Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Ciencias Sociales
Unidad de Posgrado

Mujer, Vida Familiar y Trabajo Remunerado: Articulación de Roles y Políticas Sociales

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Política Social con mención en Gestión de Proyectos Sociales

AUTOR

Blanca Noemi COSAVALENTE GUTIERREZ

ASESOR

Dra. Esther Judit VIDAL CÓRDOVA

Lima, Perú

2026

Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Cosavalente B. (2026). *Mujer, Vida Familiar y Trabajo Remunerado: Articulación de Roles y Políticas Sociales*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Blanca Noemi Cosavalente Gutierrez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08397681
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3757-8749
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Esther Judit Vidal Córdova
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08436578
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4030-7520
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge García Escobar
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25770337
Secretario	
Nombres y apellidos	Elisabeth Juana Acha Kutscher
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06522477
Miembro del jurado 1	

Nombres y apellidos	Carmen Aurora Marcela Vildoso Chirinos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07247484
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Pricila León Pretel
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08639095
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.4.7.6. Género: ámbito laboral, cultural y educativo.
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos Edificio: Ciencias sociales. País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima cercado Latitud: -12.058011 Longitud: -77.081693
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2019 - marzo 2020 y Setiembre 2024 –marzo 2025
URL de disciplinas OCDE	Temas sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

En Lima, a los doce días del mes de enero del año dos mil veintiséis, mediante sustentación presencial a cargo de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a horas 04:00 p.m., bajo la presidencia del Dr. Jorge García Escobar y con la concurrencia de los demás Miembros del Jurado de Tesis, se inició la ceremonia invitando a la graduanda, **Cosavalente Gutierrez, Blanca Noemi**, para que hiciera la exposición de la tesis para optar el **Grado Académico de Magíster en Política Social con mención en Gestión de Proyectos Sociales**. Siendo el trabajo titulado:

«Mujer, Vida Familiar y Trabajo Remunerado: Articulación de Roles y Políticas Sociales»

A continuación, fue sometido a las objeciones por parte del Jurado. Terminando esta prueba y, verificada la votación, se consignó la calificación correspondiente a:

MUY BUENA

Por tanto, el Jurado, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, acordó recomendar a la Facultad de Ciencias Sociales para que proponga que la Universidad Nacional Mayor de San Marcos otorgue el **Grado Académico de Magíster en Política Social con mención en Gestión de Proyectos Sociales** a la graduanda **Cosavalente Gutierrez, Blanca Noemi.** Siendo las 5:21 pm, y para constancia se dispuso se extendiera la presente acta:

Dr. Jorge García Escobar
Presidente

Dra. Elisabeth Juana Acha Kutscher
Secretario

Dra. Carmen Aurora Marcela Vildoso Chirinos
Miembro

Mg. Pricila León Pretel
Miembro

Dra. Esther Judit Vidal Córdova
Asesora

UNMSM
Firmado digitalmente por DIAZ ARRIOLA Luisa Esther FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.01.2026 18:06:17 -05:00

Dra. LUISA ESTHER DÍAZ ARRIOLA
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE POSGRADO - FCCSS

Escaneado con CamScanner

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Esther Judit Vidal Córdova en mi condición de asesora acreditada con el Dictamen N.° 0122-UPG-F.CC.SS-2024 de la tesis de investigación académico, cuyo título es «Mujer, Vida Familiar y Trabajo Remunerado: Articulación de Roles y Políticas Sociales», presentado por la bachiller Cosavalente Gutierrez, Blanca Noemi, para optar el grado académico de Magíster en Política Social con mención en Gestión de Proyectos Sociales, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la Plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 14% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de Magíster en Política Social con mención en Gestión de Proyectos Sociales.

Lima, 09 de febrero de 2026

Firma de la asesora_____

Nombres y apellidos de la asesora: Esther Judit Vidal Córdova

DNI: 08436578

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

A Elcira Gutiérrez y Segundo Cosavalente, mis padres, porque siempre me apoyaron en mis proyectos. Llevo conmigo sus palabras: una mujer debe ser profesional para enfrentar la vida. Ellos siempre estuvieron ahí, en un mundo donde se prefería educar a los hombres.

A Hilda Patricia, Trilce Melina y José Antonio, mis hijos, siempre han sido y son motivo inspiración.

A Adrián, Ángela y Samin, por continuar la vida.

A José Antonio García Vera, mi compañero de vida.

Agradecimientos

A la Dra. Esther Judit Vidal Córdova, mi asesora, por su apoyo invalorable en este largo camino.

A las mujeres participantes que nos dieron su tiempo y nos alcanzaron sus experiencias de vida, que hemos trasladado en esta investigación.

Esta tesis no habría sido posible sin la colaboración de muchas profesionales que nos apoyaron solidariamente con los contactos a las participantes. A todas ellas nuestro agradecimiento

A Raúl Choque Larrauri, Siddharth Gujar, y a mis queridas hermanas que siempre me alentaron y me apoyaron: Soledad, María, Doris, Carmen y Vilma.

Resumen

Esta investigación examina la articulación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares en mujeres profesionales universitarias, que laboran en un hospital. a partir de un enfoque de género y metodología cualitativa que incluye cuestionarios y entrevistas. Los resultados evidencian que la familia, las jefaturas y los pares constituyen redes de apoyo relevantes para facilitar la articulación laboral y familiar. se identifican acuerdos domésticos que priorizan las horas extras del varón, dado que su remuneración suele ser superior, lo que perpetúa dinámicas de género patriarcales. No obstante, persiste una distribución desigual del trabajo reproductivo y de cuidados, siendo las mujeres quienes asumen mayor carga que sus parejas. La etapa más crítica del ciclo de vida familiar se sitúa en los primeros seis meses posteriores al nacimiento del hijo, periodo caracterizado por un elevado nivel de agotamiento físico y emocional. Estos hallazgos subrayan la necesidad de políticas sociales que promuevan la corresponsabilidad y reconozcan el valor del trabajo de cuidados en el ámbito profesional y familiar.

Palabras clave: trabajo reproductivo, trabajo remunerado, articulación de roles, políticas sociales.

Abstract

This research examines the interplay between paid work and family responsibilities among university-educated women working in a hospital, using a gender perspective and qualitative methodology that includes questionnaires and interviews. The results show that family, managers, and peers constitute important support networks for facilitating work-family coordination. Domestic arrangements are identified that prioritize men's overtime, given that their pay is usually higher, perpetuating patriarchal gender dynamics. However, an unequal distribution of reproductive and care work persists, with women shouldering a greater burden than their partners. The most critical stage of the family life cycle is the first six months after the birth of a child, a period characterized by high levels of physical and emotional exhaustion. These findings underscore the need for social policies that promote shared responsibility and recognize the value of care work in the professional and family spheres.

Keywords: reproductive work, paid work, articulation of roles, social policies.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN 7
CAPÍTULO 1 9
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 9
1.1. Situación problemática 10
1.2. Formulación del problema 17
1.3. Justificación teórica 18
1.4. Justificación práctica 18
1.5. Objetivos 18
1.5.1. Objetivo general 18
1.5.2. Objetivos específicos 19
CAPÍTULO 2 20
MARCO TEÓRICO 20
2.1. Marco epistemológico 21
2. 2. Antecedentes de la investigación 21
2.3 Bases teóricas 21
CAPÍTULO 3 41
METODOLOGÍA 41
CAPÍTULO 4 44
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 44
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados 45
4.2. Presentación de resultados 45
4.2.1.: A nivel familiar 45
4.2.1.1. Mujer, vida familiar y característica de la familia 45
4.2.1.2 Ciclo de vida familiar: 46
4.2.1.3 Tipo de familia y soporte familiar 50
4.2.1.4 Actividades reproductiva y de cuidados según responsable principal: y actividades habituales al retornar a casa 53
4.2.2. A nivel de trabajo 59
4.2.2.1. Característica de las trabajadoras 59
4.2.2.2. Trabajo remunerado: Características y significados 60

4.2.2.3. ¿Cuál es el discurso de la trabajadora en el supuesto de dejar el trabajo?.... 62

4.2.2.4. Trabajo y proyecto de vida 65

4.2.2.5. Soporte del trabajo para el cumplimiento del rol materno 67

4.2.2.6 Normas implícitas o explicitas de apoyo para el cumplimiento del rol materno 69

4.2.3. A nivel trabajo-familia 70

4.2.3.1. Articulación de roles y estrategias..... 70

4.2.3.2. Responsables de articular roles..... 72

4.2.3.3. Discursos de los momentos críticos y estrategias 72

4.2.4 A nivel de política social..... 77

4.2.4.1 Políticas sociales y propuestas para la articulación de roles desde el discurso de las trabajadoras 77

CONCLUSIONES..... 87

RECOMENDACIONES..... 90

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 93

ANEXOS 101

- *Matriz de categorización…… 102*
- *Cuestionario…….....104*
- *Consentimiento Informado……...108*
- *Guía de entrevista……109*

Mujer, vida familiar y trabajo remunerado: Articulación de roles y política sociales

INTRODUCCIÓN

Esta investigación nace de la reflexión de ser mujer profesional y de los avatares de tener la responsabilidad de asumir además el trabajo doméstico dentro del hogar. La reflexión en relación con discursos cotidianos de profesionales con quienes compartimos actividades en un hospital de alta complejidad que requería una dedicación y atención en las obligaciones laborales, nos permitió escuchar discursos en relación a la responsabilidad inherente de las actividades reproductivas y de cuidados. En esta observación/escucha no interesaba que los hijos sean pequeños o mayores o que la pareja disponga de tiempos suficientes o no, para ser corresponsables de estas actividades, siempre los discursos eran los mismos: "he tenido un día fatal en el trabajo y ahora ir a ver que mis hijos hagan la tarea, y preparar las cosas para mañana", "he trasnochado porque él bebe su puso mal", "¿qué cocinaré?", " "no vine a trabajar porque no tenía con quien dejar a mi hijo", "él no puede pedir permiso, porque lo ven mal en el trabajo", "en casa todos son varones ni conocen la cocina". Estos discursos no eran materia de discusión, eran parte de lo cotidiano. ¿Qué importancia podría tener dedicar tiempo a cuestionar discursos que ya estaban normalizados como un rol natural de las mujeres?

Llegamos a preguntarnos: ¿por qué tiene que ser así? esta investigación está pensada en esa reflexión y en un encuentro con la experiencia de profesionales mujeres enfocada en los roles de género de la mujer en la familia, en el trabajo y las políticas sociales que contribuyen a la articulación de esos roles.

Esta investigación recurre a experiencias de vida, y discursos de las mujeres participantes desde su vida familiar, su trabajo y su identificación con las políticas sociales, que contribuyen a la articulación de roles tanto en la vida familiar como en el trabajo.

La investigación se desarrolla en un hospital nacional ubicado en la ciudad de Lima, Perú; atiende a pacientes que son referidos a nivel nacional por presentar problemas de salud complejos que no pueden ser manejados en otros niveles de atención.

El hospital cuenta con 5337 [1]trabajadores de los cuales 3671, lo constituyen mujeres, lo que representa el 69% de la población trabajadora, frente a 1646 de hombres que representa el 31% de la población total. Concluyéndose que las trabajadoras representan más del doble que los trabajadores en la institución.

En relación de la representación gremial, todos los grupos profesionales cuentan con sindicatos nacionales y con sindicatos bases. Estas representaciones sindicales, se caracterizan por ser muy fuertes y discuten pactos colectivos independientemente, pero y en algunas ocasiones constituyen una coordinadora de gremios para tratar temas que atañen a todos los trabajadores.

Todas las participantes que constituyen nuestra muestra son mujeres trabajadoras, profesionales universitarias: médicas, enfermeras, tecnólogas médicas, trabajadora social. Es necesario señalar que todas estas mujeres tienen vínculo laboral con la institución, que les permite gozar de seguridad laboral. Son mujeres que están en una situación de pareja (casadas o convivientes) con hijos e hijas.

También la investigación centró su mirada en cómo la política social articularía los roles de la vida familiar y el trabajo remunerado.

[1] Oficina de Recursos Humanos: diciembre 2025

CAPITULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACION.

1.1. Situación problemática

El Perú cuenta con una población femenina del 50,8% (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2017), asimismo la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es cada vez mayor a nivel global, y en el Perú no es una excepción

En 2021 la tasa de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina era de 61%, (CENTRUM[2]: 2021). Para el año 2023, según nota de prensa del INEI, emitida el 13 de mayo por el Día de la Madre, se precisa que hay 8 millones 800 mil madres, de las cuales el 68,3% son económicamente activas.

El sector salud se constituye en uno de los sectores emblemáticos en la participación laboral masiva de las mujeres, así el Observatorio de Recursos Humanos del Ministerio de Salud (MINSA) consigna para el 2019, una participación femenina de 65,43%, para nuestro centro asistencial es 69% (2025). Estos porcentajes se vienen manteniendo a través de los años. La participación mayoritaria de las mujeres, no se ve reflejada en los puestos de gestión. A pesar de contar con profesionales altamente calificadas, su representación en las direcciones de los centros asistenciales de salud es menor. Para el 2015 el Ministerio de Salud (MINSA) mostraba en su portal como un gran logro, el 44.66% alcanzado por las mujeres en puestos de gestión. Este logro significa una brecha en la representación de género. En el caso del hospital donde se desarrolló la investigación, en sus 67 años, sólo dos mujeres estuvieron en el máximo nivel de gestión. Como lo plantea Aspiazu (2016), *la ocupación de cargos jerárquicos implica no solo el acceso a lugares de toma de decisión, y mayor poder, sino también un nivel salarial más elevado.* (p. 62)

> *En relación con las características del trabajo en el sector, la salud se, diferencia del resto de actividades por el tipo de servicio que brinda. A grandes rasgos es un sector que se caracteriza principalmente por ser una actividad de mano de obra intensiva, especialmente en el empleo de profesionales, por prestar un servicio de alta repercusión social y por poseer recursos humanos altamente calificados, con un peso importante de profesionales*. (p. 57)

[2] CENTRUM Escuela para los Buenos Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El hospital brinda el servicio de salud a una población muy vulnerable, física y emocionalmente. En la mayoría de los casos al ser un centro de salud referencial a nivel nacional y de alta complejidad los casos atendidos son de pacientes que presentan enfermedades complejas o que implican deterioro físico grave y en muchos casos la atención está relacionada al proceso terminal de la vida. El personal de salud y en este caso las mujeres enfrentan la carga de trabajar con esta población donde deben cuidar o atender a este paciente, y hacer frente a las carencias institucionales tanto en la falta de personal, como en la provisión oscilante de recursos e insumos necesarios. Esta situación no es ajena a los establecimientos de salud del país. Así lo muestra el estudio de Espinoza-Portilla et al (2021) En opinión de los gestores de salud, los principales problemas del sector "*son la escasez de recursos humanos, la falta de insumos y medicamentos, la deficiente infraestructura y el déficit presupuestal* (p. 2)

En el ámbito familiar, la mujer asume una doble jornada, desarrollando actividades domésticas y de cuidado, en la gran mayoría no identificadas como trabajo ni valoradas por ellas, ni por la sociedad, las investigaciones sobre todo de género han puesto su mirada en esta realidad, y su importancia de investigarla, y poner en valor ese doble aporte de la mujer. (Morán, 2025) hace referencia lo manifestado por la investigadora social, Estela Rosselló que "*Durante siglos las labores y trabajos de cuidados que no se pagan y que no son remuneradas han estado principalmente en manos de las mujeres". (párr. 3)*

En investigaciones recientes se observan cambios en la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado, al interior de la familia, pero es necesario señalar que estos cambios no son sustanciales como se espera.

> *Se ha producido un cambio de mentalidad sobre todo en los hombres más jóvenes que ahora consideran los deberes parentales y el cuidado de los hijos como una responsabilidad conjunta. Los padres han establecido mejores relaciones con sus hijos, hecho que contraste con la casi nula contribución en las labores domésticas*. (Cortés,et al 2021,p. 97).

El trabajo doméstico y de cuidado realizado por la mujer, su aporte a la familia y a la sociedad carece de reconocimiento y es invisible para la sociedad. Esta falta de reconocimiento se debe fundamentalmente a las sociedades patriarcales en donde se asocia el trabajo reproductivo y el cuidado como responsabilidad inherente a la mujer, pidiéndole amor y dedicación a su familia. Este mensaje es reforzado por la religión.

Es así que tanto la religión como la sociedad patriarcal asignaban a la mujer la exigencia de permanecer en el ámbito doméstico, excluidas de la participación en espacios públicos. Estas miradas las definían como esposas virtuosas y madres abnegadas, cuya principal responsabilidad era el cuidado de los hijos e hijas, en un marco de entrega total y sacrificio personal (Moran, 2025).

Si bien la necesidad obligó a la mujer a salir de casa al contribuir con recursos económicos para el mantenimiento de su familia, como nos demuestra la realidad, siguió asumiendo el trabajo doméstico y de cuidado como responsabilidad exclusiva.

En el trabajo con familias cuando entrevistamos a mujeres que se dedican principalmente a actividades reproductivas y de cuidado, mencionan que "no trabajan", este discurso está muy interiorizado en la mujer. Muchas mujeres que dicen que "no trabajan" realizan además algunas actividades económicas para tener ingresos que les permiten compartir las responsabilidades de gastos y pagos que deben asumir sus familias (venta independiente de cosméticos, artesanías, postres, y hasta ofertan productos de temporada como venta de "marcianos y chupetes" hechos en casa etc.), pero aun así ellas refieren que "no trabajan".

La cultura nos da un sello del cual no podemos desprendernos si no somos consciente de él. En nuestra sociedad tradicional-patriarcal se da la asignación de roles de género que marcan lo que define ser hombre y ser mujer, como muy bien lo señaló (de Beauvoir, 2002), en su libro el *Segundo Sexo*. Todos "los roles de ser mujer", se aceptaban como algo natural, no se podía cuestionar, si por ahí siquiera había un cuestionamiento estaba enfilada, la familia, la iglesia, la sociedad, que te recordaba que esa era tú misión en la vida, ese trabajo doméstico y de cuidado que era realizado por la mujer como parte de su ser, no era considerado trabajo, porque se endosaba a este el amor, si tú eres buena madre, buena esposa, o buena hija; no se te podía ocurrir la idea de cuestionar el desarrollo del mismo, o que tú quisieras hacer otra cosa diferente como estudiar, o dedicarte a realizar alguna actividad que implique un desarrollo personal o de disfrute, simplemente para la familia y sociedad serías una mala madre, mala esposa y mala hija, en resumen mala mujer.

Este "trabajo invisible", desarrollado por las mujeres, en la mayoría de los casos también era invisible para ellas, en la medida que la sociedad ya las había condicionado a que las actividades reproductivas y de cuidado estaban ligadas al amor, y a la dedicación a su

familia. Este condicionamiento estaba muy presente en la familia, en la sociedad y en la misma mujer. Es difícil cuestionarse mensajes que están permanentemente en la sociedad y en la familia. Es a partir de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing (1995), que se plantea a nivel de los estados miembros la necesidad de considerar en las estadísticas estatales el trabajo no remunerado realizado por las mujeres. Es a partir de esta Conferencia que se empieza a enfocar y visibilizar el trabajo no remunerado de las mujeres. Es necesario dar el valor al trabajo reproductivo.

Por otro lado:

> *El lento proceso de reconocimiento de estas tareas ejercidas por las mujeres a lo largo de la historia ha llevado en la actualidad a parte del movimiento feminista al situarlas en el centro de la vida como las tareas humanas más importantes, ya que por un lado son absolutamente imprescindibles para el mantenimiento de la vida humana*. (Fernández, 2014, pp. 151-152)

¿Qué actividad sería más importante frente al trabajo de cuidados que garantice la vida? Si no existiera el trabajo reproductivo y de cuidado el ser humano habría dejado de existir.

> Se trata de entender el trabajo como una actividad productiva y, por tanto, actividad de transformación para la producción de bienes y servicios necesarios para la reproducción de la vida. Por esa razón es necesario rebasar el marco de la economía convencional que reconoce al trabajo sólo como el exclusivamente remunerado. Y, desde esta nueva perspectiva, el trabajo de las mujeres –tanto remunerado como no remunerado- se convierte en una clave fundamental para la comprensión de su enorme contribución productiva en la construcción del bienestar o bienvivir doméstico y más allá de las fronteras del hogar. (Díaz, 2017, 1441).

Lo expresado por Díaz, ya había sido expuesto por Gary Becker, Premio Nobel de Economía (1992) y su grupo de la Universidad de Chicago por los años 50 del siglo XX donde se planteaba que toda actividad humana es factible de ser medida usando modelos económicos, y esto incluye a las actividades reproductivas, y de cuidados (Marçal, 2017).

En el Perú, en el 2010 y a través del Ministerio de la Mujer, se realizó la Primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo Libre, (ENUT) [3]en un comparativo entre la primera encuesta

[3] ENUT: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo Libre

y la encuesta del 2024, en los 14 años transcurrido, los resultados dan cuenta que persiste la brecha de género, donde la mujer sigue asumiendo la mayor carga en el trabajo reproductivo, y de cuidados. Así tenemos en comparativo entre estas dos encuestas en relación al trabajo total (remunerado y no remunerado), las mujeres trabajaron 8. 53. horas al día en la semana y 7.28 horas al día en los fines de semana, mientras los hombres trabajaban 8.25 horas al día en la semana y 6.30 horas los fines de semana. En el caso de los cuidados las mujeres con educación superior universitaria dedicaron 2.38 horas y los varones del mismo nivel lo hicieron en 1.40 hora La educación no significa una participación por igual en las mismas responsabilidades, las mujeres siguen asumiendo la mayor carga.

> … "las mujeres chilenas destinan 11,4 horas promedio, y los hombres, 9,7 horas, en un día de fin de semana, la carga de horas es menor para ambos sexos, pero se mantiene una diferencia importante por sexo 6,4 horas los hombres y 8,5 las mujeres" (Arriagada,2021, p. 31).

En 2022 en México la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (Enasic), refiere que las personas de 15 años a más que se encargaron de realizar cuidados a personas dependientes en su hogar el 75.1% era mujer y el 24.9% varón (Morán, 2025).

Las estadísticas tanto del Perú, como de Latinoamérica nos muestran que las mujeres tienen una mayor carga de trabajo.

La vida familiar de la mujer no experimenta cambios en la realización de los roles de género cuando ingresa al mercado de trabajo. Es necesario e importante señalar que esta situación implica una mayor carga o responsabilidad que debe asumir para poder cumplir con ambos roles, el doméstico y el laboral. Frente a esta realidad ¿qué está pasando con las mujeres de nuestra investigación?, ¿cómo ellas están asumiendo el trabajo fuera y dentro del hogar?, ¿hay políticas sociales que respondan a estas necesidades, frente a situaciones de crisis o posibles conflictos que se puedan generar?

Hay que tener presente que tanto el trabajo reproductivo y de cuidados, está relacionado a la vida de las personas, y este trabajo es desarrollado fundamentalmente por las mujeres.

La familia, el trabajo, y las políticas sociales son tres grandes espacios (categorías) que son motivo de esta investigación; a través de éstas hemos ido acercándonos a encontrar algunas respuestas.

Si bien el estado en los últimos años, estuvo realizando acciones tendientes a la igualdad, como las leyes N°30807 y N°30012, licencia por paternidad, y de enfermedad y accidente grave de familiar directo, actualmente por razones políticas/religiosas observamos con preocupación retrocesos en asumir el liderazgo que como estado le compete. Las acciones que el estado ha desarrollado a la fecha no han sido suficientes para hacer frente a la realidad que experimentan día a día las mujeres y familias. Hay la necesidad de acciones más profundas que involucren a los diferentes sectores, y sean medidas transversales. Y en ese camino está pensada esta investigación.

Como notamos, la participación femenina en el mercado de trabajo es cada vez mayor, esto es resultado de varios factores que fueron determinantes: el acceso de las mujeres a la educación, el desarrollo social, desarrollo económico, la evolución de la familia, la disminución del número de hijos, las incesantes crisis por las que pasó el país; factores determinantes que contribuyeron a una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo. El trabajo doméstico y de cuidado desarrollado por las mujeres ha existido a través del tiempo y nos adherimos, al planteamiento de Marçal, *(*2017) *Las mujeres han trabajado siempre* (p.16)

El gran problema, como lo demuestra la literatura, ha sido que el trabajo privado (doméstico y de cuidado), no ha sido visibilizado y mucho menos valorado. Si la participación de la mujer es cada vez mayor en la esfera pública, entonces se esperaría que disminuya su carga de trabajo en el ámbito privado, pero como lo señalamos con anterioridad esto no se ajusta a la realidad, dentro del hogar aún subsiste marcadamente los roles de género. Así tenemos que mientras las mujeres son remuneradas por el trabajo productivo, que es resultado de su jornada laboral, al retornar a casa siguen trabajando, asumiendo trabajo reproductivo. Éste es el trabajo de la maternidad y cuidado de los hijos y personas dependientes en el hogar, aquél es el trabajo que procura un ingreso adicional a la familia por actividades productivas. Se debe tener presente que todo bien o servicio por el que se pague es un trabajo productivo se realice fuera o dentro de casa, las mujeres continúan trabajando en su hogar, beneficiando a la familia, a la sociedad y al estado. Como lo sugiere Becker y un grupo de economistas de la Escuela de Chicago de los años 50 del siglo pasado, todo era economía, por supuesto incluyendo el trabajo doméstico (Marçal, 2017).

