

**TRAYECTORIAS EDUCATIVAS  
DE LAS MUJERES  
UNIVERSITARIAS: EFECTOS  
DE LOS ROLES DE GÉNERO  
EN EL RETORNO AL SISTEMA  
EDUCATIVO** | **Maribel  
Moreno Sosa<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Instituto Colombiano de Bienestar  
Familiar, Colombia. Correo electrónico:  
demi68@hotmail.com

### Resumen

La presente investigación tiene como objetivo identificar el efecto diferenciado de la crianza en el ascenso educativo de mujeres y hombres profesionales con hijos. Se planteó como hipótesis que las mujeres profesionales que son madres relegan el desarrollo de estudios de postgrado debido a las actividades asociadas al rol de género asignado a la maternidad. Para su comprobación, a partir de datos de la Encuesta Multipropósito de Bogotá (EMB) 2014, se realizaron modelos de regresión logística binarios simples con los factores explicativos asociados al cuidado de los hijos, al estado civil y a las condiciones económicas. Esto permitió realizar un modelo final que integrara las variables significativas. Los resultados evidenciaron una mayor probabilidad de no realización de postgrados en las mujeres que tienen menor número de hijos, que destinan mayor tiempo al cuidado y al trabajo y que tienen parejas que trabajan, parejas con nivel educativo igual o inferior a universitario y que destinan tiempo al cuidado de los hijos. En los hombres las variables más relevantes fueron la menor destinación de tiempo al cuidado de los hijos, el trabajar y tener mayor intensidad horaria en esta actividad, el tener ingresos medios y el mayor nivel de ingresos de la pareja. Los resultados sugieren que persiste la brecha de género relacionada a la crianza de los hijos, la cual refuerza la mayor participación femenina en estas actividades, asumiendo los costes del conflicto de roles en el hogar, lo cual afecta las decisiones de retorno educativo.

*Palabras clave:* maternidad, género, retorno educativo, brecha de género, inequidad.

**Abstract**

The aim of the present research is to identify different effects of parenthood on women's and men's educational trajectories. The main hypothesis considers that professional women delay postgraduate education due to activities associated to the women's maternal role. The data is drawn from the Encuesta Multipropósito de Bogotá (EMB) (Multipurpose Survey Bogotá) 2014. Logistic regression models were executed including main factors associated to the children's care, marital status and financial situation to create a final model putting together all main variables. Results show a higher probability of not carrying out postgraduate courses for the women who have fewer children that also spend more time caring and at work, have working couples, couples with college or less educated and who spend time caring for the children. For men, the most relevant variables were less investment of time caring for children, working intensity time and investing more time in this activity. Results suggest that gender gap related to parenting persists and reinforces the higher participation of women in these activities, assuming the costs of role conflict inside home, which affects the decision of educational return.

*Keywords:* motherhood, gender, educational return, gender gap, inequality.

RECEPCIÓN: 19 DE ABRIL DE 2017/ACEPTACIÓN: 13 DE JUNIO DE 2017

**Introducción** } Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares y la Encuesta de Calidad de Vida del 2011, en Colombia las mujeres cuentan con mayor participación en el sistema educativo al tener en promedio 9,7 años de escolarización, mientras que los hombres registran 9,1 años y una tasa bruta de asistencia escolar 1,9% superior que la masculina (Departamento Administrativo Nacional de Estadística 2012). Una pauta similar se observa en 2014 en Bogotá, al encontrar una mayor titulación de mujeres que de hombres en el ciclo de bachillerato (57%/43%) y en el universitario (54% /46%) (DANE, 2015).

En pocas décadas la brecha de género en la terminación de los ciclos educativos referidos se ha invertido a favor de las mujeres, siendo una tendencia internacional (Buchmann y Diprete, 2004; Vincent-Lancrin, 2008). Esta situación ha sido atribuida a múltiples factores como cambios demográficos asociados al retraso de la fecundidad en las mujeres; la reducción de las desigualdades en el ámbito laboral y familiar; combinar la vida profesional y familiar, especialmente entre las generaciones más jóvenes de mujeres que ya no renuncian o sacrifican una faceta en favor de la otra (Vincent-Lancrin, 2008). La literatura también señala una mejora en los resultados académicos y competencias cognitivas en favor de las mujeres; el mayor nivel educativo de los padres (Buchmann y Diprete, 2004); y a la influencia diferencial que tienen las habilidades no cognitivas y el costo oportunidad de las decisiones ocupacionales en las trayectorias de vida en hombres y mujeres jóvenes. Para las mujeres representa un beneficio económico posterior contar con una cualificación mayor (Buchmann, DiPrete, y McDaniel, 2008; Jacob, 2002).

La población de Bogotá que cuenta con estudios universitarios completos corresponde al 11.2% del total, con una mayor proporción de mujeres (54.2%). La proporción con estudios de postgrado se reduce a 1.1% de maestría y a un 0.2% de doctorado. Es en esta etapa final de los estudios donde se produce otra inversión en la brecha de género: la participación femenina en maestrías es de un 47% y un 42% en doctorados, frente a un 53% y 58%, respectivamente, en hombres (elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Multipropósito de Bogotá EMB, DANE, 2015). Esta situación es similar en los países de la OECD donde hay 1.1 hombres por cada mujer en doctorados (Vincent-Lancrin, 2008).

Un concepto que ayuda a entender la inversión de la brecha de género en la etapa de postgrados es el de transiciones en el ciclo de vida. Muchas de las decisiones más determinantes que toman las personas a lo largo de su vida se concentran en el curso de unos pocos años. Son lo que se conoce como «años de transición» a la vida adulta. Ese proceso supone en muchos casos cuatro transiciones de estado comunes: salir del sistema educativo, conseguir un empleo, formar una familia y tener hijos (Bradburn, Moen, y Dempster-McClain, 1995; Hostetler, Sweet, y Moen, 2007). Se trata de un fenómeno interactivo e interdependiente (Bradburn et al., 1995; Forest, Moen, y Dempster-McClain, 1995). Estas transiciones influyen con mayor intensidad en la toma de decisiones de las mujeres sobre otros escenarios vitales (Jacobs y King, 2002), debido a las actividades asociadas a los roles tradicionales de gé-

nero que implican inversiones de tiempo y recursos diferentes para hombres y mujeres.

Otro concepto necesario es el planteado por Gary Becker, Jacob Mincer y Theodore Schultz (citados en Harmon y Oosterbeek Hessel, Walker, 2000), en su articulación de la teoría del capital humano. Desde la perspectiva de los autores la educación es una inversión de recursos actuales (el costo de oportunidad del tiempo involucrado, así como los costos directos) a cambio de rendimientos futuros. Por ello el retornar al sistema educativo representa una oportunidad, especialmente para las mujeres (Bradburn et al. 1995).

Según los estudios antes mencionados en países europeos, las mujeres tienen una proporción mayor de retorno económico por logros educativos que los hombres (Harmon y Oosterbeek Hessel, Walker, 2000), aunque no equiparables a los masculinos (Vincent-Lancrin, 2008). En Colombia el retorno de inversión en capital humano durante la educación universitaria confirma estos enunciados, al ser de 0.19% a nivel público (Bernal y Camacho, 2012) y del 14.9% en promedio a nivel individual (Hernández, 2010). Además de los retornos meramente económicos se producen otros como la mayor probabilidad de ahorrar, de tener un mejor capital social y permanecer en pareja (Guerrero, 2014). Sin embargo, persiste una brecha de género que afecta la equidad de estos retornos (Gómez y Ramírez, 2015).

