



CIES
consorcio de investigación
económica y social

Construyendo conocimiento para mejores políticas



XVI Concurso
Anual de
Investigación
CIES 2019

¿Reinserción y permanencia en el mercado laboral con equidad de género?: alcances y limitaciones del Servicio Cuidado Diurno de Cuna Más en las madres jóvenes de Lima

Gabriela Arrunategui ●

Micaela Giesecke ●

Con el apoyo de



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

Índice

Agradecimientos	3
Introducción	4
1. Problema de investigación.....	6
2. Marco teórico.....	14
3. Metodología.....	18
3.1. Naturaleza del estudio	18
3.2. Estudios de caso y muestra teórica.....	19
3.3. Herramientas para el recojo de información	23
3.4. El campo: recojo, sistematización y análisis de la información.....	24
3.5. Potencialidades y limitaciones	26
3.6. Ética de la investigación.....	28
4. Hallazgos	29
4.1. Caracterización de las 18 madres del SCD de CM de VES	29
4.2. Tensiones y negociaciones entre el cuidado y el trabajo remunerado	38
4.2.1. Rutina de mañana en el hogar: tareas de cuidado.....	38
4.2.2. Llevar y recoger a las y los hijos del SCD de CM	40
4.2.3. El trabajo: ¿disfrute o preocupación?	42
4.2.4. Rutina de noche: ¿descanso o más cuidados?	44
4.2.5. El contexto actual: ¿cambios en lo laboral y las tareas de cuidado?	45
4.3. Alcances del SCD para el desarrollo laboral.....	49
4.3.1. SCD CM: conciliando la maternidad con el trabajo.....	49
4.3.2. Contribuciones del programa en el desarrollo infantil	50
4.4. Limitaciones del SCD de CM para el desarrollo laboral	55
4.4.1. ¿Qué requieren de Cuna Más para continuar trabajando?.....	55
4.4.2. Reanudación de los servicios en el marco de la covid-19	62
4.5. El trabajo voluntario de las madres cuidadoras del SCD CM.....	65
4.5.1. Caracterizando a las madres cuidadoras	65
4.5.2. Condiciones del trabajo que ejercen	67
4.5.3. En constante formación: las capacitaciones recibidas por CM	68
4.5.4. El aporte de su labor en el trabajo de las mujeres	69
5. Conclusiones.....	70
6. Recomendaciones	75
7. Plan de incidencia.....	78
Bibliografía	81
Anexos	90

Agradecimientos

Debemos la realización de esta investigación a la disposición y participación de las 18 madres usuarias y cinco madres cuidadoras del Servicio Cuidado Diurno de Cuna Más. Por lo tanto, nos encontramos muy agradecidas de su participación en las entrevistas.

Asimismo, agradecemos el apoyo del Programa Nacional Cuna Más, por brindarnos la información requerida para llevar a cabo el trabajo de campo. Especialmente, extendemos nuestro agradecimiento a Fanny Montellanos, directora general del Cuna Más; a Sergio Miranda, jefe de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y modernización de Cuna Más; y a Edith Ramos y Ana Ramírez, acompañantes técnicas de Cuna Más en Villa El Salvador.

Igualmente, agradecemos al Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES), por brindarnos la oportunidad de ejecutar un proyecto de investigación con miras a la incidencia en el ámbito de género, cuidado y trabajo. También agradecemos al Grupo de Análisis para el Desarrollo por el respaldo institucional brindado a lo largo del desarrollo del proyecto, y al Ministerio de Economía y Finanzas por el financiamiento a esta investigación.

Quisiéramos darle un especial agradecimiento a Omar Manky, colega y asesor de esta investigación; sus aportes han sido esenciales en la ejecución del mismo. En esa línea, agradecemos a las y los lectores anónimos por sus contribuciones en las distintas etapas de este proceso. Finalmente, agradecemos a Walter Noel, por apoyarnos a lo largo del proyecto desde una perspectiva cuantitativa, la cual representó un gran aporte en las etapas de diseño y análisis.

Introducción

Durante las últimas dos décadas, las mujeres peruanas han ganado derechos en diferentes ámbitos de la vida social, política y económica (Benavente y Valdés, 2014; Sarafosse, 2009). La inserción de la fuerza laboral femenina representa para ellas un logro en su autonomía económica (Irigaray, 1992; Lupica, 2015). Aquellas que son madres, sin embargo, enfrentan penalizaciones salariales y problemas en la inserción o reinserción laboral (Barrantes y Matos, 2019; Beltrán y Lavado, 2019; Lavado, 2017; Piras y Ripani, 2005).

En hogares pobres, se estima que las mujeres cuentan con una excesiva carga de trabajo no remunerado: alrededor de 39 horas con 28 minutos en una semana, frente a 23 horas con 53 minutos de los hombres (INEI, 2010). En esos casos, la inserción en el mercado laboral de las jóvenes podría ser beneficiosa para salir de la condición de pobreza, siempre y cuando perciban ingresos que permitan subsanar el déficit generado entre el tiempo invertido en el trabajo doméstico no remunerado y el remunerado. Caso contrario, podrían verse ante una situación de múltiples vulnerabilidades: por género, edad, nivel socioeconómico y pobreza.

En ese sentido, los servicios estatales que brindan cuidado a las y los hijos menores (Beltrán y Lavado, 2019, pp. 271), tales como el Servicio de Cuidado Diurno del programa (SCD) Cuna Más (CM), resultan necesarios para disminuir las penalizaciones por maternidad y contribuir en la reducción de las desigualdades de género (Irigaray, 1992), especialmente entre las madres con hijas e hijos de 6 a 36 meses (MIDIS, 2017). En dicha realidad reside la importancia de estudiar cualitativamente este programa utilizando un enfoque de género, especialmente cuando se espera que tenga repercusiones en las trayectorias de vida de las mujeres y el cierre de brechas. De esta manera, la presente investigación tiene como objetivo principal analizar los alcances y limitaciones del SCD de CM en la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes de Lima, utilizando para ello el enfoque de género.

Adicionalmente, la investigación se enmarca en los conceptos de roles o estados femeniles (Mannarelli, 2018), maternización empoderada (O'Reilly en Alcalde, 2014), desigualdades interseccionales (Boesten, 2018), división sexual del trabajo (Sara-Lafosse, 2009) y autonomía económica (Irigaray, 1992; Lupica, 2015). Asimismo, la metodología está guiada por una perspectiva cualitativa y es abordada desde los estudios de caso. Dichos casos consistieron en el análisis de los casos 18 madres jóvenes usuarias del SCD de CM del distrito de Villa El Salvador, así como de cinco cuidadoras de dichos espacios. Al grupo de madres se le aplicó encuestas descriptivas, entrevistas semiestructuradas y fotografías acompañadas por mensajes o audios de WhatsApp que exploren su significado y comunicación. Mientras tanto, al grupo de cuidadoras de los programas se le aplicó entrevistas semiestructuradas.

La investigación se ordena en cinco capítulos. El primero presenta el planteamiento del problema y el estado del arte de manera articulada. El segundo, expone el marco teórico con el que nos aproximamos a este fenómeno. El tercer capítulo desarrolla la metodología que lo orienta. Posteriormente, el cuarto capítulo presenta los hallazgos de la investigación divididos en cinco partes: caracterización de las 18 madres del SCD de CM de VES, tensiones y negociaciones entre el cuidado y el trabajo remunerado, alcances del SCD para el desarrollo laboral, limitaciones del SCD de CM para el desarrollo laboral, y el trabajo voluntario de las madres cuidadoras del SCD CM. El quinto capítulo presenta las conclusiones generales. Mientras que el sexto capítulo cierra esta investigación con recomendaciones al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y al Programa Nacional Cuna Más tanto a nivel nacional como a nivel distrital en Villa El Salvador. Finalmente, al ser un problema que debe ser enfrentado desde distintos sectores estatales, se brindan orientaciones al Ministerio de Trabajo y Empleo, Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

El valor añadido de esta investigación reside en que, a través del análisis cualitativo, se evidencian las brechas de género desde la aproximación a las especificidades y subjetividades

de las madres jóvenes que trabajan y son beneficiarias del SCD de CM. Dichos aspectos, que no llegan a ser observados por investigaciones cuantitativas o mixtas ya realizadas (Araujo, Dormal y Shady, 2017; Byod y Rentería, 2018; Corilloclla y Paucar, 2018; y Rey-Sanchez, 2017) serán analizados mediante el enfoque de trayectorias de vida (Thompson, 1993). Asimismo, se busca trascender los estudios que solo miden el impacto económico de los programas sociales para el cierre de brechas (Boesten, 2018) y sitúan a las mujeres como beneficiarias pasivas del desarrollo (Fraser, 2019; Irigaray, 1992:). Precisamente para lograrlo, este estudio se realizó utilizando el enfoque de género, el cual concibe a las mujeres como agentes del desarrollo con un rol central para la eliminación de las brechas de género.

1. Problema de Investigación

En la historia, las mujeres han ejercido un rol central en la reproducción de valores culturales y organización del hogar (Faur, 2014; Fraser, 2019; Mannarelli, 2018). Con la inserción de mano de obra femenina en el mercado laboral durante el siglo XIX, se vio en riesgo la feminidad y la estructura familiar. Se produjo entonces una crisis económica y social, sosegada posteriormente con la familia moderna, las diferencias de género y la modernización de la dominación masculina (Faur y Grimson, 2016; Fraser, 2019). De esta manera se reforzó la idea de la *housewifezation*, mediante la cual se reforzaron las esferas separadas por género, la cual concebía a las mujeres a cargo del ámbito doméstico y los cuidados en el hogar (Mies en Fraser, 2019).

En Perú, desde la colonia, las mujeres en situación de pobreza, racializadas y subalternas (Spivak, 1988) han estado a cargo de los cuidados y la reproducción del hogar o se dedicaban al comercio (Flores Galindo, 1984). Durante el higienismo se entendió a la mujer a partir de *estados femeniles*, como estar casada o ser madre (Mannarelli, 2018). Se ocupaban del cuidado de las infancias, su socialización y la reproducción del hogar en la familia nuclear

o *casa cerrada* (Mannarelli, 2018). En el tránsito hacia una sociedad democrática, aunque aún jerarquizada y con una estructura familiar débil (Mannarelli, 2018), se redelimitan las fronteras entre lo público y lo privado y emergen las *casas abiertas*, donde se redefine el uso del tiempo y la educación de las infancias no se lleva a cabo en casa. Tampoco depende únicamente de las madres, sino que es escolarizada y llevada a cabo en espacios de cuidado como las guarderías privadas o provistas por el Estado (Mannarelli, 2018). Actualmente, esto es posible en tanto el sistema globalizado y neoliberal promueve la inserción laboral femenina y las familias de doble ingreso.

Se produce así la mercantilización de los cuidados y su traspaso a terceros, tales como las comunidades, familias y guarderías estatales (Razavi, 2019). Estas últimas son empleadas por mujeres y familias que no pueden costear un servicio privado (Fraser, 2019), ocasionando la *desfamiliarización de los cuidados* (Blofield y Martínez, 2019). Pese a ello, las mujeres continúan desarrollando el rol de madre y esposa (Stromquist, 2006; Faur, 2014; Mannarelli, 2018; Blofield y Martínez, 2019; Pérez, 2019; Fisher, 2019). En América Latina, más de la mitad de las mujeres en edad reproductiva se encuentra inserta en el mercado laboral y, simultáneamente, son jefas del hogar y tienen a cargo los cuidados. De ahí que el trabajo de cuidado se encuentre feminizado (Blofield y Martínez, 2019). Sin embargo, su ingreso al mercado laboral no les garantiza autonomía económica (Lupica, 2015). Beltrán y Lavado (2019), han ilustrado cómo la falta de consideración del trabajo doméstico no remunerado en el Producto Bruto Interno (PBI), particularmente los cuidados, resultan ser parte del problema que afecta prioritariamente a las mujeres, en tanto existe una brecha entre mujeres y hombres en la distribución de horas efectuando estas labores.

A partir de los estudios mencionados, se puede decir que la perspectiva del estudio de la inserción de las mujeres en el mercado laboral y de la provisión de servicios de cuidado desde el Estado, no contempla necesariamente las subjetividades y roles desempeñados por los

hombres (Mannarelli, 2018, p. 66) y tampoco las subjetividades de las mujeres y la relación con sus trayectorias laborales y el rol de madres. Es así que la inserción de las mujeres en el mercado laboral, ejerciendo trabajo remunerado, no implica más libertad para ellas (Lupica, 2015; Pérez, 2019). Es por ello que en la literatura se destaca la necesidad de incorporar el enfoque de género en las políticas para el desarrollo de las mujeres.

Como señala Razavi (2019), “Gobiernos en América Latina han desarrollado políticas sociales para abordar las necesidades de niños, de mujeres y de la familia a través de innovaciones en políticas relacionadas a los cuidados” (p. 281), tales como los servicios de guarderías, así como otros programas como las transferencias monetarias. A este tipo de medidas se les ha denominado “políticas de desfamiliarización de los cuidados”, pues al transferir los cuidados al servicio del Estado bajo distintas modalidades, consiguen conciliar en cierta medida el tiempo que se dedica al trabajo doméstico remunerado y al no remunerado (Blofield y Martinez, 2019).

Como menciona Stromquist (2006), respecto a las políticas públicas y debido a que la mujer en distintas sociedades está a cargo de las responsabilidades del cuidado, “Aquellas que son diseñadas con perspectiva de género buscan la igualdad en la distribución de recursos, así como en las transacciones culturales diarias, en la calidad de vida entre mujeres y hombres (...) y la construcción de mentalidades” (p.20). De esta manera, el Estado busca romper con la reproducción de la desigualdad y promover un desarrollo socioeconómico más inclusivo (Blofield y Martinez, 2019, p. 323).

En el Perú, los programas de cuidado impulsados desde el Estado han sido principalmente dos: Wawa Wasi y Cuna Más. El Programa Wawa wasi, creado en 1993, inicialmente estaba pensado con el fin de ofrecer servicios para el desarrollo integral de niñas y niños menores de 48 meses que se encontraban en estado de pobreza y pobreza extrema

(MIDIS, 2011). Posteriormente, bajo una lógica de cogestión Estado-comunidad, el programa buscó propiciar una atención integral a la primera infancia mediante los servicios de atención a la nutrición, salud, aprendizaje infantil temprano, y habitabilidad (Boyd & Rentería, 2019). Asimismo, también pretendía apoyar a padres y madres que trabajaban, buscaban trabajar o estudiaban. Cabe mencionar que Cueto et al. (2009), a través de un estudio cualitativo, encontró que las madres cuidadoras de Wawa Wasi creían que las hijas e hijos de mujeres que no trabajaban no podían ser parte del programa, hecho que, en efecto, no era requisito para ser beneficiarios del servicio.

Luego, en el año 2012, a través del DS N°003-2012-MIDIS¹, se crea el Programa Nacional Cuna Más con el propósito de mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 36 meses, en localidades en situación de pobreza y pobreza extrema, a través de dos modalidades de servicio: el cuidado diurno y el acompañamiento a familias. El objetivo de Cuna Más, a diferencia de Wawa Wasi, no es promover el empleo o estudio de las madres usuarias a través del cuidado de sus hijos e hijas, sino contribuir en el desarrollo infantil temprano. Sin embargo, de acuerdo al estudio de Boyd y Rentería (2018), el SCD de Cuna Más tiene un impacto importante en variables laborales para la población de mujeres con hijos. Así pues, para explicar que las mujeres beneficiarias del SCD de CM ingresan en la esfera laboral, también resulta necesario abordar la problemática del trabajo doméstico no remunerado.

Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), las mujeres se ubican en una situación de inequidad de horas en la repartición de trabajo doméstico no remunerado, principalmente el cuidado del hogar e hijos (INEI, 2010). El trabajo doméstico no remunerado, que es efectuado en su mayoría por mujeres (Beltrán y Lavado, 2019), no se considera como parte del Producto Bruto Interno. Ello se refleja en las cifras de la ENUT, en tanto los hombres

¹ <https://www.gob.pe/institucion/cunamas/normas-legales/826510-383-2020-midis-pncm>

dedican 15 horas con 53 minutos semanales al trabajo no remunerado, las mujeres lo hacen 39 horas con 28 minutos. Específicamente en el cuidado de bebés, niñas y niños y adolescentes, las mujeres destinan 12 horas con 14 minutos en promedio a la semana, mientras que los hombres 5 horas con 49 minutos: la diferencia es de 6 horas con 25 minutos más de trabajo a cargo de las mujeres (INEI, 2010). Cabe precisar que, además, esta brecha en el uso del tiempo se refleja en las horas que las mujeres pueden dedicar al mercado laboral (36 horas con 25 minutos) frente al tiempo que los hombres dedican al mismo (50 horas con 38 minutos). Es así que, en una semana, los hombres trabajan 14 horas con 13 minutos más que las mujeres en el mercado laboral (INEI, 2010).

En comparación con los países de la Alianza del Pacífico, el Perú presenta los peores indicadores de participación de mujeres en empleos denominados vulnerables por la OIT: los independientes y los trabajos familiares (Barrantes y Matos, 2019). Asimismo, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en sectores informales de baja productividad (OIT, 2019) y ganan 30% menos que sus pares del sexo masculino. Ñopo y Hoyos (2010), analizaron la evolución de brechas de género salariales en países latinoamericanos, entre ellos el Perú, y hallaron que las brechas explicadas por factores no observables, como discriminación o roles de género, casi se duplican en los diez primeros años dentro del mercado laboral. Más aún, encuentran que el tipo de ocupación, el nivel educativo, tener hijos y el ambiente geográfico donde vive el individuo son factores clave en la explicación de los diferenciales de género a favor de los hombres.

Yamada, Lavado y Velarde (2013) complementan dicha evidencia, señalando que las habilidades no cognitivas juegan un rol significativo en la explicación de la brecha de género. Barrantes y Matos (2019), plantean que los resultados de los estudios cuantitativos que no encuentran factores discriminatorios por género para explicar las desigualdades salariales, se deben a que solo consideran el número de horas de trabajo. Sin embargo, lo que no se destaca,

mas se debe tener en cuenta, es la presencia de la idea de que la mujer debe dedicarse al cuidado del hogar, razón por la cual trabajan menos horas y ganan menos.

Tanto estudios cualitativos como cuantitativos en países de América Latina, encontraron que la maternidad tiene un impacto negativo en la decisión de participación laboral. Esto, sumado con el estar casada o haber sido madre en la etapa adolescente, agudiza el impacto negativo en su futura trayectoria laboral, ya que la maternidad temprana influye en las aspiraciones a futuro que tienen respecto al campo laboral (Costa, Silva y Vaz, 2009; Chacaltana y Ruiz, 2012; Binstock y Näslund, 2013).

Para el caso peruano, Chacaltana y Ruiz (2012) emplearon datos de la Encuesta nacional de hogares (ENAHO) y la Encuesta nacional de la juventud (ENAJUV) del año 2011 y, tras analizar la situación del empleo en jóvenes, evidenciaron que “el principal riesgo es el abandono de la educación o el trabajo para atender a los hijos, en particular por parte de mujeres jóvenes” (p. 294), lo que, a su vez, muestra el gran efecto que tiene la maternidad o formación temprana de una familia sobre la trayectoria laboral o educativa de los jóvenes. Así pues, las mujeres se ven penalizadas en el acceso al mercado laboral y en el salario percibido (Beltrán y Lavado 2019; Becker, 1971; Costa et al., 2009; Lavado, 2017; Neumark, Bank y Van Nort, 1996), principalmente las jóvenes (Lavado y Campos, 2017), pobres (Razavi, 2019) y con una hija/o menor a tres años (Botello y López en Lavado, 2017). En países como Colombia, esta crece hasta el 18.4% (Olarte y Peña, 2010 en Lavado, 2017).

La evidencia en el Perú demuestra que el ser mujer y tener hijas e hijos, sobre todo si son menores de tres años, ocasiona penalizaciones salariales (Blofield y Martínez, 2019; Piras y Ripani, 2005) y menor participación en el mercado laboral (Lavado, 2017). Uno de los fenómenos que frena la reinserción laboral de las mujeres con hijas e hijos recién nacidos es la falta de trabajos con horarios flexibles que posibiliten el cuidado que se requiere en los

primeros meses de maternidad (de la propia madre y su hija o hijo), así como la falta de redes de soporte familiares, comunales o estatales. A esto se le suma la carga doméstica que la división sexual del trabajo les ha atribuido históricamente a las mujeres (Blofield y Martínez, 2019). Las penalizaciones por maternidad en el acceso al mercado laboral en una región desigual como Latinoamérica, se ven influenciadas por la estratificación socioeconómica (Blofield y Martínez, 2019, p. 323).

Para enfrentar esta problemática se promulgaron leyes de protección laboral para las madres trabajadoras, como la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso (2015). No obstante, dicha ley solo beneficia a quienes se encuentran dentro de la PEA ocupada en el sector formal y deja de lado a aquellas en el sector informal (Giesecke, 2018), quienes son precisamente las que se encuentran sobrerrepresentadas en estos sectores de baja productividad (OIT, 2018), ganando 30% menos que los hombres (INEI, 2016). Estas leyes han sido pensadas bajo el modelo moderno de familia y no abordan necesariamente la diversidad de familias peruanas, tales como las familias monoparentales o extensas, donde diversos actores podrían abordar los roles de cuidado doméstico (Giesecke 2018; Razavi, 2019), o los diversos servicios que dan cuenta de la búsqueda del Estado por conciliar la vida familiar y laboral.

