

¿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 Villa el Salvador

Arrunátegui, Gabriela y Giesecke, Micaela¹

I. Introducción

Durante las últimas dos décadas, las mujeres peruanas han ganado derechos en diferentes ámbitos de la vida social, política y económica. La inserción de la fuerza laboral femenina representa para ellas un logro en su autonomía económica. Sin embargo, aquellas que son madres enfrentan penalizaciones salariales y problemas en la inserción o reinserción laboral (Beltrán y Lavado, 2019; Barrantes y Matos, 2019; Lavado, 2017; y Piras y Ripani, 2005). En ese sentido, los servicios estatales que brindan cuidado a las y los hijos menores, tales como el Servicio de Cuidado Diurno del programa (SCD) de Cuna Más (CM), son precisos 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). A partir del enfoque de género (Scott, 1996) esta investigación tuvo como objetivo central analizar los alcances y limitaciones del SCD de CM en la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes de Villa El Salvador (VES) a través de un enfoque cualitativo. Como objetivos específicos se tuvo: 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. En ese sentido, se buscó responder a la pregunta de ¿cuáles son los alcances y limitaciones del SCD de CM en la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes de Villa El Salvador? Se llevó a cabo el análisis de trayectorias de vida de 18 madres jóvenes y se emplearon herramientas para el recojo de información tales como encuestas descriptivas, entrevistas semi-estructuradas y fotografías acompañadas por mensajes o audios de WhatsApp que exploren su significado y comunicación. Asimismo, para contrastar la información, se aplicaron entrevistas semi-estructuradas a 5 cuidadoras de dicho servicio en el distrito ya mencionado. En el marco teórico se emplearon conceptos tales como trabajo doméstico no remunerado, trabajo doméstico remunerado, división sexual del trabajo, maternidad y maternización empoderada.

II. Hallazgos del estudio

1. Ser madre joven y trabajadora: las 18 usuarias del SCD de CM de VES

Las 18 madres del estudio actualmente viven y son usuarias del SCD de CM en el distrito de VES. Tienen edades entre 20 a 29 años, siendo 25 la edad promedio. 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 1 a 3 años, siendo 2 años el promedio de edad. Quienes se encargan de llevar y recoger a sus hijos e hijas 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. Todas han trabajado desde que eran adolescentes (entre los 11 a 20 años de edad) y se encontraban en el colegio. La maternidad a temprana edad interrumpió sus estudios superiores y, en algunos casos, escolares. En relación al ámbito laboral, la mayoría trabaja en empleos informales, precarios y con bajas remuneraciones, tales como vendedoras de ropa, meseras en un restaurante,

¹ Se consignan las autoras por orden alfabético

cuidando niños; mientras que otras, o se han mantenido en empleos formales, o han logrado transitar de lo informal a lo formal.

2. Tensiones y negociaciones entre el cuidado y el trabajo remunerado

Las usuarias, 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 los hijos del SCD de CM, en el trabajo, y en la rutina de noche. El tipo de empleo y horario laboral, condicionan sus rutinas. 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. Una vez en el espacio de trabajo, algunas de ellas deben de enfrentar penalidades por su maternidad, como el ser sancionadas por llegar tarde o salir temprano por atender a sus hijos. 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 para cumplir con su maternidad y roles de cuidado, privándolas incluso del descanso y recuperación luego su productividad. Actualmente, la pandemia ha agudizado la precarización laboral de las usuarias y ha acrecentado, en algunos casos, las responsabilidades de cuidado en el hogar.

