que es observable directamente en el puesto de trabajo. Por tanto, incorporar esta dimensión permite ampliar la comprensión de los factores que intervienen en el desempeño laboral y en la salud ocupacional.

La combinación de trabajo remunerado y cuidado no remunerado puede generar extensiones de la jornada diaria, reducción del tiempo disponible para el descanso y la recuperación, dificultades para conciliar las responsabilidades familiares y laborales y una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial. Estas condiciones pueden relacionarse con fatiga, estrés, agotamiento y disminución del bienestar, además de generar posibles consecuencias sobre el desempeño y la productividad laboral. En este sentido, la productividad no debe analizarse exclusivamente desde la eficiencia de los procesos organizacionales, sino también considerando las condiciones sociales y laborales que determinan la capacidad de las personas para desarrollar sus actividades de manera sostenible.

La organización del trabajo adquiere especial relevancia en esta problemática, debido a que características como la duración de la jornada, los horarios, la flexibilidad laboral, la autonomía, las demandas del puesto y las posibilidades de conciliación pueden modificar la manera en que las trabajadoras enfrentan simultáneamente sus responsabilidades laborales y familiares. Una organización del trabajo que no considere estas condiciones puede incrementar la exposición a riesgos psicosociales y contribuir a profundizar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

A pesar de la importancia del cuidado no remunerado en la vida económica y social, persiste la necesidad de fortalecer su análisis desde una perspectiva interdisciplinaria que integre género, organización del trabajo, productividad y salud ocupacional. En particular, resulta relevante estudiar esta problemática desde la ingeniería industrial, debido a su capacidad para analizar sistemas de trabajo, distribución de cargas, condiciones laborales y desempeño organizacional. Esta perspectiva permite considerar el cuidado no

remunerado como un componente de la carga global de trabajo que puede tener implicaciones sobre la sostenibilidad de la actividad laboral.

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo **analizar la relación entre la carga de cuidado no remunerado, la organización del trabajo, la productividad laboral y la salud ocupacional de mujeres trabajadoras**. Para ello, se plantea un enfoque cuantitativo orientado a identificar las características de la carga de cuidado y su posible asociación con variables relacionadas con las condiciones de trabajo, el desempeño laboral y el bienestar ocupacional.

El estudio busca contribuir al conocimiento sobre la interacción entre las responsabilidades de cuidado y el trabajo remunerado, proporcionando evidencia que permita fortalecer las estrategias organizacionales orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de entornos laborales más equitativos. Asimismo, pretende aportar una perspectiva desde la ingeniería industrial para el análisis de una problemática que trasciende los límites tradicionales del puesto de trabajo y que requiere considerar la totalidad de las cargas que enfrentan las personas trabajadoras.

II. MARCO TEÓRICO

II.1Trabajo de cuidado no remunerado y división sexual del trabajo

El trabajo de cuidado no remunerado comprende el conjunto de actividades destinadas al sostenimiento de la vida cotidiana de los hogares sin recibir compensación económica directa. Estas actividades incluyen la preparación de alimentos, limpieza, organización del hogar, acompañamiento de niños, atención de personas mayores, apoyo a personas con discapacidad y cuidado de otros miembros de la familia. Aunque estas tareas constituyen un componente fundamental para el funcionamiento de la sociedad y de la economía, históricamente han sido desarrolladas principalmente por mujeres, generando una distribución desigual del tiempo y de las responsabilidades dentro de los hogares [1].

La evidencia internacional reconoce que la participación femenina en el empleo remunerado no ha significado necesariamente una redistribución proporcional de las tareas domésticas y de cuidado. Por el contrario, numerosas investigaciones continúan identificando la persistencia de una división sexual del trabajo en la cual las mujeres asumen simultáneamente responsabilidades productivas y reproductivas. Esta situación ha sido descrita como una doble jornada laboral, caracterizada por la acumulación de actividades remuneradas y no remuneradas dentro de un mismo período diario [2], [3].

Desde una perspectiva económica y social, el trabajo de cuidado representa una actividad indispensable para garantizar la reproducción de la fuerza laboral, el bienestar de los hogares y el desarrollo humano. Sin embargo, al no incorporarse tradicionalmente dentro de los sistemas de medición de productividad organizacional, gran parte de esta carga permanece invisibilizada en los análisis empresariales y en los estudios convencionales sobre organización del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que las responsabilidades de cuidado constituyen uno de los principales factores asociados con las desigualdades de participación laboral y bienestar entre hombres y mujeres [4].

En Colombia, las estadísticas sobre uso del tiempo muestran que las mujeres continúan dedicando una proporción considerablemente mayor de tiempo a las actividades domésticas y de cuidado no remunerado en comparación con los hombres. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo constituye una de las principales herramientas para comprender esta distribución desigual de las actividades cotidianas y proporciona evidencia sobre la importancia de incorporar el uso del tiempo como variable relevante dentro de los estudios de trabajo y bienestar [5].

Para la ingeniería industrial, esta problemática representa una oportunidad de ampliar el análisis de los sistemas de trabajo considerando que la capacidad productiva de una persona no depende exclusivamente de las condiciones existentes dentro de la organización, sino también de la carga total de actividades que desarrolla fuera de ella. En consecuencia, el estudio del cuidado no remunerado permite incorporar una visión sistémica del trabajo humano y de los factores que condicionan su sostenibilidad.

II.2. Organización del trabajo desde la ingeniería industrial

La organización del trabajo constituye uno de los pilares fundamentales de la ingeniería industrial debido a que determina la forma en que se distribuyen las tareas, los tiempos, los recursos y las responsabilidades dentro de una organización. Variables como la duración de la jornada laboral, los horarios, la autonomía, la flexibilidad, la carga de trabajo y la distribución de funciones influyen directamente sobre el desempeño de los trabajadores y sobre la eficiencia de los procesos productivos [6].