Se ha estudiado también el trabajo doméstico remunerado. En esa línea, se encuentran las investigaciones sobre las empleadas domésticas (Garavito, 2016; Pérez & Llanos, 2015) y el rol de la maternidad en la identidad laboral (Kogan, 1994). Hace falta, por ende, una perspectiva que teorice las particularidades del trabajo del cuidado en el país y que no encasille el rol de las mujeres respecto a su identidad de madre (Manky, 2017). Por lo tanto, se precisa estudiar si los programas “trascienden el trabajo asalariado formal y alcanzan a distintos tipos de asalariados” (Blofield & Martínez, 2019, pp.329). Empero, se ha estudiado poco sobre cómo, finalmente, estas políticas operan a nivel cualitativo para dar cuenta de la forma en la

que se podrían reorientar hacia políticas pro-corresponsabilidad, donde el trabajo de cuidado sea democráticamente distribuido entre padres y madres (Blofield & Martínez, 2019), o que sea apaciguado entre estas últimas en caso de las familias monoparentales o si es que, por el contrario, se podría caracterizar por promover la maternidad o el maternalismo (Blofield & Martínez, 2019).

A lo largo de la historia, por lo tanto, el poder público brinda una amplia gama de acción al ámbito doméstico e interviene limitadamente en la casa, especialmente en las manifestaciones de dominación masculina (Bourdieu, 2000; Mannarelli 2018). El sistema de cuidados se encuentra *infraanalizado* (Razavi, 2019): corresponde aproximarse a las mentalidades (Mannarelli, 2018; Stromquist, 2006) para comprender cómo se configuran las brechas que estudios cuantitativos evidencian en torno a las dinámicas de la economía invisible y los costos del cuidado (Pérez, 2019). En específico, en programas como Cuna Más; los cuales, si bien se crearon para promover el desarrollo de las infancias como «inversiones» que darán fruto a largo plazo (Razavi, 2019), pueden viabilizar la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Asimismo, la literatura ha abordado las inversiones y beneficios económicos de los programas en el cuidado y la maternidad (O'Reilly en Alcalde, 2014), pero se sabe menos sobre cómo estas políticas operan cualitativamente y sobre las trayectorias laborales de las mujeres más allá del rol de madre (Kogan, 1994; Manky, 2017; Sánchez, 2011).

En ese sentido, esta investigación tiene como objetivo central analizar los alcances y limitaciones del SCD de CM en la reinscripción y permanencia laboral de las madres jóvenes de Villa El Salvador. Además, planteamos tres objetivos específicos: identificar las motivaciones que las llevaron a ser beneficiarias y permanecer en dicho programa; analizar sus trayectorias laborales, antes y después de entrar al SCD; y analizar el uso del tiempo en el trabajo remunerado y no remunerado en el hogar tras ingresar al SCD. De esta manera se busca responder a la pregunta central: ¿Cuáles son los alcances y limitaciones del SCD de Cuna Más

en la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes de Villa El Salvador?², y a su vez, a tres preguntas específicas: ¿Cuáles son las motivaciones que las llevaron a ser usuarias y permanecer en dicho programa?; ¿Cuáles son sus trayectorias laborales, antes y después de entrar al SCD?; y ¿Cómo se configura el uso del tiempo en el trabajo remunerado y no remunerado en el hogar tras ingresar al SCD? Finalmente, como hipótesis se plantea que, si bien el SCD de CM tiene impactos positivos en la reinserción y permanencia laboral de las jóvenes madres limeñas, cuenta con limitaciones para viabilizar su autonomía económica y democratización en el uso del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado.

2. Marco teórico

La presente investigación será realizada utilizando el *enfoque de género*. Es decir, se prestará atención a la problemática presentada desde una lectura que tome en cuenta la manera en que se dan las relaciones sociales entre hombres y mujeres en la sociedad (Sara-Lafosse, 2009), en el marco de las diferencias que existen entre sexos y cómo estas están imbricadas en relaciones de poder. El *género* se compone de elementos simbólicos y culturales, identitarios y subjetivos, normativos, y está vinculado a la generación de políticas y de instituciones (Scott, 1996 y 2001). En tal sentido, es preciso considerar que “las mentalidades producen un sistema que da oportunidades, así como oprime, dependiendo del sexo de la persona. Consecuentemente, las vidas pueden ser expandidas o restringidas según uno sea hombre o mujer” (Stromquist, 2006, p. 14).

Así, de acuerdo con Stromquist (2006), es “la construcción social y política de un sistema [la] que crea diferencias entre hombres y mujeres simplemente en virtud del sexo. Estas diferencias producen representaciones sociales grandemente difundidas de creencias y valores

² El objetivo de este estudio es parte de la Agenda de Investigación del CIES en el ámbito de los derechos civiles y discriminación ¿El SCD permite que las madres beneficiarias puedan trabajar?

en cuanto a la feminidad y la masculinidad” (p. 14). Dicha construcción opera a nivel estructural, apoyado en la división social del trabajo; a nivel institucional, conformado por normas y reglas para la distribución de recursos y oportunidades; y a nivel simbólico, a partir del cual se construyen mentalidades y representaciones que configuran un sistema que brinda oportunidades, pero oprime a las personas en base a su género (Stromquist, 2006).

Al referirnos a las mujeres, cabe mencionar, entendemos que estas poseen identidades multidimensionales, por lo que no se limitan a un solo rol ni a *estados femeniles* (Mannarelli, 2018). En este sentido, la maternidad solo es uno entre los muchos roles ejercidos por las mujeres, tales como el de esposa, madre, trabajadora y joven, los cuales pueden ser difíciles de armonizar, entre otros motivos, porque la sociedad la entiende como protagonista de la esfera privada (Alcalde, 2014).

Se tomará en cuenta también la noción de *maternización empoderada*, a partir de la cual la mujer ejerce la maternidad “desde una posición de agencia, autoridad, autenticidad y autonomía”, de manera que puede politizar la maternidad a través de la manera en la que socializa a sus hijas e hijos (O’Reilly en Alcalde, 2014). No se dejará de tomar en cuenta la especificidad de la multiplicidad de desigualdades que estas enfrentan, tampoco su intersección. Estas desigualdades se encuentran en la base de cada relación de la vida cotidiana de los peruanos y, en consecuencia, en toda negociación sobre recursos, servicios y participación” (Boesten, 2018, p. 39). Ahí radica la importancia de atender las agencias de aquellas mujeres en situaciones de múltiples vulnerabilidades, tales como las madres jóvenes en situación de pobreza.

Otro concepto a emplearse será el de *división sexual del trabajo*, el cual, de acuerdo con Bourdieu (2000), se encuentra:

por un lado, en la división de las actividades productivas a las que asociamos la idea de trabajo, y en un sentido más amplio, en la división del trabajo de mantenimiento del capital social y del capital simbólico que atribuye a los hombres el monopolio de todas las actividades oficiales, públicas, de representación (p. 64).

Un monopolio, dicho sea de paso, que es entendido como *la institución social más antigua*. Para Sara-Lafosse (2009), este consiste, por un lado, en las labores para obtener bienes para satisfacer necesidades básicas de los y las integrantes del hogar; y, por otro lado, en el trabajo para el mantenimiento y reproducción del hogar, dentro de la que se encuentra el cuidado de otros seres. Cabe indicar que la relación entre las nociones de maternidad y feminidad en occidente data desde la “crisis de lo que se conoce como *Antiguo Régimen*. (...) parte de un discurso burgués y urbano que asocia lo maternal a la identidad sexual (...). La creación de este símbolo va de la mano con la emergencia del Estado-nación moderno” (Mannarelli, 2018, p. 68)

En esa línea, la noción de *cuidado* será entendida como parte de esta última esfera, como trabajo doméstico no remunerado realizado principalmente por las mujeres (Beltrán y Lavado, 2019; Fraser 2019; Lavado, 2017; Pérez, 2019) quienes, ante el nacimiento de un hijo “tienden a interrumpir sus vidas profesionales” (Stromquist, 2006, p. 17). En la actualidad nos situamos en un contexto de “crisis del cuidado” o reproducción social (Fraser, 2019; Razavi, 2019), en referencia a las atenciones y tareas que conllevan la protección y socialización de las y los niños, circunscrita en el marco de cambios en el sistema capitalista.

En ese sentido, los cuidados son la base que sostiene la reproducción de las sociedades (Stromquist 2006), pues “la reproducción social es una condición de fondo indispensable para la posibilidad de la producción económica en una sociedad capitalista” (Fraser, 2019, p. 72). Esta crisis se ubica “en la frontera que simultáneamente separa y conecta producción y

reproducción” (Fraser, 2019, p. 73). Es, además, heterogénea en los distintos espacios donde ocurre (Razavi, 2019).

El trabajo remunerado, por otro lado, viabiliza la obtención de ingresos para conseguir la *autonomía económica* (Irigaray, 1992; Lupica, 2015), comprendida como la “capacidad de las mujeres de generar y disponer de ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres” (Lupica, 2015, p. 11). Ahora bien, el concepto de *injusticia económica* se debe entender en el marco de una estructura económica y política en la sociedad. Esta abarca “la desigualdad económica (permanecer confinado a trabajos indeseables o mal pagados o ver negado, sin más, el acceso al trabajo asalariado” (Fraser, 2000, p. 27). Por lo tanto, la autonomía económica de las mujeres será el escenario que espera lograrse y que se define como aquella:

capacidad de las mujeres de generar y disponer de ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. De esa manera, uno de los grandes retos para la igualdad de género es mejorar las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo (Lupica, 2015, p. 11).

De ahí que se enuncie que “la justicia, hoy en día, precisa de dos dimensiones: redistribución y reconocimiento (...) la injusticia económica y la injusticia cultural se encuentran habitualmente imbricadas hasta el punto de reforzarse dialécticamente la una a la otra” (Fraser, 2000, pp. 24-30). Por ello, es necesario considerarlas como aspectos que se intersectan y se manifiestan en el plano del desarrollo de las políticas sociales de cuidado e inserción de la mujer en el mercado laboral. Es decir, el vínculo entre el aspecto simbólico y cultural de la justicia al cual nos interesa aproximarnos se llevará a cabo tomando atención a la madre joven como sujeto y su vinculación con el hogar en una cultura determinada (Fraser, 2000).

Alcalde (2014), en una investigación sobre violencia en el Perú, encontró que algunos hombres estaban en desacuerdo con que sus esposas trabajen por temor a descuidar el rol de esposa o madre, por lo que las mujeres o no trabajaban o lo hacían en secreto: “Cuando las mujeres trabajan en secreto, generalmente utilizan sus ganancias para complementar el dinero que los hombres aportaban a la familia para lograr cubrir los gastos del hogar y guardar el dinero restante para alguna emergencia” (Alcalde, 2014, p. 173).

La ENARES (2015), encontró que el 54,7% de las personas encuestadas considera que toda mujer debe cumplir primero su rol de madre, esposa o ama de casa y después realizar sus propios sueños (INEI, 2015). En esa línea, Irigaray sostuvo que no existe una labor que permita a las mujeres generar ingresos sin que primero tengan que adaptarse a las condiciones laborales hechas a la medida de los hombres: “prácticamente no existe todavía un tipo de trabajo que permita a una mujer ganarse la vida como cualquier ciudadano sin alienar su identidad en unos objetivos y unas condiciones de trabajo hechos a la medida del hombre” (Irigaray, 1992, p. 83).

3. Metodología

3.1. Naturaleza del Estudio

La presente investigación se enmarca en una perspectiva cualitativa, ya que busca conocer los procesos de reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes usuarias del SCD de CM en sus dinámicas naturales y cotidianas³. Para una profunda comprensión del fenómeno social a estudiar, se emplearán elementos de la teoría fundamentada de Strauss y

³ En palabras de Vasilanchis: “La investigación cualitativa se interesa por la vida de las personas, por sus perspectivas subjetivas, sus historias, sus comportamientos, sus experiencias, sus interacciones, sus acciones y sus sentidos, e interpreta a todos ellos de forma situada, es decir, ubicándolos en el contexto particular en el que tienen lugar” (2006, p.7)

Corbin (2008), la cual busca generar un diálogo entre el conocimiento inductivo que emana de los datos observables y las categorías teóricas que se emplean para su interpretación.

El contexto actual, el cual imposibilita la interacción presencial, obliga a las y los científicos sociales a adaptar las herramientas para el recojo de información cualitativas mediante el uso de medios virtuales. La interacción cara a cara ha sido reconocida como área importante para el análisis sociológico desde los estudios de Goffman (1959). Sin embargo, recientemente, y resignificando los postulados de dicho autor, la *interacción mediada* ha sido puesta en debate para construir nuevas dinámicas de interacción entre científicos sociales y sujetos de estudio (Rettie, 2009; Hutchby, 2001; Whittaker, 2002).

Esta investigación busca posicionarse a través de la *comunicación mediada sincrónica* (teléfono móvil, principalmente) para interactuar con las madres usuarias y las cuidadoras del SCD de CM. Si bien las interactuantes nos encontraremos en diferentes lugares, compartiremos un marco temporal y una copresencia mediada a través de una conversación y colaboración activa (Rettie, 2009), la cual, si bien tiene limitaciones, también posee posibilidades y rigurosidad que serán explicadas posteriormente.

3.2. Estudios de Caso y Muestra Teórica

Se optó por trabajar con los estudios de caso, los cuales posibilitan el análisis de personas concretas o unidades sociales observables (como las madres jóvenes) dentro de un periodo rigurosamente definido (Horst & Karl, 2001). Los casos fueron pocos, pero documentados y analizados en gran profundidad ya que, como menciona Quinn Patton: “(...) la fuerza del muestreo cualitativo consiste en seleccionar casos ricos en información para estudiarlos en profundidad. Los casos ricos en información son aquellos de los cuales podemos aprender una gran cantidad de cosas que son fundamentales para el propósito de la investigación” (2002, p.10).

En ese sentido, el muestreo cualitativo siempre es intencional. Por ello, los casos serán seleccionados a través de una *muestra teórica* (Strauss & Corbin, 2002) que consiste en seleccionar casos que evolucionan durante el proceso del trabajo de campo, sobre todo en contextos de grandes cambios como el actual. Esta aproximación permitirá ampliar la posibilidad de comprender conceptos y hacer complejas las categorías en cuanto a sus propiedades y dimensiones. Asimismo, el muestreo teórico posibilitará conocer la realidad de las madres jóvenes y, en función a ello, realizar ajustes durante el trabajo de campo.

La muestra teórica está conformada por 18⁴ madres jóvenes que cumplen con los siguientes criterios:

- a) Que sean beneficiarias del SCD de CM en cualquier de sus tres modalidades:
 - Centro Infantil de Atención Integral
 - Hogar de Cuidado Diurno
 - Centro de Cuidado Diurno
- b) Que antes del embarazo y de ser beneficiarias del SCD hayan trabajado;
- c) Que trabajen en el sector informal y formal; y para aquellas que han dejado de trabajar a causa de la Covid-19, que planeen volver a trabajar en los siguientes meses o estén buscando emprender algún negocio;
- d) Que tengan entre 19 a 29 años;
- e) Que vivan en el distrito de Villa El Salvador, departamento de Lima.

Estas mujeres se ubican en el departamento de Lima, donde hasta agosto del 2020 se atendía a la mayor cantidad de niñas y niños beneficiarias del SDC de Cuna Más: 7 384 de los

⁴ Inicialmente se consideró una muestra de 20 madres usuarias del SCD de CM. Sin embargo, de los 30 contactos de madres usuarias que nos brindó Cuna Más, solo 18 cumplían con los requisitos del estudio. Este ajuste no perjudica la calidad de la investigación, pues se llegó a la saturación de datos con aproximadamente 15 madres usuarias, es decir, se cuenta con información pertinente y relevante para el análisis.

57 825 (MIDIS, 2020). Residen, además, en el distrito de Villa el Salvador, distrito que cumple con los criterios de focalización del Programa Cuna Más para los centros poblados urbanos (RM 089-2017-MIDIS), como el índice de pobreza igual a 19.1% (INEI, 2018); además, previa a la incorporación del SCD de CM, contaba con el programa Wawa Wasi. Hasta agosto del 2020, atendía 572 infantes⁵.

Igualmente, a partir de los planos estratificados para Lima Metropolitana (INEI, 2020), casi el 99% de los hogares de VES eran de estrato bajo, medio bajo y medio, es decir, tenían un ingreso per-cápita menor a 1449 soles. Más aún, el 55% de los hogares tenía ingresos per-cápita entre 863 y 1073 soles, mientras que el 14% de los hogares tenían un ingreso per-cápita menor a 863 soles. En general, se puede inferir que las usuarias del estudio forman parte de familias con muy bajos ingresos, con pocas oportunidades de empleabilidad y precariedad laboral.

Asimismo, se eligió Villa El Salvador por razones históricas. A finales de la década de 1970, en este distrito surgió el trabajo voluntario femenino a través de clubes de madres, grupos de alfabetización, comedores populares, comités del vaso de leche, etc. Ellas diferenciaban su liderazgo del masculino mediante la denominada "automarginación" o "autoprotección" frente a intereses políticos externos. Una vez formado el distrito, en 1983, se legitimó a las organizaciones femeninas centralizadas en la Federación Popular de Mujeres de Villa El Salvador (Blondet, 1991, pp. 96-99). También hemos seleccionado, como parte de la muestra, a las cuidadoras del SCD de CM, una por cada modalidad (Centro Infantil de Atención Integral, Hogar de Cuidado Diurno, Centro de Cuidado Diurno), con el objetivo de recaudar mayor información sobre las características del servicio.

⁵ Según datos administrativos del MDIS a noviembre 2020 <http://sdv.midis.gob.pe/Infomidis/#/>

Tabla 1*Lista de las madres usuarias del SCD de CM*

N°	Seudónimo	Edad actual	Trabajo actual	
			Tipo de Empleo	Actividad que realiza
1	Úrsula	27	Informal	Venta de pollos en el mercado
2	Andrea	26	Informal	Venta de productos en la calle
3	Camila	24	Formal	Seguridad en un mall
4	Marisol	29	Formal	Ayudante del área contable de una fábrica
5	Flor	28	Informal	Venta de ropa
6	Patricia	26	Formal	Fabricante textil (ha sido despedida)
7	Silvana	20	Formal	Recepcionista de llamadas
8	Luna	27	Formal	Recepcionista de llamadas
9	Claudia	24	Informal	Ayudante en el terminal pesquero
10	Valeria	26	Formal	Ayudante administrativa
11	Sami	21	Informal	Venta de productos
12	Sabrina	20	Formal	Vendedora de planes telefónicos
13	Fernanda	28	Informal	Reparadora de muebles
14	Talía	21	Voluntario remunerado	Cuidadora del SCD de CM
15	Carla	29	Formal	Diseñadora de gigantografías
16	Lucía	25	Formal	Asistente logística en un laboratorio de medicinas
17	Cecilia	22	Informal	Recicladora
18	Sabrina	25	Voluntario remunerado	Cuidadora del SCD de CM

Fuente: Oficina de Cuna Más

Tabla elaborada por las autoras de la investigación.

Tabla 2

Lista de las cuidadoras del SCD de CM

N°	Seudónimo	Edad actual	SCD al que pertenece ⁶	Tiempo de trabajo en CM
1	Fabiana	42	Vaso de Leche 1	3 años
2	Graciela	21	Vaso de Leche 2	6 meses
3	María	34	Vaso de Leche 3	8 meses
4	Isabel	25	Comité 1	1 año
5	Lili	23	Comité 2	1 año y 2 meses

Fuente: Oficina de Cuna Más

Tabla elaborada por las autoras de la investigación.

3.3. Herramientas Para el Recojo de Información

Se diseñaron tres herramientas virtuales: encuestas descriptivas por teléfono, entrevistas semiestructuradas por teléfono, y fotografías acompañadas por mensajes o audios de WhatsApp que exploren su significado y comunicación. Para una adecuada aplicación, se crearon protocolos para las llamadas a las usuarias (Anexo 1) y cuidadoras (Anexo 2). Las encuestas por teléfono (Anexo 3) fueron de corte descriptivo. Se aplicaron a las madres usuarias del SCD de CM y buscaron caracterizar el perfil de cada una de ellas a través de información puntual y precisa

Las entrevistas por teléfono fueron semiestructuradas y tuvieron una duración de aproximadamente 25 a 30 minutos por llamada. Se aplicaron tanto a las madres jóvenes

⁶ Se cambiaron los nombres originales por nombres falsos para proteger la identidad de las cuidadoras del SCD de CM.

usuarias (Anexo 4), como a las cuidadoras del SDC de CM (Anexo 5). A las primeras se les preguntó sobre su trayectoria laboral, familiar y expectativas a futuro, relacionadas al apoyo que han recibido y esperan seguir recibiendo del SCD de CM. Mientras tanto, a las segundas se les preguntó principalmente por la calidad de dicho servicio y su relación con las madres usuarias y el trabajo que ejercen.

Las fotografías del entorno familiar y laboral (Anexo 6) en el que se desenvuelven las madres jóvenes usuarias, acompañadas por mensajes o audios que profundizan su significado, fueron enviados por ellas mediante la aplicación WhatsApp. Esto facilitó la construcción de narrativas vinculadas al cuidado y el trabajo remunerado, pues las fotografías enviadas a través de un teléfono inteligente brindan información sobre el contexto en el que se sitúan las personas (Frith y Harcourt, 2007), algo muy pertinente para el contexto actual.

Tabla 3

Herramientas para el recojo de información

Herramienta/actor	Usuarías del SCD de CM	Cuidadoras del SCD de CM
Encuesta descriptiva	x	
Entrevistas semi-estructuradas	x	x
Fotografías y audios/mensajes por WhatsApp	x	

Tabla elaborada por las autoras de la investigación.