La importancia de señalar esta situación es que la mujer a diferencia del hombre va a presentar una mayor responsabilidad al tener que asumir labores domésticas y cuidado de

los niños y personas que lo requieran en el hogar. Esto significará un mayor esfuerzo, desgaste físico y emocional para ella y mayor agotamiento, repercutiendo esta situación en el espacio familiar y laboral. En la práctica, las jornadas de trabajo de la mujer se han extendido, como se señaló líneas arriba.

Un concepto válido para empezar a entender lo que es el trabajo doméstico lo podemos hallar en trabajo reproductivo y su afectación multidimensional

> El trabajo reproductivo en un carácter social refiere al cuidar de uno mismo, pero especialmente de los demás, como puede ser el cuidado de los niños y de los adultos mayores, y también hace referencia al mantenimiento del hogar como realizar la limpieza, las compras, mantenimiento, etc. Esto que se indica son las actividades diarias relacionadas con las necesidades básicas para permanecer vivo y ayudar a los demás a seguir con su vida, todo ello se ha llevado a cabo de manera tradicional y ha sido realizado por las mujeres sin un salario. Pero cabe la aclaración de que se trata de actividades relacionadas con las formas que conlleva un trabajo que suelen ser ignoradas en las discusiones sobre el empleo en general" (Ramírez et al. 2018, p.264).

También en el trabajo remunerado nuestras investigadas, se enfrentan a muchas situaciones de desventajas por ser mujeres.

> Muchas *de las situaciones de desigualdad que se viven en este sector son similares a las que se evidencian en otras actividades. No obstante, lo particular de este ámbito radica en que se trata de una actividad altamente feminizada, con una importante carga de cuidado en sus tareas, un nivel elevado de profesionalización y una gran relevancia social por el tipo de servicio que brinda; condiciones que conviven con altos niveles de precariedad laboral, sobrecarga de trabajo y una gran heterogeneidad de situaciones vinculadas a la complejidad de la atención en Salud (*Aspiazu,2016, 64).

El Estado peruano en años anteriores hizo esfuerzos en implementar una política social, tendiente a la igualdad de género, la misma que no ha logrado articular la relación mujer/familia/trabajo, no se han dado cambios importantes dentro de la familia. Estas políticas sociales están relacionadas a políticas laborales, dirigidas a las mujeres trabajadoras, frente a contingencias generadas por la maternidad y vistas también desde la perspectiva del derecho del niño. Aun cuando en las familias hay una limitada

socialización para compartir las tareas domésticas, son las mujeres trabajadoras en su mayoría las que asumen el trabajo doméstico como una doble jornada.

Consideramos de mucha importancia la participación del estado, con el acompañamiento de las instituciones, la comunidad, la familia, y sobre todo las mismas mujeres organizadas, en el abordaje de la problemática descrita. El estado debe garantizar accesibilidad a la equidad a sus ciudadanas, para que se sientan plenas en su actuar y vivir en la sociedad, pero el grave problema que actualmente se enfrenta es que las acciones que está desarrollando el estado a través de sus órganos representativos, por cuestiones políticas/religiosas están desandando todo lo andado en cuestiones de derechos de igualdad. Lo más visible es desaparecer el Ministerio de la Mujer, y querer fusionarlo con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, que fueron creados para atender necesidades específicas y diferentes.

La existencia de roles de género desiguales determina una limitación a las mujeres, va en contra de los objetivos de Desarrollo Sostenible, el quinto que señala Igualdad de Género, compromiso asumido por el Estado peruano de la Agenda 2030. Cabe señalar que en la 87° Conferencia Internacional del Trabajo (1999), su director hace alusión al término trabajo decente. Para el 2015 en la Asamblea General de Naciones Unidas, los cuatro pilares del trabajo decente se convirtieron en el eje principal del trabajo: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social.

Las políticas sociales de articulación de roles, mujer/familia/trabajo, en nuestro país no tienen la envergadura que, en otros países, por lo que esperar cambios sustanciales, no responde a una realidad. Ahí radica la importancia de proponer políticas que permitan una articulación de estos roles en donde se logre la participación de la mujer en iguales condiciones.

1.2. Formulación del problema

Las mujeres profesionales que trabajan en un hospital nacional de alta complejidad desarrollan un trabajo productivo remunerado y un trabajo reproductivo no remunerado, aquel corresponde al desarrollado en la ejecución de su ocupación y éste al del hogar que en la mayoría de casos al ser un trabajo de género no es valorado, es invisible, no reconocido como trabajo. Esta situación de doble jornada se profundiza en situaciones de crisis en determinados momentos del ciclo familiar, Las políticas sociales deben

responder a estas crisis en beneficio no solo de las mujeres, sino de sus familias, sus instituciones, de la sociedad y el país.

Nosotros vamos a considerar a la mujer en tres espacios importantes para esta investigación: familia, trabajo, política social.

La pregunta será ¿Cómo es la relación de los roles de las mujeres en la familia, en el trabajo y cómo las políticas sociales articulan estos roles?

1.3. Justificación teórica

El tema que hemos investigado es abordado por organizaciones internacionales, nacionales, por los estados y muy especialmente por académicos de diferentes disciplinas. Existen estudios relevantes de economistas, sociólogos, psicólogos que abordan esta problemática desde su perspectiva, nosotros queremos aportar al debate académico nuestra propuesta desde la mirada del Trabajo Social, constituyéndose en un aporte a la discusión académica en las ciencias sociales.

1.4. Justificación práctica

Esta investigación va a mostrar cómo las mujeres profesionales de un hospital nacional de alta complejidad se enfrentan diariamente a cumplir con su rol de género en la familia y en el trabajo, y a visibilizar los puntos críticos que enfrentan y estrategias usadas para el cumplimiento de sus roles. La importancia de los estudios de género radica en el hecho de que las mujeres representan la mitad de la población peruana. Asimismo, el sector donde trabajan estas mujeres está relacionado con el cuidado de la vida de las personas por lo que se evidencia la importancia de esta investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Conocer la articulación que existe en los roles de género en la vida familiar y en el trabajo remunerado de las mujeres profesionales de un hospital nacional de alta complejidad, ubicado en Lima, y la respuesta de la política social en esta articulación.

1.5.2. Objetivos específicos

- Conocer el tipo de familia, el impacto del ciclo de vida familiar, y el soporte de la familia en la articulación de roles
- Identificar las actividades domésticas y de cuidado habituales
- Conocer la identidad laboral y el impacto del trabajo en la vida de las trabajadoras
- Identificar en el trabajo quiénes contribuyen en la articulación de roles y que estrategias usan
- Identificar la percepción de las mujeres de las políticas sociales en la articulación de roles.

CAPÍTULO 2
MARCO TEÓRICO

2.1. Marco epistemológico

La epistemología feminista plantea que el conocimiento no es neutral sino situado, influenciado por el contexto del sujeto que investiga. asimismo, las estructuras de poder van a condicionar cómo se produce este conocimiento, cómo se valida y cómo se trasmite el saber.

> *Según* Falconí, (2022) "*Las epistemologías feministas han mostrado que las mujeres han estado ausentes de la generación del conocimiento… cuestionan la neutralidad se decantan por una ciencia posicionada, lo que supone que todo conocimiento científico debe explicitar su propósito teórico y sobre todo político. … todo conocimiento está situado, pues quienes investigan son seres humanos contextualizados y poseen un lugar de enunciación" (pp 103, 105).*

Sabido (2022) hace referencia a *Serret:* "en la medida en que el feminismo es una teoría crítica, su incursión en la epistemología se caracterizó por señalar los fallos y las incongruencias de la epistemología*" (p.114).* Blazquez*,"* planteó que uno de estos fallos de la epistemología tradicional consiste en invisibilizar cómo ´el género influye en las concepciones del conocimiento, en la persona que conoce y en las prácticas de investigar, preguntar y justificar*´"* (p.114).

Por otro lado, Varela (2019) dice: El feminismo cuestiona el orden establecido. Y el orden establecido está muy bien establecido para quienes lo establecieron, es decir para quienes se benefician de *é*l. (p 19)

2. 2. Antecedentes de la investigación

El tema de la investigación brinda la oportunidad de reflexionar sobre cómo se ha tratado esta trilogía del trabajo desarrollado por la mujer tanto fuera como dentro de casa (en la familia) y cómo el Estado ha respondido a esta realidad.

Internacionales

A continuación, se da a conocer el resultado de las investigaciones de origen europeo donde las/os autores desde diferentes enfoques y territorios, dan a conocer su opinión y puntos de vista de la situación problema abordados en esta tesis, tenemos en primer lugar a Hobson (2008), la autora señala como objetivos de la investigación. Enfocar los

diferentes componentes de género en la política social al analizar las dimensiones de la interrelación política entre el Estado, el mercado y la familia, a la que se ha hecho referencia como el triángulo institucional.

La metodología, enfoca a los hombres como sujetos de género, hombres como padres y trabajadores y los instrumentos son las estadísticas de Suecia

Entre sus hallazgos, está que el cuidado debería ser una responsabilidad pública, no sólo un tema de soluciones privadas. Como el tópico discursivo de mujeres y hombres como participantes iguales en el trabajo y en la vida familiar, la renovación de la imagen de los hombres en los medios de comunicación; y, sin embargo, las mujeres continuaron sobrellevando la mayor parte del trabajo y del cuidado no remunerado; así como el trabajo de cuidado social remunerado, con empleos del sector público de baja remuneración. Convertir a los hombres en padres ha significado ensalzar la paternidad participativa, al tiempo que se mantenía imperturbable la división sexual del trabajo en el interior de la familia. En el caso de Hobson hay dos aspectos que requerimos resaltar, uno si bien el trabajo responde a una sociedad con un estado de bienestar reconocido y que difiere completamente de nuestra realidad, hay elementos importantes planteados como es la responsabilidad pública cuando se trata de cuidados, donde debe participar el Estado, el mercado y la familia. Y la realización de políticas de género que involucre al hombre, que las acciones no queden en discursos.

Armijo (2016). El objetivo de la investigación es conocer las tensiones presentes en los discursos de las madres trabajadoras en España relativas a las estrategias de conciliación para enfrentar el dilema trabajo/familia. La metodología utilizada fue la cualitativa. Se realizaron dos investigaciones en los años 2010 y 2013, en Madrid y Valencia respectivamente. Los Instrumentos fueron las Entrevistas semi-estructuradas a madres trabajadoras de 25 a 49 años de diferente extracción de clase de Madrid y Valencia. En total se realizaron 47 entrevistas. Dentro de los Hallazgos se encontró que: La abuela cumple un rol social clave en la conciliación trabajo/familia. En la discusión se destaca que no existen canales para que las mujeres trabajadoras actúen juntas y en la conclusión que los recursos de conciliación disponibles y las experiencias de cuidados vividas son dos lógicas distintas y en tensión.

Segovia, et al (2023). Las investigadoras se plantearon el objetivo: Identificar las desigualdades en la promoción de las mujeres en la carrera académica e investigadora en

el ámbito de la biomedicina en España. Se usa el Método: Cualitativo. La Técnica; Entrevista individual a 22 mujeres investigadoras. Los hallazgos: Las participantes, mujeres investigadoras enfrentaron dificultades a la falta de corresponsabilidad en los hogares entre hombres y mujeres, y la falta de medidas efectivas en las instituciones que favorezcan la conciliación. Las investigadoras referenciando a (Torms y Recio, 2012) reafirman en que la conciliación de la vida profesional y familiar sigue siendo un factor condicionante frente a los hombres en el mercado laboral.

El techo de cristal está relacionado a su rol tradicional de cuidadoras, y la ausencia de una legislación, asimismo sostienen la necesidad de una legislación del sector público Aunque la legislación requiere que el sector público tome medidas proactivas para promover la igualdad en lugar de simplemente prevenir la discriminación, para romper el TC en las carreras de las mujeres investigadoras en ciencias biomédicas es necesario distribuir de manera justa el tiempo de mujeres y hombres, favoreciendo la conciliación; y que las políticas de igualdad entre mujeres y hombres se implementen de manera efectiva, no sólo limitándose a establecer recomendaciones sino concretarse mediante acciones y sancionando los incumplimientos.

Asimismo, desde América Latina, Arriagada (2007), señala como objetivos de investigación: reseñar las principales transformaciones ocurridas en los tipos de familias latinoamericanas urbanas, destacar los procesos al interior de las familias, como violencia intrafamiliar, la distribución del trabajo de cuidado y doméstico y las migraciones, describir las orientaciones de las políticas dirigidas hacia las familias, mostrar las buenas prácticas y proponer criterios para el diseño de las políticas orientadas a las familias.

La metodología empleada fue la cuantitativa, utilizó cómo instrumentos de recojo de información, las encuestas de hogares para las áreas urbanas de 18 países de América Latina, y como uno de sus principales hallazgos el aumento de los hogares monoparentales femeninos, especialmente en Centroamérica, el cual se constituye como un fenómeno ampliamente analizado en la región latinoamericana. Y a pesar de una mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado, no hay una participación de los varones en el trabajo reproductivo, por lo que la carga del trabajo doméstico sigue recayendo sobre ellas. Este es un fenómeno que lo encontramos en las múltiples investigaciones a través de los años, y es visible en los resultados de la ENUT 2024, realizada en el Perú.

Jelin (2011) El trabajo de la autora tiene como objetivo presentar la historia de la Familia y las Políticas de la familia, usando un método comparativo, por medio de las estadísticas vitales. Dentro de los hallazgos están las diferentes perspectivas e interpretaciones de la igualdad de género. Los principios patriarcales firmemente establecidos en la legislación. La ley de Patria Potestad de 1985 que, en Argentina permitió la responsabilidad compartida de padres y madres.

Este trabajo, nos permite conocer en el caso de Argentina, cómo los actores políticos representan ideas conservadoras, en donde las prácticas sociales tienden a adelantarse trasgrediendo la legalidad, y las políticas, mientras que, en Suecia pasa lo contrario, ahí las políticas y las leyes familiares prevalecen. Desde la planteado por la autora en relación con los actores políticos y sus respuestas conservadoras, Argentina en las últimas décadas tuvo un avance significativo en la región en relación con las políticas de género, es a partir de diciembre de 2023, que se inicia el retroceso dramático de este avance. (Informe Sombra a 30 años de la declaración y plataforma de Beijing. Actualidad de las políticas de género y situación de las mujeres y diversidades en Argentina (2024). Otra vez volvemos a ideas conservadoras.

Jiménez et al (2015). Tienen como Objetivo, examinar el concepto de equilibrio trabajo-familia, y su impacto para la gestión de las organizaciones en Chile, en materia de equidad de género. Su metodología, es la Perspectiva de psicología positiva (medida de la percepción). Su instrumento, el constructo, trabajo-vida. Hallazgo: dos formas de ver el conflicto: Trabajo-familia, Familia-Trabajo.

En cuanto a las mujeres profesionales, se ha identificado que el apoyo brindado tanto por la familia como por la organización sería esencial para el desarrollo profesional de la mujer. Las madres trabajadoras muestran insatisfacción respecto a su desarrollo profesional y personal, debido a las escasas oportunidades de crecimiento en su carrera y escaso tiempo dedicado a las labores domésticas y de cuidado de los hijos.

Entonces se infiere claramente que las mujeres con perspectivas de desarrollo de carrera postergan su vida familiar o la limitan evitando un exceso del tiempo al trabajo, o alto nivel de estrés. La corresponsabilidad familiar es de gran relevancia. A mayor cualificación mayor probabilidad de negociación.

Entre el 2011-2014 sólo 0.2% de padres accedieron al post natal. Si la legislación considera responsabilidades familiares para todos los trabajadores, será más difícil ignorarlas.

Se concluye en la necesidad de articular políticas públicas, fomentar estrategias personales e implementar los cambios organizacionales para responder efectivamente a los desafíos.

Es importante el análisis que realiza los autores en relación a la consideración de guarderías o cunas solo en el espacio laboral de la mujer, creando la posibilidad de reforzar la responsabilidad de esta y negando la corresponsabilidad de la pareja.

Aspiazu (2016). Se plantea como objetivo: analizar las condiciones laborales en el sector salud desde la perspectiva de género. La Metodología de corte cualitativa, los Instrumentos fueron, las Entrevistas en profundidad y los datos estadísticos oficiales. Los Hallazgos: La proporción de estudiantes de la carrera de medicina, en Argentina, pasó del 60% de mujeres en 2002 a más de 70% en 2011. Hubo dificultades de conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas y de cuidado. Y, la instalación de la problemática de género como tema de agenda sindical y como eje de política laboral en el sector es bastante incipiente.

Esta investigación nos permite conocer como las mujeres están privilegiando la carrera de medicina (generalmente identificada como carrera de varones), la carrera de medicina dentro del sector salud tiene una importancia fundamental. Asimismo, esta investigación reitera las dificultades que pasan las mujeres en la conciliación trabajo-familia en su vida laboral, también nos muestra la ausencia en la agenda sindical (o insipiencia) de ser un punto clave a considerar.

Baeza et al (2016) Explora, desde la perspectiva de las madres, cuáles son los aspectos involucrados en la duración del período de lactancia materna exclusiva. Su Metodología fue la Investigación cualitativa exploratoria desde la teoría fundamentada. Acompañada de Instrumentos, como grupos focales, entrevistas semiestructuradas y entrevistas en profundidad. Se realizó un análisis de contenido inductivo, utilizando el software atlas ti-6.2. Por último, los criterios de validez incluyeron la triangulación por investigador y por técnica, los hallazgos fueron: El aumento de la duración del postnatal genera mayor tranquilidad en las madres. El apoyo familiar y principalmente de la pareja cumple un papel determinante en la contención emocional y el cuidado de los hijos, les otorga

seguridad y tranquilidad a las madres favoreciendo la producción láctea y el amamantamiento, estos se constituyen factores favorecedores de la lactancia materna exclusiva.

En el caso de nuestras investigadas, en relación al postnatal este es de 48 días, no coherente con el tiempo necesario de una lactancia materna exclusiva por seis meses.

Hernández, et al (2017). Las investigadoras se plantean el objetivo de analizar las diferencias de la conciliación de los componentes vida y carrera laboral de mujeres trabajadoras de dos estados del norte de México, Coahuila y Sonora, con el fin de conocer los contrastes en la distribución de las tareas dentro y fuera de casa. La Metodología usada fue: muestreo intencionado. Se exploraron seis dimensiones: gratificación, interferencia, pareja y crianza, cuidado y salud, responsabilidad en el hogar y tiempo libre. Los Instrumentos fueron, la Escala de conciliación vida-trabajo a 556 mujeres. La información fue recabada de forma individual usándose el formato de auto reporte. En cuanto los hallazgos los resultados indican que la muestra de Sonora presenta niveles más altos de conciliación. La incorporación de las mujeres al ámbito laboral les genera gratificaciones personales, sin embargo, éstas no han modificado la división sexual del trabajo. es decir, las mujeres cumplen con sus jornadas de trabajo y continúan en casa con las tareas de cuidado y atención a la familia.

Ambos estados presentan altos índices de violencia contra las mujeres.

Construir la equidad en un contexto privado no se puede lograr sin tener en cuenta cómo se encuentra la equidad en el nivel social, cultural e institucional.

Concordamos con las autoras que la equidad no puede ser entendida como una responsabilidad privada, sino una corresponsabilidad pública y que es el estado quien debe tener un rol protagónico.

Del Valle, et al (2017) Esta investigación se plantea como objetivos: Analizar los vínculos entre familia, género y protección social. Se plantea un recorrido de los fundamentos de las políticas sociales en América Latina. La Metodología: estudio de tipo descriptivo y el Instrumento privilegiado fue el Análisis de contenido.

Dentro de los hallazgos: Un objetivo de la equidad de género es incentivar la redistribución de las tareas al interior de las familias mediante la promoción de la

corresponsabilidad. El estado es la institución responsable de generar las condiciones que posibiliten la distribución equitativa de las responsabilidades.

La creciente incorporación de las mujeres al mundo público contribuye a que emprendan nuevos proyectos individuales con mayor independencia de sus familias. La noción de familia que manejan los programas sociales acaba homologando familia a mujer. Los problemas de género se vinculan con cuestiones normativas. Lo relevante *es comenzar a pensar una política social orientada "hacia la corresponsabilidad" que rearticule la relación entre mercado, trabajo doméstico y provisión de bienestar por parte del Estado.*

Barajas (2017). Su Objetivo fue la descripción y explicación del conflicto entre vida familiar y vida laboral que vive la mujer. En la Metodología usa el Paradigma cualitativo parcial. Tesis de tipo descriptiva y explicativa. Usa técnicas de recolección y análisis de datos, orientadas a una investigación documental.
Los Hallazgos: El enfoque feminista revela la invisibilización del trabajo doméstico a través de la historia. Y entonces de acuerdo con de Beauvoir y Friedman, es difícil conciliar trabajo y maternidad y por tanto se requiere de una revolución en la vida doméstica. En consecuencia, desde el enfoque de género la estructura de la sociedad debe cambiar para que la mujer pueda conciliar trabajo y familia.
Gómez-Urrutia et al (2019). El objetivo fue reconstruir los discursos sobre las posibilidades y limitaciones que surgen desde el mundo del trabajo remunerado para hacer posible instalar una agenda de conciliación de responsabilidades laborales y familiares con equidad de género, en Chile. La metodología usada fue de levantar información primaria sobre las percepciones de directivos de gestión de las personas, dirigentes sindicales, parlamentarios. Los Instrumentos fueron las Entrevistas semiestructuradas y en profundidad a 52 personas.

Entre sus resultados figuran la persistente identificación de las responsabilidades familiares como un ámbito femenino. La Tensión entre las ideas de productividad —asociada con largas jornadas de trabajo— y bienestar de los trabajadores que constituyen obstáculos para relacionar los discursos divergentes, sobre trabajo, familia y equidad de género, en Chile. Por eso la constitución de una agenda efectiva de conciliación trabajo-familia requiere evidenciar los vínculos entre el trabajo productivo y el reproductivo, así como el papel crucial que este último tiene en la manutención del bienestar social, lo cual es responsabilidad de toda la sociedad y no solo de las mujeres. En las sociedades

Latinoamericanas, aún persiste la idea de que las actividades de cuidado son responsabilidad exclusiva de la mujer.

Arriagada. (2021). La investigadora plantea como objetivo de la investigación fue la descripción de la evolución de las políticas sociales relativas al cuidado. La Metodología ha sido la reseñar y analizar la legislación relativa a la protección a la maternidad, de la niñez, de la vejez y de la discapacidad desde 1924 hasta la actualidad. Los instrumentos usados han sido las fuentes oficiales y las entrevistas.

Los resultados, fueron que en Chile se observa una crisis de cuidados. Tanto en Europa como en América Latina, el trabajo doméstico y de cuidados está infravalorado y se devalúa a quienes lo hacen. Y hay también un mandato cultural que atribuye el trabajo doméstico y de cuidado a las mujeres y de manera no remunerada. Asimismo, este modelo familiar, desconoce los avances de las mujeres, educativa, productiva, así como sus expectativas de desarrollo personal, haciendo insostenible para ellas ser las únicas responsables de los cuidados. El aporte del trabajo doméstico y de cuidado se estima en 22% del PBI cifra que no aporta otro sector. Diferentes grupos feministas plantean que, en la nueva constitución, los cuidados sean un principio constitucional y un derecho reconocido, lo que permitiría una sociedad más justa e igualitaria. Dado los múltiples cambios que se ha dado al interior de las familias se requiere estudios que aborden estos cambios, así como considerar para las políticas sociales, el tiempo de cuidado, el trabajo reproductivo y el productivo. Y el traslado. El estado debe tomar en cuenta estos cambios.

Guzmán et al (2021). El objetivo de la investigación fue identificar estrategias empleadas por académicas universitarias ante tensiones derivadas del binomio familia-trabajo remunerado. Mencionando que existen elementos tanto estructurales como subjetivos que dificultan “compatibilizar” estos espacios. La Metodología: Método biográfico-narrativo Técnica entrevista a profundidad. Participando 15 entrevistadas. Los Hallazgos: Siguiendo la analogía “caminar con pies de plomo” las mujeres evidenciaron una carga pesada de la que no pueden desprenderse y que provoca cansancio y a veces desgarres determinando un doble esfuerzo para cumplir con sus responsabilidades profesionales y familiares., Las participantes describen mecanismos que hicieron sostenible la vida, no todos fueron propiamente eficaces ya que no provocaron reacomodos de la dinámica patriarcal en la que vivían. Esta investigación muestra lo arraigado que está la cultura patriarcal en nuestra región y a la vez que no importa que tan educada sea la mujer, ella

se ve afectada por la cultura patriarcal que le endosa el trabajo reproductivo y de cuidado como responsable principal.