Tradicionalmente, la ingeniería industrial ha orientado el estudio de la organización del trabajo hacia el análisis de tiempos y movimientos, la productividad, la ergonomía, el diseño de puestos de trabajo y la optimización de procesos. Estos enfoques permiten identificar oportunidades de mejora relacionadas con la eficiencia operativa; sin embargo, las transformaciones recientes del mundo laboral han evidenciado la necesidad de incorporar variables sociales y psicosociales dentro del análisis de los sistemas productivos.

La literatura contemporánea sobre bienestar laboral reconoce que las características de la organización del trabajo pueden influir sobre la salud física y mental de los trabajadores. Factores como jornadas extensas, elevadas demandas laborales, baja autonomía y dificultades para equilibrar la vida laboral y personal pueden incrementar la exposición a riesgos psicosociales y afectar la sostenibilidad del empleo. Estudios recientes han encontrado asociaciones entre estrés ocupacional, condiciones de trabajo y bienestar, destacando además diferencias relacionadas con el género y la conciliación entre responsabilidades laborales y familiares [7].

En el caso de las mujeres trabajadoras, la organización laboral adquiere una relevancia particular porque puede facilitar o dificultar la conciliación con las responsabilidades de cuidado. Horarios rígidos, baja flexibilidad o elevadas exigencias temporales pueden aumentar la presión derivada de la doble carga de trabajo, mientras que modelos organizacionales más flexibles podrían favorecer

mejores condiciones para la distribución del tiempo y la recuperación física y mental.

Desde la ingeniería industrial, analizar estas variables permite identificar oportunidades para diseñar sistemas de trabajo más sostenibles, considerando no únicamente indicadores tradicionales de productividad sino también elementos relacionados con bienestar, salud ocupacional y equidad.

II.3. Carga global de trabajo y doble jornada

El concepto de carga global de trabajo hace referencia al conjunto de exigencias físicas, mentales, temporales y organizacionales que enfrenta una persona como resultado de la realización de múltiples actividades durante su vida cotidiana. En el caso de las mujeres trabajadoras, esta carga puede estar constituida por la combinación del empleo remunerado y las responsabilidades de cuidado no remunerado desarrolladas dentro del hogar.

Diversos estudios han documentado que la coexistencia de ambos tipos de trabajo puede extender significativamente la jornada diaria total, reduciendo el tiempo disponible para actividades de descanso, ocio y recuperación. Esta acumulación de responsabilidades constituye una de las principales expresiones de la doble jornada y puede generar mayores niveles de exigencia física y emocional.

El enfoque de carga global resulta particularmente pertinente para la ingeniería industrial porque amplía la concepción tradicional de carga laboral. Mientras los análisis convencionales evalúan las demandas existentes en el puesto de trabajo, este enfoque reconoce que las capacidades de desempeño de los trabajadores también están condicionadas por factores externos asociados con el uso del tiempo, las responsabilidades familiares y las actividades de cuidado.

La investigación reciente continúa señalando que la segunda jornada constituye un fenómeno relevante para comprender las desigualdades de bienestar entre mujeres y hombres, especialmente cuando existen simultáneamente responsabilidades laborales formales y tareas domésticas o de cuidado intensivo. Esta situación puede afectar la calidad de vida y generar consecuencias sobre la experiencia laboral de las trabajadoras [8].

Por esta razón, estudiar la carga de cuidado no remunerado como parte de la carga global de trabajo permite comprender de manera más integral las condiciones bajo las cuales las mujeres desarrollan sus actividades productivas y establecer posibles relaciones con indicadores de desempeño y salud ocupacional.

II.4. Salud ocupacional y riesgos psicosociales

La salud ocupacional comprende el conjunto de acciones orientadas a proteger y promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores dentro de sus entornos laborales. Actualmente, este concepto trasciende la prevención de accidentes y enfermedades físicas, incorporando dimensiones relacionadas con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo.

Los riesgos psicosociales corresponden a aquellas condiciones de la organización, contenido y entorno laboral que pueden generar efectos negativos sobre la salud cuando las exigencias del trabajo superan los recursos disponibles para enfrentarlas. Entre estos factores se encuentran la sobrecarga laboral, la presión temporal, la falta de autonomía, los conflictos entre responsabilidades laborales y familiares y las dificultades para lograr un equilibrio entre vida personal y trabajo.

En mujeres trabajadoras, estos riesgos pueden verse intensificados cuando las exigencias del empleo se combinan con una elevada carga de cuidado no remunerado. Aunque el cuidado ocurre principalmente fuera del contexto organizacional, sus efectos pueden trasladarse al entorno laboral mediante la fatiga acumulada, la disminución del descanso, el agotamiento emocional y las dificultades para mantener niveles sostenibles de bienestar [9].

Investigaciones recientes sobre salud y género destacan que la distribución desigual del cuidado constituye un determinante relevante del bienestar femenino y que las políticas de organización del trabajo desempeñan un papel importante en la prevención de situaciones de estrés y agotamiento asociadas con la conciliación entre múltiples responsabilidades [10].

Desde esta perspectiva, la ingeniería industrial puede aportar herramientas para el análisis de riesgos psicosociales mediante la evaluación de cargas de trabajo, distribución temporal de actividades, diseño organizacional y condiciones de desempeño, contribuyendo al desarrollo de estrategias preventivas orientadas hacia entornos laborales más saludables.

II.5. Productividad laboral y sostenibilidad del desempeño

La productividad laboral suele definirse como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados durante el desarrollo de una actividad productiva. En las organizaciones, este concepto tradicionalmente se asocia con indicadores de eficiencia, cumplimiento de objetivos, rendimiento y calidad del trabajo realizado. Sin embargo, la productividad humana también depende de condiciones individuales y organizacionales que permiten mantener un desempeño sostenible a lo largo del tiempo.

El bienestar, la recuperación física, la salud mental y las condiciones de organización del trabajo constituyen factores que pueden influir sobre la capacidad de una persona para desarrollar sus funciones de manera eficiente. En consecuencia, analizar la productividad exclusivamente desde indicadores operativos puede resultar insuficiente cuando existen factores externos que afectan la disponibilidad física y emocional de los trabajadores.