3.4. El Campo: Recojo, Sistematización y Análisis de la Información

La investigación se desarrolló entre los meses de junio y octubre del año 2020, en pleno estado de emergencia a causa de la pandemia mundial por la Covid-19. Como consecuencias, se suspendió la atención del SCD de CM a nivel nacional. Frente a la imposibilidad de poder acercarnos a los Centro de Cuidado Diurnos, fueron la Unidad de Planeamiento, Presupuesto

y Modernización de CM y la Unidad Territorial de CM del distrito de VES quienes brindaron al estudio una base de datos con los contactos de 30 madres usuarias y 10 cuidadoras. Tanto las madres usuarias como las cuidadoras fueron informadas previamente por las trabajadoras territoriales de dicho distrito acerca de los objetivos de la investigación, lo que facilitó que aceptaran ser parte de esta.

El trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de julio y septiembre. En una primera fase se aplicó un piloto a dos madres usuarias y a dos cuidadoras del SCD de CM, con el objetivo de ajustar las herramientas y protocolos para el recojo de información, así como para identificar la estructura y organización del análisis del estudio. En la siguiente etapa, se aplicaron los instrumentos a 18 madres usuarias y cinco cuidadoras que cumplían con los requisitos para el presente estudio. En el caso de las usuarias, a todas se les aplicó las encuestas y entrevistas, mientras que la guía fotográfica solo a 10 de ellas, debido a que no respondieron o no contaban con planes de datos móviles para enviar imágenes. De acuerdo con los protocolos elaborados, el orden de la aplicación de estos instrumentos a las madres usuarias se estableció en cuatro puntos:

1. Llamada introductoria de presentación y confirmación de criterios de selección.
2. Aplicación de la encuesta.
3. Aplicación de la entrevista.
4. Aplicación de guía para la toma de fotografías.

En el caso de las cuidadoras, a todas les aplicaron las entrevistas, y el orden de las llamadas se dividió en dos partes:

1. Llamada introductoria de presentación y confirmación de criterios de selección.
2. Aplicación de la entrevista.

Las encuestas y entrevistas por teléfono fueron grabadas en “Tap-Mobile”, una aplicación móvil que permite grabar llamadas por teléfono, mientras que las imágenes y audios de voz o mensajes fueron registrados a través de la aplicación móvil “WhatsApp”. En todo momento se tuvo en cuenta la disponibilidad de las madres usuarias y cuidadoras. La flexibilidad fue clave para propiciar un ambiente de confianza. Dado que los instrumentos se aplicaban a la par, cada 5 mujeres, se iba sistematizando la información.

Finalmente, el análisis se realizó en tres etapas: primero, se transcribieron todos los audios; segundo, dichos audios, junto a las fotografías, fueron sistematizados en una matriz estructurada en Excel; tercero, las encuestas descriptivas fueron procesadas en el programa estadístico SPSS.

3.5. Potencialidades y Limitaciones

Si bien es cierto que lo que caracteriza a la investigación cualitativa es, en buena parte, la interacción cara a cara, con la rápida extensión y adopción de los medios tecnológicos de comunicación, los sujetos están cada vez más involucrados en interacciones mediadas y ya no solo en aquellas que se dan presencialmente. Aún así, es importante reconocer que habrá información que se dejará de recoger al emplear una comunicación mediada, como las expresiones corporales, faciales y los gestos sutiles, que son condiciones informativas únicas que permiten que el análisis sea más contextualizado y que exista un monitoreo mutuo entre los participantes de la interacción (Goffman, 1959 y 1967).

Sin embargo, se logrará contrarrestar dichos efectos, ya que diversos estudios, como el de Ito y Okabe (2005) y Rettie (2009), demuestran que en las situaciones mediadas también existe un monitoreo mutuo, un sentido coherente de ubicación, expectativa social y definición de roles (entrevistada y entrevistadora). Es decir, los medios de comunicación sincrónicos, como las llamadas telefónicas, permiten un grado de monitoreo mutuo, continuo y en tiempo

real; y aunque los interactuantes se encuentran en diferentes lugares, trabajan juntos en la coordinación de la acción sostenida. Asimismo, por medio de las llamadas de teléfono aún se pueden escuchar la expresión de ciertas emociones a través de silencios, suspiros, risas, etc.

La decisión de un trabajo de campo remoto nos remite a otro gran reto: construir espacios seguros de conversación. Las madres y cuidadoras, al no poder salir de sus casas, tendrán que brindarnos la información dentro de sus hogares. Por ello, como estrategia evitamos recoger información sensible; y aquellas preguntas que puedan entrar en esa categoría las hemos colocado en la encuesta, con el fin de que puedan responderse con monosílabos, tales como “sí”, “por momentos” y “no”, mas no en las entrevistas. También nos adaptamos a los horarios disponibles de las participantes del estudio, con el objetivo de mitigar las posibles exposiciones a que otros integrantes de hogar escuchen sus respuestas; respetando, además, los trabajos fuera y dentro del hogar que pueden estar realizando.

Con el uso de imágenes enviadas por las usuarias del SCD CM se contribuye al desarrollo de la etnografía online. Con esto se espera complementar la información recogida en las entrevistas telefónicas. Asimismo, las imágenes brindadas podrían servir para nuevas conversaciones con las entrevistadas. A través de estas imágenes se puede proveer información sobre las experiencias y emociones de las madres jóvenes con el SCD CM, para lo que se les pide acompañar las imágenes con descripciones de las mismas, las cuales serán enviadas por WhatsApp, ya sea por medio de mensajes escritos o de voz.

Elegir la mensajería instantánea en lugar de la descripción de las fotos en persona como medio de comunicación con las entrevistadoras, evita para ambas partes la dificultad de encontrarse por la distancia, además del tiempo y costo que puede implicar esto. Además, se cuenta con la conveniencia de obtener transcripciones automáticas (Fontes y O'Mahony, 2008); entre otras razones vinculadas al contexto en el que se sitúa el estudio (Dimond et al.,

2012). De este modo, el uso de servicios de mensajería instantánea dejaría sin efecto los costos de asistir al lugar donde se encuentren los individuos a ser entrevistados (Voids, Mynatt, Erickson & Kellogg, 2004), hecho que, en el marco de la pandemia por la Covid-19, resulta provechoso.

Cabe indicar, además, que es poco probable que la información que se reciba por mensajes de texto no sea fidedigna (Stieger y Goritz, 2006). En el marco de la presente investigación, por tanto, se empleó el servicio de mensajería por WhatsApp y se aprovechará el recurso de mensajes de texto y mensajes de voz. Se respetará, en tal medida, el formato de mensaje preferido por las entrevistadas. Es preciso mencionar, asimismo, que esta es una oportunidad para repensar los enfoques y estrategias metodológicas, en tanto las medidas para la prevención del contagio e impactos del covid-19 implican que las investigaciones se adapten. En ese sentido, los aprendizajes desarrollados en este trabajo, que serán además compartidos a la comunidad académica a través del CIES, serán claves para el desarrollo de futuras investigaciones de carácter cualitativo en nuestro país.

3.6. Ética de la Investigación

Las diferentes etapas de la investigación fueron guiadas por el Código de ética de GRADE. Por un lado, el apartado “consideraciones éticas para la investigación con personas en el contexto del covid-19” estipula:

Durante el periodo de cuarentena estricta se recomienda que las investigaciones que involucran el recojo de información primaria, se adapten para que las interacciones con participantes se den de manera remota y no cara a cara. De no ser esto posible se recomienda que las investigaciones se detengan (GRADE, 2020, p.30).

Frente a ello, esta investigación ha optado por un recojo de información remota, que protege la salud de las investigadoras, asistentes de campo y participantes del estudio. Finalmente, la participación será informada y voluntaria. Una vez concluida la investigación, se brindará a las participantes información sobre los objetivos del estudio. Además, posteriormente se registrará el consentimiento informado por medio de audios grabados en las llamadas por teléfono. También se priorizará su disponibilidad de tiempo, disposición a conversar o no tocar ciertos temas. Asimismo, a lo largo de la investigación primará la confidencialidad y privacidad. En ese sentido, no se usarán los nombres reales de las participantes, sino seudónimos. Se velará por su integridad emocional y/o física.

4. Hallazgos

4.1. Ser Madre Joven y Trabajadora: caracterización de las 18 Madres del SCD de CM de VES

Las 18 madres del estudio tienen edades entre 20 a 29 años, siendo 25 la edad promedio. Actualmente viven y son usuarias del SCD de CM en el distrito de Villa El Salvador. En base a la encuesta y entrevistas aplicadas, se pudo encontrar que el 11% de ellas accede, además, al programa Vaso de Leche.

La mayoría nació y se crio en Lima, en distritos como Villa El Salvador, Callao y Villa María del Triunfo; mientras que dos de ellas, en los departamentos de Huancayo y la provincia de Cañete, pero migraron a Lima cuando eran adolescentes. En cuanto a la composición numérica familiar, en promedio las usuarias viven en hogares con 7 integrantes; el 50%, entre 3 a 5 integrantes, el 33% entre 6 a 9 integrantes y el 17% con más de 10 integrantes. La mayoría de ellas (61%) declara convivir con su pareja.

Las usuarias tienen, en promedio, 2 hijos. De ellos, solo 1 es beneficiario del SCD de CM, siendo el 72% varones y el 28% mujeres, con edades entre uno a tres años, siendo dos años el promedio de edad.

Respecto al horario de ingreso de los beneficiarios al SCD de CM, el 72% lo hace después de las 8:00 a.m., y el 28% antes de las 8:00 a.m.; mientras que en el horario de recojo, la gran mayoría (73%) lo hace después de las 3:00 p.m., el 17% entre las 2:00 y 3:00 p.m., y apenas el 5% entre las 12 y la 1:00 p.m.

Quienes se encargan de llevar y recoger a sus hijas e hijos al SCD de CM son principalmente las madres usuarias (67%), en segundo lugar, el padre (22%) y, por último, algún otro familiar (11%) que suele ser mujer. Para movilizarse del hogar al SCD de CM (y viceversa), el 44% va a pie, el 33% en mototaxi y el 22% en bus. De ellos, el 50% gasta entre 6 a 10 soles en transporte ida y vuelta, el 44% entre 1 a 5 soles y 6% entre 11 a 15 soles.

Tabla 4

	Obs.	Promedio	Desv. Est.	Mínimo	Máximo
Número de integrantes en el hogar	18	6.78	3.44	3	15
Entre 3 y 5 miembros	18	0.5	0.514	0	1
Entre 6 y 9 miembros	18	0.333	0.485	0	1
Más de 10 miembros	18	0.167	0.383	0	1
Número de hijas e hijos (1)	18	1.78	0.878	1	4
<i>Hijo que va a CM</i>					
Edad (meses)	18	23.38	7.366	12	36
Sexo (mujer)	18	0.278	0.461	0	1
<i>Madre beneficiaria</i>					
Tiene Pareja	18	0.611	0.502	0	1

Accede a otro programa social (2)	18	0.111	0.323	0	1
<i>Encargada/o de llevar y recoger al niño al SCD</i>					
Madre	18	0.667	0.485	0	1
Padre	18	0.222	0.428	0	1
Otro familiar	18	0.111	0.323	0	1
<i>Medio de transporte para llegar al SCD</i>					
Mototaxi	18	0.333	0.485	0	1
A pie	18	0.444	0.511	0	1
Bus	18	0.222	0.428	0	1
<i>Tiempo de viaje del hogar al SCD y viceversa</i>					
Entre 1 y 15 minutos	18	0.889	0.323	0	1
Entre 16 y 30 minutos	18	0.111	0.323	0	1
<i>Gasto en movilidad del hogar al SCD y viceversa</i>					
Entre 1 a 5 soles	18	0.444	0.511	0	1
Entre 6 a 10 soles	18	0.5	0.514	0	1
Entre 11 y 15 soles	18	0.0556	0.236	0	1
<i>Tiempo de viaje del SCD/hogar a su trabajo y viceversa</i>					
Entre 1 y 15 minutos	18	0.222	0.428	0	1
Entre 16 y 30 minutos	18	0.278	0.461	0	1
Entre 31 minutos y 1 hora	18	0.333	0.485	0	1
Más de 1 hora	18	0.167	0.383	0	1
<i>Horario de entrada del beneficiario al SCD</i>					
Entre 7 y 8am	18	0.278	0.461	0	1
Entre 8 y 9am	18	0.722	0.461	0	1
<i>Horario de recojo del beneficiario al SCD</i>					
Entre 12 y 1pm	18	0.055	0.236	0	1
Entre 2 y 3pm	18	0.167	0.383	0	1

Después de las 3pm	18	0.778	0.428	0	1
--------------------	----	-------	-------	---	---

(1) Considerando que todas tienen mínimo un hijo que asiste a SCD.

(2) Las dos madres mencionaron que estaban inscritas en el Programa Vaso de Leche de Villa El Salvador.

Fuente: Encuesta realizada por las autoras a las madres usuarias del SCD de CM.

Las usuarias estudiaron en colegios públicos, salvo una de ellas, que lo hizo en un colegio privado. Cuatro de ellas no terminaron la educación básica, sino que estudiaron solo hasta 2do o 4to de secundaria. La principal razón fue el embarazo adolescente, como se menciona en uno de los siguientes testimonios:

Yo no terminé secundaria, me quedé en 2do de secundaria porque salí embarazada. Pero todo bien, sí llegué a pasar invicta a 2do. Quise retomarlo y no pude porque de nuevo, después de unos años, salí embarazada y ya no pude (Talía, 2020).

De las 14 que terminaron la secundaria, solo una logró estudiar y terminar una carrera universitaria. Este fue el caso de Marisol, quien estudió contabilidad. Las demás mujeres beneficiarias del SCD de CM que iniciaron una carrera técnica o universitaria, tuvieron que dejarla debido a su embarazo y a que decidieron priorizar el trabajo.

Yo terminé primaria, terminé secundaria, me fui a la academia y luego entré a la universidad, pero no terminé de estudiar porque tuve a mi hija, pero sí me gustaría terminar. Nació y ya no continué estudiando y hasta ahora, porque ahora más que todo trabajo (Lucía, 2020).

Estudí hasta quinto de secundaria. Luego estudié técnico en diseño gráfico, pero me falta terminar el sexto ciclo [...] Lo dejé porque salí embarazada y se me complicó el trabajo, a las justas seguí igual trabajando, pues, pero ya los estudios ya no podían, tenía que irme hasta el centro de Lima (Carla, 2020).

Se concluye, entonces, que el embarazo y la maternidad interrumpieron la trayectoria educativa de las madres en diferentes etapas de sus vidas, un problema del cual también han dado cuenta otras investigaciones como las de Costa et al. (2009); Chacaltana y Ruiz, (2012); Binstock y Näslund (2013).

Con relación al ámbito laboral, las mujeres del estudio comenzaron a trabajar entre los 11 a 20 años de edad. Algunas lo hicieron mientras estudiaban, otras a raíz de su maternidad en trabajos principalmente informales, como vendedoras de ropa, meseras en restaurantes, niñeras, fabricando panetones y ayudando en el terminal pesquero. Además, solo tres madres usuarias iniciaron en trabajos formales, de las cuales una logró terminar la universidad, y otra se inició en el trabajo voluntario remunerado de Cuna Más como cuidadora del SCD de dicho programa.

La transición entre sus trabajos iniciales y los actuales han variado a lo largo de los años. Por un lado, 10 de las 18 madres usuarias se han mantenido en trabajos informales, con grandes retos de por medio, como la poca remuneración económica (no mayor a S/ 300 soles a la semana), lo que las coloca en un estado de gran vulnerabilidad. Aquellas que son trabajadoras informales independientes señalan que, si bien ganan mayor flexibilidad en su horario laboral, tienen la preocupación constante de no generar ingresos suficientes para cubrir los gastos de sus hijas e hijos:

Hace años vendo en el mercado mis pollos [...] Me gusta porque tengo flexibilidad en mi horario [...] Sí, el problema es que gano entre S/ 35 a S/ 40 soles al día. Eso solo me alcanza para mis cuentas. Tengo que juntar mi dinero con el de mi marido para que alcance (Úrsula, 2020).

Ahorita estoy vendiendo zapatillas. También me puse a vender lo que era frutas, verduras, o también ropa. Antes yo vendía en ferias de alimentos o de ropa. Ahora tengo

que salir a caminar y vender las zapatillas. Hay días en los que no gano nada (Andrea, 2020).

Mientras que aquellas que son trabajadoras informales dependientes, si bien sienten algún tipo de estabilidad, su retribución económica muchas veces está sujeta a su desempeño laboral y la evaluación de sus jefes, como menciona una de las madres usuarias:

Siempre he trabajado en el terminal pesquero. Hasta el día de hoy, no he podido trabajar en otro lado [...] Yo siento que el dueño en cualquier momento nos va a botar. Está bien estricto, no es estable porque ahí hay una suspensión y te botan rápido, pues. [...] Sí, una semana me ha botado por no estar bien uniformada [...] ¿Cuánto ganó? Bueno, no tengo todavía un presupuesto porque un día me saco S/ 30, al otro día me saco S/ 40, otro día a veces me vengo con S/ 15, me vengo variado los días. Sábado y domingo, vengo con S/ 50, S/ 60 soles (Claudia, 2020).

Por otro lado, las tres usuarias que iniciaron en el sector formal se han mantenido en este tipo de empleos, con beneficios como estar en planillas, estabilidad laboral y bonificaciones. A pesar de ello, mencionan que deben complementar este trabajo con otros informales, ya que el ingreso monetario no es suficiente para la manutención del hogar:

Bueno yo inicié como practicante, al inicio. Luego estuve como auxiliar contable en otra empresa. Luego, ya de asistente contable y ya ahora, actualmente, me encargo de ver la parte administrativa de una empresa textil donde comercializan chompas [...] Tengo sueldo mínimo (Marisol, 2020).

Bueno, después de que di a luz trabajé de cajera en un laboratorio en la clínica [se omite el nombre] [...] Antes del Covid-19 trabajaba en un *call center* en Miraflores. Hacía

llamadas de portabilidad a México. Estaba en planilla, ganaba 930 y un bono de asignación familiar. No me alcanzaba lo que ganaba, a veces limpiaba casas (Luna, 2020).

En la empresa tengo tres años, casi 4 años. Es un rubro de construcciones y se trabaja con el Estado. Me encargo solamente de presentar todo lo que es documentos para firmar el contrato, planilla [...] Acá me reconocen planilla, pero no las gratificaciones ni vacaciones. Tengo un sueldo básico de S/ 1 200 soles. Pero no alcanza, he buscado en otros lugares y no, es casi difícil encontrar un trabajo hoy en día con tantas personas que postulan (Valeria, 2020).

También, se encontraron cinco casos de usuarias que han logrado movilizarse del sector informal al formal. Aquellas que trabajan en una jornada laboral, entre 8 a 12 horas, ganan entre S/ 930⁷ a S/ 1 600 soles, mientras que, quienes trabajan menos de 8 horas, ganan aproximadamente S/ 500 soles, tal se aprecia en los siguientes testimonios:

Sí es bueno, es estable, pero depende de lo que vendes. Si no vendes, te sacan, pero hasta ahora he vendido. Así que voy bien. Sí es estable en el sentido que tengo el sueldo mínimo, S/ 930, más comisiones, lo que sacas son comisión de ventas es tuyo por así decirlo (Silvana, 2020).

Yo inicié trabajando a los 17 años en una fábrica de alimentos, me acuerdo que hacía panetones [...] Bueno ahorita estoy acá en el mall [se ha omitido el nombre] de agente de seguridad [...] Desde el año pasado [...] Bueno, lo vi en el periódico y postulé [...] S/ 1 600 soles por 12 horas [...] Sí, señorita, sí me alcanza, estoy bien (Camila, 2020).

⁷ Remuneración Mínima Vital estipulada por el Estado para el año 2020, de acuerdo con el DS N° 004-2018-TR.

Yo comencé siendo niñera. Ahora trabajo en un punto de venta donde vendemos y reparamos celulares [se ha omitido el nombre de la empresa de telefonía móvil]. Yo jalo a la gente, les digo qué planes y promociones hay [...] Es presencial y rotativo, yo solo sé que trabajo 5 horas al día y mi sueldo es de S/ 500, pero si vendo más, más gano (Sabrina, 2020).

La mayoría de las mujeres del estudio menciona que no se encuentra satisfecha con el ingreso monetario mensual, sobre todo aquellas con empleos informales. Sin embargo, esta es una forma de sacar adelante a sus hijas e hijos y a ellas mismas, y aportar al hogar. Por ello, no han dejado de trabajar por periodos mayores a seis meses, y en uno de los casos, un año, pues constantemente han buscado reinsertarse al mercado laboral.

El contexto actual de la pandemia por Covid-19 ha ocasionado que algunas de las madres jóvenes usuarias se queden sin trabajo y hayan tenido que buscar otro tipo de empleo o emprender, como en el caso de Flor, quien incluso ha tenido que pedir un préstamo al banco:

Después de la pandemia ya no se podía vender ropa, comencé a vender lo que son productos de limpieza. Eso también hice un préstamo así, me ayudó algo y comencé a comprar, así que ahora estoy vendiendo eso (Flor, 2020).

En síntesis, las mujeres del estudio han trabajado desde que eran adolescentes y se encontraban en el colegio. La maternidad a temprana edad interrumpió sus estudios superiores y, en algunos casos, escolares. Este hallazgo dialoga con lo ya encontrado por Chacaltana y Ruiz (2012) en el Perú a través de evidencia cuantitativa, que demuestra que la maternidad, sobre todo en mujeres jóvenes, tiene un efecto significativo en el abandono de la educación o el trabajo para atender a las y los hijos.