Nacionales.

En nuestro país el tema ha seguido siendo abordado desde diferentes teorías y enfoques de manera interdisciplinar y transdisciplinar, tenemos primeramente a Valdivia (2013) *el* objetivo de esta investigación es el estudio de la división entre el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y de cuidados en las familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados. La metodología es cualitativa, con diseño descriptivo estudia el caso de 14 parejas. La técnica empleada es la entrevista semi estructurada. En los hallazgos se mencionan: a) Roles del varón y la mujer como proveedores y ya no exclusividad de los varones, b) Los roles de la maternidad, paternidad, en que la maternidad ejerce un peso de mayor afectividad, con las tensiones y las satisfacciones explicitas e implícitas, c) La organización del tiempo en las familias, las condiciones de flexibilidad en los trabajos remunerados y la necesidad de políticas públicas y empresariales que apoyen a las familias, d) Las tensiones en la relación trabajo-familia y nuevamente la necesidad de políticas públicas que apoyen a las familias, e) Las prácticas en cuanto a la realización de las tareas y de cuidados o el uso de los servicios de terceros, f) Las creencias y prácticas culturales en la interacción cotidiana como confrontaciones de poder implícitas y explícitas para la realización de la división del trabajo. Llega a la conclusión: en la necesidad de políticas a nivel de estado con políticas sociales de apoyo a la familia, a nivel de empresa, políticas empresariales de apoyo a la familia y a nivel de la familia, organización de sus tiempos y reglas de convivencias.

Uno de los conceptos clave en el análisis de las interrelaciones entre trabajo y familia ha sido la noción de división sexual del trabajo (Arriagada 2009:134). No hay una incursión masiva de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados. Esto último sigue vigente en la actualidad, donde el hombre no participa en iguales condiciones que la mujer en la corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados

Ramirez (2018) La tesis de grado busca desde un enfoque fenomenológico que las participantes, mujeres ejecutivas brinden su visión particular del trabajo desde su experiencia de vida de mujeres y madres. Usa la Metodología de la Investigación cualitativa con diseño fenomenológico, con Instrumentos, como las Entrevistas semi estructuradas, y en profundidad. Además de la Ficha demográfica. Entre sus Hallazgos

están que ellas viven y normalizan las brechas de género en el ámbito laboral; que la actitud de las mujeres hacia el trabajo es de culpa, que el trabajo interfiere con la familia, que mientras menor edad tienen los hijos el sentimiento de culpa de las madres es mayor.

Las experiencias subjetivas del significado del trabajo fueron analizadas partir de la teoría del "ajuste trabajo-familia" (Grzywacz & Bass, 2003). Asimismo, se indagaron los diferentes vínculos y tensiones entre el ámbito laboral y el familiar, así como se concilian, afrontan y articulan estas dos dimensiones de su vida. Los resultados permiten reflexionar sobre cómo las condiciones del actual sistema laboral, a falta de políticas (gubernamentales y privadas) que apoyen las necesidades para mejorar el ajuste trabajo familia, promueven que las mujeres asuman más responsabilidades que los hombres con una doble carga siendo esto naturalizado por ellas mismas y por la sociedad. Se coincide con la autora y es un consenso de múltiples estudios, sino hay políticas que aborden la relación trabajo-familia (articulación o conciliación), siempre el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo asumido por la mujer. Un dato interesante que la autora señala es el programa desarrollado por una empresa peruana "Happy mami", donde posibilita que la trabajadora se incorpore gradualmente al trabajo, sin que signifique una disminución del su sueldo, este es un ejemplo de buena práctica.

Kriete. (2020). El Objetivo de la investigación fue Evaluar el uso efectivo de la licencia por paternidad de la ley 29409 y su modificatoria la ley 30807. La Metodología fue la Investigación exploratoria y correlacional con metodología cuantitativa. Y el instrumento escogido fue la Encuesta. Los Hallazgos fueron que los trabajadores con responsabilidad familiar son más vulnerables, que en el Perú no se ha implementado la licencia parental, que permitiría una mejor igualdad de género, al acceder al trabajo; que la licencia por paternidad al ser asumida por el empleador, carga los costos laborales, que éstas deberían ser asumidas por el Seguro Social o EPS.

Además, la autora afirma que a pesar de haberse ampliado la licencia por paternidad no se cumple plenamente por el desconocimiento de los trabajadores y el desinterés de quienes deben otorgarla, y que existe un derecho a la conciliación por parte de los trabajadores. La autora recomienda que el Estado debe comprender que la paternidad igual que la maternidad son procesos complementarios e indispensables en el desarrollo del recién nacido. En este caso nosotras agregamos que la participación de la empresa y la comprensión que tenga de la corresponsabilidad es vital para que se cumpla el objetivo de esta ley.

2.3 Bases teóricas

La investigación está enmarcada en la teoría feminista dentro del enfoque de género, hemos asumido también la teoría de los cuidados que explica y complementa la situación de la mujer en los roles de género impuesto socialmente y que corresponde a una sociedad patriarcal.

Teoría feminista:

La teoría feminista constituye un marco analítico crítico que examina las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales desde una perspectiva de género, con el propósito de evidenciar y transformar las desigualdades históricas que han afectado a las mujeres y a otras identidades subalternizadas. Este enfoque no solo denuncia las formas de opresión, sino que también propone alternativas para la construcción de sociedades más equitativas.

Uno de los conceptos fundamentales en el pensamiento feminista es el de patriarcado, entendido como un sistema estructural de dominación masculina que permea todas las dimensiones de la vida social. Su análisis resulta indispensable para comprender las dinámicas de poder que sustentan la desigualdad de género y para imaginar su transformación.

Desde una perspectiva histórica, Gerda Lerner (2021) sostiene que el patriarcado no es una condición natural, sino una construcción social e histórica. Esta perspectiva permite concebir su eventual superación. Según la autora, la subordinación de las mujeres fue un proceso gradual, consolidado mediante el control de su sexualidad, su capacidad reproductiva, el matrimonio y la institución familiar. Estas formas de control fueron legitimadas por discursos religiosos, jurídicos y culturales, que naturalizaron la desigualdad y la convirtieron en norma social.

Simone de Beauvoir (2006) también aporta una mirada crítica al señalar que, desde los orígenes del patriarcado, los varones han detentado el poder político, económico y simbólico, relegando a las mujeres a una posición de dependencia. Esta condición de subordinación ha sido reforzada por la construcción de la mujer como “el otro”, es decir, como una alteridad frente al sujeto masculino universal.

En este contexto, la construcción social de los géneros, los estereotipos asociados a lo masculino y lo femenino, así como la división sexual del trabajo, operan como mecanismos que perpetúan la jerarquía de género. Estas categorías no son innatas, sino que se aprenden y reproducen a través de instituciones como la familia, la escuela, los medios de comunicación y la cultura en general. Así, se asocia lo masculino con la razón, la fuerza, la autoridad y el ámbito público, mientras que lo femenino se vincula con la emocionalidad, la sumisión y el espacio doméstico. Aunque las mujeres han demostrado históricamente su capacidad para desempeñarse en todos los ámbitos, las estructuras tradicionales continúan reforzando estas dicotomías como si fueran naturales o deseables.

Palermo (2023) advierte que estas construcciones simbólicas inciden directamente en la precarización laboral de las mujeres, al asignarles roles subordinados y desvalorizar sus competencias en el ámbito productivo. Esta desvalorización también se manifiesta en la brecha salarial y en la escasa retribución del trabajo femenino, incluso cuando se desempeñan las mismas funciones que los varones.

Los estereotipos de género también imponen restricciones emocionales, especialmente a los hombres, a quienes se les niega la posibilidad de expresar vulnerabilidad mediante frases como “los hombres no lloran” o “pareces una mujercita”. Estas creencias limitan el desarrollo emocional y refuerzan modelos rígidos de masculinidad.

En cuanto a los roles de género, se espera que las mujeres asuman funciones de cuidado y tareas domésticas, mientras que a los hombres se les asigna el papel de proveedores y líderes. Esta división sexual del trabajo establece una jerarquía entre el trabajo productivo remunerado y socialmente valorado y el trabajo reproductivo y de cuidados invisible, no remunerado y desvalorizado.

Cabe señalar como lo plantea Federici, hacia el S. XVII fue la reducción de la mujer a no trabajadora, esto conlleva a que aún esta desarrolle trabajos productivos ese no era considerado trabajo.

Fernández-Moreno (2008) señala que la separación entre lo público y lo privado ha sido una estrategia cultural que ha excluido sistemáticamente a las mujeres de los espacios de decisión y visibilidad social.

Nuestra tesis asume la teoría feminista, la que puede mostrar con mayor precisión esta situación de la mujer en los espacios estudiados. Para Aspiazu (2016): analizar una problemática social desde la perspectiva de género implica indagar en cómo afecta de modo diferencial a varones y mujeres, en tanto posibilita deconstruir la legitimación y consolidación histórica de las desigualdades sociales fundadas en "lo biológico"; agrega que esto permite pensar en políticas que respondan a necesidades en una realidad de desigualdad. (p 56)

El feminismo es como un motor que va transformando las relaciones entre los hombres y las mujeres y su impacto se deja sentir en todas las áreas de conocimiento, el feminismo es capaz de percibir las *trampas* de los discursos que adrede confunden lo masculino con lo universal, como explica Mary Nash. Esa es la revolución feminista. No es una teoría más. El feminismo es una conciencia crítica que resalta las tensiones y contradicciones que encierran esos discursos. (Varela, 2019 p 26).

Y añade. Varela (2019)

"Ese es el espíritu del feminismo: una teoría de la justicia que ha ido cambiando al mundo y trabaja día a día para conseguir que los seres humanos sean lo que quieran ser y vivan como quieran vivir, sin un destino marcado por el sexo con el que hayan nacido*" (p 26-27)*

Para López (2003,) citado por Barajas (2017)

"dichos estudios desde el enfoque feminista revelan la invisibilización a través de la historia del trabajo doméstico, lo que implica que las mujeres estén sujetas al ámbito privado y cómo con su inserción a la vida económica ven duplicada su jornada diaria de trabajo en el hogar y fuera de él, ya que el hombre contribuye poco en las tareas domésticas".

Fernández, (2014) hace referencia a (Bosch, et al 2005: 322) refiriéndose al término *sostenibilidad de la vida humana,* término para designar a las diferentes actividades domésticas y de cuidado, tareas imprescindibles para la vida humana, desarrolladas por las mujeres a lo largo del tiempo y en todas las culturas.

Teoría del cuidado:

Desde la teoría feminista del cuidado, se plantea que las tareas de cuidado, históricamente asignadas a las mujeres, son esenciales para el sostenimiento de la vida y deben ser reconocidas como una responsabilidad colectiva. Esta corriente crítica denuncia la invisibilización y feminización del cuidado, así como su relegación al ámbito doméstico, lo cual ha contribuido a la reproducción de la desigualdad de género.

Entre los principales postulados de esta teoría se destacan:

El cuidado debe ser concebido como una responsabilidad social compartida, no como una obligación individual o exclusivamente femenina.

Las tareas de cuidado abarcan no solo la atención a personas dependientes, sino también la crianza, el trabajo doméstico y el acompañamiento cotidiano.

Es fundamental visibilizar y valorar el trabajo de cuidados, ya que su feminización ha contribuido a su precarización y a la desvalorización del trabajo de las mujeres en general.

La teoría del cuidado, ofrece herramientas conceptuales y políticas para cuestionar las estructuras patriarcales y avanzar hacia una sociedad más justa, en la que el cuidado sea reconocido, redistribuido y valorado como un bien común.

Para Gilligan (2003)

el cuidado es una actividad de relación, de ver y responder a las necesidades, de tal forma que nadie se quede solo en el mundo: *El ideal de cuidado es entonces una actividad de relación, deber y responder a las necesidades, tomando cuidado del mundo con el sostén de una red de conexión así que nadie es dejado solo. ...Las relaciones requieren conexión. Esto depende no solo de la capacidad para la empatía o la habilidad de escuchar a los otros y aprender sus lenguajes o tomar sus puntos de vista, sino también tener una voz y un lenguaje… Las relaciones requieren una suerte de coraje y resistencia emocional la cual ha sido una larga fortaleza de la mujer insuficientemente reconocida y valorada.*

Entonces se plantea que los cuidados son éticos o la ética de los cuidados, como enfoque moral que plantea una responsabilidad moral frente a la otra o al otro:

"*está basada en la responsabilidad por los demás. Ni siquiera se concibe la omisión. No actuar cuando alguien lo necesita se considera una falta. ...entiende el mundo como una red de relaciones y lo importante no es el formalismo, sino el fondo de las cuestiones sobre las que hay*

que decidir… el concepto central de la ética del cuidado es la responsabilidad" Varela, N. (2019: 267).

Esto también es afirmado por Alvarado (2004) *"…tiene que ver con situaciones reales, tan reales como las necesidades ajenas, el deseo de evitar el daño, la circunstancias de ser responsable de otro, tener que proteger, atender a alguien".* (p.2)

La ética del cuidado entonces es un valor, que debería ser universal, pero en las sociedades patriarcales está asignado mayoritariamente a la mujer.

"La ética del cuidado se basa en la comprensión del mundo como una red de relaciones en la que nos sentimos inmersos, y de donde surge un reconocimiento de la responsabilidad hacia los otros. Para ella, el compromiso hacia los demás se entiende como una acción en forma de ayuda. Una persona tiene el deber de ayudar a los demás; si vemos una necesidad, nos sentimos obligadas a procurar que se resuelva…tiene que ver con situaciones reales, tan reales como las necesidades ajenas, el deseo de evitar el daño, la circunstancia de ser responsable de otro, tener que proteger, atender a alguien". *(*Alvarado, 2004).

Conceptos

Ciclo de vida familiar:

Se constituye como el proceso de desarrollo de la familia, desde su conformación hasta su fenecimiento, producida por la muerte de uno o ambos cónyuges. El proceso de desarrollo de los seres humanos está en nacer, crecer reproducirse y morir, es la misma dinámica que pasa la familia. Para nuestra investigación estamos tomando en consideración a la clasificación planteada por Duvall, E. (1957)[4] y Satir, V. (1978) en relación a la tipificación del ciclo de vida familiar. Duvall propone ocho etapas en el ciclo de vida familiar, las mismas que están relacionadas desde la formación de la familia, al nacimiento, crecimiento de los hijos, su permanencia, como salida de estos de la familia, hasta la vejez de la pareja y disolución de la familia por el fallecimiento; mientras que la propuesta de crisis planteada por Satir, V. (1978)[5] consigna diez crisis refiriéndose éstas a las diferentes etapas por la que pasa la familia.

[4] Duvall, E.; Family development J.B. Lippincott Company, 1957
[5] Ver Cosavalente, B (2011:24) Praxis Social N°2

Tomando en cuenta a las estudiosas antes mencionadas, tenemos la propuesta del siguiente esquema de ciclo de vida familiar: 1. Conformación de la familia: caracterizado por la unión de la pareja, inicio de la convivencia, con sus coincidencias y sus divergencias, dependerá de la madurez de la pareja el poder manejar o evitar la crisis de inicio, o que ésta sea insalvable. 2. Nacimiento del primer hijo: el primer hijo supone el enfrentamiento a nuevas responsabilidades y cuidados que requiere, la o el recién nacido, crisis en lo que implica el rol de los padres. Los primeros meses se constituyen en meses cruciales para la vida del niño o niña, pero también un desgaste físico mayor y muchas veces emocional en el caso de las mujeres, y abarca también a los hijos en la etapa previa a la pre-escolaridad. 3. Hijos en etapa preescolar: La etapa del primer contacto con el sistema escolar, que implicará la "independencia" del niño o niña de los padres con sus oportunidades de interrelacionarse y socializarse con sus pares y adultos que no son sus padres. A la vez una oportunidad que tienen los padres para compartir y socializar experiencias con sus pares que están pasando por estos aprendizajes de vida. 4. Hijos en etapa escolar: en esta etapa los hijos e hijas ya se encuentran insertados en el proceso educativo. Se espera que los padres cumplan con el acompañamiento de sus hijos en esta etapa. 5. Hijos en etapa de adolescencia: es una de las etapas de mayor crisis en la familia, los hijos e hijas como parte de su desarrollo y reafirmación de su individualidad en muchos casos entran en conflicto con sus progenitores, esta etapa abarcaría según Duvall hasta la salida del primer hijo de la familia. 6. Hijos en etapa de adultez y desprendimiento del hogar: los hijos ya han llegado a la mayoría de edad, tienen independencia y empiezan su propio proyecto de vida, dejando la casa de sus progenitores, abarca hasta que el último hijo deja el hogar. Se inicia el nido vacío. 7. Todos los hijos han dejado el hogar, reencuentro de la pareja. Inicio de la jubilación. 8. Fin de la familia, fallecimiento de la pareja.

El ciclo de vida familiar es fundamental para conocer a las familias y los procesos que se dan al interior de ellas, coincidimos con Arriagada (2007: 60): *Nosotros consideramos que el ciclo de vida familiar no ha sido visualizado como parte de estudios para entender el conflicto de roles que tiene la mujer trabajadora y tener este enfoque para plantear políticas sociales, que contribuyan a conciliar roles.*

Trabajo remunerado:

Es la actividad productiva/servicios que desarrollan las personas y por la que se recibe un pago, denominado remuneración. En nuestro caso son mujeres profesionales

universitarias con formación en salud, que brindan sus servicios especializados en un hospital nacional de alta complejidad lo que les exige una formación académica y práctica permanente. Hay una exigencia de un servicio altamente calificado.

Trabajo no remunerado:

Es la ejecución de actividades reproductivas que se realizan generalmente dentro de la casa y que están relacionados a las actividades domésticas y de cuidados. Estas actividades en su mayoría son desarrolladas por mujeres (asignación de género). Es frecuente invisibilizado por la familia, la sociedad e incluso por las propias mujeres. El trabajo no remunerado ha sido visto por muchos años y décadas como una actividad infravalorada o que no es una actividad productiva. Marçal (2017:40-41) señala que, en los años 50, economistas de la Universidad de Chicago propusieron analizar cualquier actividad, incluidas las económicas de las mujeres, mediante modelos económicos. Gary Becker, el más representativo de estos economistas, quién recibiría el Premio Nobel de Economía (1992), y su grupo de investigación afirmó, como afirma Marçal: "*comenzó a incluir fenómenos como el trabajo doméstico, la discriminación y la vida familiar en los modelos económicos*".

En el 2011 se da en el Perú la Ley N° 29700 sobre el trabajo no remunerado, a través del Decreto Supremo N° 056-2014-PCM, aprobó el reglamento de la ley con la finalidad de fijar los lineamientos, definiciones y plazos para la medición de la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado (TDNR) en base a los resultados de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo Libre (ENUT) como fuente de información. (Presentación de la cuenta satelital del trabajo doméstico no remunerado, MIMPV-INEI, 24/06/16).

Hay dos aspectos fundamentales que nos permite el conocimiento de la cuenta satelital del trabajo doméstico no remunerado, por una parte, visibiliza el aporte económico que realiza la mujer al bienestar y sus resultados permiten la propuesta de políticas sociales coherentes con la realidad.

Cuidado:

Para Faur, E. (2014) a lo largo de la historia el cuidado fue considerado como una actividad eminentemente femenina … sustentado en el mito del «instinto maternal» el cuidado de los niños quedó amparado por el trabajo cotidiano y silencioso de las madres. …El cuidado es un elemento central del bienestar humano*"*.

Blofield, M. y Martínez. (2014: 110), trayendo a colación a *Folbre (1995) "quién define el trabajo de cuidado, sea o no remunerado, como aquel que involucra una conexión con las personas a quienes se debe atender"*. (p.110). Pero no solamente se cuida a las y los niños, sino a toda persona dependiente que no puede o no está en la capacidad de valerse por sí misma para garantizar su supervivencia.

En nuestras sociedades el cuidado se entiende como todas las actividades desarrolladas dentro del hogar, para garantizar la vida de las personas que ahí conviven. Marçal K. (2017: 191) nos trae a colación la máxima de los economistas "no hay almuerzo gratis" se debería añadir "no hay cuidado gratis"

Aquí es necesario señalar, que los cuidados desarrollados dentro del hogar son considerados actividades de género, "responsabilidad" de la mujer y que no es remunerativo, pero no debemos dejar de lado que fuera de casa, las actividades de cuidado si son remuneradas y no son invisibles. Solo hay que cruzar una puerta para que las actividades de cuidado sean visibles.

Políticas sociales:

Para Béjar (2014*) "La política social, sería aquella que conduce al estado a cumplir sus obligaciones de protección de sus ciudadanos*... En general, las políticas sociales son aquellas que tienen que ver con las condiciones de vida de las personas que comparten una sociedad".

Agregando que estas políticas varían según cada país e ideologías presentes. *La política social está muy relacionada con los valores, con el deber ser".* Como conclusión, plantea el autor que la política social tiene como finalidad la justicia social, que se logre el bienestar objetivo y subjetivo, una vida aceptable y el bien ser y el bien vivir respectivamente.

Las políticas sociales son acciones o intervenciones del estado a través de sus instituciones, que responden y atienden las necesidades o carencias sociales, que no son factibles de resolver individualmente. Aquí tomaremos en cuenta las leyes que protegen a la mujer trabajadora/familia, y cómo se operativizan en la práctica.

Las distintas teorías y enfoques de la política social destacan la relevancia o la ausencia de ésta en el rol del Estado; así como la interacción entre sus dimensiones económica y política. En el marco del liberalismo clásico, el Estado adquiere una importancia mínima,

privilegiando la libertad individual. En este contexto, la atención a los sectores más pobres no era responsabilidad estatal, sino de las instituciones religiosas, como las parroquias, tal como lo señala Smith (1937, p. 132).

Por otro lado, el Estado de Bienestar plantea la existencia de un Estado fuerte, garante de políticas sociales universales. El ejemplo más representativo de este modelo se encuentra en los países nórdicos, donde se han consolidado sistemas de protección social amplios e inclusivos. En contraste, el neoliberalismo propone un Estado reducido, en el cual el mercado se convierte en el principal regulador de las dinámicas sociales y económicas.

En el caso de Latinoamérica, y particularmente en el Perú, no se ha logrado consolidar un Estado capaz de responder de manera efectiva a las necesidades sociales de la población. El Estado de Bienestar ha sido, en gran medida, una utopía en el contexto nacional. Basadre (1971) describe al Estado peruano como un "Estado empírico", surgido de herencias coloniales que privilegiaron lo individual sobre lo colectivo y que profundizaron las brechas estructurales que aún persisten. Además, la burocracia quedó en manos de los políticos de turno, impidiendo la conformación de un Estado moderno y eficiente.

La inserción del país en las políticas neoliberales ha derivado en la implementación de políticas sociales de carácter focalizado, más que universal. En el ámbito educativo, se observa una marcada brecha entre la educación pública y la privada; mientras en salud, la diferencia se manifiesta entre un sistema público que atiende a la mayoría de la población y un sistema privado que ofrece servicios de calidad superior a quienes cuentan con recursos económicos suficientes. De este modo, las políticas sociales destinadas a atender a las poblaciones en situación de pobreza y pobreza extrema no logran responder de manera adecuada a la realidad nacional.

En contraposición, Amartya Sen (2000) sostiene que el desarrollo está estrechamente vinculado con la libertad, señalando que la libertad política se encuentra íntimamente ligada a la libertad económica, y viceversa. Esta perspectiva enfatiza la necesidad de comprender el desarrollo no solo desde indicadores económicos, sino también desde la capacidad de los individuos para ejercer plenamente sus derechos y libertades.

Para Cruz Picón (2023), haciendo un análisis del trabajo de Jerónimo Molina-Caro, y las diferentes connotaciones de la política social, plantea lo siguiente: El trabajo de Molina-Caro (2023) plantea un proyecto teórico de carácter heurístico, dialéctico e histórico, que

concibe la política social como una actividad estatal y, al mismo tiempo, como una categoría de interpretación socioeconómica surgida en el siglo XIX a raíz de la Revolución Industrial. Desde esta perspectiva, la política social se entiende como una práctica inmersa en la dinámica humana, derivada de las transformaciones del Estado moderno y de la configuración de su neutralidad institucional. En consecuencia, se presenta como una teoría fenomenológica de mediación social que abarca el amplio campo de las ciencias sociales.