3. Alcances del SCD en la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes

Gracias a que el SCD se encarga del cuidado de las hijas e hijos, las madres jóvenes, pueden continuar trabajando con tranquilidad, sin la preocupación de desempeñarse en sus centros laborales y cuidar a sus hijos al mismo tiempo y ser más eficientes en sus labores, como lo menciona una de las madres: "yo trabajaba con toda mi hijita en la calle y ahí una señorita me invitó para que mi hijita puede ahí ingresar para que yo pueda trabajar tranquila" (Úrsula, 2020). Esto marcó un precedente para poder continuar desempeñándose en su empleo sin la preocupación de cuidar a su hijo. Otra usuaria indica: "dejarlo a mi hijito... (ha ayudado) para poder salir a trabajar porque no tenía quien me lo cuidara" (Camila, 2020). Al dejar a sus hijos en CM, evitan posibles inconvenientes de cuidar a los hijos mientras trabajan, tales como no poder alimentarlos en horarios establecidos o no poder mantener una higiene adecuada al atenderlos, como sostuvo Úrsula: "Como te digo, con mi bebe a veces yo no podía atender y cuando ella ya lo llevé al este ya... más tranquilo ya... Por ejemplo, yo estaba atendiendo, tenía que estar pendiente de ella, tenía que estar pendiente de mi negocio; y en cambio yo 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" (2020).

Un factor relevante para que las usuarias dejen a sus hijos e hijas en el programa es que confía que este brinda un desarrollo infantil temprano; por ejemplo, les enseñan a caminar, a pedir que necesitan ir al baño, les dan de comer a sus horas y los mantienen aseados. Esto es importante porque aprenden a ser independientes, tal como comenta Marisol: "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" (2020). Al encontrarse satisfechas respecto con este servicio, pueden continuar desempeñándose en el mercado laboral con tranquilidad.

4. Limitaciones del SCD en la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes

Existen también limitaciones del SCD para la inserción y permanencia de las madres en el ámbito laboral. Una es la *insatisfacción con la infraestructura* de las cunas, su provisión del servicio de agua y desagüe, especialmente en el marco de la covid-19. Luna indica que habría que mejorar la pintura del local, han tenido que colocar papelógrafos para que los niños y niñas no se peguen a las paredes con pintura desprendida: “tenía un problema ahí en la pared, la pintura se estaba descascarando porque teníamos que poner unos papelógrafos para que no se siga saliendo” (Luna, 2020). Otro aspecto es la necesidad de *contar con un servicio que atienda edades luego 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 hijos e hijas o, en todo caso, contratar a alguien que realice el servicio de cuidado. Camila indica que, cuando su hijo cumpla más de 36 meses, tendría que “decirle a uno de mi familia que me lo cuide a mi hijito y yo pagarle” (Camila, 2020). Ella no podría continuar cuidándolo y su mamá tampoco porque trabaja. Otra usuaria indica que se debería crear otro programa para el cuidado de los niños en ese periodo porque, sino, las mamás igual tendrán que dejar de trabajar para poder cuidar a sus hijos: “a pesar de que han cumplido tres años, todavía no entran a jardín. Entonces muchas mamás que han estado trabajando, tienen que pum pausar su trabajo” (Silvana, 2020). Asimismo, se encontró la necesidad de *ampliar el horario de provisión del servicio*, pues las usuarias requieren tiempo adicional para recoger a sus hijos una vez concluido su horario laboral. Luna, por ejemplo, propone que este debería ser hasta las seis de la tarde, pensando en mamás como ella que 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 fueran más horas de cuidado ella no tendría que haber renunciado como lo hizo.

III. Conclusiones

- Se evidencia un impacto positivo del SCD en la reinserción y permanencia laboral de las madres jóvenes. De no contar con él, se verían forzadas a dejar de trabajar.
- El SCD CM, al tiempo que permite el desempeño laboral de las usuarias, promueve el desarrollo integral de las niñas y niños.
- El SCD es un recurso para conciliar el trabajo remunerado y no remunerado. Sin embargo, esto también dependerá del tipo de empleo. Así, quienes trabajan en empleos informales tienen horarios más flexibles, mientras que aquellas en empleos formales deben sostenerse en redes familiares para cumplir con ambas responsabilidades, incluyendo el ingreso y recojo de sus hijas e hijos del SCD.
- Se halló limitaciones del servicio en la viabilización de la autonomía económica y democratización en el uso del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado de las madres jóvenes.
- Otros limitantes para la reinserción y permanencia laboral son el horario de atención, el rango de edad de la provisión del servicio y la infraestructura. Algunas madres indicaron que tendrán que dejar de trabajar para dedicarse a cuidar a sus hijas e hijos. Adicionalmente, requieren la ampliación del horario para recoger a sus hijos al concluir sus labores.
- Precisan que las madres cuidadoras estén bien capacitadas para sentirse seguras de dejar a sus hijas e hijos en el SCD y trabajar.
- Se identificó la necesidad de que las cuidadoras cuenten con un contrato con CM. El compromiso con CM es de trabajo voluntario, carecen de beneficios laborales.