En la esfera laboral, ser madres influye en la motivación y necesidad de buscar, mantenerse y reinsertarse a empleos para mantener económicamente a sus hijas e hijos. Pese a estos esfuerzos, ha habido periodos en los que han dejado de trabajar. La mayoría trabaja en empleos informales, precarios y con bajas remuneraciones, mientras que otras o se han mantenido en empleos formales o han logrado transitar de lo informal a lo formal. El contexto actual ha alterado sus rutinas de trabajo, dejando a algunas de ellas sin empleo.

Tabla 5

Movilidad laboral

N ^o	Seudónimo	Primer trabajo			Trabajo actual		
		Edad	Tipo de empleo	Actividad	Edad	Tipo de empleo	Actividad
1	Úrsula	11	Informal	Mesera en un restaurante	27	Informal	Venta de pollos en el mercado
2	Andrea	18	Informal	Fabricante textil	26	Informal	Venta de productos en la calle
3	Camila	17	Informal	Fabricante de alimentos (panetones)	24	Formal	Seguridad en un mall
4	Marisol	19	Formal	Practicante contable	29	Formal	Ayudante del área contable de una fábrica
5	Flor	18	Informal	Impulsadora de venta	28	Informal	Venta de ropa
6	Patricia	18	Informal	Vendedora de ropa	26	Formal	Fabricante textil (ha sido despedida)
7	Silvana	16	Informal	Vendedora de pirotecnia	20	Formal	Recepcionista de llamadas
8	Luna	19	Formal	Cajera de una clínica	27	Formal	Recepcionista de llamadas

9	Claudia	14	Informal	Ayudante en el terminal pesquero	24	Informal	Ayudante en el terminal pesquero
10	Valeria	20	Formal	Ayudante administrativa	26	Formal	Ayudante administrativa
11	Sami	17	Informal	Venta de productos en una tienda de limpieza	21	Informal	Venta de productos
12	Sabrina	17	Informal	Niñera	20	Formal	Vendedora de planes telefónicos
13	Fernanda	14	Informal	Vendedora en una panadería	28	Informal	Reparadora de muebles
14	Talía	18	Voluntario remunerado	Cuidadora de CM	21	Voluntario remunerado	Cuidadora del SCD de CM
15	Carla	17	Informal	Vendedora de gigantografías	29	Formal	Diseñadora de gigantografías
16	Lucía	16	Informal	Mesera en un restaurante	25	Formal	Asistente logística de un laboratorio de medicinas
17	Cecilia	17	Informal	Mesera en un restaurante	22	Informal	Recicladora
18	Sabrina	14	Informal	Vendedora de ropa	25	Voluntario remunerado	Cuidadora del SCD de CM

Fuente: Realizada por las autoras a las 18 madres usuarias del SCD de CM en base a entrevistas.

4.2. Tensiones y Negociaciones Entre el Cuidado y el Trabajo Remunerado

Las madres entrevistadas, además de trabajar, son quienes se encargan del trabajo doméstico. Para cumplir con esta carga global de trabajo, tienen que emplear más horas del día para armonizar lo laboral con la maternidad y/o apoyarse de una red familiar, en caso lo hubiese, así como del SCD de CM. A pesar de este apoyo, existen tensiones que se visibilizan a lo largo de la rutina diaria, específicamente en 4 momentos: la rutina de mañana en el hogar, llevar y recoger a las y los hijos del SCD de CM, en el trabajo, y en la rutina de noche.

Asimismo, el contexto actual ha trastocado las rutinas de trabajo y cuidado, agudizando aún más estas tensiones entre lo laboral y la maternidad.

4.2.1. Rutina de Mañana en el Hogar: Tareas de Cuidado. Las usuarias del estudio suelen levantarse entre las 5:00 y 7:00 a.m., para cumplir con las tareas del hogar antes de dejar a sus hijas e hijos al SCD de CM e irse a trabajar. Estas principalmente son preparar el desayuno, cocinar el almuerzo, lavar la ropa de sus hijas e hijos, y limpiar la casa.

Imagen 1



Fuente: Marisol, 2020.

Asimismo, en las entrevistas mencionaron que una de las actividades esenciales es alistar la maleta que sus hijas e hijos deben llevar al SCD de CM. Esta debe contener pañales, ropa, útiles de aseo y algún juguete favorito, tal como se muestra en el siguiente testimonio y fotografía:

Me despertaba a las 6.30 de la mañana. Luego, tenía que alistar a mis tres hijos [...] Antes de irme a trabajar, lo que más me tomaba tiempo era preparar el desayuno de mis bebés. Dejo todo listo, las mudas de ropa, los pañales [...] (Flor, madre 5, 2020).

Imagen 2



Fuente: Flor, 2020.

Nota: cosas que Flor coloca en la maleta que lleva su hija al SCD de CM.

También se encontró un caso excepcional en una de las usuarias: Claudia. Ella se levanta entre la 1:00 y 2:00 a.m. para ir a trabajar al terminal pesquero. Debido a este tipo de empleo, el que asume los roles de cuidado en la mañana es el papá de su hijo: “Salgo a las 2:30 de la mañana y no regresó hasta las 9 o 10 de la mañana. El papá de mis hijos me ayuda a cuidarlos mientras yo trabajo” (Madre 13, 2020).

En síntesis, se puede concluir que las actividades de cuidado en la mañana las realizan principalmente las madres usuarias. En ellas recae la responsabilidad material y emocional de atender o buscar que algún miembro de la familia atienda a sus hijas e hijos antes de irse a trabajar.

4.2.2. Llevar y Recoger a las y los Hijos del SCD de CM. De acuerdo a la encuesta, el 67% de las madres usuarias son quienes llevan y recogen a sus hijas e hijos beneficiarios del SCD de CM, pues, como señalaron en las entrevistas, no cuentan con una red de apoyo familiar o su pareja tiene un horario de trabajo similar al de ellas; en estos casos, son las mujeres quienes asumen la responsabilidad, incluso en el caso excepcional de Claudia, quien luego de haber trabajado de 2 a 9 a.m., debe de volver a casa apresuradamente para llevar a sus hijos al SCD

de CM, ya que el padre de sus hijos debe irse a trabajar. Esto ocasiona que tengan una mañana apresurada, como mencionó en la entrevista:

[...] A las 7:20, 7:30 salía a tomar la moto. Primero dejaba a mi hijito el mayor en su colegio. Luego, tomaba una combi, me iba a dejar a mi otro hijito al PRONOEI; y ahí nomás estaba el Cuna Más en la que dejaba a mi hijita. Luego, venía a mi casa, me alistaba y con las mismas me iba al mercado a trabajar (Flor, 2020).

Por su parte, hay un 33.3% de usuarias que cuenta con redes familiares que las apoyan en el traslado de sus hijas e hijos beneficiarios desde su hogar hacia el SCD de CM y viceversa. Esta red suele estar conformada principalmente por alguna otra mujer de la familia (mamá, tía o hermana) y, si lo hubiese, el esposo o la pareja de la madre usuaria, tal como indican a continuación:

Yo me levanto a las 6 de la mañana y tengo que dejar listo el desayuno, ya mi hermanita y mi mamá les dan el desayuno a mis hijos. De ahí, yo ya salgo a trabajar a las ocho. Después no tengo hora de llegada a mi casa. A veces llego a las 4, a veces las 5, a veces llego a las 7, 8 de la noche. Cuando puedo recojo a mi hijo de Cuna Más, sino mi mamá lo hace (Madre 2, 2020).

Yo me levantaba a las 6 de la mañana. A las 6:30 yo ya tenía que tener las cosas listas de mi bebé en su maleta, y con las mismas me iba tomar mi carro [...] Mi mamá, papá o mi hermana llevaban a mi hijo a Cuna Más, pero más lo hacía mi mamá. [...] Volvía de trabajar a las 7 de la noche. A esa hora le daba de cenar a mi hijo, lo bañaba y jugaba con él hasta las 9 que ya lo hacía dormir. Yo dormía entre las 11 y 12, ya un tiempo para mí (Madre 6, 2020).

Asimismo, es importante recordar que las usuarias del estudio tienen otro hijo además del que es beneficiario del SCD de CM. En ese sentido, son ellas quienes deben asumir o pedir a su red familiar que asuma la responsabilidad de llevar y recoger a sus hijas e hijos a más de un centro de cuidado y estudio, algo que implica no solo más tiempo de traslados, sino la necesidad de coincidir en las rutinas de entrada y salida de todos ellos. Esto y las tareas de cuidado de la mañana ocasionan que el 72% de bebés beneficiarios ingresen al SCD CM después de las 8:00 a.m.; es decir, después del horario de apertura de los locales. A su vez, retrasa el ingreso de las madres usuarias a sus centros laborales, sobre todo de aquellas que se demoran entre 31 minutos a 1 hora en llegar a ellos (33%) y tienen más de una hija o hijo, lo que termina generando represalias y llamadas de atención por parte de sus jefes, como se menciona en el siguiente testimonio:

[...] A veces yo pedía permiso para dejar a mi hijo en la cuna, o a veces se enfermaba, pedía permiso para llegar un poquito tarde, porque estoy un poquito lejos, o a veces no llegaba a trabajar por motivo que mi hijo estaba enfermo. Al día siguiente mi jefe me dio un sermón. Me decía que tenía que cuidar mi trabajo, que hay otras personas que quieren mi trabajo (Patricia, 2020).

4.2.3. El Trabajo: ¿Disfrute o Preocupación?. La mayoría de las mujeres del estudio mencionan que el trabajo les brinda satisfacción personal, les permite tener ingresos y contribuir al hogar, conocer a nuevas amistades y sentir que se dedican a realizar tareas más allá de lo doméstico, como se muestra a continuación:

Yo le encuentro algo distraído, no es como estar en casa [...] en la casa bueno, solo te dedicas a las cosas de la casa; en cambio allá el trabajo un rato estás con tus amigas, te enfrentas, conversas con el público (Úrsula, 2020).

Bueno, las mujeres tienen que trabajar a veces por su familia, por sus hijos, o por sí mismas, ¿no? Porque tienen que salir adelante de una u otra forma; y más aún ahora, en esta situación que estamos de pandemia más difícil aún, sino ¿con qué comemos? (Sabrina, 2020)

Yo siempre me he considerado una persona independiente [...] Siempre me ha gustado trabajar, es que generar tu dinero te hace poder ser independiente, una mujer que puede hacer sus cosas, no depende de nadie. Siempre he trabajado, siempre me ha gustado trabajar (Lucía, 2020).

También hay aquellas que, a pesar de recibir estos beneficios personales y familiares del trabajo, tienen jornadas laborales sobre exigentes, que llegan a perjudicarlas física y emocionalmente, sobre todo cuando sienten que están descuidando a sus hijas e hijos por el trabajo, como se ve reflejado en el siguiente testimonio:

[...] No me gusta el trabajo porque tengo que madrugar desde las dos de la madrugada hasta las nueve, diez de la mañana; y como que descuido también a mis hijos. Pero igual tengo que trabajar por ellos [...] Cuando llego a mi casa duermo porque me duele la espalda horrible de estar varias horas en el frío en el terminal pesquero (Claudia, 2020).

Sin embargo, la preocupación por mantener económicamente a sus hijas e hijos es la razón por la que siguen trabajando en cualquier tipo de empleo. Esto se debe a la existencia del discurso que exige hacerse responsables frente a un embarazo, el cual es particularmente exigente con aquellas que no planificaron su maternidad. Así lo revela Claudia, quien trabaja bajo condiciones laborales muy precarias:

Sí, trabajo en esto hace años para poder mantener a mi hijo [...] Sí he buscado más trabajos, pero no encuentro, así que no me puedo salir [...] Me dijeron: “como metiste la pata, vas a empezar a trabajar por tu hijo” (Claudia, 2020).

Por ello, las participantes del estudio se esfuerzan por mantener sus trabajos e incluso buscar otros con mejores sueldos y horarios, para así lograr armonizar lo laboral con la maternidad. Mientras tanto, algunas de ellas tienen que solucionar inconvenientes en el día a día para no ser despedida; ese es el caso de Talía:

Una vez le pedí permiso a mi jefe, pero me dijo que no podía porque no había mucho reemplazo, y no pude salir de mi trabajo a recoger a mi hijo de Cuna Más [...] Tuve que hablar con mi compañera que lo cuida para que me espere unos minutos, [diciéndole] que ya estaba saliendo (Talía, 2020).

4.2.4. Rutina de Noche: ¿Descanso o Más Cuidados? Finalmente, cuando llegan de trabajar, todas las mujeres del estudio mencionan que tienen que cumplir con su rol de madres y asumir la responsabilidad de cuidado. Las usuarias que tienen horarios más flexibles y/o están en un empleo informal, suelen llegar a casa entre las 2:00 a 6:00 p.m., y cumplen rutinas como las que menciona a continuación:

Yo llegaba a veces a las 5.30, más o menos a las seis estaría por acá. A veces me quedaba un poco más y llegaba a las seis, le cambié al bebe, por lo que se ensuciaba y a las ocho de la noche lo bañábamos, pero antes de eso ya le habíamos dado de cenar, casi a las 6.30, porque a las 5 siempre le compraba un postrecito, que son mazamorras, porque no tenía el tiempo para poder prepararle (Cecilia, 2020).

Mientras tanto, aquellas con jornadas laborales de más de 8 horas y/o en trabajos formales, lo hacen entre las 7:00 p.m. y 9:00 p.m.; en estos casos es su red familiar la que les apoya con el cuidado durante la tarde y, por la noche, la responsabilidad recaerá exclusivamente en ellas o, en ciertos casos, se compartirá con la pareja. Se observa, entonces, que el tipo y horario de trabajo condicionan el tiempo y la calidad del cuidado de sus hijas e hijos. Por ejemplo, aquellas madres que llegan a las 9:00 p.m., tienen menos tiempo de cuidado y llegan cansadas para cumplir con dicha actividad.

Además de estas rutinas, las usuarias mencionan que tienen que poner en práctica los consejos que les brinda el SCD de CM sobre la estimulación temprana y la alimentación. Asimismo, señalan que el pasar tiempo con sus hijas e hijos y verlos crecer y desarrollarse les da satisfacción, como se observa en el siguiente caso:

F: [...] Estábamos colocando botones en el frasco, para que tenga coordinación mano con la vista

E: ¿y cómo te hace sentir a ti ver este video con tu hijito?

F: Me hace muy feliz compartir cosas con mi hijo, para tener de recuerdo casi siempre hago eso en grabar. Los tiempos pasan rápido y hay que disfrutar cada momento

Fuente: Conversación por WhatsApp con Flor (Anexo 7).

El trabajo les trae satisfacción y estabilidad económica, personal y familiar. Sin embargo, ejercen su rol como trabajadoras en un estado latente de tensiones y negociaciones frente a su rol de cuidadoras en el hogar. Es decir, en ciertos momentos priorizarán el trabajo frente al cuidado y viceversa, decisión que dependerá de si son madres solteras, si tienen una red familiar de apoyo y el tipo de empleo en el que se encuentren.

4.2.5. El Contexto Actual: ¿Cambios en lo Laboral y las Tareas de Cuidado?

Debido al contexto actual, es importante señalar que las rutinas laborales y de cuidado de las

madres usuarias del estudio se han visto transformadas. Por ejemplo, Úrsula, antes de la cuarentena obligatoria, vendía pollo en una carretilla de uno de los mercados de VES, con un horario laboral que iba desde las 6:40 am hasta las 2:00 pm., aproximadamente. El salario oscilaba entre S/. 35 a S/ 40 soles diarios, dinero que empleaba para pagar sus cuentas personales y complementar el salario de su esposo, lo cual, según menciona, le brindaba estabilidad. Sin embargo, actualmente no está trabajando en el mercado por el temor a contraer la covid-19, pero sí apoya a su esposo en el negocio de pelar, cortar y distribuir papas, como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen N° 3:



Fuente: Flor, 2020.

Úrsula también menciona que trabajar desde casa y que sus hijos no asistan a sus centros educativos y de cuidado, la ha sobrecargado de tareas domésticas que no siempre logra armonizar con lo laboral. Por ejemplo, ella es quien debe encargarse de acompañar el proceso de enseñanza-aprendizaje de su hijo de siete años a través de los programas de TV de “Aprendo

en Casa”⁸, y apoyarlo en la resolución de las tareas que le dejan en la escuela. Ella lo expresó a través del envío de la siguiente fotografía:

Imagen N° 4:



Fuente: Flor, 2020.

También se encontraron casos de madres usuarias que no pueden dejar de trabajar, pues de lo contrario no generarían ingresos para el hogar. Frente a ello, y al no contar actualmente con el SCD de CM, han optado por dejar a sus hijas e hijos bajo el cuidado de algún familiar durante su horario laboral. Otras madres, motivadas por el temor de contagiarse y contagiar a sus hijas e hijos de Covid-19 en el trabajo, han optado por separarse de sus pequeños hasta encontrar mejores condiciones de salud y ceder su crianza a alguna mujer familiar. Este es el caso de Claudia, quien ha dejado a su hijo con su tía a cambio de una remuneración económica:

⁸ Estrategia implementada por el Ministerio de Educación a través de la RM N° 160-2020 MINEDU, con el objetivo de brindar continuidad al servicio educativo durante el Estado de Emergencia en Perú a causa de la enfermedad Covid-19.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>

Por eso lo que ahorita no estoy criando yo al bebito, prácticamente no lo estoy criando, lo está criando mi tía porque no puedo, solamente le doy un dinero una vez a la semana, le pago lo mínimo por mi hijo (Claudia, 2020).

Se encuentra, entonces, que el tipo de empleo y horario laboral condicionan la rutina de las madres usuarias. Así, aquellas que trabajan en empleos informales pueden tener mayor flexibilidad en sus tiempos, mientras que aquellas que tienen un empleo formal y/o un horario laboral inamovible, deben apresurar su mañana y encontrar una red de apoyo familiar para cumplir con ambas responsabilidades, al igual que para el ingreso y recojo de sus hijas e hijos del SCD de CM.

Una vez en el espacio de trabajo, algunas de ellas deben de enfrentar penalidades por su maternidad, tal como sucede en el caso de Talía, quien al pedir permiso a su jefe para volver a casa y atender a su hijo enfermo, es increpada y acusada de no valorar la oportunidad de trabajo que le han brindado. En ese sentido, si bien el trabajo les permite tener ingresos propios y otro tipo de satisfacciones personales y familiares, también se vuelve un reto teniendo que cumplir con su maternidad y roles de cuidado; sobre todo en espacios donde el trabajo es visto como una actividad y no un derecho que se entrecruza con otros. Actualmente, la pandemia ha agudizado la precarización laboral de las mujeres jóvenes del estudio y ha acrecentado, en algunos casos, las responsabilidades del cuidado en el hogar.

Blofield y Martínez (2019), señalaron que las condiciones laborales, sobre todo aquellas precarias, frenan la reinserción laboral de las mujeres madres. En el grupo analizado en esta investigación se reafirma dicha premisa y se encuentra, además, que afecta la permanencia y vivencia diaria en el trabajo, en la que tienen que experimentar una constante sobrecarga laboral y emocional ante los distintos roles que tienen que cumplir: trabajadora, madre y mujer. A pesar de ello, la permanencia en dichos empleos no solo se debe a una necesidad, sino también

a la sensación de experimentar ciertas libertades; y pese a que estas no se enmarquen desde un enfoque de igualdad de género, sí permite la conquista de ciertos derechos como el poder de decisión en temas económicos familiares y personales, sobre todo en aquellas madres que se encuentran en sectores formales de trabajo.

4.3. Alcances del SCD para el Desarrollo Laboral

4.3.1. SCD CM: Conciliando la Maternidad con el Trabajo. En primer lugar, se ha hecho explícito por parte de las usuarias de CM que gracias a que el SCD se encarga del cuidado de sus hijos pueden continuar trabajando en el mercado laboral. Asimismo, debemos indicar que las madres señalaron sentirse tranquilas porque perciben que el trato recibido por sus niños en CM es bueno, tal como comentaba Cecilia, “las veces que yo he podido ir a recogerlo, veo que mi niño sale feliz de ahí” (2020).

Una de las usuarias, Úrsula, indicó que se encontraba trabajando en la calle, acompañada de su hija menor, cuando una trabajadora de CM se le acercó y le contó sobre el SCD. Dejar en CM a su hija implicaría para ella poder trabajar tranquila: "como yo trabajaba con toda mi hijita en la calle y ahí una señorita me invitó para que mi hijita pueda ahí ingresar para que yo pueda trabajar tranquila" (Úrsula, 2020). Esto marcó un punto de quiebre para que pueda continuar desempeñando su empleo sin la preocupación de cuidar a su hija.

Algo similar ocurrió en el caso de Camila, quien comentó que se enteró del programa porque una familiar suya, específicamente su tía, le contó sobre CM y se lo recomendó. Ella nunca pensó en llevar a su hijo a una cuna, pero decidió inscribirlo para poder continuar trabajando. Indica que “dejarlo a mi hijito... (ha ayudado) para poder salir a trabajar porque no tenía quien me lo cuidara" (2020). Patricia sostuvo que tanto ella como su madre, quien la apoyaba en el cuidado de su hijo, trabajan y no tenían con quién dejar a su hijo: “Bueno a mí

me ha ayudado mucho en el tema de ahorita, este, por el medio que yo, este, yo trabajo, no había quién lo cuidara a mi hijito porque mi mamá ya quería trabajar” (2020).

De manera similar, Valeria rescató que CM la ayuda a desenvolverse laboralmente porque ya no tiene que llevar a su hijo al trabajo. Sostuvo que sus obligaciones requieren que haga trámites visitando lugares como municipalidades; entonces, antes de ser usuaria del SCD, tenía que movilizarse con su hijo, lo que implicaba complicaciones para ella porque se demoraba llevando el coche y el bolso con las cosas de su hijo. Ahora se puede movilizar más rápido ella sola y no tiene que estar pendiente de que su hijo esté jugando en su oficina o las escaleras, las cuales son peligrosas:

Antes, en mi trabajo yo a veces tenía que salir, entonces me tenía que ir a alguna municipalidad y tenía que irme con mi hijo. Ahora ya no, ahora me voy, hago mis trámites rápidos y me regreso con las mismas. Antes no, antes tenía que cargarlo a él y cargar un coche bastón ya que empezó a pesar más. Como que había un poquito de dificultades con él. Pero después de que empezara la cuna, me podía movilizar más rápido (Valeria, 2020).

Como podemos apreciar, CM les permite desenvolverse de manera más eficiente en sus empleos y resolver tareas de manera más rápida y efectiva, sin la preocupación de atender o cuidar de sus hijos al mismo tiempo. Úrsula comentó que la madre cuidadora está muy atenta al cuidado de su hija, de ahí que la reconozca como muy buena trabajadora. Indicó que, cuando recién se incorporó al programa, su hija mostraba resistencia a quedarse en CM. Como estrategia de adaptación, Úrsula se ha tenido que quedar más tiempo en la cuna antes de ir al trabajo.

4.3.2. Contribuciones del Programa en el Desarrollo Infantil. Un factor clave en que las madres confíen en el programa para dejar a sus hijas e hijos en la cuna, es que perciben que

les ayuda en su desarrollo integral. Al encontrarse satisfechas respecto al trato que perciben en el SCD, pueden continuar desempeñándose en el plano laboral con tranquilidad y plenitud. Así, por ejemplo, en el SCD les enseñan a caminar, a pedir que necesitan ir al baño, les dan de comer a sus horas y los mantienen aseados. Otro aspecto resaltante y relevante para las usuarias es que en las cunas sus hijas e hijos pueden socializar con otras niñas y niños. Las usuarias valoran que, al dejar a sus hijos en la guardería, pueden tener tiempo para trabajar. Empero, también rescatan de este que es un espacio donde sus hijos pueden aprender cosas y desarrollarse. Se trata de una maternización empoderada (O'Reilly en Alcalde, 2014), la cual busca desempeñarse en el ámbito profesional, sin dejar de preocuparse por el desarrollo de sus hijos. En ese sentido, es capaz de delegar tareas del cuidado de los niños a otras personas o instancias, en este caso, CM.

En ese sentido, las madres encuentran que los principales beneficios del SCD CM es que les den los alimentos a las horas correspondientes, que mantengan la higiene de sus niños y que les enseñen a caminar. Como menciona una de ellas:

(SCD CM) es una gran ayuda, le enseñaban ahí a caminar, su alimentación; ahora a veces, cuando tu trabajas, no lo atiendes como debe ser [...] Bueno los niños tienen ellos que comer en la hora, todas esas cosas y a veces cuando hay gente, con tu mano sucia, le agarras. En cambio, eso... más limpiecito estaba y todo así (Úrsula, 2020).

De esta manera evitan posibles inconvenientes de cuidar a los hijos mientras trabajan, tales como no poder alimentarlos a sus horas o no poder mantener una higiene adecuada al atenderlos:

Como te digo, con mi bebe a veces yo no podía atender y cuando ya lo llevé al [CM], fue todo más tranquilo ya. Por ejemplo, yo estaba atendiendo, tenía que estar pendiente de ella, tenía que estar pendiente de mi negocio; y en cambio ya cuando ya lo he llevado

ahí, bueno durante que estaba ahí, me sentía más tranquilo porque ya sabía que lo estaban cuidando, encima, como trabajaba en la calle, había mucho peligro (Úrsula, 2020).

En CM le enseñan a su hijo a caminar y lo alimentan bien. Es decir, es el lugar donde la apoyan en el cuidado de su hijo mientras que ella se dedica a trabajar:

con mi bebé a veces yo no podía atender, pero cuando lo llevé ya fue más tranquilo. Por ejemplo, yo estaba atendiendo, tenía que estar pendiente de ella, tenía que estar pendiente de mi negocio; pero ya cuando lo he llevado ahí y mientras estaba ahí, me sentía más tranquila porque ya sabía que lo estaban cuidando (Úrsula, 2020).

Por otro lado, para Andrea el programa ha contribuido, principalmente, a que sus hijos aprendan a comer a sus horas. Como ella trabajaba, no podía estar pendiente de eso. Asimismo, también la ha ayudado con el cuidado, pues su mamá ya no podía hacerse cargo y ella tenía que trabajar. Talía, en esa línea, indicó que está muy satisfecha con el trabajo de CM pues “veo que le daban su comidita, o sea estaban pendiente de que le contaran su, su control, o sea, estaban pendientes” (2020). Carla comentó que han cuidado muy bien a su hija y también la han ayudado a mejorar su relación con los alimentos:

la han cuidado bastante bien, inclusive estando allá, entró a CM, ella no quería comer mucho. Cuando ella entró a CM empezó a comer, le ayudó en esa parte de su alimentación. Me decía que esta vez ha comido un poquito más, no le gusta esto pero que ha comido lo otro, así. A veces, yo tenía tantas cosas que hacer que no me acercaba mucho a ver cuánto comía, o sea le daba su comida no más, estaban más atentas en eso (Carla, 2020)

Ahora bien, otro factor destacable del SCD es la promoción del desarrollo de diversas habilidades de las niñas y niños. Para Camila, contar con el apoyo de CM es esencial para continuar trabajando en el mercado laboral, pues precisa le apoyen con el cuidado de su hijo. Comenta que lo más difícil de salir a trabajar es dejar a los hijos, pero ha notado cambios positivos en uno de ellos desde que ingresó al SCD, pues lo cuidan y le dan de comer. Está contenta con el programa y considera que no le falta nada. Marisol comentó sobre el desarrollo integral de su hija en Cuna Más:

Aprendió también bastantes cosas, ella me come de todo, juega, aprendió a hablar, la estimulaban bastante, al comienzo la dejé con miedo, pero luego fui conociendo también a las misses, siempre estaba ahí pendiente, iba temprano (...) como las madres cuidadoras en realidad se dedican a cuidarlos, yo creo que no podría con el trabajo más ellos, no. Es bien difícil, porque una está concentrada en el trabajo y a veces no te concentras en realidad en estimularlos (Marisol, 2020).

En esa línea, Claudia sostuvo que el servicio le ha ayudado mucho en el aspecto laboral; ya que ahora puede trabajar y, al llegar a casa, descansar, pues tiene la tranquilidad de que en CM le ayudan formando ciertos hábitos en sus hijos, los cuales ella no podría incentivar por estar ocupada trabajando: “quizás no, no se podía hacer un poco acá por también por el mismo trabajo que tengo, pero sí han salido con, aprendiendo muchas cosas. Las vocales” (Claudia, 2020). En la misma línea, Sabrina comunicó que estimulan el desarrollo motriz y cognitivo de sus hijos mediante actividades tales como armar joyas con fideos, juegos, orden y comidas:

hacer una pulsera de fideos, algo así, o collar de fideos, esas cosas, le dejaban de tarea también. Yo ya las hacía, y eso de pegar también, jugar, meter las cosas en su lugar, los juguetes en su lugar, en la caja, esas cosas le enseñaban, también a comer sola, esas cosas también le enseñaban (Sabrina, 2020).

Marisol refuerza esto manifestando la satisfacción con CM, pues ayudó a que su hijo desarrolle habilidades: “mi hijito, me fue súper bien que se vaya a la cuna. Es un niño independiente, aprendió mucho, desarrolló muchas habilidades, parece porque los estimulan” (Marisol, 2020). Incluso en la actualidad, durante la pandemia, las madres cuidadoras se encuentran al tanto del estado de los niños y niñas, como indica una de ellas:

en tiempo de pandemia, este, ella me manda consejos por medio de WhatsApp, me dice, este, me pregunta cómo está el bebe, o por la pandemia si hay algún contagiado o algo. Se preocupa por nosotros, por la salud del bebé y de mi familia (Patricia, 2020).

Otro aspecto relevante para las madres al momento de mantener a sus hijos e hijas en el SCD, es que en las cunas pueden interactuar y socializar con otros infantes, lo cual también es propicio para su desarrollo. Comentó Sami que, en la cuna, su hijo puede “socializar, a conocer más amiguitos, a que se distraiga porque tenían sus jueguitos, sus cuentitos, ya que él, así con otros niñitos, no había interactuado hasta que entró al CM” (2020). De igual forma, Silvana resaltó que a su hijo la permanencia en la cuna le ha ayudado en el ámbito social pues “cuando estaba en CM, estaba con bastantes compañeros, en cambio cuando estaba en mi casa es el único niño y cuando ingresó a CM, pudo socializar más con los niñitos, con otros niñitos de su edad” (2020); dejándolo en su casa, no puede gozar de este beneficio.

Finalmente, Lucía resaltó que estando en el SCD CM, su hija se ha vuelto más sociable e independiente: “Más sociable, a parte que aprendió a ser más independiente porque ya quiere comer solita y ya, le gusta pues, o sea, juega con sus amigos, presta sus cosas, no pelean. Creo que está bien” (2020).

En síntesis, las usuarias de CM consideran que gracias al programa pueden continuar trabajando en el mercado laboral. Ello debido a que confían en el trabajo de las madres

cuidadoras, quienes atienden de manera adecuada a sus hijos y los ayudan a desarrollarse de manera integral. Las madres usuarias encuentran beneficioso poder dejar a sus hijas e hijos en un centro donde les brindan cuidado integral, se les alimenta, se les enseña a caminar y hablar. Que sus hijas e hijos se encuentren en la cuna les da la facilidad de poder trabajar con tranquilidad, no tener la preocupación de desempeñarse en sus centros laborales y cuidar a sus hijos al mismo tiempo y ser más eficientes en sus labores.

4.4. Limitaciones del SCD de CM para el Desarrollo Laboral

4.4.1 ¿Qué Requieren de Cuna Más para Continuar Trabajando? Uno de los aspectos resaltados por las madres cuidadoras y usuarias al ahondar en la infraestructura de las cunas es que no necesariamente cuentan con todos los servicios básicos. Así, por ejemplo, una de las cunas no cuenta con el servicio de agua potable, alcantarillado y electricidad. El resto carece de internet y teléfono. El agua, especialmente en el marco de la pandemia por la covid-19, es esencial para mantener y llevar a cabo los estándares de prevención del contagio del virus.

Algunos locales están hechos de *drywall* y son pequeños o disponen de un solo ambiente dividido por secciones donde se organizan para hacer las diversas actividades. Así, por ejemplo, uno de los locales cuenta con servicios higiénicos y cambiadores para los bebés, pero no dispone de un ambiente específico para dormir, cocinar y comer. En un mismo ambiente hay dos mesas en las cuales se les dan alimentos a los bebés. En ese sentido, a Camila, por ejemplo, le gustaría que el local donde deja a su hijo sea más grande. Por otro lado, también se ha indicado que se debe realizar algunas modificaciones a la infraestructura para que el ambiente sea adecuado para su uso por parte de las niñas y niños. En tal sentido, Luna indica que habría que mejorar la pintura del local donde ella deja a su hijo, pues se está desprendiendo

y han tenido que pegar papelógrafos para que las niñas y niños no se apeguen a las paredes con pintura desprendida.

Por su parte, Lucía considera que la infraestructura del CM debería mejorar, principalmente ser más amplia. Comentó que, en el primer CM donde estuvo su hija, sí le pareció que era adecuado el tamaño y que contara con lo necesario, pero no fue así en el segundo local en el que estuvo (la cambiaron por la edad), debido a que el baño estaba en un espacio distinto al del CM y era peligroso tener que sacar a los niños en fila para que puedan usar los baños. La usuaria comentó que las cuidadoras se acomodan siempre como pueden ante estas condiciones, pero deberían mejorar.

Sabrina también considera que la infraestructura debería incrementarse, que el local debería ser más amplio o tener un patio en caso hubiera un sismo, por ejemplo. Bajo ese mismo criterio, Talía considera que algo peligroso en CM es que los estantes terminan en punta y puede ser perjudicial para los niños. Por otro lado, cree que algunos juegos no son apropiados para bebés tan pequeños, tales como los carros de madera que son muy pesados. Silvana, por su parte, considera que el local debe mejorar la seguridad e infraestructura. Comentó que una vez le robaron el scooter a su hijo en el local donde es usuaria, debido a que las rejas no están bien puestas. Además, añadió que, debido a esto, en cualquier momento se pueda escapar algún niño:

Seguridad, eso es lo que yo creo, porque se robaron el scooter de mi hijo. Seguridad, un poquito más de seguridad porque las cunas no tienen mucha seguridad en lo que es las rejas o algo así, o las madres cuidadoras cuando están con los niños adentro, tal vez se les escapa un niño, tienen que estar pendiente de ello. Yo creo que seguridad, seguridad para los niños, eso (Silvana, 2020).

Para algunas de las madres, la zona donde está ubicada la cuna donde son usuarias puede ser insegura o peligrosa. Tal es el caso de Andrea, quien comenta que alrededor del CM donde es beneficiaria, durante un tiempo había peleas en la calle durante el día. Algunas de estas, indica, terminaban con disparos en horarios en los que los niños estaban en la cuna:

había mucha pelea entre otras personas y eso es lo que una vez también le comenté a la señorita, que muchos se metían bala, pues. Entre ellos y estando los bebés ahí, entonces teníamos como, pero un tiempo no más ah (Andrea, 2020).

Por otro lado, en el caso de Fernanda, la percepción de inseguridad se debe a que la zona donde está ubicada la cuna es algo aislada.

Para finalizar con las observaciones sobre los locales, cabe indicar que también se ha destacado que debería haber más recursos audiovisuales en los locales, pues las madres cuidadoras a veces quieren poner música y no tienen donde hacerlo, por lo cual emplean sus propios celulares. Patricia señaló que la infraestructura es adecuada, segura, y que lo único que debería mejorar es la ventilación, pues no hay ventiladores y en verano hace mucho calor, lo cual lo hace incómodo para los bebés.

Ahora bien, entre las madres usuarias de CM, uno de los puntos que más valoran pensando en su reinserción y permanencia en el mercado laboral, es la ampliación del margen de edad establecido por CM para sus niñas y niños. Camila indicó que, cuando su hijo cumpliera más de 36 meses, tendría que apoyarse de su red familiar: “[...] voy a decirle a uno de mi familia que me cuide a mi hijito y yo pagarle” (Camila, 2020). Ella no podría continuar cuidándolo y su mamá tampoco porque trabaja. Así pues, precisa apoyo con su hijo mayor, que se encuentra en el colegio. Según ella, el programa CM debería ampliar la edad de los niños que pueden ser integrantes del programa. Silvana también considera que el programa debería aceptar niños después de los tres años hasta que vayan al jardín o a inicial. En su defecto, indica

que se debería crear otro programa para el cuidado de los niños en ese periodo, porque de lo contrario las madres tendrían que dejar de trabajar para poder cuidar a sus hijos:

creo que debería haber, tal vez, una ampliación después de los tres años, porque hay muchos niños que, cuando cumplen tres años, ya los están retirando, pero, sin embargo, a pesar de que han cumplido tres años, todavía no entran a jardín. Entonces muchas mamás que han estado trabajando tienen que pausar su trabajo porque ya no pueden, ya no hay alguien que los cuide así de la noche a la mañana. Entonces, tal vez Cuna Más debería aumentar el rango de edad, o sino crear otro programa en el que los puedan cuidar hasta que ya entren a jardín (Silvana, 2020).

En esa línea, Luna considera que se debería permitir que los niños se queden en la guardería hasta los cinco años, pues hasta ese momento son pequeños, ya sea en Cuna Más o en algún otro proyecto:

solo acceden hasta los tres años pues ¿no? Yo pienso que deberían quedarse hasta los tres o cuatro años... o hasta los cinco que son niñitos más chiquitos. Ya a partir de los seis ya son más grandecitos. Eso sería mi pensar. (Luna, 2020).

Carla también mencionó que para que el SCD mejore deben ampliar la prestación del mismo hasta que los niños vayan al colegio, pues hay quienes a los tres años aún no pueden ir. Por ello, las madres tienen que dejar de trabajar para cuidarlos o, como en el caso de Flor, se adaptan a los horarios del colegio para estar en su puesto en el mercado. En cuanto a las limitaciones del SCD para la reinserción o permanencia laboral, el horario en el cual se brinda el servicio es otro aspecto relevante por considerar. Al respecto, Marisol comentó que ha tenido inconvenientes con la anticipación con la cual avisan que habrá determinados días de capacitación y no podrán atender a los niños. Indicó que avisan un día antes, lo cual se le complica y la obliga a buscar alguien con quién dejar a su bebé. Además,

sostiene que el horario de CM sería mejor si fuese más amplio, pues el horario de trabajo en oficina no encaja con el que actualmente ofrecen. Le gustaría que el horario de cuidado sea hasta por lo menos las 5 pm.; de esa manera ella podría salir de su trabajo a las 4 y podría recoger a su hijo:

Yo pienso que debería ser, este, el horario ¿no? porque hay días que yo, o sea de un momento a otro te dicen no, hoy tenemos capacitación y te dejan colgada ¿no? entonces tú tienes que, bueno por lo menos, yo, me dejaban cuidada y tenía que ver quién iba a cuidarlas ese día. Y era todo un tema (Marisol, 2020).

Por su parte, Luna indicó que el horario de provisión del servicio debería ser hasta las seis de la tarde, aproximadamente, pensando en mamás que, como ella, trabajan: “Bueno, yo pienso para las mamás que trabajan bastante, o sea trabajan ¿no? Prácticamente hasta las 6 o a veces 7, que puedan, pienso yo, que puedan quedarse hasta un poco más hasta las 6 de la tarde”. (Luna, 2020). En tal sentido, señala que CM debería ampliar el horario diario, pues si fuesen más horas de cuidado ella no tendría que haber renunciado a su trabajo. En esa línea, se ha encontrado que las madres cuidadoras consideran que sería óptimo que haya mayor flexibilidad en el horario de atención (por estación de cuidado, según cuidadoras).

Otro aspecto importante a tomar en cuenta es la confianza de las usuarias en las madres cuidadoras. La rotación de madres cuidadoras genera en las usuarias una percepción de desconfianza frente a cómo se está llevando a cabo el trabajo de cuidado de los hijos. Así, por ejemplo, Flor comenta que siempre iba en las mañanas a ver cómo trataban a su hijo las madres cuidadoras. Comentó que hubo una madre cuidadora que no le dio confianza porque parecía ser nueva, ya que le cambió el pañal a la hora, la dejó así mucho tiempo y, en consecuencia, la menor se escaldó. Respecto a ello, habló con las supervisoras; al poco tiempo, la cambiaron.

Lo que no me gustaba un poco, era que cambiaban, este, las misses [...] eso no me gustaba que, cambiaron dos, tres veces. Porque uno ya se acostumbra ¿no? Ya sabe cómo es, cómo va a tratar a tu hijito, porque yo siempre iba temprano a ver. Pero, como la cambiaban, de nuevo volver a comenzar. Una como madre también tiene miedo y, este, es un poco como, como, me molestaba (...) Era nueva la señorita y como que no, era, este, tenía, este, como, a veces, este, yo, me ha pasado con el pañal, no la había cambiado el pañal y de había escaldado. Y tuve que comprar una crema de escaldadura, así para que le echen así porque sí se escaldó bien feito (Flor, 2020)

Existen, adicionalmente, otros aspectos que incentivan a las madres a dejar a sus hijos en el SCD CM y, como consecuencia, permanecer en el mercado laboral. Por ejemplo, a Valeria le gustaría que el programa estimule más a los niños, así como que les insistan más en comer ciertas cosas. Sostuvo que, si su hijo no quería comer algo, no le insistían:

Más estimulación creo yo porque, cuando yo le preguntaba a la madre cuidadora, cómo se portaba el bebe, me decía que era un poquito aisladito ¿no? que no jugaba, que le gustaba abrigar y que, digamos, no comía mucho. O sea, no lo insistían, no insistían a que comiera [...] Más que todo en el ámbito de exigirles en las comidas y a parte en las estimulaciones. Porque me dijeron que ellos solitos se tenían que adaptar, pero supuestamente, cuando yo le llevaba a sus controles, me dijeron que las estimulaciones nosotros les teníamos que enseñar. Y ¿no? yo en mi poco tiempo le enseñaba algunas cositas nada más (Valeria, 2020).

Asimismo, Sami indica que se debería incentivar buscar que haya más confianza entre las madres cuidadoras y los niños: “Creo que le den más confianza a los niños que estén, que se sientan seguros y creo que los niños son fáciles de ganarse el cariño mientras que una señorita lo cuida bien” (2020).

Otro aspecto resaltante es la necesidad de una mejor comunicación con las madres sobre las actividades a realizarse en la cuna, situación vinculada a las fallas en los avisos de los horarios en los que se darían capacitaciones a las usuarias, un factor ya mencionado en la sección correspondiente a los horarios como limitación para la reinserción y permanencia. Además, quizá se deberían aumentar las vacantes del SCD porque hay personas que quieren entrar al programa, pero no encuentran vacantes.

Por otro lado, para Sami debería haber más charlas de profesionales, como psicólogos en los colegios que ayuden a los padres en la relación con sus hijos. Es preciso indicar que se hace referencia a pagarle a alguien de la familia para que cuide al hijo cuando este no pueda ser beneficiario del programa. Es posible que, por una cuestión de confianza en la persona, tenga la preferencia para asignarle el rol de cuidado a alguna mujer de su familia, un hecho que continúa reproduciendo el rol de cuidado asignado a las mujeres.

Asímismo, Úrsula sostuvo: "Me dedicaré yo, porque si no hay quien lo cuida, ya no se puede trabajar" (2020). Claudia comentó que, si no hubiera CM, no dejaría de trabajar. Como ahora, en la época de pandemia, le pediría a alguien de su familia, en este caso a su tía, quien cuida a su bebé a cambio del pago de un monto que puede no ser muy alto. A veces, le paga cinco a siete soles diarios y ella comprende:

la ingeniaría como sea para poder trabajar. Igual porque, sea como sea, hay veces también que te llevan bien plata y a veces también que te vienes con menos, con poco ¿no? 15, 20, pero no, o sea ahorita dejarlo no, porque veo que, uno que no, quizás no me acepten en otro trabajo y como tengo la posibilidad de poder trabajar ahí (Claudia, 2020).

Cuando su hija ya no pueda ir a CM, Flor afirma que su hija tendrá que ir al colegio para poder permanecer en su puesto en el mercado. Tendrá que adaptarse a los horarios del colegio y ver cómo gestionar sus tiempos para hacer sus compras en Gamarra y demás.

4.4.2. Reanudación de los Servicios en el Marco de la Covid-19. En cuanto a la reanudación de las actividades en el SCD CM, encontramos que algunas madres no volverían a dejar a sus hijos en CM a menos que se cuente con la vacuna o la cura para el virus. Otras madres, en cambio, comentaron que sí harían uso del servicio de cuidado diurno siempre que se cumpliera con los protocolos de bioseguridad, tales como la desinfección y el uso de mascarillas por parte del resto de usuarios y las cuidadoras. Es necesario que el local cuente con ciertos requisitos para brindar un servicio seguro ante la covid-19, al menos con la presencia de servicios básicos como el agua:

Siempre pienso y he pensado que el agua es lo principal. El agua para lavar del desayuno los bebés, el almuerzo, lavarlos, asearlos, lo principal es el agua, antes que la luz porque estamos de día (...) El agua, el agua, el agua, como le digo, el agua, en la cuna donde estoy, el agua es lo principal para el aseo porque ahora con este COVID, entonces lo que más queremos es agua para desinfectar las cosas, pues ¿no?" (María, 2020).

María, madre cuidadora del SCD, señaló que es necesario que se cumplan criterios de desinfección y limpieza al volver a las cunas. Marisol comentó que, cuando vuelva todo a la normalidad, dejaría a su hija en CM porque representa un apoyo para poder trabajar, además de representar un incentivo al ser gratuito, puesto que su hijo mayor se iría al colegio y no tendría quién cuide a su hija menor. No señaló la necesidad de contar con protocolos de seguridad. Por el contrario, Patricia considera que CM debería tener protocolos de cuidado para que pueda dejar a su hijo, aunque no cree que vayan a abrir pronto, ya que sería un poco

arriesgado al exponer a los niños, especialmente los que sufren de anemia. Sostiene que, para poder dejar a su hijo en la cuna, esperaría a que haya un indicador que muestre que la situación ha mejorado, un indicador de menos casos de Covid-19,:

cuando se estabilice todo, o dependiendo cuando haya menos contagiados o algo, un índice que esté menos elevados los estos. O viendo que presente un protocolo, así como están presentando casi todas las compañías así, protocolo de en la cuna que presenten, puede ser que también... Ahí sí, ¿no? Por ejemplo, el tema de que estén bien protegidas las cuidadoras, este, también el tema de la alimentación también que lo que distribuyen también estén con todo tipo de seguridad ¿no? (Marisol, 2020).

El hijo de Silvana acaba de cumplir tres años, por lo cual ya no estará más en el programa. Sin embargo, ella mencionó que, si la pandemia siguiera y CM abriera, definitivamente no se arriesgaría a dejar a su hijo allí: "No me arriesgaría. Hubiera buscado tal vez cambiar los horarios con su papá, para cuidarlos entre los dos, o si no buscar a su abuela para que lo pueda ver" (Silvana, 2020). Complementó indicando que preferiría hacer arreglos familiares para que el cuidado se dé entre los integrantes de la familia en lugar de dejarlo en la cuna.

Para Sabrina, Valeria, Sami y Luna sería importante que se sigan protocolos de bioseguridad para así poder dejar a sus hijos en CM:

bueno desinfección total todos los días, llevarlos con los niños bueno, comenzar desde los niños, yendo con su bucito ¿no? Para que después sacárselo en la entrada, desinfectarlos y estar todo el rato con una mascarilla, pues ¿no? Y bueno las cuidadoras también obvio con su, llegar de su vivienda con el buzo, quitárselo (Luna, 2020).

Valeria coincide con Luna en ese sentido, para ella es central la desinfección del local y el uso de mascarillas:

Ah ya que el lugar tiene que estar, este, desinfectado ¿no? Que toda persona cuente con sus protocolos de seguridad ¿no? usar sus mascarillas, limpiarlo el local frecuentemente. Y que todos los niños, este, aprendan a usar sus mascarillas ¿no? Porque yo le he enseñado a mi hijo a que, cada vez que sale a comprar algo, tiene que usar una mascarilla. Sí, eso y que, qué más le podría explicar, nada más (2020).

Camila, en cambio, sí volverá a dejar a su hijo en la cuna cuando vuelva a funcionar el SCD, pues que no tiene quien lo cuide. Su madre está cumpliendo ese rol temporalmente porque no se encuentra trabajando, pero luego volverá a trabajar y ya no podrá cuidarlo. Indica que, para dejar a su hijo en el SCD, es preciso que la persona a cargo esté capacitada y pueda cuidarlo de manera adecuada: “esa persona que cuida a tu hijito tiene que estar capacitada, tiene que ver la manera de, este, de responderte de una manera adecuada” (Camila, 2020). Precisó que sería adecuado “que las chicas (madres cuidadoras) vengan más capacitadas” (Camila, 2020), pues siente que algunas son inexpertas en el ámbito del cuidado.

Lucía, por el contrario, indicó que no dejaría a su hija en CM hasta que haya una cura y que, además, deberían seguirse protocolos de seguridad:

Yo pienso que ya, o sea uno que ya deberíamos tener la cura para sentirse segura, a parte que debería tener, como se llama, cumplir con todo, cumplir con todos los requisitos sanitarios para que ella pueda ir pues, lo de bioseguridad (2020).

Mientras tanto, Úrsula, Talía y Fernanda no dejarían a sus hijos en CM hasta que se cuente con una vacuna para el virus:

Tendríamos que esperar como dicen ¿no? que todavía se baje un poco del virus ¿no? Que todavía se solucione, no sé qué falta todavía. Estemos un poco más protegidos, de saber que ya no nos vamos a contagiar mucho, pero uy todavía cuándo será (Fernanda, 2020).

Como se ha visto en esta sección, existen también algunas limitaciones en la provisión del servicio de CM que no permiten la inserción y permanencia de las madres en el ámbito laboral. Uno de estos límites es la insatisfacción con la infraestructura disponible en las cunas, su provisión del servicio de agua y desagüe, especialmente en el marco de la covid-19. Otro aspecto es la necesidad de contar con un servicio que atienda edades más allá de los tres años, pues existe un lapso entre dicha edad y el inicio escolar en el que las madres se ven en la necesidad de dejar de trabajar para cuidar a sus hijas e hijos o, en todo caso, contratar a alguien que realice el servicio de cuidado. Asimismo, se ha encontrado también entre las madres usuarias la necesidad de ampliar el horario de provisión del servicio. Se ha encontrado que requieren tiempo adicional para poder recoger a sus hijos una vez concluido su horario laboral.

4.5. El Trabajo Voluntario de las Madres Cuidadoras del SCD CM

4.5.1. Caracterizando a las Madres Cuidadoras. Como se ha visto, un aspecto importante de la relación que mantienen las madres usuarias con el SCD CM tiene que ver con las personas que se encargan del cuidado en las cunas. Desde la perspectiva de las madres usuarias entrevistadas, las madres cuidadoras deben estar bien capacitadas y tener un buen trato con los padres y madres. Pasemos, entonces, a revisar la situación de las madres cuidadoras, desde su propia perspectiva.

Se ha reportado que las madres cuidadoras tienen desde 22 hasta 50 años. En el caso de Fabiana, los niños que van a su local son bebés y gateadores; es decir, son aquellos que tienen

entre 6 y 18 meses. En otro local, se encuentran bebés caminantes y exploradores, que tienen de 18 a 36 meses. En la cuna donde se encuentra Fabiana, tienen dos espacios principales: el lugar de sueño (área tranquila) y el lugar activo. Además, tiene cocina y comedor. Asimismo, cuenta con baños y cambiador de bebés con dos pañaleras. Tienen el servicio de electricidad – aunque no tienen focos –, agua y alcantarillado. No tienen teléfono, ni internet y emplean sus celulares personales.

María, en cambio, trabaja en la cuna Tres ositos. Como se mencionó previamente, no dispone de servicios básicos tales como agua, alcantarillado y electricidad. En su cuna, se encuentran a cargo del cuidado de los y las bebés dos madres. Ellas tienen 34 (María) y 22 años (su colega). Una madre tiene cuatro niños y ella tiene siete a su cuidado. Su compañera cuida a los gateadores, que son aquellos de 6 meses a 1 año y 4 meses. Mientras tanto, María se encarga de aquellos de 1 año y 4 meses hasta los de 3 años.

Graciela, por su parte, lleva seis meses en CM. Su local es de ladrillo y cemento. Cuenta con todos los servicios, salvo el de telefonía e internet. Sin embargo, comenta que “la pintura, se pela, se cae y eso como que los niñitos, cuando están ahí, lo agarran y cada rato barro, barro, eso se cae ahí” (Graciela, 2020); dicha situación, podemos inferir, representa un riesgo para el bienestar de los infantes. En su local, además, se encuentran tres madres cuidadoras. Ella está a cargo de cuatro bebés y comenta que le gusta jugar, bailar, entretenerlos y contarles cuentos.

Asimismo, Alejandra se desenvuelve en un local de drywall y calamina que cuenta con todos los servicios, a excepción de telefonía e internet. Se vio motivada a trabajar en el programa pues alguien le comentó que podría hacerlo y dejar a su hija en la cuna a la par, lo que representaba una facilidad para ella. Lili, por su parte, comenta que su local cuenta con todos los servicios, salvo internet y teléfono. Es de ladrillo y cuenta con espacios amplios y

separados: “Todos esos lugares están específicamente así separaditos, zona, es una zona amplia” (Lili, 2020). Son cinco cuidadoras, en total, y sus edades fluctúan entre 22 y 26 años.

4.5.2. Condiciones del Trabajo que Ejercen. Las madres cuidadoras sostuvieron que el trabajo que realizan en el SCD CM es voluntario, que perciben un ingreso que, según ellas, puede ser considerado como “una propina” (Fabiana, 2020). Una cuidadora nueva gana 460 soles al mes, un monto que es percibido como insuficiente. Aquellas madres cuidadoras que llevan dos, tres, cuatro o más años ganan 510 soles mensuales. Como comentó Lili: “no quieren aumentarnos nuestro sueldo porque el sueldo que nosotros ganamos es mínimo, mínimo. (...) Bueno, no tenemos ningún canal para reclamar ¿no? Pero sí entre mis compañeras todas, nosotras, como se llama. hay veces que conversamos.” (Lili, 2020).

Es decir, el bajo ingreso percibido es tema de discusión entre las madres usuarias, mas no cuentan con canales para manifestar dicha insatisfacción. Asimismo, no cuentan con un contrato, firman un compromiso al entrar; empero, no tienen beneficios laborales, a pesar de los esfuerzos que hace el comité de gestión para que así sea. Debemos señalar que se precisa ahondar en el trabajo del comité de gestión. Por ejemplo, a Fabiana le gustaría contar con un bono o una canasta familiar por el día de la madre. Quizá, comenta también, un bono escolar para sus propios hijos o un seguro de salud. Para Lili, el compromiso que firman “no tiene ninguna duración, es prácticamente cuando te aburres, te vas. O la señorita cuando ve algo malo en tu cuna, ya prácticamente te, te dice no, no señorita, usted no está para esto” (Lili, 2020).

A Fabiana no le gustan los términos en los que se encuentran las madres cuidadoras vinculadas a Cuna Más. Al ser voluntarias y no tener un contrato con tiempos definidos, las cuidadoras pueden retirarse del programa en cualquier momento. Ella considera que debería haber algo que garantice su permanencia por plazos de seis meses a un año. No contar con estas

disposiciones, indica, trae complicaciones pues hay niños que se quedan sin cuidadoras. Para María, contar con los ingresos de la labor voluntaria que realiza en Cuna Más representa una gran ayuda: “es el único ingreso para mí que tengo dos hijos; pero es una gran ayuda porque también tengo tiempo para dos hijos que tengo adolescentes” (María, 2020).

Vemos, entonces, que, pese a que los ingresos no corresponden a una remuneración mínima vital, representa una gran ayuda para las madres cuidadoras. Sin embargo, como se aprecia con el caso de la madre tres, aunque resulte de ayuda no quiere decir que no deseen que su sueldo fuera un poco más alto que los 460 soles que perciben. Por ejemplo, en dicho caso, debido a que lleva ocho meses en el puesto, no ha recibido bonos.

4.5.3. En Constante Formación: Las Capacitaciones Recibidas por CM. Fabiana y Alejandra sostuvieron que se encuentran satisfechas con las capacitaciones que reciben en CM. Comentan que tienen capacitaciones mensuales sobre varios temas. Entre ellos se encuentran primeros auxilios o cómo lidiar con los niños, las familias y con otras cuidadoras. También se les ha capacitado en torno a prácticas saludables y tratamiento de anemia. Fabiana indica que, mientras dispongan de más capacitaciones es mejor para ellas. María también se encuentra satisfecha con las capacitaciones recibidas. Comentó que hay ciertas cosas que no saben al llegar a CM y las aprenden en dichas sesiones.

Una de las madres cuidadoras comentó que le gustaría ser capacitada en cómo cuidar a los bebés, pues es una labor considerada demandante para una sola persona:

uno se me va y esa parte a veces como que, me desespera, pero trato de solucionarlo con otra cosita, dándole otra cosita al bebé, o yo cargándose a uno, cantándole sino a todos así, pues, se me distrae, esas cositas como que, como que eso quisiera mejorar, en esa parte ¿no? de como juntar a los cuatro y todo eso (Graciela, 2020).

4.5.4. El Aporte de su Labor en el Trabajo de las Mujeres. María, madre cuidadora, considera que si las madres usuarias continuarán dejando a los bebés en el SCD, pues ellas necesitan trabajar y al dejar a sus hijos e hijas en la cuna se aseguran de que estén a buen recaudo. Además, sostuvo que las madres usuarias trabajaban para el día a día, así que necesitan ese apoyo con sus hijos: "porque la mayoría de nosotras necesita el trabajo, o sea necesita trabajar; y las mamitas usuarias que los dejan a los bebés también necesitan trabajar, pues para el día a día, la mayoría trabaja para el día a día" (María, 2020).

Por su parte, Fabiana señaló que el trabajo que realiza desde CM es beneficioso para que las madres usuarias se desempeñen en el ámbito laboral:

Sí, creo (que el trabajo ayuda a las madres usuarias), claro no será al 100%, pero sí, yo veo que las mamitas quedan muy agradecidas porque yo doy mi trabajo. Para mí, yo doy trabajo al 100% con mis niños, yo me esfuerzo para que estén satisfechos (Fabiana, 2020).

Igualmente, reconoció que percibe gratitud por el trabajo que realizan. Sin embargo, mencionó que no es suficiente con que las madres reconozcan el trabajo que llevan a cabo, precisando que también es necesario que el programa las valore: "Mientras a veces hay mamitas que, por el tiempo, que ni tendrán tiempo, si lo traen a la cuna, por el trabajo, es una gran ayuda; entonces queremos que también nos valore el programa a las cuidadoras" (Fabiana, 2020). Así, Fabiana reconoce su trabajo como una gran ayuda para las madres porque les permite poder ir a trabajar. Vinculó este hecho a la ayuda que ella recibió por parte del Wawa Wasi:

si yo estuviera en su lugar de ellas, quisiera esto. Porque yo a mi niña, (...) la dejaba, no había Cuna Más, pero en el Wawa Wasi, para irme a trabajar. Entonces a mí me facilitaba irme a trabajar. Y en el Wawa wasi ha aprendido a caminar, a avisar, a usar

bacín, entonces gracias al Wawa Wasi. Y ahora bueno la Cuna, la Cuna permite a los padres irse a trabajar (Fabiana, 2020).

Graciela también comenta que CM representa un gran apoyo para que las mamás puedan trabajar, y especialmente para las madres solteras que no cuentan con el apoyo de alguien que pueda cuidar a sus hijos. Indicó que una de las mamás le dijo: “De verdad, si no hubiera esa la cuna, ¿Qué sería de mí? ¿Dónde dejaría a mi hijito?” (Graciela, 2020). Así, CM representa una gran ayuda, principalmente porque no cobran por el cuidado y porque alimentan a su hijo a sus horas. Se debe precisar, además, que Graciela ha experimentado la ayuda que representa CM en el aspecto laboral, pues ella también ha sido madre usuaria.

Lili, por otro lado, reconoce lo beneficioso que es el programa para las madres que no solo desean trabajar, sino incluso estudiar, pues al contar con un lugar donde dejar a sus hijos pueden continuar desempeñándose en dichos ámbitos:

les ayuda, hay algunas madres, por ejemplo, de bajos recursos que trabajan y buscan dónde dejar a su pequeño y que sea un sitio donde puedan alimentarlos bien, puedan cuidarlos y darles mucho cariño, mucho amor, darles paciencia más que nada y eso es lo que buscan las madres. (Lili, 2020).

5. Conclusiones

Siguiendo la hipótesis que planteamos, la cual sostenía que si bien el SCD de CM tiene impactos positivos en la reinserción y permanencia laboral de las jóvenes madres de Villa El Salvador, también cuenta con limitaciones para viabilizar su autonomía económica y democratización en el uso del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado, se encontró que el SCD CM las ha ayudado a permanecer en el mercado laboral o a reinsertarse en este, pese a que no es el objetivo oficial del programa. Sin embargo, justamente por no ser

un objetivo principal, las madres jóvenes usuarias desarrollan su trabajo en tensión con sus labores de cuidado en el hogar. En ese sentido, la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes usuarias del CS de CM de Villa El Salvador no se enmarcan dentro de un enfoque de género, debido a que enfrentan una doble carga laboral.

Sobre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidado de las madres jóvenes usuarias del SCD de CM en específico, se concluye:

- Las usuarias del estudio han trabajado desde que eran adolescentes, principalmente, en trabajos informales y precarios, sobre todo en aquellas menores de 18 años. El embarazo y la maternidad han tenido un doble efecto en las usuarias: en principio, interrumpir sus trayectorias educativas y laborales; pero, posteriormente, también les brindó motivación para ingresar, permanecer y reinsertarse en distintos puestos de trabajo en el sector formal o informal, haciendo frente a la necesidad de mantener económicamente a sus hijas e hijos.
- El trabajo no es solo una necesidad para las usuarias, también les brinda satisfacción a nivel personal y económico, así como la oportunidad de crecer y conocer a nuevos colegas. Sin embargo, se debe recordar el caso de Claudia, quien debe lidiar con el temor de ser despedida en cualquier momento, dado que se encuentra en un trabajo informal de alta rotación en un terminal pesquero. Para esta usuaria, el trabajo es, ante todo, un medio para cubrir una necesidad.
- Como se ha dicho, las usuarias cumplen con una doble carga de trabajo: en el hogar y en el puesto de empleo. Para cumplir con ambos roles, buscan estrategias para armonizar lo laboral con la maternidad, como el apoyo del SCD de CM y, a la vez, de una red familiar. A pesar de este apoyo, existen tensiones que se visibilizan a lo largo de la rutina diaria y responde específicamente a 4 momentos: la rutina de mañana en

el hogar, llevar y recoger a las y los hijos del SCD de CM, en el trabajo, y en la rutina de noche.

- El tipo de empleo y horario laboral condicionan esta rutina. Así, aquellas que trabajan en empleos informales pueden ser más flexibles con sus tiempos, mientras que aquellas que tienen un empleo formal y/o un horario laboral inamovible, deben apresurar su mañana y encontrar una red de apoyo familiar para cumplir con ambas responsabilidades, lo mismo para el ingreso y recojo de sus hijas e hijos del SCD de CM.
- El contexto actual ha trastocado las rutinas de trabajo y cuidado, agudizando aún más las tensiones entre lo laboral y la maternidad, debido a que la mayoría de usuarias continúa trabajando durante la cuarentena, sin el apoyo del SCD y, en algunos casos, la falta de atención del SCD.

Con relación a los alcances y limitaciones del SCD de CM en la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes usuarias de dicho programa se concluye:

- En cuanto a los alcances del SCS de CM, este les ha permitido a las usuarias trabajar, sobretodo hacerlo sin la preocupación de tener que atender al mismo tiempo a sus hijas e hijos o dejarlos con algún familiar que no sea de su entera confianza.
- La confianza en el servicio por parte de las madres usuarias se debe a dos componentes: el primero está relacionado a la alimentación y aseo oportuno de sus hijas e hijos, mientras que el segundo está ligado al desarrollo integral de las niñas y niños pues les enseñan a caminar, avisar que necesitan ir al baño, decir algunas palabras, socializar con otros niños de su misma edad, permitiendo que desarrollen el sentido de colectividad y también la independencia.