Teniendo en cuenta que para las mujeres continuar una trayectoria educativa implica rendimientos positivos en el desarrollo del capital humano y en los posibles retornos futuros, la presente inves-

tigación se propuso analizar los factores que pueden condicionar la realización de estudios de postgrado según sexo centrándose en elementos asociados al cuidado de los hijos, el estado civil y las condiciones económicas del hogar.

Para ello se realizaron modelos de regresión logística utilizando la Encuesta Multipropósito de Bogotá, de 2014. En los siguientes apartados se expone la aproximación teórica sobre los factores asociados a la continuidad en los estudios de postgrado según género, las hipótesis que guían el análisis, la metodología empleada, los resultados del análisis y, finalmente, las principales conclusiones del estudio.

### **Categorías conceptuales**

Maternidad, trayectorias educativas y repartición del cuidado

En las últimas décadas se han producido cambios considerables en la temporalidad de eventos asociados a la configuración de la vida familiar. Entre otros, cabe señalar el aplazamiento de la edad del matrimonio, el nacimiento de los hijos, e incluso el orden en que estos episodios se producen. Dichos eventos tienen una clara vinculación con cambios en el papel social de las mujeres (Forest et al., 1995). En especial, el acceso al sistema educativo posibilitó la vinculación al mercado laboral en mejores condiciones (Buchmann y Diprete, 2004; Forest et al., 1995) y mejoró la calidad de vida al incrementar el nivel de ingresos, mantener relacio-

nes más estables y controlar el tamaño de la familia (Diprete y Buchmann, 2006). Ello ha repercutido a su vez en trayectorias educativas más largas (Vincent-Lancrin, 2008).

Diversas investigaciones observan los impactos positivos de un mayor nivel educativo en las mujeres sobre la edad del primer nacimiento (Forest et al., 1995), en el desarrollo de los hijos (Domina y Roksa, 2012) y sobre la tasa de retorno educativo de estos (Altonji y Dunn, et al., 2011).

Sin embargo, la toma de decisiones sobre la continuidad del ciclo educativo expone aspectos que van más allá de una decisión individual, específicamente en mujeres que son madres. Arendell (2000) refiere que las decisiones sobre el retorno educativo posterior a las transiciones por maternidad son representativas de las responsabilidades que acarrea la vida en familia, las cuales están estrechamente ligadas al rol tradicional de género. Esto contempla encargarse del cuidado de los hijos, responder por el desarrollo de la vida familiar y de pareja. Tales responsabilidades se suman a las funciones, compromisos y oportunidades que se movilizan en los escenarios laborales, educativos y comunitarios, y generan en las mujeres altas demandas y expectativas sobre el rol que desempeñan.

Femlee (citado por Bradburn et al., 1995) refiere que las decisiones de retorno educativo se fundamentan en evaluar la existencia de incentivos que representen costos más bajos con relación al impacto familiar de asumir un nuevo rol *versus* beneficios altos en términos laborales o económicos. No obstante, se ha argumentado que el incremento en el nivel educativo en las mujeres tiene una



baja asociación con los retornos futuros como motivación primaria (Charles y Luoh, 2002) debido a las penalidades de ingresos asociadas a la maternidad.

Diversos estudios han evidenciado variables que afectan el retorno educativo de las mujeres madres. Hostetler et al. (2007), desde un marco de elección dentro de la restricción, encontraron que las mujeres con mayores requerimientos en términos familiares (hijos en edad escolar) y laborales (trabajo voluntario y jornadas extensas de trabajo) tenían mayor propensión de retornar al rol educativo. Si bien este resultado es contra intuitivo, los autores argumentan que los recursos personales asociados a la sensación de dominio sobre su vida y las preferencias individuales son claves para esta transición, ya que permiten equilibrar con éxito las demandas del trabajo de la familia y del entorno educativo.

Jacob (2002), por su parte, refiere que la posibilidad de retorno y culminación de estudios disminuye a mayor edad debido a las altas demandas asociadas a los roles laborales y de maternidad. Esta situación se intensifica en mujeres con hijos menores de cinco años, argumento que comparte Felmler (citado por Bradburn et al., 1995) al referir que el retorno educativo es menor según el número de hijos y las edades de los mismos.

Bradburn et al. (1995) concluyen que el ser más joven, el nivel educativo superior, la concepción de roles no tradicionales femeninos, la participación en la fuerza laboral y el bienestar económico son factores que promueven el retorno escolar de las mujeres. Este análisis reconoce la importancia de continuar la trayectoria edu-

cativa en la vida de las mujeres adultas, haciendo explícito que el vínculo entre incentivos laborales y la educación persisten durante toda la vida, incluso después de que se haya realizado una primera inversión educativa.

La interacción del rol de estudio con las responsabilidades familiares puede representar beneficios recíprocos por los recursos adquiridos (habilidades y perspectivas, flexibilidad, capital social y financiero) (Carlson, Kacmar, Holliday y Grzywacz, et al., 2006). Sin embargo, el retorno a la educación puede traer consigo conflictos entre estos dos ámbitos, similares o adicionales al tradicional conflicto entre trabajo y familia, en el cual la sobrecarga de actividades ocasiona que sea más difícil la participación en uno de los dos escenarios (Thomas y Ganster, 1995), causando mayor estrés en personas con niveles educativos altos (Schieman y Glavin, 2011).

Este conflicto de roles puede ser uno de los factores que repercute en la trayectoria educativa de las mujeres, ya que no todos los retornos educativos suponen la salida del mercado laboral. Según la EMB (DANE, 2015), del total de la población femenina que cursa estudios de maestría y doctorado en Colombia, el 7.4% trabaja simultáneamente; y de ésta, la población de mujeres con hijos que trabaja mientras cursa maestría y doctorado es de 92% y 77.8%, respectivamente. Este porcentaje es mayor en comparación con el de mujeres sin hijos y que trabajan (75% cursan maestría y 60% cursan doctorado).

Pese a la confluencia de roles, la mayoría de las madres tienen que depender de sus propios recursos y mecanismos en la gestión

del trabajo remunerado y la crianza de los hijos (Arendell, 2000). Son ellas las que siguen dedicando mayor tiempo y atención que sus parejas al cuidado de los hijos, a pesar de participar en el mercado laboral (Atkinson 1992; Daly, Ashbourne y Hawkins, 2008). Esta situación acontece especialmente en madres con mayor nivel educativo e ingresos económicos (McLanahan, citada por Whitehead, 2008).

Estas prácticas tradicionales de género ocasionan una distribución inequitativa de actividades dentro del hogar, la cual está establecida en una relación de 2.3 a 1 del tiempo dedicado por mujeres y hombres a las tareas de cuidado en Colombia. La diferencia al día es de cuatro horas (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2013). Este esquema se mantiene aun cuando la mujer es el sostén único o principal, ya que la pareja tiende a reafirmar su identidad tradicional de género al negarse a participar en el trabajo doméstico (Brines y Ferre citados por Cha y Thébaud, 2008); o teniendo una percepción de mayor importancia de su trabajo sobre el de ella. Ante estas situaciones por lo general las mujeres asumen la mayoría de las tareas domésticas (Tichenor, citado por Thébaud, 2010).

En hogares en que los padres no conviven con los hijos aumenta la demanda de participación en las actividades del cuidado y crianza sobre las madres (Daly et al., 2008), ya que confluye en un solo individuo el desempeño de roles laborales y de cuidado. Bianchi, Robinson y Milkie (citados por Whitehead, 2008) refieren que de 1965 al 2000 la población de madres solteras de Estados Unidos

presentó el mayor incremento en asignación de horas al cuidado de sus hijos con un 57% de tiempo a la semana. En estos hogares aumenta, a su vez, el gasto por cuidado de terceros, convirtiéndose en una barrera para realizar actividades fuera del hogar, aunque estas impliquen generación de ingresos inmediatos o futuros (Andrén, 2002).