El análisis revela que la política social no puede reducirse a la política económica, aunque mantiene una relación dialéctica con ella. Se reconoce su carácter histórico, sociojurídico y estatal, con variantes germánicas y anglosajonas que han respondido a los patrones del Estado como poder pacificador y neutral. En este sentido, la política social se concibe como un instrumento de intervención que articula poder político y social, orientado al desarrollo humano y a la consolidación de la democracia.

Por último, el diccionario social del Consejo de Trabajo Social de Castillo y León (2025) Define a la política social como un tipo de política destinada a beneficiar a la población, ya sea en su conjunto, o a un sector determinado que experimenta un problema concreto. Menciona que se encuadran dentro de las políticas públicas, disciplina de estudio de la ciencia política, pero que están destinadas a corregir deficiencias palpables en la sociedad. Es la política que se encarga de impulsar y proveer de servicios sociales a la población. Trata de detectar problemas que afectan a un grupo social y desarrollar una política que palie, mitigue y beneficie a tal grupo con el propósito de que abandone la posición de discriminación o inferioridad con la que contaban al principio. Hay que destacar que las políticas sociales no solo ofertan servicios tangibles a la ciudadanía, como puede ser la atención hospitalaria o la prestación por desempleo, sino también medidas contra otras injusticias sociales como el racismo, homofobia, machismo, pobreza, entre otros.

CAPÍTULO 3
METODOLOGÍA

Se eligió el método mixto, según Hernández, R. et al (2010) este método aporta las fortalezas de los enfoques cualitativos y cuantitativos. Asimismo, por el tema de la investigación tiene un peso mayor el enfoque cualitativo porque se ajusta al problema que es motivo de nuestra investigación, queríamos desde la mirada de las investigadas, conocer sus experiencias de vida como trabajadoras y madres, entendiendo que ellas cumplen un rol laboral trascendental en garantizar la vida de las personas que acuden a su centro laboral; asimismo, como experimentan las responsabilidades a partir de sus experiencias. Por lo que asumimos un enfoque feminista, y como lo plantea Martínez (2011: 158) haciendo referencia a (citado por V. Olesen, pp. 160-161, en Denzín y Lincoln, 2000). "Esta ciencia [valora] los géneros, explora las experiencias vividas, promueve la ciencia, crea una visión imaginaria femenina, rompe los dualismos, inscribe el trabajo femenino y la respuesta emotiva como válida" (p.241).

El tipo de muestreo fue por conveniencia, invitándose directamente a profesionales que conocíamos a participar en la investigación, también contamos con la colaboración de trabajadoras sociales y jefas quienes nos brindaron ese acercamiento a las investigadas.

Como técnica se consideró en un primer momento la entrevista en profundidad, pero la realidad nos mostró que estas mujeres lo que expresaban es que no disponían de tiempo para unas entrevistas tan largas, esto determinó la construcción del instrumento, un cuestionario, que aborde ampliamente los temas motivo de estudio por lo que se planteó los siguientes ítems: Datos demográficos, familia, trabajo, actividades de la vida diarias y política social. Cada ítem era amplio, lo que permitió a través de este recoger la información como primera etapa de la investigación. así como trabajar posteriormente la guía para la entrevista semi estructurada. Este cuestionario se validó entre abril-mayo del 2019, lo que permitió mejorar el instrumento para lograr levantar la información suficiente y pertinente de lo que queríamos investigar. La aplicación fue a partir de junio del 2019 y los primeros meses de 2020. Suspendiéndose en la pandemia por el COVID 19. Como es conocido este periodo fue muy difícil para el mundo, lo fue más difícil para el personal de salud, que tuvo que afrontar por su trabajo riesgos inimaginables, lo que determinó que no se pueda seguir recolectando la información de la investigación. El último cuestionario se aplicó a fines del 2024. Y la última entrevista se desarrolló en los primeros meses del 2025. La entrega de los cuestionarios completados permitió dialogar con las participantes; varias de ellas compartieron comentarios verbales sobre sus respuestas y mencionaron que este ejercicio les ayudó a reconocer el trabajo doméstico

adicional que realizan y que frecuentemente no consideran. También ofrecieron opiniones y sugerencias relacionadas con posibles leyes que pudieran beneficiar a las madres y a las familias.

Para trabajar la información de cada cuestionario, se le asignó un código a cada trabajadora (T1, T2,….) para iniciar el trabajo de análisis de la información. Cada cuestionario fue vaciado, analizado extrayéndose información clave de cada participante, en relación al objetivo de la investigación. Una vez que se vaciaron todos cuestionarios se realizó un análisis transversal analizando y encontrando las coincidencias y divergencias. Este material nos permitió elaborar una guía de entrevista semi estructurada.

Todas las entrevistas fueron grabadas y trascritas para su análisis.

Tanto en las entrevistas como en los cuestionarios se contó con el consentimiento informado de las trabajadoras.

Como criterios de inclusión se consideraron a trabajadoras del sector salud, universitarias de 30 a 40 años que se encuentren en relación de pareja, sean casadas o convivientes, con hijos, con dependencia laboral en la institución donde se realizó la investigación. Hospital nacional de alta complejidad, en la ciudad de Lima.

Para definir las categorías, partimos de ubicar a la mujer como protagonista de esta investigación, y los espacios por los que transita, recogiendo desde su experiencia de vida, discursos y estrategias usadas para cumplir a cabalidad sus roles, así como su mirada a la política social.

Se identificó categorías generales: familia, trabajo remunerado, políticas sociales. Asimismo, se trabajaron subcategorías para cada una de estas. Cabe señalar que la categoría política social estaba poco presente en el discurso de las mujeres.

CAPITULO 4
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Las mujeres que participaron en la investigación se caracterizan por ser profesionales de la salud altamente especializadas, cuyo trabajo está relacionado con la vida de sus pacientes. A pesar de su alta formación, esto no las exonera de tener que asumir sus responsabilidades de género asignadas por la sociedad patriarcal en sus familias. Y lo planteado por Larrañaga et al (2004): "*A pesar del progresivo incremento en la participación de los hombres en las tareas domésticas y familiares en los últimos años, el trabajo reproductivo sigue siendo una responsabilidad eminentemente femenina*".

Los resultados de la investigación nos muestran algunos cambios que se dan en la familia de estas trabajadoras. Estos cambios están expresados en acuerdos a los que llegan para asumir o compartir responsabilidades y que de alguna forma están incidiendo y están reforzado el rol de género asignado a la mujer.

4.2. Presentación de resultados

4.2.1. A nivel familiar

4.2.1.1. Mujer, vida familiar y característica de la familia

Las trabajadoras participantes son profesionales universitarias que se encuentran entre los 30 a 40 años. Todas presenta formación especializada en áreas de salud. Una característica en ellas es su continua capacitación y es un requisito estar al día en los avances científicos, dado las exigencias de su trabajo, de garantizar la vida de sus pacientes. Ellas se constituyen en profesionales muy competentes en la labor que desarrollan, así como muestran mucha identidad profesional.

Todas las trabajadoras inmersas en esta investigación, estaban en una relación de pareja, esto fue necesario para conocer la dinámica de cumplimiento de roles a nivel de pareja, por lo que no tuvo ningún valor adicional que fueran casadas o convivientes. En su mayoría conformaban familias nucleares (12) y familias extensas (04) ... (Giberti, 2007) tipifica como "*familia nuclear: Formada por un hombre y una mujer con sus hijos. Familia extensa: Formada por el conjunto de ascendientes y descendientes, colaterales y afines de una familia nuclear".*

En relación al número de hijos (as) estas familias se caracterizan por tener uno o dos hijos, y sólo una familia tenía tres hijos. Así tenemos ocho familias con dos hijos (as), siete familias, con un hijo (a) y una familia con tres hijos (as); las edades de estos hijos (as) están entre un mes a 12 años. Aquí se constata lo encontrado en múltiples estudios, al referirse a los cambios sociales, y sobre todo en los cambios en las familias de mujeres que acceden a un mayor nivel de educación. *Las mujeres tienen mayores expectativas de desarrollo y autonomía, acceden a más educación y forman familias con pocos hijos...* (Lanchimba, et al (2017); Mota, D.(2022).

Tabla 1

Característica de la familia.

Código de la Trabajadora	Tipo de la familia	Números de hijos(as)	Edades
T1	Extensa	2	9,6
T2	Nuclear	2	10,7
T3	Nuclear	1	4
T4	Nuclear	1	7
T5	Extensa	2	4,2
T6	Nuclear	1	6(*)
T7	Nuclear	3	11, 8, 4
T8	Nuclear	2	7, 1
T9	Nuclear	1	6(*)
T10	Extensa	1	1 año 7 meses
T11	Nuclear	1	1 año 5 meses
T12	Nuclear	1	4
T13	Nuclear	2	2,1
T14	Extensa	2	12,5
T15	Nuclear	2	7,5
T16	Nuclear	2	2 años, 1(*)

Las familias nucleares eran las más representativas, en cuanto al número de Hijos la mayoría tenía 2, seguidos de las que tenían 1. Las edades oscilaban Entre 1 mes a 12 años.
(*) *Meses*

4.2.1.2 Ciclo de vida familiar:

Las trabajadoras conforman familias jóvenes y se encuentran en las primeras etapas del ciclo de vida familiar. Así, por ejemplo, encontramos a seis familias que están en el segundo ciclo que es de niños pequeños o recién nacidos. Esto exige cuidados extremos.

Es la trabajadora la que asume como responsabilidad principal estos cuidados. En contraposición, ese despliegue de energías en la mayoría de los casos produce un agotamiento extremo. Teniendo en cuenta el ciclo de vida familiar en el que se encuentran estas trabajadoras tenemos a siete familias en etapa de hijos escolares, seis familias en la etapa de niños pequeños, nacimiento del primer hijo, y tres familias se encuentran en la etapa con hijos preescolar, de acuerdo a la clasificación de Duvall, E. (1957).

Tabla 2

Ciclo de vida familiar

Trabajadora	Edad	N° de hijos	Edad del hijo	Etapa del ciclo
T1	36	2	9,6	Escolares
T2	40	2	10,7	Escolares
T3	40	1	4	Pre escolar
T4	40	1	7	Escolares
T5	36	2	4,2	Pre escolar
T6	33	1	6 (*)	Nacimiento Primer hijo
T7	33	3	11,8,4	Escolares
T8	37	2	7,1	Escolares
T9	30	1	6 (*)	Nacimiento Primer hijo
T10	39	1	1 año 7 meses	Nacimiento Primer hijo
T11	32	1	1 año 5 meses	Nacimiento Primer hijo
T12	35	1	4	Pre escolar
T13	39	2	2,1	Nacimiento Primer hijo
T14	40	2	12,5	Escolares
T15	37	2	7,5	Escolares
T16	33	2	2 años, 1 (*)	Nacimiento Primer hijo

El ciclo de vida familiar en etapa escolar es lo más representativo en estas trabajadoras (7) seguido de la etapa de hijos pequeños –nacimiento del primer hijo
(*) meses

La etapa con hijos escolares trae consigo determinados requerimientos que son responsabilidad de la familia. En el sistema educativo peruano las y los niños reciben un cúmulo de tareas que deben desarrollar en casa y que determinan que los padres, en especial las madres, sean las responsables de estos acompañamientos. Si bien en la

investigación, las trabajadoras manifiestan que tanto la supervisión y revisión de tareas escolares, así como el asistir a las reuniones de padres o actividades escolares, están bajo la responsabilidad de ambos padres, la investigación muestra una recurrencia mayor de mujeres que son las que se encargan de estas responsabilidades. En algunos casos, la investigación muestra que es la trabajadora la que supera en más del doble a su pareja cuando se trata de asumir la responsabilidad de los acompañamientos educativos (ver tablas 3 y 4).

Esta situación evidencia que nuestras trabajadoras en su mayoría están asumiendo esta doble carga.

En segundo lugar, están las trabajadoras que se encuentran en el ciclo de vida familiar con niños pequeños, nacimiento del primer hijo, que abarca hasta antes de la etapa pre escolar. Es la etapa más crítica señalada por las trabajadoras, dentro de la cual identifican los seis primeros meses de vida de sus hijos (as). La llegada del primer hijo (a) significa para la mujer un agotamiento físico en su cuidado, el desarrollo de las tareas domésticas y el cumplimiento con sus responsabilidades como trabajadora implica gran esfuerzo para ella. Todo esto se encuentra relacionado con el desgaste de la trabajadora. Así lo evidencian estos testimonios:

> *La más crítica tal vez los primeros meses que retorné al trabajo por adaptación de los horarios, porque mi hijita todavía lactaba, ahora ya no lacta.*
>
> T6 Trabajadora de 33 años, familia nuclear.

En algunos casos esta etapa del nacimiento de los hijos coincide con etapas de mayor especialización de la trabajadora como este caso que coincidió con la residencia que estaba realizando:

> *Mi hijito mayor estaba todavía pues acababa de nacer... Entonces esa fue la etapa más difícil; para mantener la lactancia pues yo me extraía leche en la casa me extraía leche acá, mi esposo venía recogía la leche se la llevaba a la casa, él a la hora que terminaba de trabajar venía por acá para llevar la leche cuando yo tenía guardia, y así fuimos superándolo creo que fue la etapa donde más me ha costado balancear el ser mamá y este tener que cumplir en el trabajo, en la parte académica.*
>
> T2 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.

Cuando nació mi hijo fueron difíciles los primeros meses.

T3 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.

…Eh, bueno lo más difícil creo que es encontrar un espacio para descansar (Ríe), porque paro correteando desde que me despierto, me duermo tarde, en la madrugada también me levanto, mi hijita que le doy pecho, y sobre todo eso creo, … lo más difícil, ¿no? Si por lo que es chiquita sobre todo tiene que tener mi atención lo más que se pueda…

T9 Trabajadora de 30 años, familia nuclear.

… El momento más crítico es cuando mi hijo estaba pequeño, cuando tenía pues menos de un año y se enfermaba…

T4 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.

Todas estas trabajadoras tienen un discurso de mucho esfuerzo y hasta de sufrimiento en la etapa que la que sus hijos (as) requieren más cuidado, sobre todo cuando son "pequeñitos (as)". Quizás, como lo decía una trabajadora sonriendo: *lo más difícil es encontrar un espacio para descansar*.

Estos discursos de las trabajadoras nos llevan a visibilizar los esfuerzos que ellas desarrollan en su jornada laboral, en la medida que como lo explican hay mucho agotamiento en esta etapa de cuidados. Algunas hablan de hasta dos años.

Es importante comprender cómo estas mujeres están articulando esta etapa, siendo la más crítica que mencionan ellas. ¿Cuál es el discurso de las mujeres frente a demandas familiares, principalmente de cuidados, que puede contribuir a una articulación de roles? A parte de las situaciones críticas no hay que perder la línea del tiempo que corresponde al nacimiento del niño (a) y esta primera etapa de vida.

Aquí es necesario plantearse la importancia de considerar el ciclo de vida familiar. En nuestra investigación, como lo plantea Arriagada, I. (2007) esta importancia radica en que cada etapa tiene sus necesidades y se requiere respuestas y estrategias para abordarlas. Aquí estamos planteando como etapas críticas por las que pasan estas trabajadoras, ¿Quiénes serían las y los protagonista que intervienen o no para lograr la articulación de roles? Frente a situaciones críticas las trabajadoras refieren contar con el apoyo de su familia.

4.2.1.3 Tipo de familia y soporte familiar

Las familias de nuestras participantes son nucleares (12) y extensas (04) y se encuentran en el ciclo de vida: escolares (07), nacimiento del primer hijo-niños pequeños (06) y preescolares (03). Hay que tener en cuenta que, dado que son trabajadoras relativamente jóvenes, sus hijos (as) se encuentran en las primeras etapas del ciclo de vida familiar. Estas trabajadoras manifiestan y reconocen el apoyo o soporte familiar. También se evidencia una mayor participación en algunos casos de la pareja en la corresponsabilidad de compartir roles. En relación a la articulación el apoyo de la familia se constituye en una fortaleza, sobre todo se resalta en más casos el apoyo de la familia de origen de la trabajadora, y la presencia de las mujeres de su familia. El discurso de la trabajadora ligado al apoyo familiar para poder cumplir el rol en el trabajo se evidencia cuando refieren "*poder sobresalir en el trabajo y poder cumplir requiere gran apoyo de mi familia...porque eso ha permitido que yo también esté tranquila trabajando, y de que ellos han permitido y me han dado seguridad para yo poder cumplir mi rol en el trabajo".*

Se evidencia que el rol de madre en el cuidado es trasladado a la familia, mientras ésta está trabajando, la familia asume el rol, que le compete a la trabajadora, y como dice una trabajadora le permite desarrollar su rol en el trabajo con la tranquilidad y la seguridad que sus hijos (as) están cuidados y atendidos. Es interesante como los discursos de estas trabajadoras de reconocer el apoyo familiar en el cuidado, manifiestan que ellas puedan condicionarse en su actitud de un mejor desempeño y tranquilidad en el trabajo.

> *Si ha sido permanente siempre se intercalaba entre la familia de mi esposo y la mía, ¿no?, venía sobre todo cuando la beba era más pequeña ahora menos, pero siempre viene...Si, la familia de parte mía, sí, está aquí…mis primos.*
>
> T6 de 33 años, familia nuclear.
>
> *… el apoyo es tanto de parte de mi esposo como de parte de mi mamá, en particular, ahora que mis hijos están más grandes todavía me sigo apoyando en mi mamá menos, porque ya está en la selva donde ella vive, …, mi hermana, la llamo porque tengo que hacer una cosa, el trabajo que se me cruza con los horarios de los bebes que hay que llevarlos a algún lugar y ella me apoya, si no es mi hermana es … mi cuñada que también ahí me da una mano. Y con mi esposo tratamos de balancearnos pues más o menos*.

T2 de 40 años, familia nuclear.

Sí, yo tengo la fortuna de tener a mis papás y a mis suegros saludables, aptos, felizmente hasta ahora, pero igual tienen sus dolencias, pero igual nos apoyan, pero solamente en la mañana que yo trabajo, por eso es que ahora ya no puedo trabajar en la tarde, antes si trabajaba mañana y tarde, ahora trabajo en la mañana y vuelo a ver a mi hijita y mi suegra o mi mamá ya se van también hacer sus cosas, ¿no? Porque ellas también tienen responsabilidades.

T9 30 años, familia nuclear.

Bueno en esa parte mayormente tengo apoyo por parte de mi familia, directamente de mi mamá y de mi hermana, algunas veces cuando de repente mi otra hermana o mi papá salen de vacaciones también, me apoyan, …ellos sí …han podido facilitarme y de alguna manera brindarme un confort … mi mamá …, ella la veía a la bebé desde muy muy pequeñita y bueno también ha sido un gran apoyo porque eso ha permitido que yo también esté tranquila trabajando y … básicamente el apoyo ha sido de mamá y mis hermanos, ¿no? igual podría decir en conclusión: de que ellos han permitido y me han dado seguridad para yo poder cumplir mi rol en el trabajo....

T11 Trabajadora de 32 años, familia nuclear.

Sí, he tenido bastante apoyo de parte de mi madre, de mi padre, de mi cuñada, de mi hermano solamente somos dos, bastante apoyo. Porque hay momentos en que mi esposo de repente no lo puede recoger, entonces mamá por favor recógelos y ella va y lo trae o de repente este voy a salir, ¿no? Y se queda el chiquitín… con mi mamá, ella vive el primero, yo vivo en el tercero y ella lo está viendo de rato en rato, entonces apoyo en ese aspecto, incluso cuando ha sido pequeña mi hija la mayor con ella ha tenido bastante apoyo, con el segundo no tanto porque ya hemos querido nosotros tomar el rol de padres pues empoderarnos con el pequeño, … pero sí ha habido apoyo de parte de mi padre … yo no vivo por aquí cerca, … él, es taxista entonces él me trae me lleva es el apoyo que yo siento de parte de mi padre, …, mi cuñada igual, mi hermano igual o sea nos apoyamos, si ella necesita que yo lo apoye en mi días libres de repente al llevar a su hijo yo también lo apoyo en ese aspecto si es unida mi familia, en ese aspecto. Pero mi familia este de parte mía, en cambio la de mi esposo la familia vive lejos...

T14: de 40 años, familia extensa

…Mi mamá me ha apoyado… ni con todo el oro del mundo podría pagarle…Con mi primer bebé tuve que dejarlo con un mes de nacido, no pude tomar mi licencia completa, porque gané el concurso en el Hospital y tuve que ingresar a trabajar, mi mamá lo cuidó eso me dio tranquilidad…La familia de mi esposo no, ellos, mis suegros viven en provincia…

T16 33 años, familia nuclear

En el discurso de las trabajadoras aparece como constante la palabra apoyo para referirse a la corresponsabilidad que deben tener sus parejas frente a los cuidados de hijos e hijas.

En la medida que son en su mayoría mujeres quienes brindan ese apoyo, para el cuidado se refuerza las relaciones de género en la familia, también ellas apoyan a sus familias según sus posibilidades. Así como también lo plantean Jiménez y Gómez (2014): *Sugiriendo la persistencia de patrones culturales que caracterizan a las mujeres como responsables de la crianza, el ámbito doméstico y el cuidado de dependientes*. Y Arriagada (2021): *quien plantean que son las mujeres quienes equilibran tanto trabajo remunerado como el trabajo no remunerado por consiguiente ellas asumen esa doble carga, dado que no se cuenta con cambios sustantivos en la corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados.*

También es importante señalar que, si bien la mayoría son mujeres, las que brindan este apoyo en las familias de estas trabajadoras ya se menciona como colaboradores, al padre, hermano, primo. Es decir, encontramos ciertos indicios de género (aunque sean mínimo), que ya están entrando a apoyar en los cuidados también los varones. Esto lo vemos en estas familias, e intuimos que esto se podría deber a que la familia de origen y la familia extensa tienen un fuerte espíritu de solidaridad; son familias que tienen una noción muy clara de la responsabilidad profesional de la trabajadora, por lo que asumen este apoyo en los cuidados como parte de su responsabilidad. Y en los momentos críticos estas familias están ahí.

Esto no debe hacernos perder de vista que frente a la cotidianidad es la mujer (trabajadora), quién sigue asumiendo esa doble carga del trabajo doméstico y de cuidado. Adicionalmente, las trabajadoras también cuidan a otros familiares dependientes como lo acota una trabajadora*:*

... Tengo a mi suegra que tiene 89 años, enseñarles [se refiere a sus hijos] que tenemos que cuidarle, que tenemos que tratarla bien, que tenemos que hablarle bien, que estar pendiente de ella, porque es el modelo, es la enseñanza que les estamos dando hacia un adulto mayor, algún día yo también voy hacer un adulto mayor que yo quisiera que actúe de esa manera conmigo, eso, eso es lo que realmente quiero compartir también

T14 Trabajadora de 40 años, familia extensa.

Tabla 3

Tipo de familia y soporte familiar

Código de Trabajadora	Tipo de Familia	Soporte Familiar	
		De la Familia de origen	De la Familia de la Pareja
T1	Extensa	A veces	No
T2	Nuclear	Si	Si
T3	Nuclear	Si	Si
T4	Nuclear	No	No
T5	Extensa	Si	Si
T6	Nuclear	Si	Si
T7	Nuclear	A veces	
T8	Nuclear	No	No
T9	Nuclear	Si	A veces
T10	Extensa	Si	
T11	Nuclear	Si	A veces
T12	Nuclear		A veces
T13	Nuclear	No	No
T14	Extensa	Si	Si
T15	Nuclear	No	No
T16	Nuclear	Si	No

Las trabajadoras en su mayoría consignaron que reciben apoyo de su familia de origen, más que de la familia de su pareja. Casi todas las familias extensas cuentan con el apoyo de la familia de origen.

4.2.1.4 Actividades reproductiva y de cuidados según responsable principal: y actividades habituales al retornar a casa

Hablar de la vida familiar de las trabajadoras de nuestra investigación es identificar y visibilizar las actividades desarrolladas por estas en su hogar, las actividades denominadas actividades domésticas y de cuidado, pero también actividades de disfrute

y de estudios que hemos encontrado en la investigación. Para este acercamiento que se trabajó en el cuestionario, se señaló las actividades cotidianas que se desarrollan en casa. Se realizaron dos preguntas que nos han servido para acercarnos al discurso de estas trabajadoras en relación a cómo ellas conciben el trabajo y responsabilidades con la pareja dentro del hogar.

Una de las preguntas estaba en identificar a los responsables principales de las actividades reproductivas y de cuidados y la otra pregunta a conocer las actividades habituales al retornar a casa. Ambas preguntas fueron relacionadas para ver la interrelación.