- En cuanto a las limitaciones del SCD CM para el desarrollo laboral de las madres, se encontraron tres aspectos que limitan la reinserción o permanencia de las madres en el mercado laboral: la infraestructura, el rango de edad de la provisión del servicio, el horario de atención y la rotación de las madres cuidadoras.
- En cuanto a la infraestructura, de acuerdo con los testimonios de las madres usuarias y las madres cuidadoras, apreciamos que algunos de los locales no cuentan con servicios básicos tales como agua potable y alcantarillado. Esto merma la confianza que las madres usuarias le tienen al servicio, pues limita la posibilidad de mantener una buena higiene, sobre todo en el contexto actual de la Covid-19. Ello puede ser un factor influyente para que las madres eviten dejar a sus hijos e hijas en CM.
- Asimismo, se hizo notoria la necesidad de extender la edad en la que las niñas y niños pueden acceder al servicio de cuidado. Algunas madres indicaron que, debido a que CM solo atiende menores hasta los tres años, tendrían que dejar de trabajar para dedicarse a cuidar a sus hijas e hijos. Otras sostuvieron que le pagarán a algún familiar para que se dedique al cuidado y ellas permanecer en sus puestos de trabajo. Resulta interesante resaltar que el trabajo de cuidado será asignado a otro familiar y no a una persona ajena a la familia, debido a que pueden tener mayor confianza con familiares.
- Otro aspecto limitante para la permanencia laboral por parte de las madres es el horario de atención del SCD. Muchas usuarias mencionaron que es necesario ampliar el horario de atención en la provisión del servicio, con la finalidad de que puedan recoger a sus hijos sin problema al concluir sus labores.
- La rotación de las madres cuidadoras del servicio perjudica laboralmente a las madres usuarias. Esto debido a que el ingreso de una cuidadora ocasiona que la niña o niño pase por un proceso de readaptación, durante el cual algunas madres usuarias tendrán que quedarse en el local hasta que sus hijas e hijos vuelvan a sentirse en confianza.

Frente a ello, las madres solicitan que las madres cuidadoras se encuentren capacitadas sobre el manejo socioemocional. Si bien este no es un aspecto definitorio para mantener o retirar a sus hijas e hijos del programa, estos cambios terminan generando penalidades salariales y llamadas de atención en el espacio laboral para las madres usuarias.

Sobre las madres cuidadoras del SCD de CM se concluye:

- Las madres cuidadoras se encargan, cada una, de un grupo de niños determinado a divididos por edades. No cuentan con un contrato, por lo que su vínculo se establece mediante la firma de un compromiso, haciendo que su labor sea, en esencia, voluntaria. Pese a ello, reciben entre 460 y 510 soles mensuales según el tiempo que lleven brindando servicios al SCD.
- En nuestra investigación confirmamos que la madre cuidadora debe de cumplir con actividades de cuidado y de promoción del desarrollo integral del niño o niña. Sin embargo, la retribución económica no es la misma que la de Wawa Wasi y carecen de beneficios laborales. A ellas les gustaría que el reconocimiento monetario a su labor sea mayor o que, en todo caso, les entreguen bonos familiares o seguros de salud. Asimismo, ser voluntarias y no contar con un contrato influye en que algunas madres cuidadoras dejen el puesto, lo que genera dificultades en la institución.
- Cabe destacar que tener un equipo de madres cuidadoras capacitadas y con experiencia permite que las madres usuarias se sientan seguras en dejar a cargo a sus hijas e hijos al momento en que ellas se van a trabajar.
- Ahora bien, las madres cuidadoras se encuentran satisfechas con las capacitaciones que reciben por parte de Cuna Más. Sin embargo, es preciso ahondar en la relación entre usuarias y madres cuidadoras, con la finalidad de comprender cómo perciben las

usuarias el nivel de capacitación de las cuidadoras. Finalmente, las madres cuidadoras consideran que su trabajo contribuye en el desarrollo laboral de las madres usuarias, pues gracias a él pueden continuar desempeñándose en el mercado laboral.

6. Recomendaciones

En el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género (2019)⁹, específicamente del Objetivo Prioritario 4 que busca “garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres”, se realizan las siguientes recomendaciones. Es preciso tener en cuenta que las mismas se están realizando a partir de un estudio cualitativo realizado en un distrito de Lima (Villa el Salvador), que nos abre pistas a lo que puede estar ocurriendo en otros distritos de Lima. Sin embargo, para su corroboración es necesario seguir realizando investigaciones cualitativas y cuantitativas que analicen esta problemática desde distintas aristas.

Al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social:

- Articular con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, realizando una revisión de los lineamientos de política de CM en el marco de los cambios sociales y culturales en materia de género y la situación actual de las mujeres peruanas. Esto considerando que, pese a verse insertas en el mercado laboral, aún deben realizar actividades de trabajo doméstico no remunerado relacionadas al cuidado de sus hijos e hijas.
- De igual forma, siguiendo lo mencionado previamente, se recomienda brindar talleres o capacitaciones para las madres jóvenes sobre cómo conciliar la vida laboral con la

⁹ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf

maternidad. Asimismo, incorporar un trabajo con las paternidades responsables con miras a lograr una mejor distribución del trabajo de cuidado en el hogar.

- Articular con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la promoción de ferias laborales para las madres usuarias del SCD de CM.

Al Programa Nacional Cuna Más:

- Trabajar de manera articulada con el Ministerio de Educación, con el objetivo de que el Programa no escolarizado de Educación Inicial (PRONOEI) brinde una alternativa de cuidado y aprendizaje para las niñas y niños de 3 años que han concluido el periodo en el SCD de CM; ayudando de esta manera a que las madres puedan continuar trabajando. Ello en el marco del Paquete Integrado de la Estrategia de Gestión Territorial “Primero la Infancia”¹⁰, que busca garantizar que el acceso a la educación inicial desde los 3 años.
- Identificar a las madres jóvenes afiliadas al programa SCD, con el fin de brindar consejería en torno a la conciliación entre la maternidad y la vida laboral pues muchas de ellas tienen que cumplir una doble jornada laboral; es decir, realizar labores en el mercado laboral y en el ámbito doméstico. Situación que se intensifica entre aquellas con más de un hijo.
- Elaborar pastillas informativas dirigidas a las madres, especialmente en aspectos vinculados al desarrollo y estimulación de sus hijos e hijas, pues se ha identificado que es uno de los aspectos que más valoran las usuarias del SCD, y por el cual continúan afiliadas al mismo.

¹⁰ Aprobado por el Decreto Supremo N°003-2019-MIDIS.

- Reconsiderar el vínculo contractual con las madres cuidadoras. Se sugiere que no sea un vínculo establecido mediante un compromiso, sino uno formal que les asegure beneficios tales como un salario mínimo, seguro de salud, entre otros. De acuerdo a una auditoría hecha por la Contraloría General de La República en el año 2015 al SCD de CM, el 39% de las cuidadoras permaneció seis meses o menos. Dentro de las razones se encuentra la búsqueda de mejores condiciones laborales. En ese sentido, el brindarles otro tipo de contrato, podría evitar la alta rotación de las madres cuidadoras y posibles gastos en la búsqueda y capacitación de nuevas integrantes, pero, sobre todo, que las y los beneficiarios sean atendidos por personal no capacitado.
- Instamos a CM a brindar acompañamiento o soporte psicológico a las madres o, en su defecto, generar un sistema de mentoría y acompañamiento para apoyar a las madres usuarias a lidiar con la doble jornada laboral.

Al SCD de CM del distrito de Villa El Salvador:

- Con respecto a la infraestructura y servicios, se recomienda que todos los locales cuenten con el servicio de agua y desagüe para así garantizar el protocolo sanitario y mantener la higiene en el marco de la Covid-19. Esto les da tranquilidad a las madres para dejar a sus hijas e hijos en el servicio y continuar trabajando.
- Disminuir la rotación de las madres cuidadoras. Las madres beneficiarias del SCD indicaron que es primordial poder confiar en las madres a cargo del cuidado de sus hijos e hijas en las cunas. Esta sería una manera de fidelizarlas al programa e incentivarlas a permanecer en el mercado laboral.
- Para seguir fidelizando a las madres usuarias, se recomienda implementar el Paquete 2 del Paquete Integrado de la Estrategia de Gestión Territorial “Primero la Infancia”, el cual busca garantizar vacunas de neumococo y rotavirus, así como suplementos

preventivos de anemia y hierro. Estas acciones resultan importantes, sobre todo, en el contexto actual de la Covid-19.

- Asimismo, realizar folletos informativos con alternativas laborales para las madres usuarias y difundirlos por WhatsApp.

Con estas medidas, las madres podrían trabajar en igualdad de condiciones, gracias a la articulación de esfuerzos entre distintos sectores del Estado y la creación de políticas no solo de trabajo sino también de cuidado con igualdad de género. Es decir, los derechos laborales de las mujeres deben ser protegidos a través de medidas que faciliten la conciliación entre el trabajo remunerado, el no remunerado y la responsabilidad compartida entre madres y padres en el hogar.

7. Plan de Incidencia

Consideramos que visibilizar los hallazgos de la presente investigación, cuyo objetivo fue analizar los alcances y limitaciones del SCD de CM en la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes de Lima, puede tener implicancias en las políticas públicas, sobre todo, si se pone énfasis en la transversalización del enfoque de género en el programa Cuna Más, especialmente en el SCD. En vistas de que el enfoque actual es comunitario, la presente investigación aporta con argumentos contruidos de manera rigurosa y científica desde el enfoque previamente mencionado. Este estudio brinda alcances sobre cómo se llevan a cabo las dinámicas en el hogar, por lo que puede contribuir hacia el objetivo de la reducción de las brechas de género en el país. Como señala Fraser (2000), “la solución a la injusticia económica pasa por algún tipo de reestructuración político-económica (...) La solución a la injusticia cultural, en cambio, consiste en una clase de cambio cultural o simbólico” (p. 31).

Abordar las complejidades de las mujeres como sujetos, más allá de su rol de madres y trabajadoras, tendría efectos positivos en su calidad de vida, en el alcance de metas y desarrollo de capacidades (Bourdieu en Stromquist, 2006, p. 18). Los hallazgos en torno a las trayectorias laborales de las madres jóvenes en situación de vulnerabilidad y las dinámicas del trabajo doméstico no remunerado, dan cuenta de que la inserción de la mujer a la esfera pública a través del trabajo remunerado no garantiza su autonomía económica si a la par no se trabajan cambios en las mentalidades culturales sobre la división sexual del trabajo, ya que el enfoque actual las obliga a realizar una doble jornada: en el mundo laboral y como ama de casa (Sara-Lafosse, 2009).

Mediante la presente investigación, además, se podrá ver con qué instituciones o actores del Estado sería preciso articular de manera multisectorial para el fortalecimiento del programa, por ejemplo, con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, entre otros.

Las actividades que se proponen abarcan tres espacios con tres actores distintos.

1. En primer lugar, tendremos un webinar con las autoridades de Cuna Más, las trabajadoras territoriales de dicho programa en Villa El Salvador, así como autoridades del MIDIS. En dicho evento se mostrarán los hallazgos y recomendaciones para el funcionamiento del SCD y su apoyo indirecto a las usuarias. Se contempla la posibilidad de que en esta actividad participen también el MIMP, MTPE y MINEDU.
2. En segundo lugar, se devolverán los resultados a las madres adolescentes a través de un video de un minuto exponiendo los principales resultados del estudio y el impacto de este para las políticas públicas. Asimismo, les enviaremos el folleto realizado en coordinación con Cuna Más con las conclusiones del estudio.

3. En coordinación con el CIES, se realizará un webinar en el cual se les hará llegar los alcances del estudio y se les brindará herramientas en materia de género para que puedan tomar decisiones que beneficien a las mujeres, particularmente en la población joven, con dicho enfoque y conociendo el estado de la situación en Lima. Finalmente, se propone articular esta presentación de los resultados del estudio con el sector académico (integrantes de centros de investigación o universidades) y activistas (miembros de colectivos y ONG, tales como el colectivo Educación e Igualdad, Foro Educativo, Tarea, entre otros).

Bibliografía

Alcalde, M. C. (2014). *La mujer en la violencia: pobreza, género y resistencia en el Perú*.

Instituto de Estudios Peruanos.

Araujo, D. y Schady, N. (2017). *La calidad de los jardines de cuidado infantil y el desarrollo infantil*. BID.

Barrantes, R. y Matos, P. (2019). *“En capilla”: Desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes*. IEP.

Becker, H. S. (1971). *Sociological work*. Transaction publishers.

Beltrán, A. y Lavado, P. (2019). El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional. En *La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde el mundo y América Latina* (p. 69). Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico.

Benavente, M.C. y Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Libros de la CEPAL.

Boesten, J. (2018). *Desigualdades interseccionales: mujeres y política social en el Perú, 1990-2000*. Instituto de Estudios Peruanos.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama.

Boyd, C. y Rentería, J. (2018). *Economía del cuidado, desigualdades de género y participación en el mercado laboral: el caso de Cuna Más*. IEP - CIES.

- Blofield, M. & Martínez, J. (2019). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina. En *La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde el mundo y América Latina*. (P. 69). Universidad del Pacífico, Fondo editorial.
- Blondet, C. (1991). *Las mujeres y el poder: una historia de Villa El Salvador*. IEP.
- Burke, L. y Miller, M. (2001). Phone Interviewing as a Means of Data Collection: Lessons Learned and Practical Recommendations. *Forum Qualitative Sozialforschung*.
<http://dx.doi.org/10.17169/fqs-2.2.959>.
- CEPAL. (2019). *De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44488>
- Corilloclla Ricse, L. y Paucar Laurente, R. C. (2018). *Doble jornada de trabajo de las madres de familia en el Programa Cuna Más del Distrito de Huancán–Huancayo*. UNCP. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5086>
- Cueto, S.; G. Guerrero; León, J.; Zevallos, A; y Sugimaru, C. (2009). *Promoting Early Childhood Development through a Public Programme: Wawa Wasi in Peru*. Working Paper NO. 51. Young Lives.
- Contraloría General de La República. (2015). *Auditoría de desempeño al Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más*.
http://doc.contraloria.gob.pe/tallerdesempeno/documentos/LIBRO_3.pdf
- Corbin, J. y Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing Grounded Theory (3 Ed.)*. Thousand Oaks.

Costa, J., Silva, E. y Vaz, F. (2009). *The role of gender inequalities in explaining income growth, poverty and inequality: evidence from Latin American countries (No. 52)*.

Working Paper. <https://ideas.repec.org/p/ipc/wpaper/52.html>

Corilloclla, L. y Paucar, R. (2018). *Doble jornada de trabajo de las madres de familia en el Programa Cuna Más del Distrito de Huancán – Huancayo* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social].

<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5086>

Decreto Supremo N° 003- 2012. Creación del Programa Nacional Cuna Más. Publicado en *Diario Oficial El Perú*, del 23 de marzo del 2012. Perú.

Decreto Supremo N° 013-2019. Política Nacional de Juventud. Publicado en *Diario Oficial El Perú*, del 23 de septiembre del 2019. Perú.

Del Mastro, I. (2015). *Entre madres-adolescentes y adolescentes-madres: un análisis de su trayectoria de vida y los factores que influyen en su configuración*. Debates En Sociología, (40), 31-60.

Dimond, J.; Fiesler, C; Di Salvo, B.; Pelc, J. y Bruckman, A. (2012). *Qualitative data collection technologies: a comparison of instant messaging, email, and phone*. En Proceedings of the 17th ACM international conference on Supporting group work (GROUP '12). Association for Computing Machinery, 277–280.

El Peruano. (2012). Crean el Programa Nacional Cuna Más. Decreto Supremo N° 003-2012-MIDIS. Desarrollo e Inclusión Social. Normas Legales 462995, 23 de marzo de 2012. <https://www.gob.pe/institucion/cunamas/normas-legales/826510-383-2020-midis-pncm>

- Faur, E. y Grimson, A. (2016). *Mitomanías de los sexos. Las ideas del siglo XX sobre el amor, el deseo y el poder que necesitamos desechar para vivir en el siglo XXI*. Siglo XXI.
- Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual* (1ª ed). Siglo XXI.
- Firth, H. y Harcourt, D. (2007). *Using photographs to capture women's experiences of chemotherapy; reflecting on the method*. *Qualitative Health Research*. 17(10), 1340-1350.
- Flores Galindo, A. (1984). *Aristocracia y Plebe: Lima 1760-1830, estructura de clases y sociedad colonial*. Mosca Azul.
- Fontes, T. O., y O'Mahony, M. (2008). *In-depth interviewing by Instant Messaging*. *Social research update*, 53(2), 1-4.
- Fraser, N. (2000). *¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista*. *New left review*, 1, 126-155.
- Fraser, N. (2019). *Las contradicciones del capital y los cuidados*. En *La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde el mundo y América Latina* (P. 69). Universidad del Pacífico, Fondo Editorial.
- Garavito, C. (2016). *Trabajadoras del hogar en el Perú y transiciones laborales*. PUCP.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/download/16512/16867/>
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Morata.
- Giesecke, M. (2018). *Licencia de paternidad y maternidad en el Perú*. *La Colmena*, (11), 24-33.

Goffman, E. (1959) *The Presentation of Self in Everyday Life*, (2nd ed). Harmondsworth: Penguin.

Goffman, E. (1967). *Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior*. Doubleday Anchor.

Grupo de Análisis para el Desarrollo. Código de Ética. Lima: GRADE [Documento Interno].

Horst, S. y Karl, Z. (2001). *Diccionario Akal de pedagogía*. AKAL.

Hutchby, I. (2001). Technologies, Texts and Affordances, *Sociology* 35(2): 441–56.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2005). *Perfil sociodemográfico de las poblaciones en riesgo*. INEI.

https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2010). *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo*. Lima. INEI.

<https://www.mimp.gov.pe/files/direcciones/dgignd/planes/mimdes-inei-encuesta-nacional-uso-tiempo.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Mapa de Pobreza Provincial y Distrital 2018*. INEI.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1237898/RM_121_2020MIDIS.pdf

Irigaray, L. (1992). *Yo, tú, nosotras*. Ediciones Cátedra.

Ito, M. y Okabe, D. (2005). Technosocial Situations: Emergent Structuring of Mobile E-Mail Use en Ito, M. y Okabe, D (Eds.) *Personal, Portable, Pedestrian: Mobile Phones in Japanese Life*, pp. 257–73.

Kogan, L. (1994). Profesionales, esposas y madres. *Apuntes*, 1(35), 97.

- Lavado, T. (2017). *Penalizaciones salariales por maternidad: el costo de ser madre en el Perú*. CIES.
- Ley N° 30367 (2015). Ley que Protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso. Publicada en *Diario Oficial El Peruano*, del 06 de noviembre del 2015. Perú
- Lupica, C. (2015). *Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*. (Asuntos de género N° 125). CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37819-instituciones-laborales-politicas-empleo-avances-estrategicos-desafios>
- Manky, O. (2017). *Trabajo y sociedad: Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mannarelli, M.E. (2018). *La domesticación de las mujeres. Patriarcado y género en la historia peruana*. La Siniestra.
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2011). *Aportes del Programa Nacional Wawa Wasi a la Estrategia Nacional Cuna Más, 2011-2016*. MIDIS. <http://portal.oas.org/LinkClick.aspx?fileticket=SCDw0ggWYBQ%3D&tabid=>
- Anderson, J. (2016). *Sistematización del Programa Nacional Cuna Más. Informe de evaluación*. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. <http://evidencia.midis.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Informe-Evaluacion-Final-3-Sistematizaci%C3%B3n-Cuna.pdf>
- Guerrero, G. y León, J. (2017). *Evaluación de Impacto del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más - Resultados finales (Informe de evaluación)*.

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS.

http://evidencia.midis.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe_Final_9-1.pdf

Neumark, D., Bank, R. J. y Van Nort, K. D. (1996). Sex discrimination in restaurant hiring:

An audit study. *The Quarterly journal of economics*, 111(3), 915-941.

Ñopo, H. y Hoyos, A. (2010). Evolution of Gender Wage Gaps in Latin America at the Turn

of the Twentieth Century: An Addendum to New Century, Old Disparities.

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Panorama Temático Laboral. Mujeres en el*

mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el

Caribe. OIT.

Pérez, M. y Llanos Paredes, P. (2015). ¿Al fondo del escalafón?: un estado de la cuestión

sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú.

Pérez, L. M. (2019). *La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde el*

mundo y América Latina. Universidad del Pacífico, Fondo Editorial.

Piras, C. y Ripani, L. (2005). The Effects of Motherhood on Wages and Labor Force

Participation: Evidence from Bolivia, Brazil Ecuador and Peru. Washington, D. C.:

Inter-American Development Bank.

Quinn Patton, M (2002). *Qualitative research and evolution methods*, (3. Ed), Sage

Publications.

Razavi, S. (2019). Repensando los cuidados en un contexto de desarrollo: una introducción

en Perez, L (Ed.), *La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde*

el mundo y América Latina (pp. 277-320). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Resolución Ministerial N°089. (2017). Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 18 de marzo

del 2017.