Si bien esta confluencia de roles puede generar factores estresantes, su impacto depende de los recursos y apoyos que disponga la madre para afrontar las demandas (Atkinson, 1992): las redes de apoyo familiar (Carlson et al., 2006), acceso a políticas de conciliación (Whitehead, 2008), o proveer el cuidado a través del pago a terceros, aunque esto último usualmente mantiene cadenas de cuidado femenino que remarcan el cumplimiento de los roles tradicionales de género en mujeres con menor capital social (Damaske y Gerson, 2008; England, 2005).

En escenarios laborales colombianos, el conflicto trabajo-familia se da unidireccionalmente del trabajo hacia la familia, afectando especialmente a las mujeres por la sobrecarga en el cuidado de hijos y de adultos mayores (Otálora, 2007). Esto ocurre debido a la rigidez de las estructuras laborales *versus* la flexibilidad de las estructuras familiares (Carlson et al., 2006; Cha y Thébaud, 2008). Lo anterior ocasiona que estas últimas asuman las adaptaciones necesarias para lograr el éxito o funcionalidad en el rol laboral.

La limitada participación de los hombres en las labores de cuidado y en los procesos de crianza evidencia cómo en los hogares se continúan generando mecanismos de segregación internos según

los roles tradicionales de género en la pareja (Cha 2010; Cha y Thébaud, 2008). Por lo general dichos roles están influenciados por las expectativas y valores culturales hacia cada género, reforzándolos en las interacciones sociales (Thébaud, 2010), dando continuidad a estas prácticas.

### **Maternidad, trabajo y condiciones económicas**

Crittenden (citado por Kawash, 2015) demuestra que independientemente del nivel de empleo o ingresos, las mu-

jerres tienden a reducir su nivel económico en el curso de su vida como resultado de convertirse en madres. Uno de los factores que contribuye a esta situación son las transiciones ligadas a la vinculación, permanencia o ausencia del mercado laboral según las condiciones asociadas a la maternidad (Anderson, Binder, y Krause, 2002).

Sumado a esto se ha identificado la presencia de penalizaciones frente a la maternidad en escenarios laborales, al suponer que hay un cambio en las prioridades y/o reducción en las habilidades que el “trabajador ideal” debe tener (Cha, 2010; Correll, Benard, y Paik 2007). Un tipo de penalidad es la recepción de una renta menor frente a mujeres de perfiles similares sin hijos u hombres, influyendo en la asignación de ésta el número de hijos, las horas trabajadas, las ausencias o permisos laborales solicitados y el nivel educativo. Según Anderson et al. (2002) la penalidad es mayor en niveles educativos altos.

Un factor complementario que influye en las penalidades económicas es la discriminación normativa, en la cual, a pesar de cumplir

con los criterios de competencia y rendimiento laboral, las mujeres madres son evaluadas con menores puntajes (Correll, Benard y Paik, 2007). Esto sucede debido a la discordancia entre los estereotipos culturales que hay sobre la maternidad y el mundo laboral, asignando como castigo un menor pago (Benard y Correll, 2010). Gangl y Zielfe (2009) refieren que la penalidad por maternidad para mujeres estadounidenses y británicas es del 9% al 16% por año de interrupción en el desempeño laboral. Este porcentaje se reduce en Alemania debido a las políticas de conciliación generadas por el Estado.

Otro tipo de penalidad asociada a la anterior es la denominada techo de cristal, la cual limita el acceso de las mujeres a cargos de alto rango debido a los estereotipos de género que asocian ciertas habilidades y destrezas al hecho de ser hombre o mujer y cómo éstas se relacionan con roles ocupacionales (Benard y Correll, 2010). Pero estas situaciones se dan de manera diferente en padres y madres, al generar castigos a las madres y premios a los padres (Benard y Correll, 2010; Correll et al., 2007). Este esquema es reforzado por la estructura rígida del mercado laboral que aprecia empleados permanentes y disponibles con bajos requerimientos personales, valores asociados al rol de "*breadwinner*", el cual paralelamente refuerza la identidad masculina clásica sobre la baja participación en el hogar (Cha y Thébaud, 2008; Thébaud, 2010). De esta manera se perpetúan las viejas formas de desigualdad de género (Cha y Weeden, 2014).

En cargos de perfil profesional y gerencial, cuando el esposo trabaja muchas horas es más probable que su esposa renuncie a su trabajo. Se evidencia aquí una situación no recíproca que afecta especialmente a mujeres de niveles educativos altos y con más hijos (Cha, 2010). Esto se da teniendo en cuenta que cuando los hombres contribuyen menos en el hogar aumenta la proporción de tiempo asignado por las mujeres a estas tareas (Stone, 2013). De acuerdo con la afirmación anterior, se priorizan las carreras de los hombres sobre las de las mujeres, lo cual es un factor de exclusión de estas últimas en el mercado laboral (Cha, 2010).

Al respecto Stone (citado por Cha, 2010) refiere que las mujeres que dejaron trabajos profesionales de alto estatus informaron poco apoyo de los empleadores para permanecer en el trabajo después de tener hijos, pero recibieron elogios sustanciales cuando decidieron salir del mercado laboral, generando una dicotomía laboral de “todo o nada” (Lovejoy y Stone, 2012). El argumento principal para esta salida del mercado laboral es la falta de disponibilidad de sus maridos para actividades de cuidado y hogar. Asimismo, Hewlett y Luce (citados por Lovejoy y Stone, 2012) refieren que aunque el 93% de mujeres de perfil educativo y laboral alto que salieron del mundo laboral desean regresar, solo el 74% lo consiguieron. Las mujeres alegan como factores que dificultan este proceso la desactualización en conocimientos, el tiempo fuera del trabajo y la edad. En tales casos tienen que hacer cambios y reorientaciones en sus perfiles y preferencias laborales (Lovejoy y Stone, 2012).

Lovejoy y Stone (2012) señalan que en experiencias de salida del mercado de trabajo en mujeres de alto perfil educativo y laboral se presenta una reestructuración de valores y preferencias, desarrollando una maternidad intensiva y aumentando la participación en actividades comunitarias. Tales demandas influyen en las decisiones posteriores a esta transición.

En el ámbito académico se ha evidenciado igualmente la generación de recompensas para la paternidad y sanciones salariales a la maternidad (Kelly y Grant, 2012). En Colombia las tasas de crecimiento salarial respecto a la educación tienen una diferencia de 0.3% menor para docentes mujeres, patrón que se mantiene para la experiencia pero no para la habilidad (Gómez y Ramírez, 2015), ya que las docentes son más productivas en términos académicos que sus pares hombres. Sin embargo, se aduce como la menor formación de las profesoras en una proporción 2:1 por nivel académico. Esto se debe a que los roles complementarios de maternidad limitan la consolidación de carreras docentes (Bonilla, 1992; Gómez y Ramírez, 2015).

La penalización por maternidad es también visible al comparar mujeres con hijos y sin hijos. Crittenden (citado por Correll et al., 2007) considera que para mujeres menores de 35 años la diferencia salarial entre las madres y no madres es más grande que la brecha salarial entre hombres y mujeres. Budig y England (2001) refieren que la penalización en esos casos se puede deber a que las madres cuentan con una menor experiencia laboral, son menos productivas en el trabajo, buscan trabajos más compatibles con la materni-



dad o a causa de la discriminación laboral. Esta penalidad es mayor para mujeres casadas y con mayor número de hijos.