- Las usuarias del estudio han trabajado desde adolescentes, principalmente, en trabajos informales y precarios.
- El embarazo y la maternidad tienen un efecto doble en las usuarias: interrumpe trayectorias educativas y laborales; a su vez, las motiva para ingresar, permanecer y reinsertarse en el ámbito laboral para mantener a sus hijas e hijos y realizarse.

IV. Recomendaciones

En el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género (2019)², específicamente del Objetivo Prioritario 4: “Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres”, se realizan las siguientes recomendaciones:

Al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social:

- Revisar los lineamientos de política de CM en el marco de los cambios sociales y culturales en materia de género y a la situación actual de las mujeres peruanas. 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. Especialmente los años previos al ingreso a la escuela.
- Articular con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para que i). el servicio que brinda Cuna Más incorpore en sus lineamientos el enfoque de género pues el programa tiene efectos en la reinserción y permanencia en el mercado laboral de las mujeres que son madres jóvenes; ii) brinden talleres o capacitaciones para las madres jóvenes sobre cómo conciliar la vida laboral con la maternidad.
- 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

- Ampliar el horario de atención del servicio, las usuarias requieren tiempo adicional para recoger a sus hijas e hijos al salir del trabajo.
- Ampliar el rango de edad de los beneficiarios, pues las usuarias indican que requieren apoyo para el cuidado de sus hijas e hijos en el tránsito de la cuna a la escuela.
- Articular con el Ministerio de Educación la transición del SCD de CM al Pronei para facilitar a las madres usuarias una alternativa de cuidado al concluir el periodo en el programa.
- Identificar a las madres jóvenes afiliadas al programa para brindar consejería en torno a la conciliación entre la maternidad y la vida laboral.
- Elaborar pastillas informativas dirigidas a las madres en aspectos vinculados al desarrollo y estimulación de sus hijos e hijas, pues señalan que es uno de los aspectos que más rescatan del SCD y por los cuales continúan afiliadas al mismo.
- Reconsiderar el vínculo contractual con las madres cuidadoras. Se sugiere que no sea un vínculo establecido mediante un compromiso, sino uno laboral que les asegure beneficios tales como un salario mínimo, seguro de salud, entre otros.
- 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 al lidiar con la doble jornada laboral.

Al SCD de CM del distrito de Villa El Salvador

² https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf

- Garantizar que todos los locales del SCD 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.
- Brindarles canastas con vitaminas considerando que, en el contexto actual, resalta la necesidad de que el sistema inmune de los niños y niñas se encuentre en buenas condiciones.
- Disminuir la rotación de las madres cuidadoras. Las beneficiarias del SCD consideran primordial confiar en las madres cuidadoras.
- Realizar flyers informativos con alternativas laborales para las madres usuarias y difundirlos por WhatsApp a las madres usuarias.

Que las madres jóvenes sean quienes decidan cómo, cuándo y dónde trabajar será una realidad posible gracias a la articulación de esfuerzos de distintos sectores del Estado comprometidos con la igualdad de género para el desarrollo del país.

Bibliografía

Barrantes, R. & Matos, P. (2019). "En capilla": Desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes. Lima, IEP (Documento de trabajo, 261. Estudios sobre desarrollo, 35).

Beltrán, A. & 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*. Universidad del Pacífico, Fondo Editorial. (P. 69). Lima: Universidad del Pacífico, Fondo editorial.

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

Lavado, T. (2017). *Penalizaciones salariales por maternidad: el costo de ser madre en el Perú*. Lima: CIES.

MIDIS. (2017). "Evaluación de Impacto del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más - Resultados finales". Informe de evaluación. Elaborado por Gabriela Guerrero y Juan León, Lima, Perú.

Piras, C. & 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.

Scott, J. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En: Lamas Marta Compiladora. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (p. 265). México: PUEG.