Las trabajadoras mayoritariamente mencionaron una responsabilidad compartida con la pareja, que contrasta y contradice su respuesta en lo que habitualmente hacen al retornar a casa después de trabajar. Por un lado y mayoritariamente responden que ambos son responsables principales de las diferentes actividades o responsabilidades que se realizan en el hogar: crianza y educación, cuidados, llevar a los servicios de salud cuando se enferman, llevar a la cuna o centro de estudios, revisión y supervisión de tareas, asistir a reuniones o actividades escolares, cuidado de otros familiares, cocinar, lavar y planchar, limpiar la casa, hacer el mercado, pagar los servicios y el mantenimiento de la casa.

Las actividades habituales que realizan al llegar a casa, después de trabajar, las hemos agrupado como actividades de disfrute: televisión, radio, películas, leer, cantar/pintar, internet, actividades domésticas y las de cuidado (reproductivas) y actividades de estudios. En las actividades domésticas y de cuidado, las trabajadoras son las más representativas, mientras que sus parejas lo son en las actividades de disfrute. Esta situación no es nueva y se encuentra en las diversas investigaciones como una constante, a pesar que la mujer cada vez más está en la esfera productiva, esto no es una condición que la excluye de la esfera reproductiva como lo plantea Hernández et al (2017), al citar a Beneria (2006) el trabajo reproductivo…donde las mujeres tienen un papel protagónico, son acciones vinculadas al cuidado de la familia y a lo doméstico; carece de un reconocimiento social, son actividades cíclicas y cotidianas, no tiene horarios, vacaciones, no es remunerado económicamente y se realizan a lo largo de todo el ciclo de la vida*"*. Adicionalmente, es necesario resaltar que muchas mujeres no son conscientes de su aporte, como nos manifestaba una trabajadora: "estoy dándome cuenta que todo lo hago yo".

Tabla 4

Actividades reproductivas y de cuidado según responsable principal

Responsable Principal	Crianza del hijo y educación	Cuidado	Cuando se enferman	Llevar a los servicios de salud	Llevar a la cuna o centro de estudios	Revisión y supervisión de tareas	Asistir a reuniones y/o actividades escolares	Cuidado de otros familiares	Cocinar	Lavar/planchar	Limpiar la casa	Hacer el mercado	Pagar los servicios	Mantenimiento de la casa	Total
Trabajadora	1	4	3	2	3	6	3	4	2	4	3	3	3		41
Pareja				1	3		1		1	1	1	1	4	5	18
Ambos	15	11	13	13	5	6	9	2	3	5	6	8	8	8	112
Otros familiares		1			2				5			1			9
Otras personas								1	4	5	4	2		2	18
No corresponde/sin dato					3	4	3	9	1	1	2	1	1	1	26
TOTAL	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	

La tabla muestra las opiniones de las trabajadoras en relación a las actividades reproductivas y de cuidado en relación al responsable principal. Las trabajadoras consideraron abrumadoramente que ambos eran responsables principales de estas actividades, pero cuando la responsabilidad principal recae en uno de ellos, son las trabajadoras quienes superan en más del doble a sus parejas.

En las actividades reproductivas y de cuidado las trabajadoras mayoritariamente mencionaron que la responsabilidad recaía en ambos. Sin embargo, cuando estas actividades eran desarrolladas por uno solo de ellos, la responsabilidad recaía siempre en la trabajadora, siendo la valoración de 41 de las trabajadoras frente a `18 de sus parejas; es decir, más del doble de las actividades eran asumidas por las trabajadoras.

Tabla 5

Actividades habituales al retornar a casa

	TV/Radio	Películas/ Leer	Internet					Estudio	Total
			Cantar/ Pintar		Cuidar hijos(as)	Revisar/Supervisar tareas	Actividades domésticas		
Trabajadora	5	5	1	7	16	9	13	6	62
Pareja	8	5		7	11	4	10	5	50
TOTAL	13	10	1	14	27	13	23	11	112

La tabla nos muestra las actividades habituales que las trabajadoras y sus parejas realizan al retornar a casa. Podemos observar que las actividades de distracción o disfrute casi tienen una puntuación similar, a excepción de ver TV/radio que la pareja supera en 3 y Cantar/pintar que es la trabajadora la única que consigna. En las actividades de cuidado y domésticas son las trabajadoras las que superan a sus parejas en estas actividades, también se evidencia que las trabajadoras superan a sus parejas en los estudios.

Frente a la pregunta: ¿Qué actividades habituales realizan al retornar a casa?

Encontramos (ver tabla 5) que las actividades de distracción casi coinciden, exceptuando ver Tv/Radio, en donde es la pareja la que tiene una mayor puntuación (en donde 8 es la pareja y 5 es la trabajadora) y la trabajadora solo menciona cantar/pintar. En el caso de ver películas/leer y ver internet la puntuación es similar, los dos marcan 5 en el primer caso y 7 en el segundo caso. Si seguimos observando, en las actividades domésticas y de cuidado, tenemos que es la mujer la que tiene la mayor puntuación, así encontramos que cuidar a hijos (as) en las trabajadoras representa 16 y en sus parejas 11 y en las actividades domésticas 13 frente a 10 de sus parejas. También observamos que son las trabajadoras que en el ítem estudio superan a sus parejas 6 frente a 5. Esto último está relacionado a que las trabajadoras están en constante perfeccionamiento y capacitación, por la exigencia de su trabajo, el que está relacionado a la vida de las y los pacientes.

Si seguimos nuestra observación de sólo considerar las actividades de cuidado, revisión y supervisión de tareas y actividades domésticas tenemos que la trabajadora supera a sus parejas 38 puntos frente a 25.

Cómo entender estos resultados a primera vista contradictorios. Aquí cabe señalar lo relacionado al discurso de las trabajadoras cuando refieren que tanto ellas como sus parejas son corresponsables de las actividades de cuidado y reproductivas, en relación a las estrategias que desarrollan por ejemplo los trabajos extras desarrollados por ellos.

> *…Una hora de trabajo mía… equivale a más de dos horas de trabajo de mi esposo, él es cirujano*…acordamos que él haría las horas extras y Yo me encargaría de los chicos"
>
> T2 Trabajadora de 40 años, con familia nuclear.
>
> *… ahora ya no puedo trabajar en la tarde, antes si trabajaba mañana y tarde, [en referencia a un turno extra de trabajo] ahora trabajo en la mañana y vuelo a ver a mi hijita. ...mi esposo si … [el esposo si hace el turno extra]*
>
> T9 30 años y una hija de 6 meses, familia nuclear.
>
> *...ah… mi esposo es ingeniero… su trabajo está. como dos horas ...cuando regresa el me ayuda…no, no…el comparte las responsabilidades. [trabajadora se rectifica de mencionar "me ayuda"]*

T16 Trabajadora 33 años, familia nuclear.

Lo antes expresado por estas trabajadoras muestra acuerdos explícitos e implícitos, frente a asumir las responsabilidades con las y los hijos, ellos hacen las horas extras y ellas se encargan del cuidado. Reforzándose, los roles de género, ellas cuidan; adicionalmente se evidencia que el trabajo realizado por los hombres tiene un mayor pago ("más valor"), que el realizado por una mujer, característica de la sociedad patriarcal que valora más el trabajo hecho por el hombre que el realizado por la mujer. En el tercer caso se suma otro elemento a tener en cuenta, las horas de pérdida que se usan en los servicios de transporte, que da cuenta del sistema caótico de Lima. [al ser la jornada laboral de ocho horas en el Perú, a excepción de la jornada asistencial que es de seis horas diarias], en el último caso, la pareja de la trabajadora que cumple una jornada de ocho horas supone que, si sumamos esas horas de traslado de casa al trabajo y viceversa, estamos frente a doce horas que la pareja está fuera de casa. Otro aspecto relevante es que se genera una negociación entre la trabajadora y su pareja, tal como señalan Jiménez y Gómez (2015): *La corresponsabilidad tiene gran importancia. A mayor cualificación mayor probabilidad de negociación.* Estas profesionales por su nivel de formación están en la capacidad de llegar a acuerdos de igual a igual con sus parejas.

Lo antes señalado explicaría las diferencias en la puntuación, encontrado en relación a que las trabajadoras refieran que ambos son responsables en las diferentes actividades, dado que cuando están las parejas en casa es que comparten corresponsabilidades (en el poco tiempo que ellos están).

Hay que tener presente que, a diferencia de otras sociedades, como el caso de los países nórdicos que tienen un estado de bienestar, (aunque ahora algo cuestionado), que garantiza servicios educativos, de salud y vivienda entre otros a sus ciudadanos, en el caso que ellos no puedan proveerse, acá carecemos de estos servicios y son las familias las que tienen que garantizar a su prole estos servicios fundamentales, y conseguirlos con su propio esfuerzo y trabajo.

La reflexión final desde el enfoque feminista es que esos "acuerdos" son condicionados por la sociedad patriarcal dado que, se llega a ellos dentro de una sociedad que privilegia el trabajo del varón frente al de la mujer.

4.2.1. 5. Cambios en el hogar para una mejor distribución de responsabilidades.

Cuándo se les preguntó a las trabajadoras si consideraban realizar cambios en su hogar para una mejor distribución de responsabilidades, nueve trabajadoras mencionaron que no, seis trabajadoras mencionaron que sí y una que no sabía, Estos resultados son coherentes a la respuesta de las trabajadoras al referirse a las actividades domésticas y de cuidado al considerar mayoritariamente la responsabilidad compartida con sus parejas, ellas refieren que ambos, participan como responsables en estas actividades, entonces entendemos que para la mayoría (09 trabajadoras) no hay necesidad de cambios, pero (06 trabajadoras) consideran que si harían cambios, en el caso de la trabajadora que refería que no sabía, posiblemente no se había planteado esa posibilidad. En el caso las actividades habituales al retornar a casa se pueden observar que son las trabajadoras las que mayormente asumen estas responsabilidades. También es importante mencionar que se percibía que las actividades reproductivas no eran materia de preocupación de las trabajadoras, y como mencionó una de las participantes: *me doy cuenta que todo lo hago yo*. De alguna manera el poder acercarnos en esta investigación a las trabajadoras les está permitiendo darse cuenta de esta situación.

Tabla 6

Cambios en el hogar para la mejor distribución de responsabilidades.

Código de trabajadora	Tipo de Familia	Cambios
T1	Extensa	Si
T2	Nuclear	No
T3	Nuclear	Si
T4	Nuclear	No
T5	Extensa	Si
T6	Nuclear	No
T7	Nuclear	No
T8	Nuclear	Si
T9	Nuclear	Si
T10	Extensa	No
T11	Nuclear	No
T12	Nuclear	No
T13	Nuclear	No sabe
T14	Extensa	Si
T15	Nuclear	No
T16	Nuclear	No

Las trabajadoras abrumadoramente consignan que no harían cambios para la mejor distribución de responsabilidades.

4.2.2. A nivel de trabajo

4.2.2.1. Característica de las trabajadoras

Todas las trabajadoras de nuestra investigación son profesionales altamente calificadas, tienen formación universitaria y especialización. Así por ejemplo son médicas especialistas en neurología, cuidados intensivos neonatales, enfermeras, tecnólogas médicas, y trabajadora social con especializaciones. El trabajo que estas asumen es de alta complejidad, dado que las y los pacientes que atienden requieren de intervenciones especiales que no pueden ser brindadas en otros niveles de atención de salud, por lo que la capacitación es constante en ellas y es parte de su perfeccionamiento profesional.

Sus edades fluctúan entre 30 a 40 años, en cuanto al vínculo laboral con la institución la mayoría pertenecía al Decreto Ley (D.L.) 1057, contrato administrativo de Servicios (CAS), (08), (Estas trabajadoras pertenecientes a este régimen laboral, están en proceso de pasar a la Ley 728, toda vez que el Congreso dio la ley que faculta este pase). Seguían las trabajadoras que pertenecían a la Ley 728, Plazo indeterminado (07). Sólo una trabajadora estaba en condición de suplencia, cuyo vínculo laboral concluye al retornar a trabajar el o la titular del puesto de trabajo, es necesario señalar en este caso que dadas las características de la institución de requerir con frecuencia profesionales altamente calificados como es el caso de esta suplencia es bastante frecuente que en la mayoría de los casos pasen a ser personal estable.

Resalta en las participantes que cuentan en su mayoría con experiencia en el cargo, así tenemos que cinco trabajadoras tienen una relación laboral de 10 años a más, siete trabajadoras tienen de 05 a más años de experiencia y sólo cuatro trabajadoras cuentan con una experiencia de menos de 05 años.

En cuanto a la jornada laboral y los turnos de trabajo, las mujeres participantes cumplen una jornada laboral asistencial que corresponde a seis horas de trabajo. Las guardias representan doce horas, las modalidades de los turnos de trabajo son fijos: mañana o tarde; rotativo: una semana en la mañana otra en la tarde; o guardias de doce horas. En este último caso de doce horas, acceden médicas, enfermeras; en el caso de enfermeras que están consideradas en guardias, su jornada se caracteriza por realizar un turno tarde, al día siguiente hacen turno de mañana e ingresan ese mismo día en la noche a realizar su guardia.

El hospital tiene como función brindar atención de salud a la población que lo requiera, y esta necesidad de atender un problema en su salud determina que la población acuda cuando se le presenta la contingencia. No interesa en qué momento del día o de la noche acude a solicitar estos servicios. Así tenemos que, al ser su centro laboral, requiere la presencia de las trabajadoras durante el año, sin considerar si es día domingo o feriado, que usualmente son días de descanso para la mayoría de trabajadores (as). Esta situación también tiene un peso en ellas, como es señalado más adelante.

Tabla 7

Trabajadora y características laborales

Código de Trabajadora	Edad	Contrato de Trabajo	Años de Servicios	Turnos de Trabajo
T1	36	Plazo indeterminado	10	Guardias
T2	40	Plazo indeterminado	10	Guardias
T3	40	Plazo indeterminado	7	Guardias
T4	40	Plazo indeterminado	12	Guardias
T5	36	CAS	3	Guardias
T6	33	Suplencia	5	Guardias
T7	33	CAS	5	Fijo
T8	37	CAS	5	Fijo
T9	30	CAS	4	Fijo
T10	39	CAS	5	Fijo
T11	32	CAS	5	Fijo
T12	35	CAS	3	Fijo
T13	39	CAS	5	Fijo
T14	40	Plazo indeterminado	11	Guardias
T15	37	Plazo indeterminado	11	Fijo
T16	33	Plazo indeterminado	2	Fijo

El cuadro muestra que la mayoría de trabajadoras pertenece al régimen laboral Contrato Administrativo de Servicios – CAS, Plazo indeterminado en segundo Lugar. En su mayoría cuentan con 5 años a más de vínculo laboral con la institución (*) incluye el tiempo formativo con vínculo laboral.

4.2.2.2. Trabajo remunerado: Características y significados

Nuestras participantes reciben una remuneración acorde con la función que desempeñan, la institución cuenta con clasificación de cargos y remuneraciones. Por lo que no hay

diferencia remunerativa de género si se desarrolla la misma función. Si bien en el Perú, existe la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Publicada: 27/12/2017), estas escalas remunerativas han regido mucho antes de la dación de la Ley. Aquí es necesario hacer un paréntesis, cuando vemos las posibilidades de gestión en la máxima responsabilidad, ser gerenta o directora, sólo dos mujeres ocuparon ese cargo en los casi 67 años que tiene de funcionamiento el hospital. Y trayendo a colación lo planteado por Aspiazu 2006: *´´la ocupación de cargos jerárquicos implica no solo el acceso a lugares de toma de decisión, y mayor poder, sino también un nivel salarial más elevado¨*, es necesario precisar que son las mujeres que en estadísticas representan un mayor número de trabajadores del sector, y son los hombres en su mayoría los que acceden a puesto de jefatura, por consiguiente, a mejores salarios.

Al desarrollarse nuestra investigación en un centro hospitalario de alta complejidad el trabajo que desarrollan nuestras participantes está relacionado con la atención de salud, de pacientes, con problemas de salud grave y que provienen de todo el país. Son trabajadoras con formación y especialización en salud.

El trabajo que desarrollan al estar ligado a la enfermedad trae consigo generalmente en el usuario dolor físico/emocional, que pone a la persona muy vulnerable y requiere en contraparte una mayor dedicación del personal, situación de la cual son conscientes estas trabajadoras y de la responsabilidad que deben desarrollar en su intervención profesional. Asimismo, es fundamental considerar que la atención no debe centrarse únicamente en el paciente. En muchos casos de diagnósticos de enfermedades graves o terminales, los familiares enfrentan una situación de vulnerabilidad que requiere también apoyo y cuidados especializados.

Si bien el panorama del trabajo amerita mucha dedicación y esfuerzo, las participantes manifiestan que para ellas su trabajo es parte de su Proyecto de Vida, les permite un ingreso económico que les garantiza independencia. Esto lo encontramos en opiniones como:

> *Porque pienso que la mujer debe laborar para realizarse profesionalmente*
>
> T3 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.
>
> *Me gusta sentirme profesionalmente realizada*
>
> T4 Trabajadora de 40años, familia nuclear

Me gusta mi trabajo y contribuir con la sociedad

T9 Trabajadora de 30 años, familia nuclear.

Porque siempre pienso que no es bueno depender de nadie

T11 Trabajadora de 32 años, familia nuclear

Mi trabajo me permite y/o brinda ingreso económico sino satisfacción personal y profesional" ..." mi profesión que es linda, no sé, Dios me ha bendecido con esta profesión y aparte también en el lugar dónde yo trabajo, ¿no? que son niños y para mí es una alegría inmensa cuando veo de repente un bebe que se va de alta

T14 Trabajadora de 40 años, familia extensa

Me siento bien e independiente, Yo siempre he trabajado

T16 Trabajadora de 33 años, familia nuclear.

En las opiniones vertidas por estas trabajadoras están reafirmando dos aspectos fundamentales, por un lado, el hecho de una profesión como realización personal y por el otro sus ingresos económicos que garantizan su independencia coinciden con Ramírez Chávez (2018): *¨actualmente las mujeres valoran positivamente el trabajo remunerado en tanto es un medio de autonomía económica y desarrollo personal y profesional¨.*

Estos dos aspectos que son para ellas importantes en su vida como son la realización personal e ingresos que les permiten aportan en su familia en igualdad de condiciones al aporte de su pareja, en el discurso está presente el "me gusta mi trabajo" es decir el trabajo significa un disfrute, disfruta haciendo lo que hace, esto implicaría un mayor compromiso con la acción y por consiguiente la posibilidad de mejorar su intervención y tener un mayor expertise en su actuar.

Encontramos que el trabajo en estas mujeres ya forma parte de su identidad, esto es reafirmado por el supuesto de un ingreso económico holgado generado por su pareja que les permita dejar de trabajar, sólo dos trabajadoras opinaron afirmativamente, dos que tal vez, mientras que doce respondió que no.

4.2.2.3. ¿Cuál es el discurso de la trabajadora en el supuesto de dejar el trabajo?

La respuesta está relacionada a la pregunta: en el supuesto de que la pareja pueda generar ingresos que les permitan vivir holgadamente, ¿usted dejaría de trabajar? Doce trabajadoras contestaron que no. Solo dos contestaron que sí, y el mismo número que tal vez. Las trabajadoras respondieron lo siguiente:

> *Dejaría de realizar horas extras, pero el ingreso económico propio te permite no ser dependiente de terceras personas*
>
> T1 Trabajadora de 36 años, familia extensa.
>
> *Porque me gusta lo que hago*
>
> T3 Trabajadora, 40 años, familia nuclear.
>
> *Porque pienso que la mujer debe laborar para realizarse profesionalmente*
>
> T2, Trabajadora de 40, familia nuclear.
>
> *Me gusta sentirme profesionalmente realizada*
>
> T14 Trabajadora de 40 años, familia extensa.
>
> *Porque yo quisiera seguir desempeñándome en mi profesión*
>
> T5 Trabajadora de 36 años, familia extensa.
>
> *Solo trabajaría en el turno de mañana porque me gusta mi trabajo*
>
> T7 Trabajadora de, 33 años, familia nuclear
>
> *Me gusta mi trabajo y contribuir con la sociedad*
>
> T9 Trabajadora de 30 años, familia nuclear.
>
> *Sigo preparándome profesionalmente*
>
> T13 Trabajadora de 39 años, familia nuclear.
>
> *Porque siempre pienso que no es bueno depender de nadie*
>
> T11 Trabajadora de 32 años, familia nuclear.
>
> *Mi trabajo me permite y/o brinda ingreso económico y satisfacción personal y profesional*
>
> T4 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.

Me gusta mi profesión, es la que he elegido no me arrepiento de esa decisión, va con mi personalidad, …no yo no dejaría de trabajar

T16 Trabajadora de, 33 años, familia nuclear.

Las Trabajadoras que respondieron si:

Para criar a mis hijos y no recurrir a terceros que lo hagan

T6 Trabajadora de 33 años familia nuclear.

Porque mi prioridad son mi familia y su bienestar, sobre todo de salud

T15 Trabajadora de 37 años, familia nuclear.

Las que opinaron que tal vez:

Por cuidar a mis hijos

T8 Trabajadora de 37 años familia nuclear.

Me permitiría estar más tiempo con mis hijos

T13 Trabajadora de 39 años, familia nuclear.

Estas respuestas no llaman la atención toda vez que las mujeres histórica y culturalmente han sido las depositarias de los cuidados y responsables de la crianza de sus hijos e hijas, estas decisiones están enfocadas en esos significados.

Tabla 8

Posibilidad de dejar el trabajo y discursos.

Código de la Trabajadora	Si	No	Tal vez
T1		Independencia económica	
T2		Me gusta lo que hago	
T3		Realización profesional	
T4		Realización profesional	
T5		Continuar en mi profesión	
T6	Criar a mis hijos		
T7		Trabajar solo en las mañanas	
T8			Cuidar a mis hijos
T9		Me gusta mi trabajo	
T10		Sigo preparándome profesionalmente	
T11		Independencia económica	
T12		Desarrollo profesional	
T13			Más tiempo con mis hijos
T14		Satisfacción personal. Independencia económica	
T15	Prioridad mi familia		
T16		Me gusta mi trabajo, siempre he trabajado	

Se muestra como las mujeres mayoritariamente no dejarían el trabajo y las que lo Harían o posiblemente lo harían es por los hijos o la familia.

Nos llama la atención el motivo que plantean las mujeres para dejar de trabajar o que tal vez lo hagan, este motivo está fundamentado en dedicarse más tiempo a los hijos y la familia. Aquí se reafirma la presencia de los cuidados que consideran las mujeres como función primordial dentro de la familia.

4.2.2.4. Trabajo y proyecto de vida

Si bien el trabajo es parte de su proyecto de vida de estas mujeres, y la garantía de su independencia económica frente a la pregunta de lo que le ha permitido e impedido el trabajo, volvemos a encontrar reiterativamente que su respuesta está centrada en las posibilidades profesionales, sus hijos y su familia. Algunas sólo mencionaron lo que les permitió y otras hicieron énfasis en que no les ha impedido nada.

Seguir desempeñándome en mi profesión

T5. Trabajadora de 36 años, familia extensa.

Mi trabajo me permite ayudar a las personas, brindando cuidado en la salud rehabilitación física y consejería

T6 Trabajadora de, 33 años, familia nuclear.

Mejorar mis ingresos económicos.

T8 Trabajadora de, 37 años, familia nuclear.

Me ha permitido realizarme profesionalmente, no me ha impedido nada. T9 Trabajadora de, 30 años, familia nuclear.

El horario y realizar cursos de actualización

T13 Trabajadora de, 39 años, familia nuclear.

Lo que me ha permitido cubrir mis expectativas profesionales

T11 Trabajadora de 32 años, familia nuclear.

Desarrollo profesional

T12 Trabajadora de, 35 años, con familia nuclear.

Me ha permitido independencia económica

T14 Trabajadora de, 40 años, familia extensa.

Lo mejor es el ingreso económico estable, impedimento menor tiempo para los niños y la familia en general

T1 Trabajadora de 36 años, familia extensa.

Me da satisfacción personal, tengo que sacrificar tiempo que podría darles a mis hijos.

T2 Trabajadora de, 40 años, familia nuclear.

Me ha permitido lograr metas como profesional, pero me ha disminuido el tiempo en familia.

T3 Trabajadora de, 40 años, familia nuclear.

Relacionarme con mi familia, lo que me impide estar en horarios festivos. T4 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.

El trabajo me hace crecer profesionalmente y estar satisfecha de poder ayudar a mis padres, pero limita mi tiempo en familia.

T6 Trabajadora de, 33 años, familia nuclear.

Han respetado mis horas de lactancia y facilidades para acudir al consultorio de personal o atender otra urgencia.

T13 Trabajadora de, 39 años, familia nuclear.

Lo mejor ha sido crearme un pequeño ahorro paulatino y lo que me ha impedido ver y participar activamente en las actividades con mis hijos.

T8 Trabajadora de, 37 años, familia nuclear.

Facilidades por el horario, estabilidad económica me ha impedido poder cuidar a mis hijos.

T15 Trabajadora de 37 años, familia nuclear.