Sumado a lo anterior, las condiciones económicas pueden ser más precarias en hogares monoparentales, ya que el jefe de familia tiene más dificultades para devengar los ingresos suficientes, al ser el único proveedor financiero de los hijos (Ali y Avison, 1997, citado por Wu y Keegan, 2011). En estos casos se evidencian mayores tasas de desempleo y subempleo (Wu y Keegan, 2011), y mayor riesgo de pobreza, en especial si tienen hijos pequeños (Misra, Moller, y Budig, 2007). Este riesgo es reforzado por el esquema de políticas estatales diseñadas según los roles clásicos de género (Misra et al., 2007) y por los modelos laborales actuales que reducen los mecanismos de protección social, afectando especialmente a los hogares que dependen de un único ingreso (Jaehrling, Kalina, y Mesaros, 2014).

La consideración de estas penalizaciones y diferencias económicas para mujeres madres es significativa, ya que el nivel de ingresos puede ser una variable que reduzca la posibilidad de retornar al sistema educativo. Al tener menos ingresos propios frente a estudios de más alto costo, puede dar un saldo negativo en cuanto costos/oportunidades; más aun cuando los costos de cuidado pueden aumentar al ausentarse del hogar, cuando no hay un doble ingreso en el hogar o al ser las ganancias futuras menores en comparación con la inversión realizada en la trayectoria educativa de sus parejas o menores en comparación con los estimados globales (Diprete y Buchmann, 2006; Vincent-Lancrin, 2008).

**Hipótesis**

El presente trabajo plantea que las mujeres profesionales que son madres relegan el desarrollo de estudios de postgrado debido a las actividades asociadas al rol de género asignado a la maternidad. Para probar esta hipótesis se ha categorizado la variable dependiente como una variable dicotómica con dos valores: realizó posgrados/no realizó posgrados. Esto persigue el objetivo de contrastar la influencia que tienen las variables asociadas de acuerdo a las categorías teóricas abordadas (maternidad, estado civil y condiciones económicas), en el retorno educativo. El propósito de este trabajo es demostrar cómo estas variables tienen efectos diferenciales en hombres y mujeres, afectando especialmente el retorno educativo de mujeres con hijos.

Para verificar esta hipótesis se plantean subhipótesis para cada una de las categorías conceptuales tratadas:

H1: las mujeres con mayor número de hijos tienen menor probabilidad de estudiar postgrados.

H2: las mujeres que asignan mayor tiempo al cuidado de niños tienen menor probabilidad de retorno educativo.

H3: los hombres con hijos tienen mayor probabilidad de hacer postgrados, ya que las mujeres asumen el peso de las responsabilidades familiares.

H4: las mujeres casadas tienen mayor trayectoria que las mujeres sin pareja y con hijos.

H5: las mujeres con dobles roles (trabajo-familia) tienen menor probabilidad de retorno educativo.

H6: las mujeres con mayores ingresos tienen mayor probabilidad de realizar postgrados.

H7: las mujeres que trabajan más horas tienen menor probabilidad de estudiar un postgrado.

### Metodología

Para la estimación empírica se utilizó la Encuesta Multipropósito para Bogotá (EMB) 2014 aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Esta encuesta recoge información de 46,070 hogares y 142,470 personas y tiene como objetivo el análisis y la comparación sobre aspectos sociales, económicos y de entorno urbano de los hogares y habitantes de Bogotá. El estudio abarca solo la capital colombiana, ya que presenta la mayor concentración de población profesional del país.

Para efectos de este estudio la unidad de análisis son las mujeres y los hombres con hijos que tengan estudios universitarios y postgraduados completos con edad superior a 27 años (3,720 casos, de los cuales el 57.2% son mujeres y el 47,8% hombres). El nivel educativo culminado se seleccionó teniendo en cuenta que son las decisiones educativas tomadas. Además, se incluyó el filtro por edad para incluir sólo a la población en edad fértil para el territorio colombiano (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).

Como variable dependiente se estableció de forma dicotómica el nivel educativo. Esta, a su vez, se categorizó en la realización de estudios de postgrado o no. El nivel de especialización fue excluido teniendo en cuenta que al ser estudios de corta duración e intensidad la presencia de conflictos por roles puede ser reducida.

Para analizar la dimensión asociada a las responsabilidades familiares se incluyeron las siguientes variables: el número de hijos menores de 18 años, para estimar el efecto inmediato de la responsabilidad de cuidado de niños sobre la VD; en forma categórica se incluyen las horas semanales destinadas al cuidado de niños (no destina horas, menor de 20 horas, de 21 a 40 horas y más de 40 horas).

En la dimensión que analiza la situación de convivencia se incluyeron las siguientes variables: el estado civil (en pareja, soltero, separado-divorciado y viudo), el nivel educativo de la pareja, los ingresos mensuales de la pareja por quintil y la ocupación de la pareja. Estas variables pretenden integrar al modelo los supuestos teóricos planteados que refieren la influencia de la actividad laboral de los esposos sobre las decisiones ocupacionales de las mujeres.

Con el objetivo de analizar el efecto de las condiciones económicas sobre el retorno educativo se incluyeron las siguientes variables: situación laboral (si trabaja, estudia, está incapacitado, realiza oficios del hogar, en busca de trabajo o en otra actividad), los ingresos mensuales por quintiles y las horas de trabajo semanal (<de 30 horas, entre 30 y 50, >50 horas).

En primer lugar se analizaron los descriptivos de las variables utilizadas en el modelo. Posteriormente se realizaron modelos de regresión logística binaria simple, para pasar a integrarlas a un modelo de regresión logística binaria múltiple con el fin de poder evaluar la incidencia de cada categoría conceptual en el modelo final con el objetivo de testar las hipótesis.

## Resultados

Tabla 1 muestra los descriptivos de cada variable según sexo y tenencia de hijos. En primer lugar se evidencia un menor número de mujeres con hijos que han podido realizar estudios de postgrado, en comparación con los hombres esto puede estar relacionado con la mayor dedicación de horas al cuidado de niños y a la menor participación de sus parejas en estas actividades.

Con relación a la conformación de los hogares, si bien predominan los hogares formados por una pareja, se evidencia una importante participación de las familias monoparentales en la población femenina, la cual quintuplica a los hogares monoparentales a cargo de hombres.

Las parejas de las mujeres partícipes en el estudio trabajan en un 66% de los casos, cuentan con una distribución homogénea por nivel de ingresos en todos los quintiles, el nivel de formación profesional es representativo, seguido por la educación básica. En comparación, las parejas de los hombres se dedican más a labores domésticas (27.6%). Los ingresos se distribuyen con mayor frecuencia en el quintil 1, 2 y 3, pudiendo relacionarse con los niveles de formación, al ser básica y tecnológica (27%) y profesional (40%).

Ello evidencia que las parejas de los hombres cuentan con mayor formación que las parejas de las mujeres, pero comparativamente sus ingresos son menores.

Las variables de condiciones económicas muestran que las mujeres tienen menor participación en el mercado laboral que los hombres con hijos. Un 16% se dedica de forma exclusiva a las actividades del hogar (frente a un 2.8% de los varones). Ello indica una mayor dependencia económica de las mujeres. De las mujeres que trabajan, la mayoría tiene empleos a tiempo completo, pero su participación en empleos de tiempo parcial es significativa en comparación con los hombres en la misma condición. La confluencia del tipo de ocupación y las horas de trabajo puede argumentar la diferencia en el nivel de ingresos entre mujeres y hombres con hijos.

Los hombres con hijos presentan un porcentaje más alto de vinculación al mercado laboral y se concentran en los quintiles más altos de ingresos. La dedicación en horas al trabajo en este caso es más intensiva. Tal situación está relacionada con los planteamientos de Cha (2010) y Thébaud (2010), al evidenciar la vigencia del rol del *breadwinner* en los profesionales bogotanos, caracterizado por un alto desempeño en las actividades productivas pero con una baja vinculación en las actividades de cuidado de la familia.

**Tabla 1. Porcentaje de frecuencia de variables incluidas en el modelo, según sexo en población con hijos.**

Categoría teórica	VARIABLES	Mujeres con hijos	Hombres Con hijos
Variable Dependiente	REALIZÓ POSTGRADO		
	0 realizó postgrado	7,5	10,4
	1 No realizó postgrado	92,5	89,6
Maternidad	NÚMERO DE HIJOS		
	1 hijo	59,7	56,7
	2 hijos	34,4	37,5
	3 y 4 hijos	6,0	5,8
	NÚMERO DE HORAS CUIDADO		
	No destina horas	69,4	80,0
	de 1 a 20 horas	16,5	14,9
	de 21 a 40 horas	8,0	3,8
	Más de 40 horas	6,1	1,2
	NÚMERO DE HORAS CUIDADO PAREJA		
	No destina horas	61,5	63,8
	de 1 a 20 horas	9,7	15,9
	de 21 a 40 horas	2,7	8,1
más de 40 horas	1,2	8,5	
Estado civil	ESTADO CIVIL		
	En pareja	75,2	96,4
	Está viudo(a)	13,0	1,3
	Está separado(a) o divorciado(a)	,7	,3
	Está soltero(a)	11,1	2,1
	QUINTIL INGRESOS PAREJA		
	1	8,4	9,4
	2	9,2	12,4
	3	8,3	9,3
	4	7,1	7,8
	5	9,3	5,8
	NIVEL EDUCATIVO PAREJA		
	Ninguno	0	,3
	Básica	15,1	12,7
	Técnica tecnológica	9,0	14,4
	Universidad	28,8	40,9
	Maestría	3,1	3,5
	Doctorado	,8	,7
	OCUPACIÓN PAREJA		
	Trabajando	66,2	62,3
	Buscando trabajo	1,9	,9
	Estudiando	,7	2,9
	Oficios del hogar	1,7	27,6
Incapacitado(a) permanente para trabajar	,6	,6	
Otra actividad	1,4	1,8	
Condiciones económicas	QUINTIL INGRESO CASO		
	1	6,6	7,3
	2	3,5	2,6
	3	7,8	3,5
	4	26,6	13,2
	5	55,5	73,4
	OCUPACIÓN CASO		
	Trabajando	78,8	92,4
	Buscando trabajo	1,7	1,6
	Estudiando	,2	,3
	Oficios del hogar	16,4	2,8
	Incapacitado(a) permanente para trabajar	,8	1,2
	Otra actividad	2,1	1,8
	HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA		
	<30 horas	12,9	7,8
	entre 30 y 50 horas	59,5	67,2
	>50 horas	9,2	18,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Multipropósito Bogotá 2014.

En la Tabla 2 se muestra el modelo de regresión logística para analizar los factores asociados a la no realización de estudios de postgrado. Si bien hay una tendencia alta a la no realización de postgrados, se evidencia que esta es más marcada en las mujeres que en los hombres. En el caso de mujeres con hijos la probabilidad de no realizar estudios de postgrado es mayor entre aquellas que destinan más horas al cuidado y al trabajo. También están en esta situación las mujeres solteras, las que no devengan ingresos o están en el quintil 2; en las mujeres con pareja, en aquellas que no reciben colaboración en el cuidado, que su pareja tiene nivel universitario o inferior y que no devengan ingresos o están en el quintil 2 y 3.

Como resultado de la regresión múltiple (modelo ajustado), se muestra que no todas las variables incluidas son relevantes para explicar la no realización de postgrados y que estas difieren según el sexo. En ambos casos el estado civil no fue considerado significativo, lo cual descarta la hipótesis 4.

Para el caso de las mujeres con hijos, el modelo ajustado muestra que la no realización de postgrados tiene mayor probabilidad en mujeres que tienen entre 1 y 2 hijos. Estas destinan más de 40 horas a la semana al cuidado de niños y más horas al trabajo. Con relación a sus parejas se reduce la posibilidad de ascenso educativo si las mujeres asignan mayor tiempo al cuidado de niños, si trabajan y tienen ingresos moderados (quintil 2) o altos (quintil 5). Como aspectos que favorecen el realizar un postgrado está el mayor nivel educativo de la pareja y si la mujer devenga ingresos medios (quintil 3), o altos (quintil 5).



**Tabla 2. Análisis univariado y multivariado de los factores asociados a la no realización de postgrados según sexo en población con hijos.**

Variables	Mujeres con hijos			Hombres con hijos		
	%	ORa(IC95%)	ORa(IC95%)	%	ORa(IC95%)	ORa(IC95%)
<b># DE HIJOS</b>						
1 hijo	92,3	1,13(.59-2,17)	4,10(.91-17,19)	89,5	,58(.25-1,37)	,28(.03-2,65)
2 hijos	93	1,26(.64-2,49)	5,66(1,22-26,1)	89,3	,57(.24-1,36)	,37(.03-3,72)
3 o 4 hijos	91,3	1		93,5	1	
<b># DE HORAS CUIDADO</b>						
No destina horas	93,1	1		90,1	1	
de 1 a 20 horas	90,9	,73(.48-1,11)	,43(.13-1,43)	87,4	,76(.49-1,16)	1,09(.21-5,47)
de 21 a 40 horas	91,2	,76(.43-1,35)	,20(.04-.89)	88,5	,84(.37-1,89)	1,85(.10-32,77)
Más de 40 horas	95,1	,80(.41-1,53)	2,47(.13-46,3)	89,5	,93(.21-4,08)	,16(.007-3,90)
<b># DE HORAS CUIDADO PAREJA</b>						
No destina horas	93,3	1		90,4	1	
de 1 a 20 horas	89,4	,60(.37-.99)	1,08(.29-3,98)	88,9	,85(.54-1,33)	1,13(.258-5)
de 21 a 40 horas	86	,44(.20-.96)	2,38(.27-20,7)	87,6	,75(.42-1,32)	,72(.11-4,7)
más de 40 horas	84,6	,39(.13-1,17)	-	86	,65(.38-1,11)	,27(.03-2,24)
<b>ESTADO CIVIL</b>						
En pareja	92,4	1,12(.68-1,83)		89,5	,55(.13-2,32)	
Soltero(a)	94,2	1,51(.76-2,98)		100		
Viudo(a)	86,7	,60(.12-2,85)		50	,065(.006-.73)	
Separado-divorciado	91,5	1		93,9	1	
<b>QUINTIL INGRESO PAREJA</b>						
1	91,6	1		94,6	1	
2	94,9	1,69(.74-3,87)	1,61(.43-6,03)	92,9	,74(.30-1,81)	1,25(.27-5,64)
3	96	2,20(.87-5,55)	9,02(1,27-63,8)	91,2	,58(.23-1,46)	1,26(.25-6,3)
4	92,1	1,06(.48-2,35)	2,88(.54-15,31)	82,3	,26(.11-61)	2,86(.37-21,7)
5	84,8	,51(.26-.98)	5,86(.93-36,7)	74,2	,16(.07-.38)	2,20(.26-18,2)
<b>NIVEL EDUCATIVO PAREJA</b>						
Ninguno				100	1	
Básica	96,6	1		96	-	
Técnica tecnológica	95,3	,72(.29-1,77)	,80(.17-3,80)	95,6	-	1,24(.20-7,72)
Universidad	96,9	1,10(.52-2,35)	,81(.20-3,17)	94	-	2,49(.45-13,8)
Maestría	52,2	,039(.018-.084)	,01(.002-.09)	35,7	-	,023(.003-.19)
Doctorado	31,3	,016(.005-.054)	,002(0-.04)	18,2	-	,003(0)
<b>OCUPACIÓN PAREJA</b>						
Trabajando	92,3	1,90(.65-5,58)	6,084(0)	88,9	,96(.28-3,24)	-
Buscando trabajo	95	3,04(.51-17,86)	-	93,3	1,68(.15-17,7)	-
Estudiando	93,3	2,24(.22-22,0)		87	,80(.18-3,49)	
Oficios del hogar	94,6	2,80(.47-16,4)		90,9	1,20(.34-4,15)	
Incapacitado(a) permanente	84,6	,88(.14-5,53)		88,9	,96(.08-10,5)	
Otra actividad	86,2	1		89,3	1	
<b>QUINTIL INGRESO CASO</b>						
1	91,6	1		85,7	1	
2	100	-	-	100	-	-
3	98	4,42(.89-21,8)	,58(.03-10,95)	97,1	5,50(.67-44,87)	7,02(.26-187,2)
4	97	2,97(1,09-8,06)	1,19(.11-13)	97,6	6,88(1,82-25,9)	10,88(.58-204,1)
5	86,5	,590(.26-1,31)	,21(.02-2,1)	86,4	1,05(.52-2,13)	,40(.06-2,8)
<b>OCUPACIÓN CASO</b>						
Trabajando	91,4	,76(.23-2,48)	-	89,5	1,41(.48-4,13)	15,65(.21-1151)
Buscando trabajo	100	-	-	92	1,91(.32-11,4)	-
Estudiando	100	-	,182(0)	100	-	-
Oficios del hogar	96,6	2,0(.54-7,39)	,108(0)	91,1	1,70(.39-7,46)	-
Incapacitado(a) permanente	93,8	1,08(.10-11,10)		100	-	
Otra actividad	93,3	1		85,7	1	
<b>HORAS TRABAJO SEMANAL</b>						
<30 horas	89,4	1		88,8	1	
entre 30 y 50 horas	91,9	1,35(.87-2,08)	1,05(.21-5,09)	89,8	1,11(.61-2)	2,48(.54-11,3)
>50 horas	91,8	1,33(.70-2,52)	3,01(.23-39,12)	88,5	,96(.50-1,87)	4,01(.49-32,5)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Multipropósito Bogotá 2014.

En el caso de los hombres, el no retorno universitario se asocia al cuidado de los niños por menos de 40 horas semanales. Cuando este tiempo aumenta se invierte el efecto. La vinculación laboral, la mayor asignación de horas al trabajo, el tener ingresos medios (quintil 3 y 4) y el aumento en los ingresos de la pareja, son factores que contribuyen a esta situación. Por otra parte, el menor número de hijos, la mayor asignación de tiempo de cuidado por la pareja, el nivel educativo de la pareja y tener ingresos altos (quintil 5), aumentan la probabilidad de realizar postgrados. En el caso de los hombres la ocupación de la pareja no tiene significancia para el modelo.

Comparando los resultados entre mujeres y hombres se observa que en las mujeres tiene mayor incidencia el número de hijos, así como la destinación de horas en su cuidado. Tales variables tienen un efecto inverso en los hombres, lo cual expone el efecto de valoración positiva a la paternidad y la penalización asociada a la maternidad (Benard y Correll, 2010).

Que el modelo no considere el estado civil como significativo se puede relacionar con que la disposición temporal de la madre para atender a los hijos no varía según el estado civil (Brullet, Marí-Klose, Marí-Klose y Maranzana, 2011). En este caso las madres generan recursos propios para responder a los requerimientos de la crianza (Arendell, 2000) a través de la distribución de tiempos o redes de cuidado. Sin embargo, que la dedicación de tiempo de las parejas no afecte el tiempo destinado por las mujeres puede demostrar cómo la carga moral asociado al rol materno genera culpabilidad al no cumplir los estándares sociales asociados al rol (Caputo, 2007). Tal situa-

ción genera un círculo perpetuador en las brechas de género al interior del hogar haciendo que no disminuya su asignación de tiempo en estas tareas a pesar de que cuenten con apoyo.

Tanto en mujeres como en hombres pertenecer al quintil 5 de ingresos marca una pauta importante para el desarrollo de postgrados. Es de suponer que un nivel alto de ingresos permite externalizar las actividades propias de la crianza a través de la contratación de servicios de terceros. Ello posibilita el desarrollo de roles complementarios sin generar conflicto.

Los datos evidencian cómo el nivel educativo de la pareja aumenta las posibilidades de retorno a la educación para las mujeres con hijos. Sin embargo, el trabajo de la pareja, como otro aspecto asociado a esta teoría, tiene un efecto inverso sólo en las mujeres, que puede ser el resultado del conflicto de roles a nivel familiar, ante el cual la mujer asume los costos y genera estrategias de compensación que favorecen la actividad laboral y educativa masculina (Carlson et al., 2006; Cha y Thébaud, 2008).

## Conclusiones

Los resultados del estudio muestran que la no realización de postgrados tiene mayor probabilidad de darse en mujeres que en hombres, y que existe una correlación entre los factores explicativos. De esa manera se comprueba la hipótesis general. Si bien la hipótesis 1 no se cumplió, se evidenció una importante influencia del número de hijos sobre el retorno educativo y que éste sea más probable al tener más de tres hijos puede estar relacionado con los planteamientos de Hostetler, Sweet y Moen (2007) quienes argumentaban que las muje-

res con mayores demandas desarrollaban recursos personales que les permitían retornar a espacios educativos. Estos recursos pueden estar relacionados con la mayor capacidad de organización, distribución del tiempo y planeación de las mujeres en el cuidado de los hijos.

Si bien el hecho de trabajar no se consideró relevante en el modelo estadístico, rechazando así la hipótesis 5, la mayor dedicación de horas a actividades laborales sí evidencia un impacto en el no retorno educativo. Esto podría ser un factor generador de conflicto de roles que afecta la inclusión de un nuevo rol debido a la sobrecarga de actividades que la intersección de los escenarios vitales ocasiona (Thomas y Ganster, 1995).

Llamó la atención la frecuencia significativa de mujeres profesionales dedicadas a las labores del hogar y la baja posibilidad de retorno según la ocupación. Esto puede deberse a la penalización asociada a la salida del mercado laboral y a la reestructuración de intereses y valores que ocasiona el ejercer una maternidad intensiva, factores que influyen las decisiones posteriores a esta transición (Lovejoy y Stone, 2012).

La mayor dedicación al cuidado por parte de las mujeres, la baja frecuencia y el bajo efecto de las horas de cuidado de los padres, muestra que los hogares continúan generando mecanismos de segregación internos según los roles tradicionales de género en la pareja (Cha, 2010; Cha y Thébaud, 2008). Estos roles también son reforzados por las mujeres al autoasignarse mayores tiempos de cuidado cuando los hombres participan en él. Ello pudiera ser un factor desestimulante de la participación masculina en el hogar, lo

cual estaría generando hombres impermeabilizados de las responsabilidades de crianza y mujeres sobrecargadas que perpetúan el rol tradicional de género.