En el caso de las mujeres con responsabilidades de cuidado, la carga acumulada de actividades remuneradas y no remuneradas podría relacionarse con variaciones en la percepción del desempeño laboral, el cumplimiento de tareas, la concentración y la capacidad de mantener niveles adecuados de productividad. Es importante señalar que el presente estudio no parte de la premisa de que el cuidado disminuya necesariamente la productividad, sino que busca analizar estadísticamente la existencia o no de asociaciones entre estas variables.

Esta precisión es importante desde el punto de vista metodológico porque evita establecer relaciones causales antes de obtener evidencia empírica. La productividad será entendida como una variable susceptible de medición mediante indicadores de percepción y desempeño laboral dentro del contexto de las participantes.

II.6. Modelo conceptual de investigación

El presente estudio propone que la carga de cuidado no remunerado constituye una variable que puede relacionarse con las condiciones de organización del trabajo y, a su vez, con indicadores asociados al bienestar ocupacional y la productividad laboral.

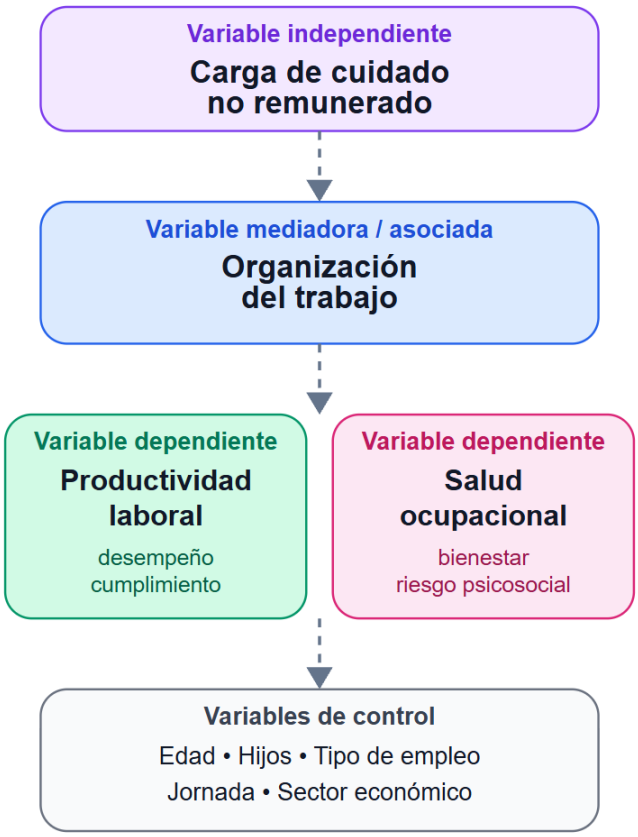


Figura 1. Interpretación del modelo

Interpretación del modelo

La investigación no pretende demostrar causalidad sino identificar asociaciones entre cuatro dimensiones principales:

- Carga de cuidado no remunerado.
- Organización del trabajo.
- Productividad laboral.
- Salud ocupacional.

Las variables sociodemográficas actuarán como variables de control durante el análisis estadístico.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Problema de investigación

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los principales cambios sociales y económicos de las últimas décadas. No obstante, esta transformación continúa desarrollándose en un contexto donde las responsabilidades de cuidado doméstico y familiar permanecen distribuidas de manera desigual. Como consecuencia, numerosas mujeres trabajadoras desarrollan simultáneamente actividades remuneradas y una importante cantidad de trabajo de cuidado no remunerado, configurando jornadas extendidas que trascienden los límites del empleo formal.

Dentro de las organizaciones, la ingeniería industrial analiza continuamente variables relacionadas con productividad, tiempos de trabajo, ergonomía, desempeño y organización laboral. Sin embargo, gran parte de estos análisis se concentra exclusivamente en las condiciones observables dentro del puesto de trabajo, dejando por fuera factores externos que pueden influir sobre la capacidad de recuperación, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Entre estos factores se encuentra la carga de cuidado no remunerado, la cual representa una dimensión relevante del uso del tiempo y de la carga global de trabajo de las mujeres.

La ausencia de una visión integral sobre esta problemática limita la comprensión de los factores que pueden relacionarse con los riesgos psicosociales y con las condiciones bajo las cuales las mujeres desarrollan sus actividades productivas. Variables como la duración de la jornada laboral, la flexibilidad horaria, la autonomía en el trabajo y las responsabilidades familiares podrían interactuar generando diferentes experiencias de bienestar y desempeño ocupacional.

En Bogotá existe un contexto particularmente relevante para el estudio del cuidado debido al desarrollo de políticas públicas orientadas hacia la economía del cuidado y al reconocimiento de esta problemática como un elemento estratégico para la equidad de género. Sin embargo, continúa siendo necesario generar evidencia empírica desde disciplinas como la ingeniería industrial que permita analizar la interacción entre la carga de cuidado, la organización del trabajo, la productividad y la salud ocupacional de mujeres trabajadoras.

Por esta razón surge la siguiente pregunta de investigación:

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre la carga de cuidado no remunerado, la organización del trabajo, la productividad laboral y la salud ocupacional en mujeres trabajadoras de Bogotá, Colombia?

IV. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica desde tres perspectivas: social, científica y disciplinar.

Justificación social

El trabajo de cuidado no remunerado constituye una actividad esencial para el funcionamiento de los hogares y para la sostenibilidad de la vida cotidiana. Sin embargo, la distribución desigual de estas responsabilidades continúa afectando principalmente a las mujeres, generando mayores exigencias sobre su tiempo y aumentando la complejidad para conciliar las actividades laborales con las familiares. Comprender esta realidad permite aportar evidencia sobre una problemática que tiene implicaciones directas en la equidad de género y en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras.