Las mujeres ven al trabajo y el ejercicio de su profesión como algo positivo que les permite una realización personal y profesional, se sienten útiles de ejercer su ocupación; además, le garantiza ingresos para mejorar su calidad de vida, la de sus hijos y su familia. Pero también mencionan qué les ha impedido; el trabajo ha significado para ellas el no dedicar el tiempo y espacio suficiente a sus hijos, acompañarlos a ellos en los momentos significativos como cumpleaños o días festivos, por la modalidad del trabajo.

Abrumadoramente, las mujeres manifiestan que no dejarían de trabajar así la pareja tenga una solvencia económica que garantice para ellas y sus familias una vida holgada, ellas se reafirman en su independencia económica, como sinónimo de libertad, no depender de otras personas. Se observa que entre sumas y restas el trabajo suma más para ellas y su vida.

4.2.2.5. Soporte del trabajo para el cumplimiento del rol materno

Dentro de las normas de la institución se menciona que para la otorgación de permisos primero está el servicio. De esto se entiende que el trabajo está por encima de cualquier

contingencia que se le presente a la trabajadora. Frente a esto cómo ve la trabajadora el apoyo del trabajo para el cumplimiento de su rol

Tabla 9

Soporte laboral para el cumplimiento del rol

Código de la Trabajadora	Números de hijos	Edad de hijos	Apoyo en el cumplimiento del rol
T1	2	9,6	A veces
T2	2	10,7	Si
T3	1	4	Si
T4	1	7	Si
T5	2	4,2	Si
T6	1	6 (*)	A veces
T7	3	11,8, 4	Si
T8	2	7,1	Si
T9	1	6 (*)	Si
T10	1	1 año 7 meses	Si
T11	1	1 año 5 meses	Si
T12	1	4	Si
T13	2	2,1	Si
T14	2	12,5	Si
T15	2	7,5	No
T16	2	2 años, 1(*)	Si

La tabla muestra que abrumadoramente las trabajadoras consideran que si hay apoyo laboral para el cumplimiento de su rol
(*) meses

Mayoritariamente, las trabajadoras consideran que son apoyadas por el trabajo para cumplir su rol; trece trabajadores opinan que sí; sólo una trabajadora consideró que no y también dos consideraron que a veces tienen apoyo del trabajo.

Dentro del discurso de estas trabajadoras, se mencionó que el apoyo de sus jefaturas está presente. Es importante también la comunicación que establecen estas trabajadoras en la programación de los turnos de trabajo que solicitan se consideren sus días libres en fechas familiares claves para ellas, también que en algunos casos frente a situaciones personales imprevistas las jefaturas cambian turnos, cuando no es posible autorizar los permisos principalmente por falta de personal las trabajadoras faltan. También dentro del discurso se menciona el apoyo de las compañeras de trabajo; esto se refleja en cubrirles tareas concretas en el turno de trabajo, cuando la contingencia se presenta estando laborando, o reemplazarlas en el turno. Acá coincidimos con Jiménez et al (2015) quien plantea la importancia del apoyo del trabajo para el desarrollo profesional de la trabajadora.

También encontramos el caso de una trabajadora que refiere:

> *Ahora si tenemos apoyo de la jefatura, ella si nos apoya*, (recientemente cambió la jefatura en su servicio) …*Referente a las compañeras de trabajo, si siento que si tienen empatía y si se puede sentir el apoyo a la madre trabajadora*.
>
> T16, Trabajadora 33 años, familia nuclear

4.2.2.6 Normas implícitas o explicitas de apoyo para el cumplimiento del rol materno

Tabla 10

Normas implícitas o explicitas en el trabajo de apoyo para el cumplimiento del rol

Código de Trabajadora	Edad de hijos (as)	Normas
T1	9,6	No
T2	10,7	No
T3	4	Si
T4	7	No
T5	4,2	No
T6	6 (*)	Si
T7	11,8,4	No
T8	7,1	Si
T9	6 (*)	Si
T10	1 año 7 meses	Si
T11	1 año 5 meses	No sabe
T12	4	No
T13	2,1	Si
T14	12,5	No sabe
T15	7,5	No sabe
T16	2 años, 1 (*)	Si

La mayoría de las trabajadoras consideran que si hay normas de apoyo para el cumplimiento del rol
(*) meses

Cuando se les preguntó sobre las normas implícitas o explícitas que tiene la institución en el apoyo del cumplimiento del rol, 07 trabajadoras consideraron que, si existen estas normas, frente a 06 que consideraron que no y 03 que no sabían. Aquí relacionamos apoyo con normas y concluimos que la presencia o no de normas no condiciona la falta de apoyo que el trabajo pueda dar a la trabajadora el apoyo o soporte cuando lo necesita (esto se refiere al apoyo que da su jefatura y sus pares). Esto contribuiría a que la trabajadora pueda atender su problema sin provocar una situación de crisis, en su área de trabajo. En el caso que las trabajadoras no cuenten con este apoyo, siempre van a decidir por los hijos.

4.2.3. A nivel trabajo-familia

4.2.3.1. Articulación de roles y estrategias

Entre el trabajo, la familia y el cumplimiento de ambos roles, las mujeres usan diferentes estrategias para cumplirlos, en su mayoría han privilegiado a los hijos, cuando hay situaciones críticas o de conflicto en donde no queda otra cosa que elegir en cumplir con el turno de trabajo o quedarse con el o los hijos (as).

Cuando se presentan situaciones de conflicto son las familias las primeras en la respuesta de apoyo, pero también se presenta el trabajo en el mayor número de casos donde se cuenta con apoyo en los cambios de turnos o permisos. Las trabajadoras en su mayoría se sienten apoyadas por jefas (es) y compañeras de trabajo. Exceptuando a una trabajadora que refirió tener problemas con su jefatura por el permiso solicitado cuando fue llamada de la cuna donde asiste su bebé para que lo recoja por haber surgido un problema de salud, y de acuerdo con al reglamento de la cuna, los bebés que tienen problemas de salud deben ser retirados por sus progenitores. La jefa la autorizó a ir a atender esta situación y al retornar, le indicó que el tiempo usado para esa gestión debía reponerlo al concluir su jornada laboral. La reflexión que entendimos de la trabajadora era de su necesidad de ir a su casa inmediatamente concluido su turno de trabajo, a ver cómo seguía su bebé. En una segunda entrevista, refirió el cambio de jefatura y que ahora si había apoyo.

Otro de los aspectos considerados como importantes fue observar que la etapa del ciclo de vida familiar dónde se encuentra un mayor conflicto o una situación crítica para la trabajadora, se encontraba en la mayoría de los casos a la primera etapa de vida de sus hijos (as), muy acentuado los seis primeros meses.

La trabajadora cuenta con una licencia de maternidad de 98 días o 128 días en el caso de que sea parte múltiple o el recién nacido (a) tenga una discapacidad. Aquí acotaremos que si bien la ley le permite posponer su período de prenatal (49 días) para después del parto, y así poder sumar un mayor tiempo de permanencia con su bebe, esto se da cuando la mujer presenta una maternidad sin ningún riesgo, de lo contrario tiene que tomar su prenatal, lo que implica que debe retornar a trabajar una vez concluida su licencia, es decir a los 49 días de haber nacido su bebé. Es frecuente que las trabajadoras estratégicamente pospongan vacaciones y soliciten tomarla al concluir su licencia de maternidad. También se debe señalar que no todas las mujeres trabajadoras tienen derecho

a la licencia de maternidad y a contar con estos días. Es el caso de trabajadoras que al momento de la concepción no tenían vínculo laboral. Ninguna de nuestras trabajadoras estaba en esta situación.

Una de las situaciones que causaba más conflicto en las trabajadoras es el momento que debían regresar a trabajar, como hemos anotado líneas arriba no todas podían contar con los 98 días a partir del nacimiento del o la recién nacida.

Otro punto a tener en cuenta es que el personal de salud y en especial las mujeres tienen conocimiento de los beneficios de la lactancia materna exclusiva y para ellas se constituye en un reto el implementarla hasta los seis primeros meses de vida de sus hijos (as). Estos primeros meses de vida significa un mayor desgaste para la mujer, dado que la práctica de la lactancia materna es a demanda del o la bebe. Las mujeres refirieron que por muchos meses no habían podido dormir una noche entera. Esta situación significa un desgaste y agotamiento en las trabajadoras

Mujeres que regresan a trabajar "dejando a sus bebes" muy pequeños, teniendo en cuenta que es la etapa más vulnerable del ser humano y que requiere de cuidados especiales asumidos básicamente por las madres, y la práctica de la lactancia exclusiva que ejercen como derecho las mujeres, condiciona en las trabajadoras un gran esfuerzo al regresar a laborar, y cumplir con su doble rol, la de madre y la de trabajadora.

La etapa crítica para la conciliación de roles está siendo definida por ellas en las primeras etapas de vida de sus hijos (as) y frente a la enfermedad de estos. El respaldo de la familia, así como el acompañamiento de superiores y colaboradoras en el entorno laboral, se presenta en la mayoría de los casos. A la vez las trabajadoras realizan diferentes estrategias que le permitan cumplir con su doble rol. Y evitar situaciones de conflicto de roles, esto se da cuando es factible programar sus días libres en fechas significativas para ellas.

Cabe señalar que, si entendemos como responsabilidad social el garantizar los recursos humanos y productivos en una sociedad sana, responsable de la vida y el bienestar de sus ciudadanas y ciudadanos es necesario asumir como sociedad y como estado, las responsabilidades del cuidado para que no quede bajo la responsabilidad única de los padres y en exigencia de la madre. Se requiere que socialmente las mujeres y familias puedan acceder a servicios que les permitan por un lado atender las responsabilidades

domésticas y de cuidados y por otro la de cumplir con su rol laboral, sin tener que sentir la carga del doble rol.

4.2.3.2. Responsables de articular roles

En el caso de nuestras entrevistadas en su mayoría consideraban que la responsabilidad en estos aspectos estaba en el ámbito privado, padres y familia. Una trabajadora mencionaba que eran "*los padres y en especial la mujer"* la que debía de resolver estas situaciones y otra que "*los problemas de la familia, los resuelve la familia".*

En la mayoría de las participantes no hay una conciencia de la responsabilidad social.

Tabla 11

Responsable de articular roles

Código de Trabajadora	Tipo de Familia	Responsable de articular roles
T1	Extensa	Trabajo
T2	Nuclear	Ambos padres, familia y sociedad
T3	Nuclear	Responsabilidad de ambos padres
T4	Nuclear	Responsabilidad de ambos padres
T5	Extensa	Responsabilidad compartida con la pareja
T6	Nuclear	Ambos padres
T7	Nuclear	Ambos padres
T8	Nuclear	Familia
T9	Nuclear	Sociedad
T10	Extensa	Ambos padres son responsables
T11	Nuclear	Responsabilidad de ambos padres
T12	Nuclear	La familia
T13	Nuclear	Responsabilidad de ambos padres.
T14	Extensa	Responsabilidad compartida por ambos padres
T15	Nuclear	Familia
T16	Nuclear	Familia, trabajo, Estado.

El cuadro muestra que en opinión de la mayoría de las trabajadoras la articulación de roles recae en el ámbito privado.

4.2.3.2. Discursos de los momentos críticos y estrategias

Las situaciones críticas y las estrategias usadas por las trabajadoras para articular sus roles familia-trabajo, se ven expuestos en los discursos que se exponen, aquí está presente el ponerse de acuerdo con la pareja, entendiendo que la familia está conformada por padre y madre, y que uno de ellos esté siempre presente. El ponerse de acuerdo se evidencia también a lo planteado por Valdivia (2013), quién hace referencia a la organización de sus tiempos y la presencia de reglas de convivencia.

Otro caso suma al doble trabajo desarrollado por la trabajadora que se encontraba en ese momento haciendo residencia médica cuando nació su hija. Cuando se le preguntó que estrategias había usado para responder a esta situación, mencionó que no habían pensado en qué estrategias había usado para responder a esta situación, pero en su discurso estaba presente el apoyo familiar, su madre viajó de provincia para estar con ella y cuidar de su bebé este apoyo significó para ella tranquilidad para trabajar.

Es frecuente la mención al momento crítico en el primer año de vida del hijo y ver que los horarios laborales no se crucen con responsabilidades del cuidado.

Otro momento crítico mencionado está relacionado con la enfermedad de los hijos. Si no hay apoyo familiar o permiso o cambio de turno, lo que pesa más es la familia.

Las estrategias que usan las trabajadoras básicamente están relacionadas a conversar con sus jefaturas para que sus horarios no choquen con responsabilidades del cuidado, (programación de turnos de trabajo), cuando son situaciones imprevistas se acude a la familia, sino hay familia que pueda apoyar, es el trabajo con cambios de turnos o permisos que cubren el problema. Sólo en último caso, faltan, porque como lo menciona una trabajadora "la familia pesa más que el trabajo".

Nuevamente se menciona como momento crítico el primer año de vida del hijo, el hecho de dar de lactar y la fisiología de la mujer en esta etapa: tener los pechos hinchados, por la acumulación de la leche, y a pesar de estar cansadas después de trabajar, atender al bebé. También se menciona la necesidad de turnos de trabajo que apoyen a su doble jornada, de preferencia obtener el turno de mañana, la ayudaba a dejar amamantado a su bebé. Otra vez está presente la presencia de la enfermedad de los bebés, la enfermedad en los hijos pequeños, que son imprevistas y que requieren de atención en el momento. Si la trabajadora no puede atender está presente la familia. Una de las estrategias mencionadas por una trabajadora estaba en contratar a una persona responsable para la atención de su bebé.

Es reiterativo el discurso de las trabajadoras de los momentos críticos ligados a la enfermedad de los hijos pequeños, y siempre presente la familia, las jefaturas y la solidaridad de compañeras.

> *La más crítica, tal vez los primeros meses que retorné al trabajo por adaptación de los horarios, porque mi hijita todavía lactaba, ahora ya no lacta.*

Bueno, las estrategias básicamente tener una conversación y algún arreglo con la pareja porque de todas maneras la familia se conforma de padre y madre principalmente entonces siempre hemos tratado de arreglar de que uno esté presente junto al bebe para que siempre tenga alguien seguro que tenga ella apego a alguien, que sepa que siempre vamos a estar con ella eso básicamente, coordinar los horarios, coordinar las actividades para estar presente para ella, eso es todo.

T5 Trabajadora de 36 años, familia extensa.

Definitivamente cuando hice la Residencia, ¿no? En la Residencia está el tema laboral pero además como hay un tema académico; junto con la parte laboral hay que venir pues todos los días, quedarse, hacer guardia cada tres días más o menos quedarse post guardia entonces implica que a veces me quedaba en el hospital 36 a 48 horas de corrido y para cuando yo hacía la Residencia, ...mi hijito mayor estaba todavía pues acababa de nacer, no? entonces no podía tomarme todo el post natal que me correspondía este, no tanto porque la Institución no me lo permitiera en realidad, sino porque no quería atrasarme en la parte académica entonces estuve que balancear esa parte, mi mamá fue la persona que me ayudó porque ella vino, dejó sus cosas en Pucallpa dónde ella vive, y vino, y eso fue lo que me permitió digamos estar tranquila en el sentido de poder trabajar, de hacer la Residencia sabiendo que ella era quien lo cuidaba, no? .., ¿no?

Yo creo que ahí todavía me falta mejorar un poco, porque este, a mí me apasiona lo que hago acá, ¿no? Entonces a veces ese apasionamiento lo llevo a casa y este, esas horas que invierto fuera o sea para mi trabajo fuera de este lugar son horas que les quitó a mis hijos, ¿no? Ahí es donde de repente me faltaría a mí balancearme bien, ¿no? De asumir que estoy en el trabajo aquí todo lo del trabajo, voy a casa y en casa de preferencia, ¿no? Todos lo que son mis hijos; por lo general no me traigo la casa al trabajo, pero sin embargo si me llevo el trabajo a la casa. Ahí todavía creo que todavía me falta mejorar a mí, porque es un tema personal que tú tomas la decisión de no hacerlo, ¿no? Este, ahorita que me has hecho la pregunta me he puesto a pensar en eso.

T2 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.

Cuando nació mi hijo fueron difíciles los primeros meses. Si como buscar que los horarios de trabajo no interfieran con las actividades familiares.

T3 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.

Eh, bueno lo más difícil creo que es encontrar un espacio para descansar (Ríe), porque paro correteando desde que me despierto, me duermo tarde; en la madrugada también me levanto, mi hijita que le doy pecho, y sobre todo eso creo, … lo más difícil, ¿no? Si por lo que es chiquita sobre todo debe tener mi atención lo más que se pueda, en su comida, el cuidarla en sí que no se caiga, pues está empezado a caminar y gracias a Dios tengo el apoyo de mis papás y de mis suegros, pero no es todo el día solamente es en la mañana.

Bueno, yo como le decía que tengo, gracias a Dios, yo sí tengo el apoyo de mi mamá y de mi suegra son dos personas, ¿no? A veces una no podía porque de repente …. tiene una emergencia o no puede, …, yo como que soy la última opción; primero mi mamá, mi suegra en caso ninguna de las dos pueda cuidar a la bebe en la mañana en que yo trabajo, mi esposo pide permiso y se queda él, en caso extremo yo pido permiso, yo pediría ¿no? porque hasta ahorita como te digo, felizmente entre ellos tres han podido solucionar, si ha pasado y yo no he tenido la necesidad de pedir permiso en mi trabajo, trato de lo mínimo de fastidiar acá, cuidar de venir temprano igual así sea por mi hijita, como sea su papá me ayuda y se queda con ella si se me hace tarde, él se queda con ella en la mañana tempranito si está llorando calmándola y yo siempre trato de venir temprano no pido permiso así nomás, gracias a Dios porque tengo el apoyo, trato de cumplir con mi producción, no, lo hago, cumplo con mi producción con mis pacientes, gracias a Dios no he tenido problemas. (Este caso la trabajadora refirió que ella evitaba pedir permiso porque temía no ser considerada para su nombramiento permanentemente como trabajadora, en el momento de la entrevista el Hospital se había implementado el pase de trabajadoras CAS, y este pase era por grupos).

T9 Trabajadora de 30 años, con familia nuclear.

Es cuando … mi hijita se enferma, ¿no? el hecho de pedir permiso, porque bueno, normalmente la que pide permiso casi siempre soy yo, para poder … cubrir algún momento de salud ¿no? ahora si tengo apoyo por parte de mi esposo, pero mayormente bueno la responsabilidad prácticamente la asumí yo, ¿no? … en ese

momento me apoya mi mamá, o mi papá también este para poder cubrir o llegar de repente al destino de llevarla a un hospital o una clínica, ¿no? Y en algún momento también ellos cuando han visto que yo no he podido hacerlo bueno me han dado la mano y me han apoyado también…Si, normalmente sí, cuando se enferma porque tengo que, … tratar de modificar varias cosas durante el día y también en la parte laboral mía y la de mi esposo también muchas veces y también este incluye a mi familia porque también ellos en algún momento me han ayudado.

Ya, bueno sí, de hecho, que estrategias uno lo va desarrollando conforme va viendo los problemas y las necesidades, ¿no? bueno en este caso, digamos la estrategia que he desarrollado básicamente ha sido el hecho de conseguir una cuidadora, ya que no tengo el beneficio de poder estar o tener un apoyo durante todo el día con mamá o papá o algún familiar, me ha ayudado bastante ¿no? porque yo como les decía en el inicio me he podido sentir tranquila, ¿no? el hecho de tener a mi hija al cuidado de una persona responsable, es uno; el otro el hecho de organizarme tanto en el trabajo como en casa viendo mis horarios y poder adaptarme a la situación y otro también una estrategia también que podría ser la parte económica en lo que respecta la parte económica es buscar pues, ¿no? un como quien dice un pocito o un ahorro para poder yo cubrir necesidades, este digamos de emergencia, ¿no? tanto para mi hijita como para mí, ¿no? pero básicamente sobre la bebe.

T11 Trabajadora de 32 años, familia nuclear.

Por ejemplo, el momento más crítico es cuando mi hijo estaba pequeño, cuando tenía pues menos de un año y se enfermaba, ¿no? Eso era crítico para mí, porque hasta tenía que pedir permiso, porque no podía venir a trabajar teniendo a mi hijo enfermo en casa es difícil para una mamá, porque pensamos como estará, que estará pasando, en ese aspecto si he sentido apoyo de la Institución y hasta de las compañeras, simplemente me decían ya pues tómate la tarde o lo reprogramaba, si era un turno extra ya simplemente no vengas, en ese aspecto si he sentido apoyo del Servicio, de la Jefatura, de los compañeros y también este de la familia, esos han sido los momentos críticos, cuando ellos han estado pequeñitos y se han enfermado, eso sí han sido críticos para mí , porque es un estrés para la mamá y no podría cumplir el cien por ciento de concentrarme en mi trabajo porque estaría pensando pues en mi hijo, bueno siempre la prioridad

para mí son mis hijos, pienso que es para toda mamá este la prioridad sus hijos, ¿no?.

Lo que yo he aprendido en ese tiempo, es siempre buscarle, no, hay un problema, hay un problema tenemos el problema ahí, no buscarle la causa, si no buscarle la solución, por ejemplo, en mi casa hay un problema ya, que podemos hacer para darle solución, ya no qué pasó, cómo pasó, ya no, y eso siempre ha habido, es la política que yo manejo siempre en todo lado, ha habido un problema le buscamos la solución y también se termina ahí el problema, ha sido como una estrategia que yo manejo y también la otra parte como pareja de repente ceder un poco, ¿no? yo de repente cedo, él cede y llegamos a una conciliación, igual con mis hijos, no? igual yo cedo y mi hija tiene que ceder porque está en una etapa de pubertad, una etapa un poco crítica y entonces conciliamos y estamos tranquila y ella también está tranquila, las dos felices. Es una estrategia para mí, hasta ahora

T14 Trabajadora de 40 años, familia extensa.

4.2.4 A nivel de política social

4.2.4.1 Políticas sociales y propuestas para la articulación de roles desde el discurso de las trabajadoras

Las organizaciones internacionales como es el caso de la Organización internacional del trabajo (OIT),[6] en su documento Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo considera que las políticas de cuidado deben ser básicamente un compromiso social, que garantice las condiciones adecuadas de crecimiento en un ambiente de seguridad para que las personas puedan desarrollarse en una sociedad que les garantice una vida sana, en una sociedad comprometida a todo nivel, en donde mujeres y hombres puedan tener un trabajo decente frente a esta responsabilidad de los cuidados.

El Perú está entre los 98 países que cumplen el acuerdo\recomendación C183, en relación con la licencia por maternidad, cumplimiento de las recomendaciones aceptables.

[6] OIT: Organización internacional del trabajo, agencia de las Naciones Unidas para el trabajo

Las trabajadoras de nuestra investigación consideraban que la responsabilidad en la articulación de roles (conciliación) estaba bajo la responsabilidad de éstas y su pareja o de la familia, no hay una mirada de la importancia vital que significan los cuidados y las actividades domésticas que realizan y del peso de su contribución social, no se ve que el trabajo reproductivo y de cuidado que ellas realizan contribuye a la permanencia de los seres humanos, porque como bien se conoce si no fuera por ese trabajo reproductivo, cómo se explicaría la presencia del ser humano, y de la calidad de recursos humanos con que cuentan los centros de trabajo, y la sociedad en general. En ese discurso que emiten ellas, es evidente que son las familias en donde encontraban la articulación para resolver las situaciones críticas que se les presentaban para cumplir con su trabajo. Sólo tres trabajadoras manifestaron que era responsabilidad social o de la familia y la sociedad, o de todos los involucrados, mientras que una señaló al trabajo como responsable en la articulación de roles. Esta realidad nos muestra que mujeres con estudios universitarios, con responsabilidad laboral de garantizar la vida de sus pacientes, en su mayoría han normalizado la doble jornada que asumen; mientras las voces de académicas y en el caso de algunos académicos que tratan estos temas reclaman al Estado su responsabilidad en asegurar políticas sociales que garanticen la corresponsabilidad, y en donde estén todas y todos representados. En resumen, el avance ha sido lento o muy lento en el caso de una política activa que haya desarrollado el Estado, por consiguiente, hay la necesidad de seguir planteando un papel activo del Estado y sensibilizando a los diferentes sectores y a la población de que, para mantener la vida, sea dentro o fuera de casa, todos y todas debemos participar.