Esto evidencia que pese a los avances en la reducción de brechas de género, el ámbito familiar, y sobre todo las actividades relacionadas a la crianza de los hijos, conservan la asociación intrínseca al rol materno. En estos marcos se genera lo que Charles y Bradley (citados por England, 2010) denominan esencialismo de género. Según los autores hombres y mujeres tienen diferentes intereses y habilidades por naturaleza.

England (2010) refiere que los esencialismos de género se reducen significativamente al producirse movilidad social ascendente. Sin embargo y de acuerdo a los datos obtenidos, estos persisten en la población profesional bogotana mediante la reproducción del sesgo de género en la valoración del cuidado. De esta manera se reafirman los ámbitos de competencia masculina, lo cual ocasiona efectos negativos en las carreras educativas de las mujeres al reforzar la separación de esferas según el género (Benard y Correll, 2010; Cha, 2010).

El cómo esta separación de esferas genera inequidades en las trayectorias educativas de las madres, puede ocasionar brechas educativas por género en los hijos (Butcher y Case, 1994). En tres brechas inciden patrones culturales que generan un círculo de repetición en el cual se privilegian los roles clásicos de género y estos se transmiten intergeneracionalmente.

Por tal motivo promover la equidad en la trayectoria educativa en los hogares podría ser un factor para reducir los ciclos de inequidad en las generaciones futuras. Ello permitirá trascender de una noción de maternidad a una de crianza sistémica, que no excluya géneros ni escenarios vitales, sino que permita integrar los diferentes roles que el proyecto de vida personal considere importantes (Damaske y Gerson, 2008).

Para esto resulta importante el concepto de equidad descrito por Vincent-Lancrin (2008), que consiste en asegurar que todo el mundo tenga las condiciones adecuadas para lograr su potencial, permitiendo el desarrollo de trayectorias vitales desde la decisión y no desde la restricción (Hostetler et al. 2007). Esta perspectiva requiere una reestructuración de roles de género tanto para hombres y mujeres para que puedan ser concebidos desde la diversidad y la individualidad, generando nuevas formas de ser madres y padres.

La información consolidada permite concluir que tanto los conflictos de roles, las brechas de género, las penalidades por maternidad y las concepciones tradicionales del cuidado afectan de forma intensiva a las mujeres en Colombia. Este es un país concebido como un régimen de bienestar informal-familiarista, caracterizado por una alta mercantilización de la protección social, en la cual la familia juega un papel central para la satisfacción de estas necesidades según su capacidad de ingreso (Martínez, 2008). Dicha situación se da especialmente en familias con formación superior ya que no son focalizadas por los programas específicos de política pública que favorecen la conciliación de roles.

Resulta importante el desarrollo de políticas conciliadoras en los diferentes contextos, que promuevan el desarrollo de proyectos vitales que reduzcan y eliminen las penalidades asignadas a la maternidad. Esto se podría lograr a través de acciones que, desde la equidad favorezcan trayectorias educativas inclusivas que promuevan el capital humano de las mujeres y potencien el consecuente efecto positivo en las familias. Esto rompería ciclos perversos.

A la par que se adelantan acciones de repartición equitativa del cuidado y de conciliación con las esferas laborales, es necesario implementar programas de apoyo económico para mujeres madres que reduzcan las restricciones que afectan el retorno educativo que en esta área. Tal necesidad surge debido a que en la actualidad ningún programa de becas, estatal o privado, identifica formas de violencia ocultas ni genera alternativas que promuevan el acceso a estudios de posgrado compensando las inequidades sociales por género.

Se sugiere dar continuidad al presente estudio a través de investigaciones cualitativas que exploren a profundidad las situaciones de vida que integra la trayectoria educativa de las mujeres que son madres. Se considera como limitación del presente estudio no poder evidenciar la situación de las madres que lideran hogares monoparentales dentro de la brecha de género existente por maternidad.

## Bibliografía

- Alta conserjería presidencial para la equidad de la mujer (2013). *Avances en medición de la economía del cuidado*. Observatorio de Asuntos de Género. Boletín 17.
- ALTONJI, J.G. y DUNN, T.A. (2011). The Effects of Family Characteristics on the Return to Education. *The Review of Economics and Statistics*, vol.78, núm. 4, pp. 692–704.
- ANDERSON, D.J.; BINDER, M. y KRAUSE, K. (2002). The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? *American Economic Review*, vol. 92, núm. 2, pp. 354–358.
- ANDRÉN, T. (2002). A Structural Model of Childcare, Welfare, and the Labor Supply of Single Mothers. *Working Papers in Economics*, núm. 82, pp. 1-40.
- ARENDELL, T. (2000). Conceiving and Investigating Motherhood: The Decade's Scholarship. *Journal of Marriage and the Family*, vol.62, núm. 4, pp. 1192–1207.
- ATKINSON, A. M. (1992). Stress Levels of Family Day Care Providers, Mothers Employed Outside the Home and Mothers at Home. *Journal of marriage and the family*, vol. 54, núm. 2, pp. 379-386.
- BENARD, S. y CORRELL, S.J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society*, vol. 24, núm. 5, pp. 616–646.
- BERNAL, R. y CAMACHO, A. (2012). La Política de Primera Infancia En El



- Contexto de La Equidad Y Movilidad Social En Colombia. *Documentos CEDE*, núm. 33, octubre, pp. 1-78.
- BONILLA, E. (1992). La mujer Colombiana en la Universidad y en el mundo del trabajo. *Proyecto Principal de Educación*, boletín 29, pp. 44-69.
- BRADBUN, E.; MOEN, P. y DEMPSTER-McCLAIN, D. (1995). Women's Return to School Following the Transition to Motherhood. *Social Forces*, vol.73, núm. 4, pp. 1517-1551.
- BRULET, C.; MARÍ-KLOSE, M.; MARÍ-KOSE, P. y MARANZANA, L. (2011). Geografías de La Paternidad No Residente: ¿ausente o vinculado? *Documents d'Analisi Geografica*, vol. 57, núm. 1, pp. 83-103.
- BUCHMANN, C. y DIPRETE, T. (2004). The Growing Female Advantage in College Completion: The Role of Family Background and Academic Achievement. *American Sociological Review*, vol. 71, núm. 4, pp. 515-541.
- BUCHMANN, C.; DIPRETE, T. y MCDANIEL, A. (2008). Gender Inequalities in Education. *Annual Review of Sociology*, vol. 34, núm. 1, pp. 319-337.
- BUDIG, M. y ENGLAND, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, vol. 66, núm. 2, pp. 204-225.
- BUTCHER, K. y CASE, A. (1994). The Effect of Sibling Sex Composition on Women's Education and Earnings. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, núm. 3, pp. 531-563.
- CAPUTO, V. (2007). She's From a 'Good Family': Performing Childhood and Motherhood in a Canadian Private School Setting. *Childhood*, vol. 14, núm. 2, pp. 173-192.
- CARLSON, D.; KACMAR, M.; HOLLIDAY, J., y GRZYWACZ, J. (2006). Measuring the Positive Side of the Work-family Interface: Development and