Justificación científica

Aunque existe amplia literatura sobre trabajo de cuidado, mercado laboral y salud ocupacional, persiste la necesidad de desarrollar investigaciones que integren simultáneamente estas dimensiones dentro de un mismo modelo analítico. La mayoría de los estudios aborda únicamente alguno de estos componentes, por lo que resulta pertinente analizar estadísticamente la relación entre la carga de cuidado, la organización laboral, la productividad y el bienestar ocupacional mediante un enfoque cuantitativo.

Justificación disciplinar

Desde la ingeniería industrial, el estudio de los sistemas de trabajo busca optimizar procesos considerando eficiencia, productividad, ergonomía y condiciones laborales. Incorporar la carga de cuidado como parte de la carga global de trabajo permite ampliar la comprensión de los factores humanos que intervienen en el desempeño laboral. Los resultados podrán contribuir al diseño de estrategias organizacionales orientadas hacia la prevención de riesgos psicosociales, la conciliación laboral y el desarrollo de sistemas de trabajo sostenibles con enfoque de equidad.

V. OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la relación entre la carga de cuidado no remunerado, la organización del trabajo, la productividad laboral y la salud ocupacional en mujeres trabajadoras de Bogotá, Colombia.

Objetivos específicos

1. Caracterizar las condiciones sociodemográficas y laborales de las mujeres trabajadoras participantes.
2. Identificar el nivel de carga de cuidado no remunerado mediante variables relacionadas con tiempo, frecuencia y responsabilidades de cuidado.
3. Describir las características de la organización del trabajo en términos de jornada laboral, horarios, flexibilidad y autonomía.
4. Evaluar la percepción de productividad laboral y las condiciones relacionadas con la salud ocupacional y el bienestar de las participantes.
5. Determinar la existencia de asociaciones estadísticas entre la carga de cuidado no remunerado, la organización del trabajo, la productividad laboral y la salud ocupacional.

VI. HIPÓTESIS

El estudio será cuantitativo correlacional, por lo tanto la hipótesis se plantea a continuación:

Hipótesis general

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la carga de cuidado no remunerado, la organización del trabajo, la productividad laboral y la salud ocupacional en mujeres trabajadoras de Bogotá.

Hipótesis específicas

H1a: Una mayor carga de cuidado no remunerado se asocia con mayores niveles de riesgo psicosocial y menor bienestar ocupacional.

H1b: La organización del trabajo presenta una relación significativa con la percepción de productividad laboral de las mujeres trabajadoras.

H1c: Las condiciones de flexibilidad y autonomía laboral se relacionan con una mejor percepción de conciliación entre responsabilidades laborales y familiares.

Hipótesis nula H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

VII. METODOLOGÍA

7.1 Enfoque de investigación

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, debido a que busca medir objetivamente las variables relacionadas con la carga de cuidado no remunerado, la organización del trabajo, la productividad laboral y la salud ocupacional mediante la recolección y análisis de datos numéricos.

El enfoque cuantitativo permitirá identificar patrones, describir las características de la población participante y establecer asociaciones estadísticas entre las variables objeto de estudio.

7.2 Diseño de investigación

El estudio presenta un diseño:

No experimental

Transversal

Correlacional

Esto significa que las variables se analizan sin manipulación experimental, a partir de observaciones estructuradas y de corte transversal, con el propósito de identificar asociaciones entre las variables de estudio.

7.3 Población

La población objetivo estará constituida por:

Mujeres mayores de 18 años vinculadas laboralmente en Bogotá, Colombia, independientemente del sector económico en el cual desarrollen su actividad laboral.

Criterios de inclusión

- Ser mujer.
- Tener 18 años o más.
- Residir o trabajar en Bogotá.
- Encontrarse vinculada a una actividad laboral remunerada.
- Aceptar participar voluntariamente mediante consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personas que no desarrollen actividad laboral remunerada.
- Encuestas incompletas.
- Participantes que no acepten el consentimiento informado.

7.4 Variables de investigación

VIII. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La operacionalización establece la correspondencia entre los constructos definidos en el modelo conceptual, sus dimensiones, indicadores y elementos de medición. La carga de cuidado no remunerado se considera variable independiente; la organización del trabajo, variable mediadora o asociada; y la productividad laboral y el malestar ocupacional, variables dependientes. Las características sociodemográficas y laborales se consideran variables de control.

Tabla 1. Operacionalización de variables: constructos y dimensiones

Variable	Tipo	Definición operacional	Dimensión
Carga de cuidado no remunerado	Independiente	Nivel de tiempo y responsabilidad dedicado a actividades de cuidado no remunerado y responsabilidades domésticas fuera de la actividad laboral remunerada.	Intensidad del cuidado
Carga de cuidado no remunerado	Independiente		Actividades domésticas
Carga de cuidado no remunerado	Independiente		Responsabilidades de cuidado
Organización del trabajo	Mediadora / asociada	Percepción de las condiciones en las que se estructura y desarrolla el trabajo remunerado, considerando jornada, flexibilidad, autonomía, carga laboral y conciliación laboral-familiar.	Flexibilidad y conciliación
Organización del trabajo	Mediadora / asociada		Flexibilidad laboral
Organización del trabajo	Mediadora / asociada		Autonomía laboral
Organización del trabajo	Mediadora / asociada		Carga laboral
Organización del trabajo	Mediadora / asociada		Jornada y recuperación
Productividad laboral	Dependiente	Percepción de la capacidad para cumplir responsabilidades, mantener el desempeño y desarrollar eficientemente las funciones laborales.	Cumplimiento
Productividad laboral	Dependiente		Concentración
Productividad laboral	Dependiente		Rendimiento
Productividad laboral	Dependiente		Cumplimiento de tareas
Productividad laboral	Dependiente		Eficiencia
Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Dependiente	Percepción de condiciones relacionadas con fatiga, estrés, agotamiento y recuperación. En la base simulada, valores mayores representan mayor presencia de malestar ocupacional.	Fatiga
Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Dependiente		Estrés
Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Dependiente		Recuperación

Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Dependiente		Agotamiento físico
Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Dependiente		Equilibrio trabajo–vida personal
Variables sociodemográficas y laborales	Control	Características individuales y laborales utilizadas para caracterizar a las participantes y controlar su posible influencia.	Características sociodemográficas
Variables sociodemográficas y laborales	Control		Características laborales

Tabla 1 (continuación). Indicadores, ítems y escalas de medición

Variable	Indicador	Ítems / medidas	Escala
Carga de cuidado no remunerado	Horas dedicadas al cuidado no remunerado	¿Cuántas horas diarias dedica al cuidado no remunerado?	Ordinal: <2; 2–4; 4–6; >6 horas
Carga de cuidado no remunerado	Realización de actividades domésticas	¿Realiza actividades domésticas diariamente?	Nominal: Sí / No
Carga de cuidado no remunerado	Personas bajo cuidado	¿Tiene personas bajo su cuidado?	Ordinal: ninguna; una; dos; tres o más
Organización del trabajo	Compatibilidad entre horario laboral y responsabilidades familiares	Mi horario laboral me permite conciliar responsabilidades familiares.	Likert 1–5
Organización del trabajo	Posibilidad de atender situaciones familiares	Tengo flexibilidad para atender situaciones familiares.	Likert 1–5
Organización del trabajo	Capacidad para organizar las actividades laborales	Poseo autonomía para organizar mis actividades laborales.	Likert 1–5
Organización del trabajo	Percepción de adecuación de la carga laboral	Mi carga laboral es adecuada.	Likert 1–5
Organización del trabajo	Posibilidad de descanso	Mi jornada laboral me permite descansar suficientemente.	Likert 1–5
Productividad laboral	Cumplimiento oportuno de responsabilidades	Cumplo oportunamente mis responsabilidades laborales.	Likert 1–5
Productividad laboral	Capacidad de mantener la concentración	Mantengo concentración durante mi jornada.	Likert 1–5
Productividad laboral	Percepción del rendimiento laboral	Considero que mi rendimiento laboral es satisfactorio.	Likert 1–5
Productividad laboral	Finalización de actividades asignadas	Logro finalizar las tareas asignadas.	Likert 1–5
Productividad laboral	Percepción de eficiencia en las funciones	Me siento eficiente en el desarrollo de mis funciones.	Likert 1–5
Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Sensación de fatiga al finalizar la jornada	Finalizo la jornada con sensación de fatiga.	Likert 1–5
Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Estrés relacionado con responsabilidades	Experimento estrés relacionado con mis responsabilidades.	Likert 1–5
Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Tiempo disponible para recuperación	Tengo suficiente tiempo para recuperarme entre jornadas.	Likert 1–5
Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Sensación de agotamiento al finalizar el día	Siento agotamiento físico al finalizar el día.	Likert 1–5
Salud ocupacional / Malestar ocupacional	Percepción de equilibrio entre responsabilidades	Percibo equilibrio entre trabajo y vida personal.	Likert 1–5
Variables sociodemográficas y laborales	Edad, estado civil, nivel educativo, número de hijos y personas dependientes	Preguntas de caracterización sociodemográfica	Nominal / ordinal / razón según variable
Variables sociodemográficas y laborales	Sector económico, tipo de contrato y jornada laboral	Preguntas de caracterización laboral	Nominal / ordinal / razón según variable

Nota: Las dimensiones de organización del trabajo, productividad laboral y salud ocupacional se miden mediante una escala tipo Likert de cinco puntos. En el indicador de salud ocupacional, valores superiores representan mayor presencia de malestar ocupacional en la base simulada.

IX. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

El cuestionario estará dividido en cinco dimensiones.

Dimensión 1. Información sociodemográfica

Preguntas:

1. Edad.
2. Estado civil.
3. Nivel educativo.
4. Sector económico.
5. Tipo de contrato.
6. Número de hijos.
7. Personas dependientes a cargo.

Dimensión 2. Carga de cuidado

Preguntas:

1. ¿Cuántas horas diarias dedica al cuidado no remunerado?

Menos de 2 horas
Entre 2 y 4 horas
Entre 4 y 6 horas
Más de 6 horas

2. ¿Realiza actividades domésticas diariamente?

Sí
No

3. ¿Tiene personas bajo su cuidado?

Ninguna
Una
Dos
Tres o más

Dimensión 3. Organización del trabajo

Escala Likert:

Tabla 2. Escala de respuesta del instrumento

Valor	Significado
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Ítems:

- Mi horario laboral me permite conciliar responsabilidades familiares.
- Tengo flexibilidad para atender situaciones familiares.
- Poseo autonomía para organizar mis actividades laborales.
- Mi carga laboral es adecuada.
- Mi jornada laboral me permite descansar suficientemente.

Dimensión 4. Productividad laboral

Ítems:

- Cumplo oportunamente mis responsabilidades laborales.
- Mantengo concentración durante mi jornada.
- Considero que mi rendimiento laboral es satisfactorio.
- Logro finalizar las tareas asignadas.
- Me siento eficiente en el desarrollo de mis funciones.

Dimensión 5. Salud ocupacional

Ítems:

- Finalizo la jornada con sensación de fatiga.
- Experimento estrés relacionado con mis responsabilidades.
- Tengo suficiente tiempo para recuperarme entre jornadas.
- Siento agotamiento físico al finalizar el día.
- Percibo equilibrio entre trabajo y vida personal.

X. PROCEDIMIENTO

La investigación contempla las siguientes etapas:

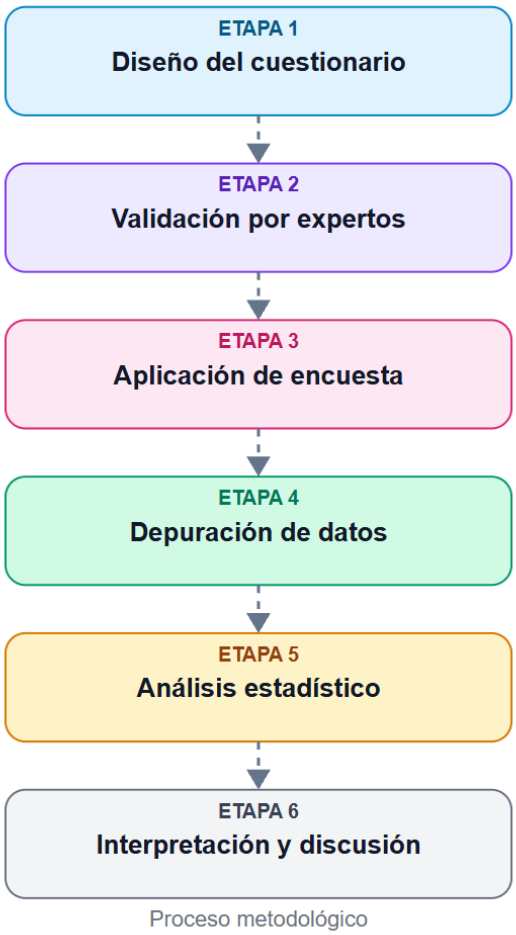


Figura 2. Proceso metodológico

Descripción del procedimiento

Primero se diseñó el instrumento de recolección de información con base en las variables definidas. Posteriormente, se contempló su validación de contenido mediante revisión de expertos en investigación, salud ocupacional e ingeniería industrial.

Para la validación preliminar de la estructura analítica se utilizó una base de datos simulada de 150 observaciones. Los registros simulados no representan una muestra empírica de mujeres encuestadas y se emplearon para probar el procedimiento estadístico y la coherencia del modelo. La aplicación del instrumento a una muestra real de mujeres trabajadoras de Bogotá constituye una etapa posterior de la investigación.

Finalmente, los datos serán analizados mediante herramientas estadísticas para determinar las características de la población y establecer asociaciones entre las variables objeto de estudio.

XI. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El análisis puede implementarse mediante SPSS, Jamovi o Python; en la presente versión se reportan los resultados obtenidos a partir de la base de datos simulada.

El análisis se realizó en cuatro niveles.

Análisis descriptivo

Se calcularon:

- Frecuencias.
- Porcentajes.
- Media.
- Mediana.
- Desviación estándar.
- Mínimo y máximo.

Esto permitirá caracterizar la población participante.

Confiabilidad del instrumento

Se calculó:

Alfa de Cronbach

Interpretación:

Tabla 3. Criterios de interpretación del alfa de Cronbach

Valor	Interpretación
Mayor a 0.90	Excelente
0.80–0.89	Buena
0.70–0.79	Aceptable
Menor a 0.70	Revisar instrumento

Tabla 4. Consistencia interna de las escalas en la base simulada

Escala	Alfa de Cronbach	Interpretación
Organización del trabajo	0,946	Excelente
Productividad laboral	0,937	Excelente
Salud ocupacional	0,938	Excelente

Los valores obtenidos en la base simulada se presentan en la Tabla 4.

Prueba de normalidad

Dependiendo del tamaño de muestra:

- Shapiro-Wilk.
- Kolmogorov-Smirnov.

Esto determinará si se utilizan pruebas paramétricas o no paramétricas.

Análisis correlacional

Si los datos presentan distribución normal:

- Correlación de Pearson.

Si no presentan normalidad:

- Correlación de Spearman.

Relaciones a evaluar:

- Carga de cuidado ↔ Productividad.
- Carga de cuidado ↔ Salud ocupacional.
- Organización del trabajo ↔ Productividad.
- Organización del trabajo ↔ Salud ocupacional.

Análisis adicional

Se realizó una regresión lineal múltiple para identificar qué variables explican en mayor medida la productividad y el malestar ocupacional.

XII. CONSIDERACIONES ÉTICAS

La investigación respetará los principios éticos aplicables a estudios con participación humana.

Se garantizará:

- Participación voluntaria.
- Consentimiento informado.
- Confidencialidad de la información.
- Anonimato de las participantes.
- Uso exclusivamente académico de los datos.
- Posibilidad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Los datos serán analizados de manera agregada sin identificar individualmente a ninguna participante.

XIII. RESULTADOS

La base de datos simulada estuvo conformada por 150 observaciones correspondientes a mujeres trabajadoras, con edades

comprendidas entre 21 y 60 años y una edad promedio de 37,24 años (DE = 7,93). La jornada laboral presentó un promedio de 44,11 horas semanales. En relación con las actividades desarrolladas fuera del trabajo remunerado, los registros simulados reportaron un promedio de 4,23 horas diarias dedicadas al cuidado no remunerado y 4,13 horas diarias destinadas a actividades domésticas. En conjunto, estos resultados se utilizan para validar preliminarmente la estructura analítica y no representan una estimación de la población real.

El 42,0 % de las observaciones simuladas presentó una dedicación igual o superior a cinco horas diarias al cuidado no remunerado. Esta proporción representa un grupo importante de trabajadoras que, además de cumplir con sus responsabilidades laborales, dedica una cantidad considerable de tiempo a actividades relacionadas con el cuidado de otras personas. La existencia simultánea de estas responsabilidades permite caracterizar una situación de carga global de trabajo que supera las horas formalmente reconocidas dentro de la actividad laboral.

A. Organización del trabajo, productividad y salud ocupacional

El índice de organización del trabajo presentó un valor promedio de 3,00 en una escala de 1 a 5, lo que representa una percepción intermedia de las condiciones relacionadas con flexibilidad, autonomía, jornada y conciliación laboral-familiar.

La productividad laboral presentó igualmente un promedio de 3,00 sobre 5. Este resultado representa una percepción intermedia del desempeño laboral, considerando dimensiones relacionadas con cumplimiento de responsabilidades, concentración, rendimiento, cumplimiento de tareas y eficiencia.

Por su parte, el indicador de salud ocupacional presentó un promedio de 3,00. En la construcción inicial de la base, este indicador fue orientado hacia la medición del malestar ocupacional mediante variables relacionadas con fatiga, estrés y agotamiento. Por tanto, valores superiores representan una mayor presencia de condiciones asociadas con malestar ocupacional. Esta consideración debe mantenerse al momento de interpretar los resultados.

B. Consistencia interna de las escalas

La evaluación de la consistencia interna mostró valores elevados en la base simulada de alfa de Cronbach para las dimensiones principales del instrumento. La escala correspondiente a organización del trabajo presentó un $\alpha = 0,946$, mientras que la escala de salud ocupacional presentó un $\alpha = 0,938$. La escala de productividad laboral obtuvo un $\alpha = 0,937$.

Los resultados sugieren una elevada consistencia interna de los ítems utilizados para representar los constructos analizados dentro de la base simulada. No obstante, estos valores deberán ser recalculados con la base de datos real y complementados con procedimientos de validación de contenido y, de ser pertinente, análisis factorial.

C. Relación entre carga de cuidado y productividad laboral

El análisis de correlación de Spearman evidenció una relación negativa, moderada a alta y estadísticamente significativa entre la carga de cuidado no remunerado y la productividad laboral ($\rho = -0,591$; $p < 0,001$).

Este resultado indica que, dentro de la base simulada, las participantes que presentaron mayores niveles de carga de cuidado tendieron a reportar menores niveles de productividad laboral percibida. La magnitud de la asociación permite identificar la carga de cuidado como una variable potencialmente relevante para comprender las diferencias en la percepción del desempeño laboral.

Es importante precisar que esta asociación no implica causalidad. Los resultados indican una relación estadística entre las variables, pero no permiten afirmar que el aumento de las responsabilidades de cuidado sea, por sí mismo, la causa de una reducción de la productividad.

D. Relación entre carga de cuidado y salud ocupacional

Se identificó una relación positiva y estadísticamente significativa entre la carga de cuidado no remunerado y el indicador de malestar ocupacional ($\rho = 0,595$; $p < 0,001$).

La dirección positiva de la relación indica que mayores niveles de carga de cuidado estuvieron asociados con mayores niveles de fatiga, estrés y agotamiento dentro de la población simulada. La magnitud de la asociación resulta relevante debido a que evidencia una posible interacción entre las exigencias derivadas de las responsabilidades familiares y las condiciones de bienestar experimentadas en el ámbito laboral.

Este resultado respalda la importancia de analizar la carga total de trabajo de las mujeres y no limitar la evaluación de las condiciones laborales exclusivamente a las actividades desarrolladas dentro de las organizaciones.

E. Relación entre organización del trabajo y productividad

La organización del trabajo presentó una relación positiva y estadísticamente significativa con la productividad laboral ($\rho = 0,608$; $p < 0,001$).

En la base simulada, las participantes que reportaron mejores condiciones de organización del trabajo también presentaron mayores niveles de productividad percibida. La magnitud de esta relación fue ligeramente superior a la observada entre carga de cuidado y productividad, lo cual sugiere que factores como flexibilidad, autonomía y posibilidades de conciliación pueden desempeñar un papel relevante en la percepción del desempeño laboral.

F. Relación entre organización del trabajo y salud ocupacional

Finalmente, se observó una relación negativa y estadísticamente significativa entre la organización del trabajo y el indicador de malestar ocupacional ($\rho = -0,504$; $p < 0,001$).

Este resultado indica que mejores condiciones percibidas de organización del trabajo estuvieron asociadas con menores niveles de fatiga, estrés y agotamiento. En consecuencia, la flexibilidad, la autonomía y las posibilidades de conciliación podrían constituir elementos relevantes para la prevención de condiciones asociadas con el deterioro del bienestar ocupacional.

G. Modelo de regresión

El modelo de regresión utilizado para explicar la productividad laboral incorporó como variables predictoras la carga de cuidado, la organización del trabajo, la edad y las horas de trabajo semanal. El modelo presentó un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,535$, lo que indica que las variables incluidas explicaron aproximadamente el 53,5 % de la variabilidad de la productividad laboral dentro de la base simulada.

Para el indicador de malestar ocupacional, el modelo presentó un $R^2 = 0,442$, indicando que las variables consideradas explicaron aproximadamente el 44,2 % de su variabilidad.

En conjunto, estos resultados respaldan la pertinencia de considerar simultáneamente variables individuales, familiares y organizacionales para analizar el desempeño y bienestar de las mujeres trabajadoras.

XIV. DISCUSIÓN

Los resultados de la base simulada evidencian una relación negativa entre la carga de cuidado y la productividad laboral ($\rho = -$

0,591; p < 0,001), así como una relación positiva con el malestar ocupacional (ρ = 0,595; p < 0,001). Estos hallazgos sugieren que la acumulación de responsabilidades laborales y de cuidado puede limitar el tiempo disponible para descanso y recuperación, afectando el bienestar y el desempeño.

Asimismo, se encontró una relación positiva entre la organización del trabajo y la productividad (ρ = 0,608; p < 0,001), y negativa con el malestar ocupacional (ρ = -0,504; p < 0,001). Esto indica que condiciones como la flexibilidad, la autonomía y las medidas de conciliación pueden contribuir a sistemas de trabajo más sostenibles.

El modelo de productividad presentó un $R^2 = 0,535$, mientras que el modelo de malestar ocupacional alcanzó un $R^2 = 0,442$, lo que evidencia la importancia de considerar conjuntamente factores laborales y extralaborales. Desde la ingeniería industrial, estos resultados respaldan la necesidad de ampliar el análisis tradicional de la carga de trabajo e incorporar las responsabilidades de cuidado como parte del contexto que influye en el desempeño y bienestar.

Desde una perspectiva de género, los hallazgos resaltan que la permanencia de responsabilidades de cuidado concentradas en las mujeres puede generar desigualdades en la distribución del tiempo y afectar sus condiciones laborales. Sin embargo, debido a que los datos utilizados son simulados, estos resultados no permiten establecer conclusiones sobre la población real. Su utilidad radica en validar la estructura metodológica y orientar el análisis que deberá realizarse posteriormente con datos recolectados en campo.

XV. CONCLUSIONES

Los resultados de la simulación permiten plantear que la carga de cuidado no remunerado constituye una dimensión relevante para el análisis integral de las condiciones de trabajo de las mujeres. Las participantes simuladas reportaron, en promedio, 4,23 horas diarias dedicadas al cuidado no remunerado, adicionales a una jornada laboral promedio de 44,11 horas semanales, evidenciando la importancia de considerar la totalidad de las demandas temporales que enfrenta una persona trabajadora.

La relación negativa identificada entre carga de cuidado y productividad laboral (ρ = -0,591; p < 0,001) sugiere que una mayor acumulación de responsabilidades de cuidado podría estar asociada con menores niveles de productividad percibida. Sin embargo, este resultado debe entenderse como una asociación y no como una relación causal, especialmente considerando que los datos utilizados son simulados.

Asimismo, la relación positiva entre carga de cuidado y malestar ocupacional (ρ = 0,595; p < 0,001) evidencia la pertinencia de incorporar las responsabilidades familiares dentro del análisis de los factores que pueden relacionarse con fatiga, estrés y agotamiento. Esta perspectiva permite superar una visión limitada de la salud ocupacional centrada exclusivamente en las condiciones existentes dentro del lugar de trabajo.

La organización del trabajo presentó una relación positiva con la productividad laboral (ρ = 0,608; p < 0,001) y una relación negativa con el malestar ocupacional (ρ = -0,504; p < 0,001). Estos resultados resaltan la importancia de variables organizacionales como la autonomía, la flexibilidad y la conciliación laboral-familiar en la construcción de sistemas de trabajo sostenibles.

Desde la ingeniería industrial, los hallazgos permiten proponer una ampliación del concepto de carga de trabajo. Además de considerar tiempos, movimientos, demandas físicas y condiciones ergonómicas dentro de las organizaciones, resulta pertinente incorporar la carga global derivada de la interacción entre trabajo remunerado y responsabilidades de cuidado no remunerado.

El estudio plantea, por tanto, que las estrategias de productividad y salud ocupacional dirigidas a mujeres trabajadoras deberían considerar las condiciones sociales y familiares que interactúan con la organización laboral. Las intervenciones podrían orientarse hacia modelos de trabajo con mayores posibilidades de flexibilidad, autonomía, conciliación y prevención de riesgos psicosociales.

Los resultados deben interpretarse exclusivamente como **evidencia derivada de una simulación metodológica**. La principal etapa pendiente consiste en aplicar el instrumento a una muestra real de mujeres trabajadoras de Bogotá. La comparación entre los resultados simulados y los datos empíricos permitirá determinar la validez de las hipótesis planteadas y establecer conclusiones científicamente sustentadas sobre la relación entre cuidado no remunerado, organización del trabajo, productividad y salud ocupacional.

II.AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la universidad por su apoyo institucional y por brindar las condiciones necesarias para el desarrollo de esta investigación, contribuyendo así a la generación de conocimiento y al fortalecimiento de la investigación académica.

REFERENCIAS

[1] International Labour Organization (ILO), World Social Protection Report 2024–26: Universal social protection for climate action and a just transition. Geneva, Switzerland: ILO, 2024. [Online]. Available: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/WSPR_2024_EN_WEB_1.pdf. [Accessed: Aug. 18, 2026].

[2] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), El trabajo de cuidado no remunerado en América Latina y el Caribe. Panamá: PNUD, n.d. [Online]. Available: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Unpaid%20care%20work%20Spanish.pdf. [Accessed: Aug. 18, 2026].

[3] F. Espejo, F. Filgueira, and M. N. Rico, Familias latinoamericanas: organización del trabajo no remunerado y de cuidado. Santiago de Chile: CEPAL, Nov. 2010. [Online]. Available: https://www.cepal.org/es/publicaciones/3805-familias-latinoamericanas-organizacion-trabajo-remunerado-cuidado. [Accessed: Aug. 18, 2026].

[4] Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Protección social y trabajo no remunerado: redistribución de las responsabilidades y tareas del cuidado. Estudio de caso Ecuador. Santiago de Chile: CEPAL, Sep. 2012. [Online]. Available: https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5844. [Accessed: Aug. 18, 2026].

[5] C. Budlender, The Statistical Evidence on Unpaid Care Work. Geneva, Switzerland: ILO, 2018. [Online]. Available: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633168.pdf. [Accessed: Aug. 18, 2026].

[6] C. Hein, Reconciling Work and Family Responsibilities. Geneva, Switzerland: ILO, 2005. [Online]. Available: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_PUB_9789221173632_EN.pdf. [Accessed: Aug. 18, 2026].

[7] C. Budlender, The Statistical Evidence on Unpaid Care Work. Geneva, Switzerland: ILO, 2018. [Online]. Available: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633168.pdf. [Accessed: Aug. 18, 2026].

[8] V. Esquivel, "Cuidado, economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la 'organización social del cuidado' en América Latina," in La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región. Santo Domingo: ONU Mujeres, 2012, pp. 63–74. [Online]. Available: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2012/La-economia-feminista-desde-America-Latina-es.pdf. [Accessed: Aug. 18, 2026].

[9] C. Budlender, The Statistical Evidence on Unpaid Care Work. Geneva, Switzerland: ILO, 2018. [Online]. Available: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633168.pdf. [Accessed: Aug. 18, 2026].

[10] C. Hein, Reconciling Work and Family Responsibilities. Geneva, Switzerland: ILO, 2005. [Online]. Available: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_PUB_9789221173632_EN.pdf . [Accessed: Aug. 18, 2026].