En el país no existe una política social específica para conciliar roles, solo algunas leyes relacionadas con situaciones puntuales como nacimiento de hijos, enfermedad o accidentes graves de familiares, y todas vinculadas al empleo formal. En el caso de nuestras participantes, dos de sus parejas no accedían a la situación de trabajador formal, es decir, con todos los derechos arriba mencionados. Uno de ellos trabajaba para el Estado, bajo la modalidad de Servicios por Honorarios, dicho contrato significa un servicio concreto, sin embargo, en la práctica, todos los trabajadores de esta modalidad cumplen un horario similar a los trabajadores formales. A la par, no reciben los beneficios correspondientes de éstos. El otro era independiente. Por un lado, las trabajadoras tienen derecho a gozar de su licencia por maternidad de 98 días, amparadas en la Ley Nº 26644 Decreto Supremo Nº 005-2011 que aprobó el Reglamento de la Ley Nº 26644, derecho

al descanso pre y posnatal; Ley Nº 29992 y su Reglamento D.S. N° 001-2015-TR, el descanso postnatal se extiende por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. Ley N° 30367 en su Art. 2, Derecho de la trabajadora de diferir total o parcialmente el prenatal al post natal. Derecho a gozar de una hora de lactancia durante un año, contando desde el nacimiento de su hijo (a), en el caso de ser parto múltiple, se incrementa en una hora más. Ley Nª 27240 Modificada por Ley Nº 27403, 27591, 28731 y Ley Nº 27403 precisa que la hora diaria de permiso por lactancia materna se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de su remuneración. Uso de Lactario: Ley Nº 29896 Implementación de lactarios en entidades públicas y privadas. Decreto Supremo Nº 009-2006-MIMDES Implementación de lactarios en entidades públicas. Toda entidad pública y privada con más de 20 trabajadoras en edad fértil, debe implementar su lactario institucional con los requisitos mínimos y básicos que exige la norma. Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso. Ley Nº 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. La Ley N° 30012 otorga 7 días de licencia con goce de haber por enfermedad o accidente grave de un familiar directo. Su pareja si tiene vínculo laboral formal, tiene derecho a acceder a la licencia por paternidad, Ley N° 30807, que modifica el artículo 2 de la Ley 29409, otorga una licencia con goce de haber de 10 días (parto normal o cesárea) 20 días (prematuridad o parto múltiple) 30 días (enfermedad congénita terminal, o discapacidad severa del bebé o complicaciones graves en la salud de la madre). Esta ley también contempla que si fallece la madre el padre goza adicionalmente del tiempo de la licencia de maternidad que no hizo uso la madre, si bien esto es un avance pero a la vez es discriminatorio en el sentido que sólo contempla la licencia para el padre siempre que la madre haya sido asegurada titular, y es de conocimiento que muchas mujeres realizan trabajos independientes o dependientes y no son aseguradas titulares, no acceden al seguro por ellas, lo mismo es el caso de las amas de casa quienes realizan un trabajo no remunerado, en el supuesto que estas fallezcan la pareja no tiene derecho a acceder a la licencia por paternidad en lo referente a este aspecto contemplado en la ley.

Cabe señalar que la institución donde se realizó la investigación cumple con todas las leyes antes señaladas. También se reitera que estás leyes están ligadas a la relación laboral formal, en el caso de las leyes de paternidad y enfermedad grave del familiar. Si la pareja

de la trabajadora no tiene una relación laboral formal, no podrá acceder a este beneficio otorgado por estas leyes. Es el caso de algunas trabajadoras que mencionaron que sus parejas no pudieron acceder a la licencia por paternidad por estar en situación de terceros o con vulnerabilidad laboral que tenían temor al despido e incluso en algunos sectores en donde no se aplicaba la ley, como si la ley sólo debían cumplirla algunos. En el caso de nuestras participantes una refirió que su esposo no accedió por ser independiente, y la otra porque el tipo de contrato no lo permitía.

Las trabajadoras mencionaron que requerían mucho apoyo para el cumplimiento de su rol. Es desde el Estado que la política social debe coadyuvar a responder estos requerimientos.

> *Claro se necesitan mucho más apoyo para el cumplimiento de rol como familia, el tiempo de descanso que tenemos por maternidad es bastante limitado en comparación de otras políticas de salud, por ejemplo, en los países más desarrollados de Europa ahí tienen su descanso con sueldo por uno o dos años, que son los años primordiales en el desarrollo de cualquier persona y poner un hincapié en ese desarrollo es muy importante, debería darse ese tipo de posibilidades de estar uno mucho más cerca de sus hijos, en las primeras etapas de la vida y permitir que también sea también para el varón, no? eso básicamente, descansos, tal vez igual el sueldo nos hace salir a otros trabajos y debería mejorar pues no, la parte económica.*
>
> *En general, no pues no; yo creo que las políticas de salud, y de bienestar de personal y en general sociales deberían dar mayor hincapié al estímulo en el desarrollo del crecimiento de los niños en sus primeras etapas, porque hasta los cinco años son donde se forma la personalidad, se forma el apego hacia los padres; se forman toda la parte psicológica primordial del ser humano y si se pone hincapié en este desarrollo podemos desarrollar una sociedad mucho mejor y más sana.*
>
> T6 Trabajadora de 33 años, con familia nuclear.
>
> *Primero tendría que ser la parte educación, porque en mi caso, por ejemplo, ya mi esposo lo tiene asumido y yo también, ¿no?, pero qué pasaría si él tuviera otra concepción entonces allí empieza los problemas. Pues creo que la política del estado, tendría que estar orientada primero que nada a una educación que te*

permita asumirte, no? sin el hecho de ser mujer o varón sino que simplemente todos tenemos los mismos derechos, tenemos una misma responsabilidad la paternidad, y, tiene que compartirse no tiene por sobrecargarse un lado o el otro, pues creo que ahí empezaría todo, y luego en lo que son políticas directamente pues este definitivamente que el descanso post natal queda corto, no? o la licencia post natal porque podría por ejemplo extenderse hasta todo el tiempo que él bebe requiera pecho, que sería lo ideal por lo menos unos seis meses, entonces ahorita estamos recibiendo más o menos mes y medio todo lo que sea posible y por otro lado creo que la parte para la paternidad también es importante entonces,. desde el momento que el Estado excluye al padre del descanso le está diciendo que no es su responsabilidad participar del cuidado, ¿no? Y te está poniendo en desventaja a ti como mujer, cuando estas, te presentas a un trabajo, dicen tengo este hombre y esta mujer igualmente competitivos, igualmente capaces y tengo que escoger a uno de los dos, yo soy el Jefe y digo, bueno: Esta mujer es potencialmente embarazable y va a tener hijos y va a tener descansos post natales, este varón no va a tener esos descansos post natales así que bueno, ¿a quién elijo?, probablemente voy a elegir al varón no porque tenga algo en contra de la mujer, ¿no? Si no porque lo veo netamente como jefe y me interesa sólo la parte económica esto, él tiene menos posibilidad de generarme horas que no va a perder; entonces si tal vez los varones tuvieran un poco más de descanso post natal lo que implicaría que tiene que dedicar horas al cuidado del niño y en la casa, ¿no? Les metería el chip para empezar que también es su obligación y segundo quitaría esa desventaja cuando uno se presenta a un trabajo en el que este, siempre consideran eso, tú eres, probablemente tengas hijos y voy a tener que darte descanso y a ti bueno no, porque eres hombre y no te voy a dar descanso, creo que hay recién se equipararían las cosas, ¿no?

Aaah, ¿qué más? Bueno, creo que lo más importante para poder balancear el trabajo y la familia, no? es tener en claro que es lo que queremos, entonces asumir que si estamos bien, vamos a poder enfrentarnos bien a la familia, entonces estar bien, significan hacer pues las cosas que a mí me gustan, que yo quiero, y eso probablemente si a ti tu trabajo te apasiona es desarrollarte en tu parte profesional y que esto no significa que no puedes tener igualmente un lado familiar, materno, no? seguramente que no es fácil, este, no lo es, porque hay que

como digo balancear, no? las horas que les quitan a un lado al otro, igual, siempre van a pasar algo de factura y probablemente el trabajo no hay quien lo reclame, pero en la casa sí, ¿no? Entonces creo que es básicamente eso asumirte que es lo que quieres y tratar de balancearte en cumplir ambas cosas.

T2 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.

Se debería ampliar el período de post natal tanto a la madre como al padre. Muchas veces para poder pasar tiempo en familia trabajamos más seguido y juntamos turnos para tener días libres.

T3 Trabajadora de 40 años, familia nuclear.

Ya, yo creo que sí ayudaría, por ejemplo, mi lactancia ya se acabó, pero mi hijita sigue tomando pecho porque yo he pensado darle hasta los dos años mínimo, de repente el tiempo de lactancia que por ley quizás sea un año más y en otros países sé que son dos horas y no solo es una hora, eso ayudaría también bastante y que tal el sueldo debería de dar un bono por alimento algo que pueda ayudar un poco más en el rol de familia, en la alimentación que es importante en los menores, qué más puede ser no se me ocurre, eso es la prioridad....Al padre ah también, la licencia de ellos es mucho menos ¿no? y creo que al menos debería de ser un tiempo más, porque ahorita que es 10 días, el primer mes, del primer al tercer mes ha sido para mí bien difícil, ¿no? Y peor y sólo contar con la pareja 10 días me es insuficiente, ¿no?, quizás ampliar el tiempo y también quizás, que salga un poco antes es muy difícil, ¿no? pero quizás en su horario de trabajo pueda salir más temprano, para que pueda disfrutar más de su hija, ¿no? Que está creciendo

T11 Trabajadora de 32 años, familia nuclear.

Bueno, yo creo que prácticamente la mamá cumple un rol bastante fundamental y principal en la vida de un hijo, entonces ... creo que la política en todo trabajo, en todos los servicios debería ser por igual en cuanto al apoyo a este, a este beneficio digamos de cumplir con un rol como madre, ¿no?, como padre también, porque en sí ... ambos necesitan y deben de apoyar en momentos difíciles y en todo momento, ... entonces yo creo que sí se debería de implementar alguna política, que tal vez podría ser: apoyo durante el periodo de lactancia, que ... debería de prolongar un poco más, tal vez una licencia de post maternidad,

porque uno necesita estar con un bebé durante un poco más de tiempo, ¿no?, porque los tres primeros meses de vida si bien es cierto son fundamentales e importantes, pero también los siguientes meses, digamos tres meses adicionales … sería fundamentales, para que el bebé pueda empezar su alimentación complementaria, ¿no?....Porque … la lactancia materna debe de ser seis meses como mínimo a mí criterio, ¿no? para que ellos puedan empezar su alimentación complementaria con buena base, eso sería uno; lo otro sería … que también a los papás, ¿no? tal vez el periodo que le da de licencia por paternidad también debe de ser un poco más prolongada.

T12 Trabajadora con familia nuclear.

Lo que a mí me ha dado bastante pena ha sido, solamente te dan dos meses para que tú estés con tu hijo a mí me hubiera gustado estar siquiera seis meses, porque son una etapa crítica de mi hijo donde se enferma, de repente si uno está con él y lo está alimentando, lo está cuidando, entonces una está más tranquila, ¿no? puede de repente producir hasta mejor, como que ya lo ve que su hijo está grande, estamos en el estrés de venir, estás pensando, preocupada, entonces te estresas más y tienes mayor susceptibilidad de repente hasta de enfermarte y descanso médico no le conviene a la Institución, porque pierde la Institución, entonces me hubiese gustado que esa etapa de que uno esté con su hijo, como, yo me refiero como madre que está dando de lactar se amplíe, sé que se ha ampliado días pero sería bueno hasta seis meses o la edad del niño....En caso del padre también es importante, como le digo mi esposo tiene trabajo independiente en ese aspecto yo no he tenido problemas, pero en caso de padres que trabajan también debería estar ahí, ¿no? por lo menos sé que tienen diez días, pero pueden ampliarlo, se puede porque de repente el otro compañero te cubre, o que no sea una hora, que sea dos horas, empezando de repente por esa parte de hora de lactancia, porque una hora no le sacas ningún provecho tampoco, con el mismo tiempo vienes corriendo.

T5 trabajadora, familia extensa.

Bueno yo quería compartir sobre mi familia, sobre mis hijos, decir que sí, que yo si en realidad comparto el tiempo con ellos, porque … veo que hay personas que se enfocan en el trabajo, de repente ven la parte económica pero no es todo, no

es todo; también es darles el tiempo a los hijos, el vivir con los hijos, el gozar es un recuerdo que va a quedar para ellos y para uno mismo, porque si no en la vejez nos harán lo mismo, ellos se irán a trabajar y nos haremos viejitos a un costadito, ...

T14 Trabajadora de 40 años, con familia extensa.

De los testimonios de las trabajadoras podemos concluir en lo siguiente: las trabajadoras refieren que el momento más crítico en la articulación de roles se da en la etapa de los primeros años de vida de sus hijos, incidiéndose en los primeros meses. Uno de los aspectos mencionados es la demanda que significa los cuidados a los bebés, refiriendo que por largos períodos no podían tener una noche completa de descanso.

La política social dirigida a la conciliación o articulación de roles es prácticamente inexistente, se han dado normas laborales que apoyan a la trabajadora en su condición de estar embarazada y los riesgos para el feto.

Salvo la ley de paternidad y la ley por enfermedad grave de familiar pueden ser consideradas como leyes que pueden contribuir a la articulación de roles, siendo la primera posibilidad que la pareja acceda a ella y logre compartir en un período muy corto corresponsabilidades, la segunda ley está orientada a apoyar en los cuidados cuando hay un familiar directo del trabajador (a) con enfermedad grave o accidente grave, estas leyes son aplicables a trabajadores formales, los contratados como terceros, trabajadores independientes, no acceden a este derecho.

La necesidad de políticas sociales que apoyen a la trabajadora para la articulación de roles está directamente asociada por ellas en la ampliación del período de post natal el cual es un consenso no debe ser menor de seis meses lo que cubriría el tiempo de la lactancia materna exclusiva que es una práctica consciente de las trabajadoras.

Otro de los aspectos señalados es la posibilidad de que las parejas puedan acceder a un período mayor a la licencia de paternidad para que pueda cumplir su corresponsabilidad paterna, lo que también estaría enmarcado en acceder sólo los que tienen acceso a la formalidad laboral.

Se hace visible en el discurso de la trabajadora la falta de políticas paternales que permita a los varones asumir por ley sus responsabilidades paternas frente al trabajo reproductivo y de cuidados, y que condicionaría limitaciones laborales que tienen las mujeres jóvenes

frente a acceder a un puesto de trabajo frente al varón también son expuestas por estas trabajadoras. Lo que es más factible es que las empresas puedan solicitar o elegir a varones porque significa que no pedirán licencia como lo hacen las mujeres.

La educación fue mencionada por las trabajadoras como parte fundamental para la comprensión de esta corresponsabilidad al interior de la familia y la educación asumida por el Estado en donde a través de programas educativos se enfatice esta corresponsabilidad, así las instituciones y organizaciones de la sociedad tendrían la obligación de cumplirlas.

No se puede ver una articulación de roles sólo en el aspecto privado, sino como lo plantea Hernández et al (2017):

Construir la equidad en un contexto privado no se puede lograr sin tomar en cuenta cómo se encuentra la equidad en el nivel social, cultural e institucional, pues no radica en un trabajo meramente individual, sino que nos requiere a todas y todos en los diferentes niveles".

Para López (2023).

En este sentido, es necesario destacar la importancia de que las políticas públicas involucren al Estado, el mercado, la familia y las organizaciones sin fines de lucro (comunidad) con la finalidad de generar una transformación estructural. Es importante que el Estado genere condiciones de bienestar a través de políticas sociales que garanticen la equidad en el entorno laboral y familiar. Así como implementar políticas que modifiquen las prácticas del mercado y apunten hacia una reestructuración de la división sexual del trabajo (p. 110).

Se comparte con Ramírez (2018) que, a falta de políticas de conciliación, trabajo familia, entre hombres y mujeres, será la mujer quién asuma esa doble, carga.

Los diferentes colectivos de feministas plantean la necesidad de poner estos temas en la agenda nacional. El estado no puede dejar la responsabilidad exclusiva en la familia, que finalmente esa responsabilidad recae en la mujer, tampoco en el trabajo. El Estado tiene la responsabilidad a través de sus instituciones que lo conforman realizar una política agresiva con enfoque de género de visibilizar el trabajo doméstico y de cuidados, reconocer su aporte, así como realizar labor educativa y de sensibilización a todo nivel para trabajar en propuestas a corto, mediano y largo plazo, tendiente a que el bienestar

social sea accesible para hombres, mujeres y todos los miembros de la sociedad sean beneficiarios por igual de estas políticas.

CONCLUSIONES

1. La articulación entre el trabajo remunerado y la vida familiar de las mujeres profesionales de la salud revela la persistencia de estructuras patriarcales que perpetúan la desigualdad en la distribución de los roles de género. Aunque las participantes manifiestan contar con apoyo de sus parejas y familiares, la carga principal del trabajo doméstico y de cuidado continúa recayendo sobre ellas. Este hallazgo confirma lo expuesto por Arriagada (2021) y Benería (2006), quienes sostienen que las transformaciones en la inserción laboral femenina no han ido acompañadas de un cambio estructural en la organización del cuidado ni en la corresponsabilidad masculina dentro del hogar.

2. El ciclo de vida familiar constituye un factor determinante en la conciliación entre los roles familiares y laborales. Las etapas iniciales de la maternidad generan mayores tensiones emocionales y físicas, reflejando lo señalado por Duvall (1957) respecto a las exigencias cambiantes del ciclo vital familiar. Las mujeres deben ajustar su participación laboral según las demandas de cuidado, lo que muestra la necesidad de políticas que consideren las particularidades del tiempo y las transiciones familiares.

3. La red de apoyo familiar, conformada principalmente por mujeres, sigue siendo el pilar central para sostener la articulación de roles. Las madres, hermanas o suegras se constituyen en el principal soporte, lo que evidencia la reproducción de estereotipos de género y la feminización del cuidado, tal como lo analizan Jiménez y Gómez (2014). Esta realidad confirma que el cuidado sigue siendo socialmente concebido como una responsabilidad femenina, limitando la corresponsabilidad real.

4. El trabajo remunerado se configura como un espacio de autonomía, identidad y reconocimiento para las mujeres profesionales. Más allá de su valor económico, el empleo representa un ámbito de desarrollo personal, emocional y social, coincidiendo con Ramírez Chávez (2018), quien subraya el trabajo como medio para fortalecer la agencia femenina y la independencia económica, elementos esenciales para la equidad de género.

5. Las mujeres enfrentan una doble jornada laboral que genera tensiones y sentimientos de culpa. Aunque se sienten satisfechas profesionalmente, deben asumir una carga excesiva entre las demandas del trabajo y la familia. Esta realidad confirma la tesis de Benería (2006) sobre la contradicción entre el modelo productivo capitalista y el trabajo reproductivo, aún invisibilizado en las políticas sociales y laborales.

6. Las estrategias de conciliación dependen mayormente de acuerdos familiares e iniciativas personales, más que de políticas institucionales. La flexibilidad en los horarios o la ayuda de familiares son recursos informales que evidencian la ausencia de un soporte estructural. Como advierte Arriagada (2007), la falta de políticas de conciliación consolida las brechas de género en el ámbito laboral y limita el desarrollo integral de las familias.

7. Las instituciones laborales carecen de una política explícita de corresponsabilidad y equidad de género. Las medidas de apoyo dependen de la sensibilidad individual de las jefaturas y no de normas estructurales. Ello muestra la urgencia de incorporar la

perspectiva de género en la gestión del talento humano y en la planificación institucional, siguiendo las recomendaciones de la OIT (2022).

8. Las políticas sociales existentes resultan fragmentarias y limitadas en su cobertura. Aunque existen leyes que protegen la maternidad y la paternidad, su alcance se restringe al sector formal y no promueven una corresponsabilidad efectiva entre Estado, empresa y familia. Como plantean Faur (2014) y Arriagada (2021), las políticas deben trascender la lógica asistencialista e incorporar el enfoque de derechos y de cuidado.

9. Las mujeres asumen la conciliación trabajo-familia como una responsabilidad privada, sin reconocer plenamente el rol del Estado. Esta percepción refleja la naturalización de la desigualdad y la invisibilización del trabajo de cuidados, un fenómeno estructural que perpetúa la inequidad de género en la esfera pública y privada.

10. En síntesis, la articulación entre vida familiar y trabajo remunerado continúa siendo un desafío multidimensional. Las desigualdades en la distribución de los cuidados, la débil institucionalidad y la falta de políticas integrales con enfoque de género reafirman que la conciliación sigue sostenida principalmente por las mujeres, quienes enfrentan la carga física y emocional de garantizar tanto la producción como la reproducción social.

RECOMENDACIONES

En base a los hallazgos y en coherencia con el marco teórico de la investigación, se presentan las siguientes recomendaciones agrupadas en cuatro ejes temáticos que integran los enfoques de género, corresponsabilidad social y derechos humanos.

I. **Políticas públicas y legislación social**

1. Fortalecer el marco normativo en torno a la corresponsabilidad y el cuidado. Se recomienda que el Estado peruano implemente políticas públicas integrales de cuidado, en consonancia con la OIT (2022) y la CEPAL (2021), que reconozcan el valor económico y social del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Estas políticas deben garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres, así como el acceso a servicios públicos de cuidado infantil y de personas dependientes.
2. Ampliar la cobertura y flexibilidad de los derechos laborales asociados a la maternidad y paternidad. Es necesario extender las licencias parentales, tanto para mujeres como para hombres, y fomentar modalidades laborales flexibles (teletrabajo, horarios adaptativos, jornadas parciales), priorizando sectores de alta demanda como el de salud. Ello contribuirá a reducir las brechas laborales y a promover la igualdad de oportunidades.
3. Crear un Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género. Esta medida permitirá institucionalizar el cuidado como un derecho social y una responsabilidad colectiva. El sistema debe articular los esfuerzos del Estado, las empresas y las comunidades, asegurando una infraestructura pública que respalde la conciliación entre trabajo y vida familiar.

II. **Instituciones laborales y gestión organizacional**

4. Incorporar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos. Las instituciones de salud y entidades públicas deben establecer políticas organizacionales que promuevan la equidad de género, la conciliación trabajo-familia y el bienestar laboral. Esto incluye la implementación de reglamentos internos, lactarios, espacios de descanso y medidas de apoyo psicosocial.
5. Desarrollar programas de formación y sensibilización institucional. Se sugiere implementar capacitaciones sobre corresponsabilidad, equidad y cuidados dirigidas a personal directivo y administrativo, fomentando liderazgos sensibles al género y entornos laborales más inclusivos.
6. Revisar los mecanismos de comunicación interna y apoyo organizacional. Es necesario fortalecer los canales de comunicación entre trabajadoras, jefaturas y áreas administrativas para asegurar transparencia, empatía y equidad en la gestión de licencias, turnos y permisos.

III. **Familia y corresponsabilidad social del cuidado**

7. Fomentar la participación activa de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. Los programas educativos y campañas comunicacionales deben promover modelos de paternidad corresponsable, desafiando los estereotipos que asocian el

cuidado con lo femenino. Como señala Arriagada (2021), la transformación cultural requiere visibilizar el cuidado como una tarea compartida y socialmente valiosa.
8. Fortalecer las redes familiares y comunitarias de apoyo. Dado que las familias continúan siendo el soporte principal de las trabajadoras, se sugiere impulsar servicios comunitarios de cuidado (guarderías, centros diurnos, programas intergeneracionales) que alivien la sobrecarga femenina y faciliten la conciliación cotidiana.

IV. **Investigación, educación y transformación cultural**

9. Impulsar investigaciones continuas sobre trabajo, género y políticas sociales. Las universidades y organismos públicos deben desarrollar estudios que profundicen en la relación entre empleo, familia y cuidado, generando evidencia para orientar políticas más justas y sostenibles.
10. Promover la educación con enfoque de género desde una perspectiva transformadora. Se recomienda integrar en los programas educativos y de formación docente contenidos que promuevan la igualdad de género, la valoración del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad social, en línea con los planteamientos de Benería (2006) y Faur (2014), quienes sostienen que el cambio estructural se logra desde la educación y la cultura.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, A. (2004) La ética del cuidado. Aquichan vol.4 no.1 Bogotá. Jan./Dec. http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v4n1/v4n1a05.pdf

Antolínez Ruiz P., & Lafaurie Villamil M. M. (2017). Estrés y sobrecarga laboral durante el embarazo: experiencias de médicas vinculadas al sector asistencial en Bogotá. *Hacia la Promoción de la Salud*, *22*(1), 84-100. https://doi.org/10.17151/hpsal.2017.22.1.7

Armijo, L. (2016): Ciudadanía y cuidado en España: El dilema trabajo/familia según las madres trabajadoras. Psicoperspectivas, 15(3), 87-100. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-789 https://scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242016000300009

Arriagada, I. (2021) Crisis social y de la organización social de los cuidados en Chile. Estudios sociales del Estado. Volumen 7, N° 13,

Arriagada, I. (2007) Transformaciones de la familia y políticas públicas en América Latina. En: Carbonero y Lavín (Compiladoras). Entre Familia y Trabajo. Argentina. Homo Sapiens ediciones. 1ª edición.