- Validation of a Work–family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 68, núm. 1, pp. 131–164.
- CHA, Y. (2010). Reinforcing Separate Spheres: The Effect of Spousal Overwork on Men’s and Women’s Employment in Dual-Earner Households. *American Sociological Review*, vol. 75, núm. 2, pp. 303–329.
- CHA, Y. y THÉBAUD, S. (2008). Labor Markets, Breadwinning, and Beliefs: How Economic Context Shapes Men’s Gender Ideology. *Gender & Society*, vol. 23, núm. 2, pp. 215–243.
- CHA, Y. y WEEDEN, K. (2014). Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. *American Sociological Review*, vol. 79, núm. 3, pp. 457–484.
- CHARLES, K.K. y LUOH, M.-C. (2002). Gender Differences in Completed Schooling. *National Bureau of Economic Research, Working Paper 9028*, pp. 1-45.
- CORERELL, S.; BENARD, S. y PAIK, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, vol. 112, núm. 5, pp. 1297–1339.
- DALY, K.; ASHBOURNE, L. y HAWKINS, L. (2008). Work-Life Issues for Fathers. En Karen Korabik y Denise Louise Whitehead (editoras). *Handbook of Work and Family Integration: Research, Theory and Best Practices*. Elsevier Inc, pp. 249–264.
- DAMASKE, S. y GERSON, K. (2008). Viewing 21st Century Motherhood Through a Work-Family Lens. En Karen Korabik y Denise Louise Whitehead (editoras). *Handbook of Work and Family Integration: Research, Theory and Best Practices*. Elsevier Inc, pp. 233–248.

- DANE (2012). Boletín de Prensa Género 2011. Director 1–21. Recuperado de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/genero/bol\\_genero\\_2011.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/genero/bol_genero_2011.pdf).
- DANE (2015). Encuesta Multipropósito 2014. Recuperado de [http://formularios.dane.gov.co/Anda\\_4\\_1/index.php/catalog/365](http://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/365).
- DAVIS, S. (2013). For the Family? How Class and Gender Shape Women's Work by Sarah Damaske. *American Journal of Sociology*, vol. 118, núm. 2, pp. 514–517.
- DIPRETE, T. y BUCHMANN, C. (2006). Gender-Specific Trends in the Value of Education and the Emerging Gender Gap in College Completion. *Demography* vol. 43, núm. 1, pp. 1–24.
- DOMINA, T. y ROKSA, J. (2012). Should Mom Go back to School? Post-Natal Educational Attainment and Parenting Practices. *Social Science Research* vol. 41, núm. 3, pp. 695–708.
- ENGLAND, P. (2005). Emerging Theories of Care Work. *Annual Review of Sociology*, vol. 31, núm. 1, pp. 381–399.
- ENGLAND, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society*, vol. 24, núm. 2, pp. 149–166.
- FOREST, K.; MOEN, P. y DEMPSTER-McCLAIN, D. (1995). Cohort Differences in the Transition to Motherhood: The Variable Effects of Education and Employment before Marriage. *The Sociological Quarterly*, vol. 36, núm. 2, pp. 315–336.
- GANGL, M. y ZIEFLE, A. (2009). Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United State. *Demography*, vol. 46, núm. 2, pp. 341–369.

- GÓMEZ, A.M. y RAMÍREZ, Z. (2015). Disparidades salariales y la tasa interna de retorno a la educación privada en los docentes. *Civilizar*, vol. 15, núm. 28, pp. 165–180.
- GUERRERO, J. (2014). *Los Rendimientos No Pecuniarios de La Educación En Colombia*. Tesis, Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos. FLACSO: Ciudad de México, México, pp. 1-110.
- HARMON, C.; OOSTERBEEK, H. y WALKER, I. (2000). The Returns to Education. A Review of Evidence, Issues and Deficiencies in the Literature. *Centre for the Economics of Education*.
- HERNÁNDEZ, G. (2010). ¿Cuán rentable es la educación superior en Colombia? *Lecturas de economía*, núm. 73, pp. 181-214.
- HOSTETLER, A.; SWEET, S. y MOEN, P. (2007). Gendered Career Paths: A Life Course Perspective on Returning to School. *Sex Roles*, vol. 56, pp. 85–103.
- JACOB, B.A. (2002). Where the Boys Aren't: Non-Cognitive Skills, Returns to School and the Gender Gap in Higher Education. *National Bureau of Economic Research, Working Paper 8964*, pp. 1-29.
- JACOBS, J. y KING, R.B. (2002). Age and College Completion: A Life-History Analysis of Women Aged 15-44. *Sociology of Education*, vol. 75, núm. 3, pp. 211–230.
- JAEHLING, K.; KALINA, T. y MESAROS, L. (2014). A Paradox of Activation Strategies: Why Increasing Labour Market Participation among Single Mothers Failed to Bring down Poverty Rates. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 22, núm. 1, pp. 86–110.

- KAWASH, S. (2015). New Directions in Motherhood Studies. *Signs*, vol. 36, núm. 4, pp. 969–1003.
- KELLY, K. y GRANT, L. (2012). Penalties and Premiums: The Impact of Gender, Marriage, and Parenthood on Faculty Salaries in Science, Engineering and Mathematics (SEM) and Non-SEM Fields.», *Social Studies of Science*, vol. 42, núm. 6, pp. 869–896.
- LOVEJOY, M. y STONE, P. (2012). Opting Back In: The Influence of Time at Home on Professional Women's Career Redirection after Opting Out. *Gender, Work and Organization*, vol. 19, núm. 6, pp. 631–653.
- MARTÍNEZ, J. (2008). Welfare Regimes in Latin America: Capturing Constellations of Markets, Families, and Policies. *Latin American politics and society*, vol. 50, núm. 2, pp. 67-100.
- Ministerio de Salud y Protección Social (2013). Análisis de Situación de Salud Según Regiones Colombia.
- MISRA, J.; MOLLER, S. y BUDIG, M. (2007). Work Family Policies and Poverty for Partnered and Single Women in Europe and North America. *Gender & Society*, vol. 21, núm. 6, pp. 804–827.
- OTÁLORA, G. (2007). La Relación Existente Entre El Conflicto Trabajo-Familia Y El Estrés Individual En Dos Organizaciones Colombianas. *Cuadernos de administración*, vol. 20, núm. 34, pp. 139–160.
- SCHIEMAN, S. y GLAVIN, P. (2011). Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences. *Social Forces*, vol. 89, núm. 4, pp. 1341–1362.
- STONE, P. y HERNANDEZ, L. (2013). The All-or-Nothing Workplace: Flexibility Stigma and 'Opting Out' Among Professional-Managerial Women. *Journal of Social Issues*, vol. 69, núm. 2, pp. 235-256.

- THÉBAUD, S. (2010). Masculinity, Bargaining, and Breadwinning: Understanding Men's Housework in the Cultural Context of Paid Work. *Gender & Society*, vol. 24, núm. 3, pp. 330–354.
- THOMAS, L. y GANSTER, D. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on WFC and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, vol. 80, núm. 1, pp. 6–15.
- VINCENT-LANCRIN, S. (2008). The Reversal of Gender Inequalities in Higher Education: An On-Going Trend. en OECD. *Higher Education to 2030: Demography*, vol. 1, pp. 265–298.
- WHITEHEAD, D. (2008). Historical Trends in Work-Family: The Evolution of Earning and Caring. en Karen Korabik y Denise Louise Whitehead (editoras). *Handbook of Work and Family Integration: Research, Theory and Best Practices*. Elsevier Inc, pp. 13–35
- WU, C.F y KEEGAN, M. (2011) Patterns and Correlates of Involuntary Unemployment and Underemployment in Single-Mother Families. *Children and Youth Services Review*, vol. 33, núm. 6, pp. 820–828.