- Rettie, R. (2009). Mobile Phone Communication: Extending Goffman to Mediated Interaction. *Sociology*, 43(3), 421–438. <https://doi.org/10.1177/0038038509103197>
- Rey Sanchez, R. (2017). *Más que una guardería. El tránsito de Wawa Wasi a Cuna Más en Jicamarca*. GRADE.
- Rey Sánchez, R. (2015). *De Wawa Wasi a Cuna Más: Los desafíos de ser más que una guardería. Estudio de caso de locales de Cuna Más en Jicamarca, Huarochirí*. [Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6327>
- Rodriguez, J. (2001). *Vulnerabilidad y grupos vulnerables: un marco de referencia conceptual mirando a los jóvenes*. CEPAL.
- Sara-Lafosse, V. (2009). Hacia la equidad de género y la democratización de la familia. En Plaza, O. (Ed.). *Una población diferente: cinco décadas de cambio. Homenaje a Denis Sulmont* (2da edición), p. 325. Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Scott, J. (2011). Género: ¿todavía una categoría útil para el análisis? *Diogenes*, (57), (1) 7–14.
- Scott, J. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico en *Lamas, M (comp.)*. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (p. 265). PUEG.
- Spivak, S. (1988). ¿Puede hablar el sujeto subalterno? *Orbis Tertius*, 3 (6), 175-235.
- Stieger, S. y Goritz, A. (2006). Using instant messaging for internet-based interviews. *CyberPsychology & Behavior*, 9(5), 552-559.

- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquía.
- Stromquist, N. (2006). Una cartografía social del género en educación. *Educação & Sociedade*, (27), 361-383.
- Thompson, P. (1993). Historias de vida en el análisis del cambio social. En Marinas, C. (ed). *La Historia Oral: Métodos y experiencias*. Debates.
- Voida, A; Mynatt, E; Erickson, T. y Kellogg, W. (2004). Interviewing over instant messaging. En *CHI '04 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*, (CHI EA '04), 1344–1347.
- Whittaker, S. (2002). Theories and Methods in Mediated Communication, En Graesser, A; Gernsbacher, M y S. Goldman (eds) *The Handbook of Discourse Processes*, 243–86.
- Yamada, G; Lavado, P. y Velarde, L. (2013). *Habilidades no cognitivas y brecha de género salarial en el Perú*. Banco Central de Reserva.

Anexos

Anexo 1

Protocolo de Encuesta y Entrevista Telefónica a Usuarías de SCD CM

En vista del cambio de entrevistas en persona a entrevistas por el medio telefónico, en el presente documento se establecen pautas para la aplicación de las mismas. Se divide, por tanto, en tres secciones: llamada de introducción, primera y segunda llamada.

Llamada de Introducción

- En esta llamada, se explicará la investigación a las participantes.
- Se consultarán datos necesarios para confirmar que forme parte de la muestra.
- Se consultará si tienen interés y disponibilidad para formar parte de la investigación.
- Se consultará si disponen de teléfono inteligente con cámara y datos móviles o wifi para enviar fotos a las investigadoras, ya que este es un requisito indispensable para su participación en la investigación.
- Se consultará su disponibilidad horaria para hacer la primera llamada, donde se aplicará la encuesta y se solicitará la toma de fotografías.

Primera Llamada

- Se explicará la encuesta.
- Se pedirá consentimiento para la aplicación de la encuesta.
- Se aplicará la encuesta.
- Se realizará la solicitud de toma de fotografías.
- Se darán las indicaciones para realizar la toma de fotografías por WhatsApp.

Segunda Llamada

- Se explicará la dinámica de la entrevista.
- Se pedirá el consentimiento para grabar la entrevista.
- Se aplicará la entrevista.

- Durante el desarrollo de la entrevista, se hablará de las fotos tomadas por las participantes del estudio para complementar la información que hayan enviado describiéndolas por WhatsApp.

Anexo 2

Protocolo de Entrevistas Telefónicas a Cuidadoras de Cuna Más

En vista del cambio de entrevistas en persona a entrevistas por el medio telefónico, en el presente documento se establecen pautas para la aplicación de las mismas. Se divide, por tanto, en dos secciones: llamada de introducción y llamada de entrevista.

Llamada de Introducción

- En esta llamada, se explicará la investigación a las participantes.
- Se consultarán datos necesarios para confirmar que forme parte de la muestra.
- Se consultará si tienen interés y disponibilidad para formar parte de la investigación.
- Se consultará su disponibilidad horaria para hacer la primera llamada, donde se aplicará la entrevista.
- Se consultará por los números de las usuarias de SCD CM.

Llamada de Entrevista

- Se explicará la dinámica de la entrevista.
- Se pedirá consentimiento para grabar la entrevista.
- Se aplicará la entrevista.

Anexo 3

Guía de Encuesta del Perfil de las Usuaris de SCD CM

Objetivo: caracterizar el perfil de las usuarias de SCD CM, datos socioeconómicos, familias, trabajo, transporte y SCD de CM

Datos generales

Fecha de registro:			
Dirección:			
Nombre de la usuaria:			
Pseudónimo:			
N° de integrantes de la familia:	M ____; Edades: _____, _____, _____ H ____; Edades: _____, _____, _____	N° de hijos/as	M ____; Edades: _____, _____, _____, _____ H ____; Edades: _____, _____, _____, _____
Hijos/as que van al SCD y edades	M ____; Edades: _____, _____, _____, _____ H ____; Edades: _____, _____, _____, _____		
Modalidad SCD CM	<input type="checkbox"/> Centro Infantil de Atención Integral <input type="checkbox"/> Hogar de Cuidado Diurno <input type="checkbox"/> Centro de Cuidado Diurno		
Pareja	¿Tiene pareja? a. Sí b. No ¿Está...? c. Casada d. Convive		
Programas sociales	¿Estás inscrita en otro programa social de Estado o comunitario? a. Sí b. No ¿Cuál?: _____		

Transporte y movilidad

Ítem	Dimensión	Indicadores
1	Transporte	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Quién se encargaba principalmente de llevar a tu hija/o al SCD de CM? <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Yo 1.2. Pareja actual 1.3. Papá del hijo/a 1.4. Hijo/a mayor 1.5. Alguna otra mujer de la familia 2. ¿Qué medio de transporte usabas para llegar a CM? <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Mototaxi 2.2. A pie 2.3. taxi 2.4. auto propio 2.5. bus 2.6. metropolitano 2.7. alimentador del metropolitano 2.8. Otra 3. ¿Cuánto tiempo le tomaba llegar del hogar al local del SCD? <ol style="list-style-type: none"> 3.1. 1 min a 15 minutos 3.2. 16 a 30 3.3. 31 a 1h 4. ¿Cuánto tiempo le tomaba llegar del local del SCD al hogar? <ol style="list-style-type: none"> 4.1. 1 min a 15 minutos 4.2. 16 a 30 4.3. 31 a 1h 5. ¿Cuánto dinero gastaba en movilizarse en total? <ol style="list-style-type: none"> 5.1. 1 a 5 soles 5.2. 6 a 10 soles 5.3. 11 a 15 soles 5.4. de 15 a más 6. ¿Cuánto tiempo le tomaba llegar del local del SCD a su trabajo? <ol style="list-style-type: none"> 6.1. 1 min a 15 minutos 6.2. 16 a 30 6.3. 31 a 1h 7. ¿Cuánto tiempo le tomaba llegar de su trabajo al local del SCD? <ol style="list-style-type: none"> 7.1. 1 min a 15 minutos 7.2. 16 a 30 7.3. 31 a 1h
		<ol style="list-style-type: none"> 8. ¿A qué hora dejaba a su hijo/a en el local del SCD? <ol style="list-style-type: none"> 8.1. Entre 7 y 8 am 8.2. Entre 8:01 y 9 am

2	Horario	<ul style="list-style-type: none">8.3. Entre 9:01 y 10 am8.4. Después de las 10 am9. ¿A qué hora lo/la recogía?<ul style="list-style-type: none">9.1. Entre 12 y 1 pm9.2. Entre 1:01 y 2 pm9.3. Entre 2:01 y 3 pm9.4. Después de las 3 pm
---	---------	--

Anexo 4

Guía de Entrevista Semi-Estructurada por Teléfono a Usuaris SCD CM

Nombre:		Seudónimo:
Lugar de residencia:		
Historia familiar	Crianza	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Quiénes te criaron? • ¿Dónde creciste? (mudanza, migración)
	Pareja	<p>Si tuviera, cuéntenos de tu pareja,</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿A qué se dedica? • ¿Cómo era su situación laboral antes del covid-19?
Trayectoria educativa	Características	<p>Cuéntenos un poco sobre cómo fue tu paso por el sistema educativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Dónde estudiaste? ¿Qué tipo de escuela era (privada-pública)? • ¿Hasta qué grado estudiaste? • ¿Terminaste la escuela?
	Aspiraciones	<p>(Si no tiene estudios superiores)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si hubieses podido estudiar alguna carrera ¿cuál hubiese sido y por qué? • Actualmente ¿quisieras estudiar algo?
Trayectoria laboral	Trabajo antes del covid-19 (remunerado)	<p>Cuéntenos un poco sobre tu experiencia laboral. Concretamente, ¿Qué trabajos has tenido? (en qué, dónde, por cuánto tiempo).</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál fue tu primer trabajo? ¿Cómo lo conseguiste? ¿A qué edad? • ¿Alguna vez trabajaste mientras estudiabas en el colegio (primaria, secundaria)? • ¿Alguna vez has trabajado para algún familiar o empleador sin recibir salario (trabajo no remunerado)? ¿En qué circunstancias lo has hecho? ¿Qué trabajo era y por qué trabajaste allí? • ¿Cómo ha sido tu salida de estos trabajos? ¿Por qué dejas de trabajar en un lugar? <p>Cuéntenos sobre tu trabajo más reciente antes del covid-19</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hacías? • ¿Dónde trabajabas? • ¿Desde cuándo trabajabas ahí? • ¿Cómo accediste a este trabajo? (postulación/por intermedio de alguien) • ¿Te gustaba tu trabajo? ¿Por qué?

		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo eran las condiciones laborales (horas de trabajo, beneficios, estabilidad, posibilidad de progresar)? • ¿Cuánto ganabas? <ul style="list-style-type: none"> ◦ ¿En qué lo gastabas? ¿Te alcanzaba? • ¿Cómo te trataban tus jefes y compañeros de trabajo? <ul style="list-style-type: none"> ◦ ¿Alguna vez has experimentado maltrato o discriminación? Si sí, ¿cómo has respondido a estas ocasiones?
	Periodos sin trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Con qué frecuencia te has encontrado sin trabajo? • ¿Cuál ha sido la máxima duración de tiempo que has permanecido así? <ul style="list-style-type: none"> ◦ ¿A qué se debió? (renuncia, despido, razones; conductas de riesgo, etc.) ◦ ¿A qué te dedicabas mientras te encontrabas sin empleo? ¿Contabas con el apoyo económico de alguien?
Transición a la maternidad, vida conyugal y rutina en el hogar	Maternidad y cuidado	<ul style="list-style-type: none"> • ¿A qué edad quedaste embarazada/tuviste hijos/as? ¿Era algo que habías planeado? • ¿Cómo impactó en lo que estabas haciendo en ese momento (estudiar, trabajar, etc.)?
	Convivencia conyugal y hogar independiente	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué actividades realizas en el hogar? • ¿Qué actividades realiza tu pareja en el hogar? • ¿Quién se encarga del cuidado y atención de los hijos? • ¿En cuál de las actividades mencionadas te gustaría recibir el apoyo de tu pareja para realizarlas?
	Rutina en el hogar	<p>Antes del covid-19</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normalmente, ¿a qué hora salías de tu casa para ir al trabajo? • ¿Qué actividades realizas en las mañanas, antes de ir a trabajar? • ¿Cuánto tiempo te tomaba cada actividad, aproximadamente? • Si tuvieses más tiempo ¿qué actividades te gustaría agregar a tu rutina de mañana? • ¿Realizabas las actividades de la mañana con apoyo de alguien? ¿Por qué? ¿En qué? • ¿Te animarías a preguntarles si te pueden ayudar?, ¿por qué? • Aplicar mismas preguntas para la tarde y la noche. <p>Durante covid-19</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿A qué te dedicas ahora, en el contexto del covid-19? • ¿Sientes que realizas más actividades en el hogar ahora? • ¿Sientes que realizas más actividades de cuidado de hijos/as ahora?

	Ingreso	<p>Ahora hablemos sobre el SCD de CM</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Hace cuánto eres usuaria?, • ¿Cuántos meses tenía tu hijo/a cuando entró al programa? <p>Antes de ser beneficiaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tu hijo/a estuvo en otros programas de cuidado infantil? • ¿Cómo te enteraste del SCD? • [Si fuera el caso] ¿por qué decidiste cambiarte al SCD CM? ¿qué tenía este programa que el otro no te brindaba? • ¿Quién decidió el ingreso al SCD CM?, ¿lo conversaste con tu pareja o algún familiar?
<p>Servicio</p> <p>Cuidado</p> <p>Diurno de</p> <p>Cuna Más</p>	Calidad del servicio	<p>Sobre su hijo/a</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera consideras que el programa de SCD ayuda a tu hijo/a? • ¿Has notado algún cambio positivo en tu hijo/a gracias al programa? • ¿Qué le faltaría brindar al programa para que tu hijo/a se encuentre mejor? <p>Relación con cuidadoras</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es tu relación con las cuidadoras? ¿cómo atienden a tu hijo/a? • ¿Tu hijo/a muestra resistencias a quedarse? ¿a qué crees que se debe? • ¿Ha ocurrido alguna situación en la que han tenido que quedarte más tiempo en el centro de SCD antes de ir a tu trabajo?, ¿me podrías contar qué ocurrió? y ¿cómo te sentiste? • ¿Cómo es tu relación con las otras madres/padres que dejan a sus hijos/as en el mismo centro de SCD? <p>Sobre el local del SCD</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué opinas de la infraestructura del local del SCD? • ¿Crees que tiene lo necesario? ¿es seguro? • ¿Qué mejorarías de las condiciones de infraestructura? [indagar más sobre las condiciones de infraestructura y servicios] <p>Apoyo (o no) en el desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Crees que este servicio te ha ayudado a que puedas trabajar?, ¿de qué manera? • ¿Qué necesitarías del SCD para que la ayuda en tu desempeño laboral sea completa? [indagar más sobre este tema]
	Reflexión contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando finalice el aislamiento social y requieras volver a tu trabajo, ¿dejarías a tu hijo/a en el SCD? ¿Por qué? ¿qué tendría que ocurrir para que puedas dejar a tu hijx?

Reflexiones finales y expectativas a futuro	<p>Hemos hablado sobre cómo ha sido tu vida, cómo es tu trabajo y tener hijos/as, y cómo el SCD CM te ha ayudado con el cuidado de tu hijo/a. En esa línea,</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Has pensado qué harás cuando tu hijo/a no pueda asistir más al SCD de CM? [Ahondar en si lo enviará a un nido (privado/público), la ayudará algún familiar, dejará de trabajar, entre otras]• ¿Cuál crees que es el reto más grande de una joven que es madre y trabajadora?• ¿Qué otro servicio les debería ofrecer el Estado a ti y a tu hijo/a para que sigas trabajando?• ¿Cómo te imaginas que será tu vida de aquí a 10 años? ¿Qué tendrías que hacer para lograrlo?• ¿Te gustaría agregar algo más? <p>¡Muchas gracias!</p>
--	--

Anexo 5

Guía de Entrevista Semi-Estructurada por Teléfono a Cuidadoras del SCD CM

Nombre:		Seudónimo:			
Lugar de residencia:					
En qué local SCD CM trabajaba antes del covid-19:					
Servicio Cuidado Diurno de Cuna Más	Infraestructura y servicios básicos	1. ¿Qué material predomina en el local?			
		Ladrillo o bloque de cemento	Drywall		
		Adobe o tapia	Maderas o tablas		
		Piedra con barro	Esteras		
		Quincha o caña con barro	Otro: _____		
		Planchas prefabricadas (como eternit, fibra de concreto, triplay)			
		2. ¿El local se encuentra en una buena ubicación? ¿Está aislado y retirado geográficamente?			
		3. ¿El local cuenta con extintores, botiquín médico, entre otros para atender accidentes?			
		4. ¿El local cuenta con los siguientes espacios o ambientes?		Sí	No
		Espacio de sueño (cunas, camas)			
Espacio de juegos simbólicos					
Espacio de cuentos					
Servicios higiénicos (SS.HH.)					
Cambiadores de bebés					
Cocina y comedor					
5. ¿El local cuenta con los siguientes servicios?		Sí	No		

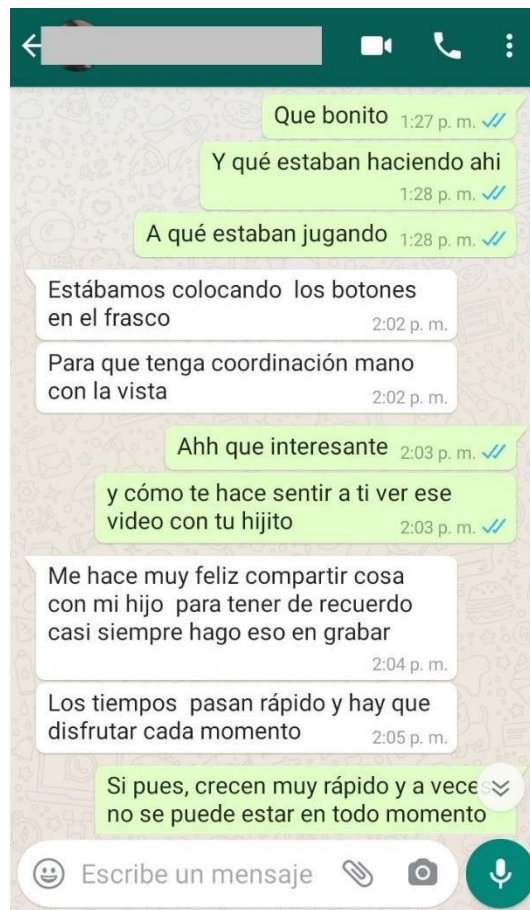
		<table border="1"> <tr> <td>Electricidad</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Agua potable</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Alcantarillado</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Teléfono e internet</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Electricidad			Agua potable			Alcantarillado			Teléfono e internet		
Electricidad														
Agua potable														
Alcantarillado														
Teléfono e internet														
La prestación del servicio		<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de modalidad del SCD CM donde trabajaba antes del covid 19 • ¿Con cuántas cuidadoras cuenta? • ¿Qué edades, aproximadamente, tienen? • ¿Cuántos niños/as son usuarios? ¿Cuántos varones y cuántas mujeres? 												
Satisfacción con el programa		<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Bonos • Capacitaciones • Tipo de contrato 												
Relación con usuarias		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tal es la relación con las madres? ¿Se han generado vínculos de confianza? • ¿Considera que las usuarias están satisfechas con el servicio que en CM le brindan? • ¿Las madres cumplen con los horarios de dejar y recoger a sus hijxs del SCD CM? • Las madres cumplen con acuerdos y normas del SCD CM • ¿Considera que su trabajo ayuda a las usuarias? ¿Cómo? 												
Cierre	Reflexión contexto y cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando finalice el aislamiento social, ¿considera que las madres continuarán dejando a sus hijxs en el SCD CM? • ¿Cómo debería adaptarse el programa para brindar un servicio seguro frente al covid-19? • ¿Usted volverá a integrar el SCD CM en VES cuando vuelva a reactivarse el programa? ¿qué tendría que pasar para que esto ocurra? • ¿Te gustaría agregar algo más? <p>¡Muchas gracias!</p>												

Anexo 6

Guía Para Toma de Fotografías a las Madres Usuarias del SCD de CM

<p>Fechas: día/mes/2020 Nombre de la usuaria y seudónimo: Hora de toma de la foto:</p>
<p>1. Rutina de mañana</p>
<p>Foto: ¿Qué actividad le toma más tiempo realizar en las mañanas?</p> <p>Audio/mensaje por WhatsApp: ¿Quién preparó el desayuno? ¿Quién atendió a los/as niños? ¿Recibió ayuda de algún integrante del hogar?</p>
<p>2. Rutina con el /la hija usuaria de SCD CM</p>
<p>Foto: Alguna actividad central en el cuidado / atención del niño/a</p> <p>Audio/mensaje por WhatsApp: Describe en qué consiste(n) la(s) foto(s) que ha tomado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Qué ha fotografiado ● Quiénes aparecen en la fotografía ● Cómo le hace sentir ver esta fotografía
<p>3. Trabajo</p>
<p>Foto: Libre, algo que les rememore a las actividades que realiza(ban) en el trabajo</p> <p>Audio/mensaje por WhatsApp: Describe en qué consiste la foto que ha tomado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Qué ha fotografiado ● Quiénes aparecen en la fotografía ● Cómo le hace sentir ver esta fotografía
<p>4. Rutina de tarde / noche</p>
<p>Foto: ¿Qué actividades realiza en el hogar en las tardes / noches?</p> <p>Audio/mensaje por WhatsApp: ¿Quién preparó los alimentos? ¿Quién atendió a los/as niños? ¿Recibió ayuda de algún integrante del hogar?</p>
<p>Cierre</p>
<p>Audio/mensaje por WhatsApp: ¿Cómo te sentiste el día de hoy?, ¿crees que el día estuvo muy cargado?, ¿afectó algo en tu trabajo?, ¿te hubiese gustado tener ayuda de alguien?, ¿quién?, ¿en qué te hubiera gustado tener apoyo?</p>

Anexo 7



XI Concurso
Anual de
Investigación
CIES 2019



CIES
consorcio de investigación
económica y social

Construyendo conocimiento para mejores políticas