Aspiazu, E. (2016) Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo
Universidad Nacional del Comahue - Argentina
https://www.redalyc.org/pdf/3475/347544730004.pdf

Baeza, B., Henríquez, F., & Prieto, R. (2016) Descanso postnatal parental: experiencia en lactancia materna de madres trabajadoras usuarias del sistema público de salud en la Región de la Araucanía, de Chile. *Revista chilena de nutrición*, *43*(2), 131-137. https://dx.doi.org/10.4067/S0717-75182016000200004

Barajas, M. (2017): Conflicto entre la vida familiar y la vida laboral como fenómeno social contemporáneo que vive la mujer en su rol social dentro de la familia nuclear. Colombia
https://repository.udistrital.edu.co/server/api/core/bitstreams/697ad12b-1a96-44e7-9f89-940aafb2e23b/content

Basadre, J. (1971): El azar en la historia y sus límites. Lima, Penguin Random House Grupo Editorial.

Beauvoir, S. de. (2006) El segundo sexo. Ediciones Cátedra. Universidad de Valencia.

Béjar, H.: (2014) Justicia Social y Política Social, Quinta edición. DM derrama magisterial Lima.

Benavente, M. Valdez, A (2014) Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres. Chile, CEPAL Naciones Unidas

https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/101147e6-b9d7-4c18-b579-2a5ac0ca3793/content

Blofiedl, M y Martínez, J. (2014) Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. Revista Cepal 114. https://hdl.handle.net/11362/37439

Castro, F. (2021): El 44.3% de la PEA es representada por la fuerza laboral femenina en el país (Artículo)

https://www.rumbominero.com/peru/noticias/mineria/inei-el-44-3-de-la-pea-es-representada-por-la-fuerza-laboral-femenina-en-el-pais/

CEPAL (2007) Familias y políticas públicas en América Latina Una historia de desencuentros Irma Arriagada Coordinadora repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9f6c50bf-00bd-4107-a339-6c837d0367fc/content

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2020* (LC/PUB.2021/1-P), Santiago, 2021
Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género
https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/2681/2598

Cortés, L., Ruiz, M. J. y Flórez, G. (2021). Mujer y trabajo: transformaciones familiares tras su incorporación al escenario laboral. Revista Latinoamericana de Estudios de Familia, 13(2), 78-100.
https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/revlatinofamilia/article/view/5247/4735

Cosavalente, B. (2011) La familia como oportunidad de intervención profesional Revista de Trabajo Social, Praxis Social Año 2 N°2 Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cruz Picón, P. E. (2023). Molina-Caro, Jerónimo. (2023). Teoría de la política social. La política social como actividad estatal y categoría de la interpretación histórica. Civitas.: Prismas analíticos en el ámbito de la política social. Estudios Políticos, (68), 279-284.

https://doi.org/10.17533/udea.espo.n68a11

Decreto supremo N° 002 – 2016-tr. Decreto Supremo que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso
https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-adecua-las-normas-reglamentarias-que-reg-decreto-supremo-n-002-2016-tr-1353886-1/

Del Valle, A. y Boga, D. (2017) Familia, Género y Protección social: Transformaciones y feminización de las Políticas Sociales. Revista Nómadas Volumen 50 N°1. Universidad Complutense. Madrid. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153283008

Díaz, J. (2017): Mujeres, Trabajo y Familia. Una Perspectiva de Género desde América Latina. ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6152870.pdf

Diccionario Social (2025) Consejo de Trabajo Social de Valladolid y Segovia, definición de política social. https://www.cgtrabajosocial.es/valladolid/noticias/diccionario-social-politica-social/13372/view

El Comercio (2025) Mesa Digital Anemia en el Perú, prevenir hoy para proteger el futuro. Diario el Comercio y ALAFAL, https://elcomercio.pe/lima/anemia-en-el-peru-especialistas-coinciden-en-la-urgencia-de-una-estrategia-preventiva-y-multisectorial-ultimas-noticia/#google_vignette

Espinoza-Portilla, E.;Gil-Quevedo, W; Agurto-Távara, E. (2020) Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2020, 46(4): e2146

https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/

Esteban, M; Otxoa,I. (2010) El debate feminista en torno al concepto de cuidados CIP-ecosocial, Boletín N°10 https://www.fuhem.es/media/ecosocial/File/Boletin%20ECOS/Boletin%2010/DIALOGO%20Esteban-Otxoa.pdf

Falconí, M (2022): La epistemología feminista: una forma alternativa de generación de conocimiento y práctica. México, Universidad Autónoma del Estado de México. Contribuciones desde Coatepec. https://www.redalyc.org/journal/281/28171647006/html/

Faur, E. (2014) El cuidado infantil en el Siglo XXI, Mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Siglo XXI editores, Argentina.

Federici, S. (2010) Caliban y la bruja, Traficantes de sueños. Madrid

Fernández, H. (2014): La sostenibilidad de la vida humana. Hacia una visión ecofeminista del cuidado. En Revoluciones en el Feminismo Barcelona Barcelona

Fernández-Moreno, N. (2008). La construcción cultural de los dominios masculino y femenino. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2611672.pdf

Giberti, E. (2007) La familia, a pesar de todos, Buenos Aires. Ediciones Novedades Educativas. 1ª reimpresión.

Gilligan, C. (2003) In a Different Voice. Psychological theory and women´s development. Harvard University Press. USA

Hernández, A.; González, J.; Regino, D.; Abril, E.; Cubillas, M.; Córdova, A. & Domínguez, S. (2017). Diferencias de la conciliación vida-carrera en mujeres de Sonora y Coahuila, México. Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología - Vol. 13, No. 1,

doi: http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06

Gómez-Urrutia, V. y Otro (2019), Género y Trabajo: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. Convergencia, Revista de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma del Estado de México. N° 79.

Gómez, V. y Jiménez, A: (2015) Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género
https://journals.openedition.org/polis/10784

Guzmán, -Rocha, Reynoso, & Gurrola, 2021 "Caminar con pies de plomo". Estrategias de sostenibilidad en mujeres académicas ante la tensión familia-trabajo. Revista Asparkia 39 pp 185-211.
https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8180151

Hobson, B (2008) Seguimiento del modelo nórdico a través de los triángulos institucional, doméstico y de política de la paternidad. En: Paloma Villota editora. Conciliación de la vida profesional y familiar. Políticas públicas de conciliación en la Unión Europea. Madrid. Editorial síntesis.

Instituto Nacional de Estadística e Informático - INEI: Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/

--------Nota de Prensa por el día de la madre de fecha 13 de mayo de 2023
Disponible: https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/756802-mas-de-8-millones-800-mil-madres-conmemoran-su-dia-en-el-peru-este-domingo

-------Encuesta nacional de uso del tiempo libre 2024. Informe 27/03/2025
https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/6610655-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-2024-principales-resultados

Informe Sombra (2025) –A 30 años de la declaración y plataforma de Beijing. Actualidad de las políticas de género y situación de las mujeres y diversidades en Argentina (dic. 2024)
http://iec.conadu.org.ar/wp-content/uploads/2025/03/2024-Actualidad_-de-las-politicas-de-genero-en-la-Argentina-resumen-ejecutivo.pdf

Jelin, E.: (2011) Problemas actuales de salud reproductiva, familia género y sexualidad. Género y familia en la Política Pública: Una perspectiva comparativa Argentina-Suecia. Pag: 107-140. Buenos Aires, (Versión revisada) CONICET

Jiménez, A y Gómez, V (2014): Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. Chile
Divers.: Perspect. Psicol. / ISSN: 1794-9998 / Vol. 11 / No. 2 / 2015 / pp. 289-302
http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09

Jiménez, A., Gómez, V. (2014) Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas. Universidad Sergio Arbolera, Bogotá, 14. (27) 85-95
http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100235716004

Jurado, T (2007) Trabajo, familia y estado. Francia, ¿Un modelo de conciliación a seguir? En: María Antonia Carbonero y Silvia Lavín. (Compiladoras). Entre familia y trabajo. Relaciones, conflicto y políticas de género en Europa y América Latina.

Lanchimba, C; Díaz-Chávez, J (2017) Efectos de los ingresos del hogar, educación de la mujer y participación laboral femenina sobre fecundidad ecuatoriana. Santiago. Revista de Análisis Económico. Versión online.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-88702017000100047

Lerner, G (2021) La creación del patriarcado, Katakrak

Ley 30709: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Texto_Consolidado/30709-TXM.pdf

López, V. (2023) Aproximaciones teórico-conceptuales a la doble jornada laboral femenina. El caso de Guadalajara, Jalisco, México Revista:IXAYA / GÉNERO Y DESARROLLO SOCIAL
https://revistaixaya.cucsh.udg.mx/index.php/ixa/article/download/7767/6736

Kriete, K. (2020). El cumplimiento de la licencia por paternidad en la ciudad de Lima Metropolitana entre el año 2010 al 2018. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Unidad de Posgrado, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/bb4e0a82-21cb-471f-acf2-c66ebff59ee2/content

Marçal K. (2017) ¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía. México. Penguin Random House Grupo Editorial

Martínez, M.: (2011) Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México Editorial Trillas, 2006

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Instituto Nacional de Estadística e informáticas: Presentación de cuenta satelital del trabajo doméstico no remunerado.

https://www.youtube.com/watch?v=PKooeoBqy_E

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digital es/Est/Lib1358/libro.pdf

Ministerio del Trabajo Y Promoción del Empleo. Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y de la vida familiar y personal.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6145892/5427348-rm-048-2014-tr.pdf?v=1712264156

Morán L. (2025) 8M Corresponsabilidad en labores de cuidado son un bien común no solo es asunto de mujeres. Ciencia UNAM-DGDC. México.

https://ciencia.unam.mx/leer/1573/8m-corresponsabilidad-en-labores-de-cuidado-no-es-solo-un-asunto-de-mujeres

Mota, D. (2022): El efecto de la educación de la madre sobre las decisiones de la maternidad Tesis de grado, Bachiller. Universidad de Ciencias Aplicadas - Lima

http://hdl.handle.net/10757/660501

OIT: Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo – Resumen ejecutivo
Ginebra-2022
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_838659.pdf

Texto completo:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf

Olaguibe, J. (2024) Hacia una corresponsabilidad relacional: aportes para repensar la política social y familiar. Familia. Revista de Ciencia y Orientación. N° 62. Universidad de Salamanca https://revistas.upsa.es/index.php/familia/article/view/1447/1030

OPS La Familia y La Salud. 44° CONSEJO DIRECTIVO 55ª. SESIÓN DEL COMITÉ REGIONAL Washington, D.C., EUA, 22 al 26 de setiembre 2003

http://cidbimena.desastres.hn/filemgmt/files/DiaInternacionaldelasFamilias.pdf.

Palermo, M. (2023). La construcción social de la “masculinidad” y la “feminidad” en el mundo del trabajo como procesos de precarización laboral. CONICET.

https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/201120

Pomar, S. y Martínez G. (2007) Resignificación identitaria, trabajo y familia: Una disyuntiva para la mujer. Administración y Organización. Universidad Autónoma de Xochimilco. México.

Portilla, E., Gil, W. y Agurto E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de Salud en el Perú. Revista Cubana de Salud Pública.
La Habana, 2021
https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/

Ley Nº 30367 Que protege a la madre trabajadora y amplía el período de Lactancia.
https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-protege-a-la-madre-trabajadora-contra-el-despido-arb-ley-n-30367-1315977-1/

Ramírez Chávez, M. F. (2018). Trabajo asalariado y maternidad: Un estudio fenomenológico con mujeres ejecutivas. Tesis Facultad de Psicología de la Universidad Católica del Perú.

Ramírez, M.; Márquez, A. & Ruiz, V. (2018). Trabajo reproductivo y su afectación. Tercer Congreso Internacional sobre Desigualdad Social, Educativa y Precarización en el siglo XXI. México.

www.eumed.net/actas

Rollins, B. y Cannon, K (1974) Satisfacción conyugal durante el ciclo de vida familiar: una reevaluación. Revista de Matrimonio y Familia. Pág. 271 Universidad Brigham Young
https://www.jstor.org/stable/351153?seq=1

Sabido, O. (2022): Sociología y epistemologías feministas. Objetividad (es), emociones y pedagogía encarnada La Ventana Revista de estudios de género Volumen 6 N° 56 – Guadalajara

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362022000200106

Salas, K. (2025) Políticas de conciliación laboral en Lima: una visión crítica de su importancia en la equidad., Maracaibo
Revista InveCom Volumen 6 N° 01
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632026000102013

Satir, V. (1978: 164-165) Relaciones humanas en el núcleo familiar. México: Pax

Segovia, C.; Briones, E.; Tomás, J.; González, E. & Gea, M. (2023): El techo de cristal de las mujeres investigadoras en ciencias de la salud en España.
Revista Feminismo/s 42- 385-412
https://rua.ua.es/entities/publication/5aec915b-c188-4474-a9e2-162656d4a56a

Sen, A. (2000): Desarrollo y libertad. Barcelona: Planeta

Smith, A. (1958): Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. México. Fondo de Cultura Económica.

Valdivia, S. (2013) ¿Mamá ya estás viniendo? Varones y mujeres proveedores de servicios y cuidados. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Varela, N. (2019) Feminismo para principiantes. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.

ANEXOS

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Pregunta general	**Objetivo General**	**Categoría**	**Sub categoría**	**Metodología**	**Técnica e Instrumento**
¿Cómo es la relación de los roles de género de mujeres en la familia, en el trabajo y cómo las políticas sociales articulan estos roles?	Conocer la articulación que existe en los roles de género en la vida familiar y en el trabajo remunerado de las mujeres profesionales de un hospital nacional de alta complejidad, ubicado en Lima, y la respuesta de la Política Social.	Familia. Trabajo Remunerado	Tipo de familia Ciclo de vida familiar Roles/responsabilidades Cuidado Agotamiento Trabajo/familia Identidad laboral Impacto en la vida personal Apoyo (Articulación de roles) Normas laborales	Cualitativa Enfoque de género	Entrevista Guía de entrevista Cuestionario
Preguntas específicas	Objetivos específicos				
¿Cuál es el tipo de familia, el impacto del ciclo de vida familiar y el soporte de la familia en la articulación de roles?	Conocer el tipo de familia, el impacto del ciclo de vida familiar Y el soporte de la familia en la articulación de roles				
¿Qué roles de género y actividades habituales realiza la familia	Identificar los roles de género en las actividades doméstica y de cuidado				
¿Quién o quiénes son los responsables del cuidado en los momentos críticos?	Conocer quién o quiénes son responsables del cuidado en la familia y en momentos críticos				
¿Cuál es la identidad laboral y el impacto en la vida de las trabajadoras?	Conocer la identidad laboral y el impacto del trabajo en la vida de las trabajadoras				
¿Cuál o cuáles son las normas laborales en la articulación de roles trabajo/familia?	Identificar las normas vigentes laborales de articulación de roles				

	Trabajo/familia	Política Social	Estrategias para la articulación de roles Percepción de la política social en la articulación de roles Responsabilidad de la política social		
¿Quién o quiénes contribuyen a la articulación de roles trabajo/familia. ¿Y cuáles son sus estrategias?	Identificar en el trabajo quienes contribuyen en la articulación de roles y que estrategias usan				
¿Cuál es el discurso de la trabajadora en relación a la importancia de la política social en la articulación de roles trabajo/familia?	identificar importancia de la política social en la articulación de roles. Trabajo/familia				

CUESTIONARIO

Fecha:……

El presente cuestionario se desarrolla en el marco de la investigación "mujer, vida familiar y trabajo remunerado: articulación de roles y políticas sociales, desarrollado por la Lic. Blanca Cosavalente Gutiérrez, para optar el grado de magister. Los datos que se consignen sólo se usarán con motivos académicos, y no identificarán a las participantes, por lo que agradecemos su participación.

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos:……

Edad:……

II. FAMILIA

2.1. Su grupo de convivencia está conformado por: Encierre en círculo lo que corresponda.

(1) Usted, esposo o conviviente e hijos de ambos
(2) Usted, esposo o conviviente, hijos de ambos y otros familiares
(3) Usted, esposo o conviviente, hijos de ambos e hijos de otras relaciones
(4) Además de su familia, amigos (as)

2.2. Soporte familiar	SI	NO	A VECES
2.2.1. Cuenta usted con apoyo o soporte de su familia de origen			
2.2.2. Cuenta usted con apoyo o soporte de la familia de origen de su esposo o conviviente			

2.3. Hijos:

a) ¿cuántos hijos tiene?.....

b) ¿qué edades y sexo tienes?

III. TRABAJO REMUNERADO

3.1. ¿Cuál es su ocupación? Marque lo que corresponda.

Medica	Enfermera	Nutricionista
Obstetra	Tecnóloga médica	Trabajadora social
Técnica	Auxiliar	Otro: (especifique)

3.2. ¿Cuál es su tipo de contrato laboral? (Marque lo que corresponda)	Plazo indeterminado	Plazo fijo (2)	CAS (3)	Suplencia (4)	Nombrada (5)

3.3 ¿Cuánto tiempo tiene de trabajo?	Menos de un año (marque si corresponde)	Años (Especifique en números)

3.4. ¿Cuál es su jornada de trabajo?	Fijo	Rotativos (mañana y/o tarde)	Turnos con guardia

3.5. ¿Qué modalidad de trabajo tiene su esposo o conviviente?	Dependiente	Independiente	Ambos	Desocupado

3.6 La formación laboral de su esposo o conviviente	Profesional universitario	Profesional técnico	Sin profesionalización

Considera usted que hay facilidades en su centro de trabajo, para el cumplimiento de su rol madre.	Si	No	Tal vez

¿Por qué?:……
…….

Ingreso económico	Si	No	A veces
3.7. ¿Su **ingreso personal** le permite satisfacer sus necesidades familiares?			
3.8. ¿Sus **ingresos familiares** le permite satisfacer sus necesidades familiares?			
3.9. ¿Usted requiere de tener otro trabajo o hacer horas extras para cubrir sus necesidades familiares?			
3.10 ¿Su esposo o conviviente requiere tener otro trabajo o hacer horas extras para cubrir las necesidades familiares?			

Ingreso económico comparativo	Menor	Igual	Mayor	No aporta
3.11. Su aporte a la economía familiar en relación al aporte de su esposo o conviviente es				

Si su esposo o conviviente tuvieran un ingreso que les permita satisfacer sus necesidades holgadamente, ¿usted dejaría de trabajar?	Si	No	Tal vez

¿Por qué?:……..
……..
……
Para Usted, que es lo mejor que le ha permitido el trabajo y que es lo que ha impedido el trabajo:

……
……
Al retornar a casa **después de trabajar** ustedes **generalmente** acostumbran a:

(marque lo que corresponda)

Actividad		
	Usted	Esposo o conviviente
Ver televisión o escuchar la radio		
Ver películas, leer novelas		
Acceder a internet		
Pintar, cantar		
Cuidar a los hijos (as)		
Revisar y supervisar tareas		
Desarrollar actividades domésticas		
Actividades de estudio		

IV. ROL DE GÉNERO

4.1. Crianza y educación de los hijos

Actividad y/o tarea	Usted (1)	Esposo o conviviente (2)	Ambos (3)	Otros familiares (4)	Otras personas (5)
4.1.1. ¿Quién se encarga o es el responsable principal de criar a los hijos?					
4.1.2. ¿Quién se encarga o es el responsable principal del cuidado de los hijos?					
4.1.3. ¿Quién se encarga o es el responsable principal del cuidado de los hijos cuando estos se enferman?					
4.1.4. ¿Quién se encarga o es responsable principal de llevar a los hijos a los servicios de salud?					
4.1.5. ¿Quién se encarga o es responsable principal de llevara a los hijos a la cuna, inicial o centro de estudios?					
4.1.6. ¿Quién se encarga o es responsable principal de revisar y/o supervisar las tareas escolares?					
4.1.7. ¿Quién se encarga o es responsable principal de asistir a las reuniones y/o actividades escolares?					

4.1.8 ¿Quién se encarga o es responsable principal de realizar las siguientes actividades o tareas?

Actividad y/o tarea	Usted (1)	Esposo o conviviente (2)	Ambos (3)	Otros familiares (4)	Otras personas (5)
4.1.8.1. Cocinar					
4.1.8.2.Lavar/planchar					
4.1.8.3.Limpiar la casa					
4.1.8.4.Hacer el mercado					

4.1.8.5.Pagar los servicios					
4.1.8.6. Mantenimiento de la casa (arreglos y otros)					

4.1.9. Si hay otros familiares en casa, como adultos mayores u otros, quien se encarga o es responsable principal (Si no corresponde, pase a la siguiente pregunta)	Usted (1)	Esposo o conviviente (2)	Ambos (3)	Otros familiares (4)	Otras personas (5)

Usted considera que debe hacer cambios dentro de su hogar que le permitan una mejor distribución de las responsabilidades domésticas	Si	No

¿por qué?:……

V. POLÍTICA SOCIAL	Si	No	No correspondía/ Desconoce
5.1. ¿Usted usó su licencia por maternidad?			
5.2. En su trabajo hay cuna o sala cuna			
5.3. En su trabajo si hay cuna o sala cuna ¿usted ha usado estos servicios?			
5.4. En su trabajo si hay cuna o sala cuna ¿es accesible para todas las trabajadoras?			
5.5. En su trabajo ¿se cumple con la hora de lactancia?			
5.6. Usted hizo uso de la hora de lactancia cuando le correspondió			
5.7. En su trabajo hay lactario			
5.8. ¿si usted es madre lactante, usa el lactario?			

Si su respuesta es no especifique ¿por qué?.....

5.9. En relación a la licencia de paternidad:	Si	No	No correspondía
¿Su esposo o conviviente hizo uso de esta?			

Si su respuesta es no, especifique ¿por qué?:……

Conocía usted que el código civil establece que es responsabilidad de los cónyuges aportar a la economía del hogar y asumir las responsabilidades domésticas	Si	No

Qué piensa usted al respecto:…….

En su opinión que leyes se deberían implementar para que permitan una conciliación entre el trabajo y la familia y porqué:

……
……

CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, Decana de América)

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POST GRADO

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha....03 de setiembre de 2024

Yo.....[redacted].....identificada con DNI Nº .....[redacted]..... he sido informado por la Lic. Blanca Noemí Cosavalente Gutiérrez, acerca de la investigación: *MUJER, VIDA FAMILIAR Y TRABAJO REMUNERADO: ARTICULACIÓN DE ROLES Y POLÍTICAS SOCIALES* asimismo se me ha informado de los objetivos de la misma.

Me ha hecho conocer que la participación en la investigación no reúne riesgos, para mi persona, asimismo esta información será manejada con carácter de confidencial, con uso académico.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.
Por lo tanto, en forma conciente y voluntaria doy mi consentimiento para participar en la investigación.
Teniendo pleno conocimiento de que no implica riesgos, a mi persona y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.

.....
Firma de la participante
DNI [redacted]

.....
Firma del profesional
DNI 09397631

GUIA DE ENTREVISTA

INVESTIGACIÓN "MUJER, VIDA FAMILIAR Y TRABAJO REMUNERADO: ARTICULACIÓN DE ROLES Y POLÍTICAS SOCIALES

Agradecemos su tiempo y disposición al contestar las preguntas que se consignan a continuación, las mismas que se han elaborado en el marco de la investigación que "desarrolla la Lic. Blanca Cosavalente Gutiérrez, para optar el Grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La información que nos brinde, solo se usará con fines académicos y se mantendrá el anonimato de usted

Al contestar usted da su consentimiento para el uso de la información brindada, que ayudará en el cumplimiento de la investigación.

MUCHAS GRACIAS.

1. Nos puede decir su nombre, edad y su profesión:
2. ¿cuántos hijos tiene y sus edades?:
3. ¿nos podría describir como es un día habitual de usted?:
4. En relación a su experiencia de familia, en el cumplimiento de roles como madre y trabajadora ¿cuál o cuáles han sido los momentos críticos para el cumplimiento de ambos roles?:
5. ¿cómo ha sido el apoyo de su familia de convivencia o de su familia extensa para que usted pueda cumplir sus roles como madre y trabajadora?:
6. ¿cómo incide su ocupación (profesión) en la conciliación de roles?:
7. ¿cómo incide el aspecto económico en la conciliación de roles? (teniendo en consideración su ingreso como profesional):.
8. En su trabajo hay una política de personal en apoyo a la conciliación de roles y en su área de trabajo usted siente que la jefatura o sus compañeros de trabajo tienen una actitud de apoyo a la madre trabajadora.:
9. Usted considera que el estado debe implementar políticas que apoyen a la mujer y a la familia para el cumplimiento de roles como madre/padre y como trabajador. ¿cuáles serían?:
10. Usted considera que ha desarrollado estrategias que le han permitido conciliar roles como madre y trabajadora, impidiendo situaciones de conflicto en este aspecto. ¿cuáles cree usted que han sido estas estrategias si las ha habido?:.
11. ¿algo más que desearía compartir con nosotros en relación a lo tratado?: