



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

Ellas también necesitan descansar: Un análisis de la doble jornada laboral de las Promotoras Educativas del PRONOEI Modulo 22 –Huancayo, en el periodo 2020 y 2022

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

AUTOR

Heydy Paloma CAMAYO PÉREZ

ASESOR

Dr. Carlos Eduardo CÁCERES TORRES

Lima, Perú

2025



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

Camayo, H. (2025). *Ellas también necesitan descansar: Un análisis de la doble jornada laboral de las Promotoras Educativas del PRONOEI Modulo 22 – Huancayo, en el periodo 2020 y 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios: autor / asesor

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Heydy Paloma Camayo Pérez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70033947
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-5211-8102
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Carlos Eduardo Cáceres Torres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25783162
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5621-7028
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Lidia Elisa Sihuacollo Mamani
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10124216
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Esther Judit Vidal Córdova
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08436578
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Marta Antonia Kuong Haydey de Pintado
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08119421

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	País: Perú Departamento: Junín Provincia: Huancayo Distrito: Chilca Centro Poblado: Auquimarca Latitud: -12.086636 Longitud: -75.217935
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020 -2022
URL de disciplinas OCDE	Temas sociales: https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05 Otras ciencias sociales: https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.02



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
VICEDECANATO ACADÉMICO DE PREGRADO

ACTA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

En Lima a los trece días del mes de mayo del dos mil veinticinco, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia de la Mg. Lidia Elisa Sihuacollo Mamani, y con la asistencia de los miembros del Jurado y del Vicedecano Académico de la Facultad, se inició la sustentación de la Tesis presentada por la Bachiller Heydy Paloma Camayo Pérez, para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**, con la tesis titulada:

“Ellas también necesitan descansar: Un análisis de la doble jornada laboral de las Promotoras Educativas del PRONOEI Modulo 22 –Huancayo, en el periodo 2020 y 2022”

A continuación, se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

.....Diecisiete (17).....

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a las **Bachiller: Heydy Paloma Camayo Pérez**, el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL** y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

Mg. Lidia Elisa Sihuacollo Mamani
Presidente

Lic. Marta Antonia Kuong Haydey de Pintado
Miembro

Dra. Esther Judit Vidal Córdova
Miembro



Firmado digitalmente por CACERES
TORRES Carlos Eduardo FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14.05.2025 11:33:20 -05:00

Dr. Carlos Eduardo Cáceres Torres
Asesor



Firmado digitalmente por LYNCH
GAMERO Nicolas Javier FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.05.2025 10:53:50 -05:00

Vicedecano Académico



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

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Carlos Eduardo Cáceres Torres** en mi condición de asesor acreditado con la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°018-2025-D-EPTS-FCCSS/UNMSM** de la tesis de investigación académica, cuyo título es **“Ellas también necesitan descansar: Un análisis de la doble jornada laboral de las Promotoras Educativas del PRONOEI Modulo 22 – Huancayo, en el periodo 2020 y 2022”** presentada por la bachiller **Heydy Paloma Camayo Pérez** para optar al título profesional de Licenciada en Trabajo Social, **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 el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **4% 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 título correspondiente.

UNMSM

Firmado digitalmente por CACERES
TORRES Carlos Eduardo FAU
20149092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.03.2025 17:22:33 -05:00

Firma del asesor(a) _____

DNI: 25783162

Nombres y apellidos del asesor: Carlos Eduardo Cáceres Torres



DEDICATORIA

A mis abuelitos Ricardo, Georgina y Yolanda, quienes desde el cielo me acompañan y guían en cada paso que doy, sé que están orgullosos de mí.

A mis padres, Joelber y Rita, por ser mi principal inspiración y por estar siempre a mi lado brindándome fuerzas para seguir adelante. Este logro no hubiera sido posible sin su apoyo incondicional, se lo dedico con todo mi amor.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todos quienes han sido parte fundamental en la realización de esta tesis.

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para culminar esta etapa.

A mis padres, por su amor incondicional, confianza y sacrificio a lo largo de mi vida. Gracias por enseñarme los valores que me han impulsado a seguir adelante en cada paso de este camino.

A mi hermano, por su alegría y por ser siempre una fuente de motivación para continuar.

A mi asesor, el Dr. Carlos Cáceres, por su guía experta, paciencia y por su valioso apoyo durante todo el proceso de la investigación. Sus consejos y enseñanzas sumaron grandes aportes en cada etapa de la tesis.

A la Lic. Beatriz Camposano, coordinadora del PRONOEI Módulo 22 de la Ugel Huancayo, por brindarme la oportunidad de realizar esta investigación y por su colaboración en todo momento. Su disposición y apoyo fueron esenciales para el desarrollo de este estudio.

Y, por supuesto, a todas las Promotoras Educativas del PRONOEI, quienes compartieron sus experiencias y vivencias, permitiéndome entender a profundidad la realidad que enfrentaron y enfrentan día a día como mujeres jefas de hogar.

INDICE

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I: SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	10
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	14
1.2.1 Pregunta General:	14
1.2.2 Preguntas Específicas:	14
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.3.1 Objetivo General	14
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
1.4 HIPÓTESIS	15
1.4.1 Hipótesis General	15
1.4.2 Hipótesis Específicas	15
1.5 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.5.1 Diseño de Investigación.....	16
1.6 LOS PARTICIPANTES Y MUESTRA DE LA POBLACIÓN	17
1.6.1 Población de Estudio	17
1.6.2 Tamaño de la Muestra	17
1.6.3 Unidad de Análisis.....	17
1.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.8 PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.....	18
1.9 JUSTIFICACIÓN	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1 ANTECEDENTES	22
2.1.1 Repercusiones de la doble jornada laboral en las mujeres	22
2.1.2 La desvalorización y desigualdad de género del trabajo doméstico	26
2.1.3 Las mujeres en el contexto de Pandemia Covid 19.....	31
2.2 BASES TEÓRICAS	32
2.2.1 Teoría de los Derechos Humanos	32
2.2.2 Teoría de Género	35
2.2.3 Teoría de la desigualdad de Género.....	37
2.2.4 Teoría del Rol de Genero	38
2.3 BASES NORMATIVAS.....	39

2.3.1 Convenio N° 156 OIT - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.....	39
2.3.2 Consenso de Quito	40
2.3.3 LEY N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	41
2.3.4 LEY N° 29700 - Ley que incluye al trabajo no remunerado a las Cuentas Nacionales	42
2.3.5 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.....	43
2.4 MARCO CONCEPTUAL	44
2.4.1 Definiciones	44
2.4.2 Conceptos	45
CAPITULO III: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	46
3.1 Datos generales de la población entrevistada	47
3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA DOBLE JORNADA LABORAL	48
3.2.1 Rutina Diaria	48
3.2.2 Trabajo Doméstico	51
3.2.3 Trabajo Remunerado.....	59
3.3 EFECTOS DE LA DOBLE JORNADA LABORAL	65
3.3.1 Equilibrio trabajo-familia.....	65
3.3.2 Sobrecarga laboral	69
3.3.3 Percepción del contexto - Pandemia Covid 19.....	73
3.3.4 Limitante de desarrollo personal, preferencias y autocuidado	79
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
4.1 Conclusiones	84
4.2 Recomendaciones.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	91
ANEXOS	101

RESUMEN

La presente tesis titulada *“Ellas también necesitan descansar: Un análisis de la doble jornada laboral de las Promotoras Educativas del PRONOEI Modulo 22 – Huancayo, en el periodo 2020 y 2022”* tiene como fin conocer, describir y analizar cómo estas mujeres, encargadas de promover la educación temprana infantil, enfrentaron simultáneamente la carga de las labores domésticas y de cuidado en sus hogares en un contexto de pandemia por el virus Covid -19, lo que generó una sobrecarga de tareas dando como resultados efectos negativos para su salud, bienestar y desarrollo personal.

La investigación se llevó a cabo mediante un abordaje cualitativo, de tipo descriptivo y de diseño no experimental. Asimismo, la presente utilizó como técnica metodológica la entrevista semiestructurada, la cual estuvo dirigida a nueve Promotoras Educativas Comunitarias quienes laboraron entre los años 2020 - 2022 en el PRONOEI Módulo 22 ubicado en el anexo Auquimarca de la provincia de Huancayo; con edades que oscilan entre 29 a 50 años de edad y jefas de familia.

Este trabajo contribuye al entendimiento de las desigualdades de género en el ámbito familiar/laboral, especialmente del sector educativo y en contextos rurales. De modo que, luego de realizada la investigación de campo, captación de datos, análisis e interpretación de resultados se proporcionó información que suma estrategias para la mejora de las condiciones laborales de las promotoras educativas de PRONOEI a nivel local y nacional, así como el poder brindar un mejor panorama para la labor de intervención de los Trabajadores Sociales en campos de la educación.

Palabras clave: Doble jornada laboral, roles de género, igualdad de género

ABSTRACT

The present study entitled “They also need to rest: An analysis of the double workday of the Educational Promoters of PRONOEI Module 22 - Huancayo, in the period 2020 and 2022” aims to know, describe and analyze how these women, in charge of promoting early childhood education, simultaneously faced the burden of domestic work and care in their homes in a pandemic context due to the Covid -19 virus, which generated an overload of tasks resulting in negative effects on their health and personal development.

The research was carried out through a qualitative, descriptive approach and a non-experimental design. Likewise, this study used the semi-structured interview as a methodological technique, which was directed to nine Community Educational Promoters who worked between the years 2020 - 2022 at PRONOEI Module 22 located in the Auquimarca annex of the province of Huancayo; aged between 29 and 50 years and heads of household.

This work contributes to the understanding of gender inequalities in the family/work environment, especially in the educational sector and in rural contexts. Thus, after conducting field research, data collection, analysis and interpretation of results, information was provided that adds strategies to improve the working conditions of PRONOEI educational promoters at local and national levels, in addition to being able to provide a better overview for the intervention work of Social Workers in educational settings.

Keywords: Double work day, gender roles, gender equality

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda la problemática de la doble jornada laboral que enfrentan las Promotoras Educativas del PRONOEI Módulo 22 de Huancayo, durante el periodo 2020-2022. Esta situación afecta principalmente a mujeres que, además de cumplir con su labor educativa en el contexto del Programa No Escolarizado de Educación Inicial, deben asumir las responsabilidades del hogar, creando un conflicto entre su trabajo remunerado y las tareas domésticas no remuneradas. La investigación busca analizar cómo esta doble jornada influye en su bienestar, en sus condiciones de vida y en el desarrollo de sus derechos laborales y sociales.

En el Capítulo I se presenta el planteamiento del problema, detallando la situación problemática que enfrentaron las promotoras, así como la formulación de las preguntas de investigación. Se expone también los objetivos y la hipótesis de la investigación, situando el estudio dentro de las realidades laborales y sociales de las mujeres trabajadoras en el sector educativo no escolarizado. Del mismo modo, se describe el tipo y diseño de investigación utilizado, así como la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados para obtener información relevante sobre las condiciones laborales y experiencias con la doble jornada de las promotoras, finalizando con la justificación del estudio.

En el Capítulo II, se presenta el marco teórico, el cual incluye los antecedentes de investigaciones previas relacionadas con la doble jornada laboral, la desigualdad de género y el contexto de Covid – 19, además se explora las teorías que sustentan el análisis de la situación y el ámbito normativo. Asimismo, se expone un marco conceptual que permite definir los términos clave para la comprensión del estudio

El Capítulo III se centra en la presentación, análisis y discusión de los resultados obtenidos, destacando las características y repercusiones de la doble jornada laboral en la salud física y

emocional de las promotoras, el impacto de la pandemia en sus condiciones de trabajo, y las barreras que enfrentan para equilibrar sus responsabilidades laborales, domésticas y su desarrollo personal.

Finalmente, en el Capítulo IV se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, con el fin de proponer acciones que favorezcan un mejor balance entre la vida laboral y personal de las Promotoras Educativas del PRONOEI contribuyendo a la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar.

CAPÍTULO I: SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de la historia humana, el rol doméstico y cuidado del hogar han sido asignados a las mujeres convirtiéndose así en una de las responsabilidades primordiales para ellas. Sin embargo, la mujer al estar inserta al campo laboral se ha visto perjudicada con una doble jornada de trabajo afectando su bienestar mental, físico y social.

García (1990) señala que el ámbito laboral para las mujeres se ha visto diferenciada frente a los varones, ya sea en las condiciones o participación en el trabajo, dichas diferencias se ven mucho más expresadas por el estado civil en el que pueda encontrarse ya que al estar casadas o en medio de una convivencia conyugal supone muchas veces la salida del mercado laboral, siendo el principal motivo la división de trabajo desigual que existe en las responsabilidades dentro del hogar como el cuidado de los hijos.

Según la OIT (2023), la maternidad conduce a las mujeres a tener menor participación en el trabajo remunerado a comparación de la paternidad en los varones, esto debido a que los cuidados hacia los hijos se relacionan con ellas como responsabilidades propias. Es así que la brecha laboral se ve diferenciada en el género, considerando una sobre carga laboral para el género femenino puesto que las tareas y responsabilidades familiares adheridas solamente a las mujeres las desfavorece evitando su intervención en la esfera laboral o limitando sus horas para trabajar.

Este panorama se daría a consecuencia de la cultura patriarcal que se encuentra presente en todas las costumbres, tradiciones y prácticas de la sociedad, lo que ha ido desvalorizando el trabajo doméstico no remunerado y naturalizando como obligación exclusiva de la mujer.

A partir de esto, la OIT y Gallup (2017) mencionan que la desigualdad laboral y el doble trabajo que realizan las mujeres se ve relacionado con el rol cultural que se le ha destinado a

ellas como protectoras en el cuidado del hogar y de los miembros quienes lo componen, unificado a esto los servicios de cuidado insuficientes que brindan las instituciones.

En el año 2020 el mundo entero ingresó a una situación de emergencia sanitaria por la pandemia del virus Covid 19 dictaminado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo que implicó para la sociedad insertarnos a un estado de confinamiento con el fin de cuidar la salud pública en prevención de contagios, de manera que, obliga al ámbito laboral y económico ingresar al medio de la virtualidad mediante el “Trabajo Remoto”. La mujer al encontrarse en este contexto, también debía atender las necesidades de su familia, por lo cual se convirtió en una doble jornada laboral dentro del hogar.

En base a lo mencionado, la Organización de Estados Americanos (OEA) en su documento Covid 19 en la vida de las mujeres (2020), nos indica que el confinamiento como medida de prevención no ha tenido visión neutra en relación al género femenino, las viviendas se han visto transformadas en un lugar donde todo se llevaba a cabo, entre ellas la educación, el trabajo, la socialización incluyendo el cuidado máximo de la salud y los cuidados del hogar lo que ha acarreado una crisis de responsabilidades para la mujer.

Asimismo, Gutiérrez, Martín y Nopo a través de su estudio (2020) menciona que una jefa de hogar en el periodo de pandemia con niños menores de seis años a cargo se ha visto en medio de una doble jornada laboral más extensa, debido a los cuidados máximos que se debía otorgar a la familia con respecto al cuidado de su salud, lo que habría disminuido su disponibilidad de tiempo para la labor remunerada.

La CEPAL por su parte, nos da un porcentaje mayor de deserción laboral en las mujeres que la de los varones en América Latina el año 2020, siendo las principales causas: La sobrecarga de labores domésticas, el acceso limitado a herramientas digitales y el poco financiamiento en políticas que fomenten la igualdad de género. Dando énfasis en cómo la

mujer incluso se encontraba en el grupo de alto riesgo puesto que laboralmente tienen mayor participación en el sector Salud y Educación.

América Latina y el Caribe se han visto irrumpidos por la pandemia en un momento de bajo crecimiento económico, una calidad de empleo desgastada, en una segmentación de mercados laborales, sistemas de salud deteriorados con crecimientos desiguales en los diferentes países que componen esta región e ineficientes y debilitadas políticas en igualdad de género (Bidegain, Scuro y Vaca, 2020)

Es así que en un escenario de pandemia la problemática se ve agudizada. Malaver, Serrano y Castro (2021) Menciona que los principales impactos para la mujer en este periodo fueron el padecimiento económico y laboral, violencia de género, la afección del bienestar físico y psicológico, aumento de trabajo doméstico y el acceso limitado a tecnologías. De forma que se fue ampliando la brecha de desigualdad existente frente a los varones ya que la intervención a estos problemas sería elemental para posibilitar la autonomía de la mujer y fortaleciendo su empoderamiento femenino.

Evidenciamos de esta manera el incremento de carga laboral que ha representado el confinamiento para las mujeres ya que estaría relacionado al empleo laboral en el hogar, adicionando los trabajos domésticos, la sobreprotección y atención a los hijos y conyugues, que recaía como responsabilidad como obligación de las féminas, lo cual habría impactado negativamente en ellas.

La OIT (2019) indica que, en América Latina a pesar de los cambios en la división y designación de responsabilidades en el hogar a los varones y el desarrollo de la mujer en el espacio laboral, todavía se ve lejana la idea de llegar a la equidad, aún se asume que de acuerdo a los roles tradicionales la labor doméstica es correspondida mayoritariamente a las mujeres.

Por su parte en el Perú, la OIT menciona que, el promedio de tiempo que una mujer le dedica en una semana al trabajo doméstico y no remunerado en el hogar es de 54,7 horas a

comparación del varón peruano quien le estaría dedicando unas 20 horas, lo que daría lugar para las mujeres a menores ingresos económicos, entorno laboral precario o inestable con el fin de compensar y cumplir eficazmente sus responsabilidades domésticas.

El Perú ingresa a un Estado de Emergencia Sanitaria por el brote del virus Covid – 19 el pasado 16 de marzo del 2020 mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, disponiendo así el Aislamiento Social Obligatorio. Gutiérrez, Martín y Ñopo (2020) señalan que la problemática económica para las mujeres peruanas se agravó en este periodo de confinamiento puesto que más del 50% de mujeres jefes de hogar se han visto obligadas a renunciar la posibilidad de laborar por priorizar el trabajo doméstico dentro de sus viviendas y el cuidado de sus hijos y familiares.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI) mediante su informe (2015); señala que en la región Junín los ingresos en promedio de la mujer abarca los 500 soles mientras que el varón estaría percibiendo en promedio 950 soles, la diferencia sería expresada en que el varón estaría ganando casi un 90% más que la mujer. Esto se debería a que ellos al no contar con horas extras de trabajo en el hogar tendría mejores accesos a oportunidades laborales con jornadas completas e incluso el ingreso a regímenes atípicos en sus trabajos, lo que no ocurre con la mujer quien siempre estaría buscando posicionarse en empleos con horarios cortos o impulsándolas a trabajar de forma independiente.

De esta forma visibilizamos la situación real de las mujeres jefas de hogar y económicamente activas. Es así que la presente tesis abordará el efecto de esta doble jornada laboral y el conjunto de desigualdades que ello expresa en el caso de promotoras educativas del Programa no Escolarizado de Educación Inicial (PRONOEI) Módulo 22 – Huancayo , quienes ingresaron al trabajo remoto en el año 2020 mediante la Resolución Viceministerial 088-2022 dictado por Ministerio de Educación (MINEDU) donde indicaba expresamente la disposición

del Trabajo Remoto en Instituciones Educativas y Programas Educativos Públicos, extendiéndose hasta el 2021 y volviendo a la “nueva normalidad” progresivamente el 2022.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta General:

¿Cómo se manifestó la doble jornada laboral de las promotoras educativas del PRONOEI Módulo 22 Huancayo en el contexto de la pandemia Covid – 19, periodo 2020 y 2022?

1.2.2 Preguntas Específicas:

1. ¿Cuáles fueron las principales características de la doble jornada laboral que realizaban las promotoras educativas?
2. ¿Cuáles fueron los efectos de la doble jornada laboral que realizaban las promotoras educativas?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Conocer cómo se manifestó la doble jornada laboral de las promotoras educativas del PRONOEI Módulo 22 Huancayo en el contexto de la pandemia Covid – 19, periodo 2020 y 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Describir las principales características de la doble jornada laboral realizadas por las promotoras educativas.
- Analizar los efectos de la doble jornada laboral realizadas por las promotoras educativas.

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis General

La doble jornada laboral realizadas por las Promotoras Educativas del PRONOEI Módulo 22 Huancayo en el periodo 2020 y 2022 se manifestó en un escenario donde el trabajo remunerado y domestico se realizaban en el hogar, enfrentando una sobrecarga de responsabilidades, situación que habría afectado el bienestar y la calidad de vida de las Promotoras Educativas.

1.4.2 Hipótesis Específicas

- La doble jornada laboral realizadas por las Promotoras Educativas en el contexto de la pandemia Covid-19 se caracterizó por el cambio de rutinas diarias debido a la combinación del trabajo educativo en el PRONOEI, adaptado a la modalidad virtual, y el aumento de responsabilidades domésticas y familiares generadas por el confinamiento.
- Los efectos de la doble jornada laboral realizadas por las Promotoras Educativas han sido negativos respecto a su salud física y mental, al no contar con el tiempo para el descanso adecuado ni los recursos necesarios para su autocuidado y desarrollo.

1.5 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la finalidad de la tesis y a la condición de los problemas planteados, se aplicará para el desarrollo y la viabilidad del presente estudio el siguiente tipo de investigación:

Investigación Cualitativa, según Losada (2016) es la investigación que permitirá el registro narrativo de un contexto estructurado en situaciones, trabajando principalmente con información verbal, centrándonos en comprender fenómenos sociales, culturales o psicológicos desde un panorama a profundidad. Desde la perspectiva de Piza, Amaiquema y Beltrán (2019), el objetivo será interpretar la realidad desde el punto de vista de los individuos y generar un entendimiento más rico y detallado del fenómeno estudiado, utilizando técnicas como

entrevistas, grupos focales, observación y el análisis de bibliografía antecedente, para obtener información detallada y contextualizada

Por su parte, Quecedo y Castaño (2002), señalan que la metodología cualitativa produce datos descriptivos basados en las palabras expresadas por las personas, tanto orales como escritas, y en la observación de su comportamiento. Enfatiza también que, durante el desarrollo de la investigación, es esencial mantener una conexión constante, entre las preguntas de investigación y la recolección de los datos. De esta manera, la tesista aprenderá de los participantes, pero desde una postura neutral a través de los resultados que se recopilen en todo el proceso de la investigación.

Por lo tanto, esta metodología será la adecuada para realizar la investigación debido a su capacidad para capturar las experiencias, explorar el contexto social y cultural de cada promotora, y abordar la complejidad del fenómeno en su totalidad

Investigación Descriptiva. Se realizará, además, el trabajo con el tipo de investigación descriptiva para poder caracterizar e identificar lo más significativo o peculiar del fenómeno de forma concreta.

Morales (2010) nos menciona que la finalidad de este tipo de investigación consiste en conocer las situaciones mediante la descripción de los movimientos de los involucrados no limitándose solo a la recolección de datos sino a reconocer la relación existente entre la población y la problemática para luego examinar los resultados.

1.5.1 Diseño de Investigación

En base con el tipo de investigación, se empleará el diseño de investigación de tipo *no experimental* puesto que no se manipulará las variables para obtener los objetivos fijados, sino que se recolectará información relacionado a las variables tal y como se detectan en el momento. De tal forma Agudelo, Aigner y Ruiz (2008) indican que un estudio no experimental se estructura en la observación de situaciones ya existentes, en este caso la doble jornada laboral

realizadas por las promotoras educativas, se toman como las que ya ocurrieron por ello no pueden ser manipuladas al no tener control por quien investiga. Además, será *transversal* pues toda información recabada se dará en un tiempo único, la que durará la investigación con el propósito de describir la del fenómeno estudiado.

1.6 LOS PARTICIPANTES Y MUESTRA DE LA POBLACIÓN

1.6.1 Población de Estudio

A nivel provincial, la Ugel Huancayo cuenta con 24 PRONOEIs, cada módulo cuenta con 10 o 9 Promotoras Educativas Comunitarias (PEC), siendo un aproximado de 240 Promotoras en los diferentes distritos y centros poblados de Huancayo. Información que fue recabada de la página oficial del Ministerio de Educación.

1.6.2 Tamaño de la Muestra

Sampieri, Baptista y Fernandez (2014) señalan que la muestra no probabilística implica una puesta en marcha de selección guiado por las características de la investigación.

En ese sentido, se utilizará el muestreo por conveniencia para obtener datos preliminares y específicos, contribuyendo al desarrollo de la investigación de manera efectiva el cual será el universo del PRONOEI Módulo 22 – Huancayo, constituido por 9 Promotoras Educativas Comunitarias, siendo un grupo homogéneo en características y acceso a la disponibilidad de cada una como participantes para la investigación.

1.6.3 Unidad de Análisis

Promotoras Educativas Comunitarias del PRONOEI Modulo 22 – Auquimarca del distrito de Chilca, provincia de Huancayo, periodo 2020 y 2022.

1.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para recoger la información pertinente de la investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

- La *entrevista semiestructurada* estableciendo un contacto directo que fomente la participación grupal a través de una guía de conducción que sirva de referente a la investigadora dirigida a las 9 Promotoras Educativas del PRONOEI Modulo 22 – Auquimarca, Huancayo. Las preguntas no buscarán respuestas concretas, sino que dentro de ellas emitirán sus puntos de vista, ya que lo que importa es conocer las características y efectos de la doble jornada que realizaron en el contexto de la Pandemia Covid - 19 siendo aporte para el desarrollo en la investigación. Esta entrevista, además, será grabada permitiendo de este el almacenamiento de la información. Finalmente será transcrita siendo lo más fiel y detallada posible, ordenando las ideas tratadas por las participantes para posteriormente ser analizadas.
- La *observación*, esta técnica servirá para el reconocimiento de su realidad social a través de comportamientos, emociones y actuaciones que las promotoras mostraran al describir sus experiencias dentro de la entrevista tomando anotaciones de los más llamativos.
- *Nuevas tecnologías*, serán necesario su aplicación para el recojo de datos ya que nos permitirá la facilidad de hacerlo mediante los siguientes programas: *Excel* para trabajar de manera organizada en sus hojas de cálculo y *Pinpoint Google* para mayor simplicidad en la transcripción de la información grabada.

1.8 PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento de la información del presente estudio se desarrolló con el siguiente rumbo, teniendo en cuenta las técnicas e instrumentos para el recojo de datos, respetando, de igual modo, la libertad y privacidad de los participantes en cada proceso.

1. Se gestionó la autorización con la UGEL Huancayo y el PRONOEI - Módulo 22 Auquimarca, para la realización de la presente investigación.
2. Por consiguiente, se realizó una reunión con la Coordinadora PRONOEI - Módulo 22, la Lic. Beatriz Camposano, para brindar información del desarrollo de la investigación.
3. Se realizó una entrevista corta a la Coordinadora con la finalidad de recabar información general del PRONOEI así como de las Promotoras.
4. Se identificó a los participantes, 9 Promotoras Educativas Comunitarias (PEC) quienes trabajaron en el PRONOEI en los años 2020 y 2022.
5. Se realizó una reunión con la Coordinadora y las 9 Promotoras elegidas para la presentación correspondiente y la obtención del consentimiento informado en la recolección de datos, manifestando la importancia y el fin de la investigación, lo que permitió también agendar días y horarios para las entrevistas.
6. Se hizo la elaboración de la guía para la entrevista, bajo la supervisión del asesor a cargo.
7. Aprobación, validación y formalización de la guía para la entrevista.
8. Se realizaban visitas constantes al PRONOEI, siendo estas específicamente para las entrevistas con las PEC, en la cual se indicó que se guardará en anonimato la participación de cada una, de manera que, puedan expresar sus ideas, percepciones y comentarios libre y honestamente. La entrevista fue grabada y a la vez la investigadora fue anotando en un cuaderno observaciones, expresiones u oraciones más llamativas y relevantes.
9. La información recabada fue analizada para el logro de los objetivos propuestos y comparados con la hipótesis. A partir de ello se extraerán resultados y conclusiones finales en la investigación.

10. Por último, se da a conocer los resultados de la investigación proporcionando recomendaciones estructuradas y dirigidas al PRONOEI y entidades que correspondan.

El desarrollo es avalado y supervisado por el asesor en reuniones agendadas, para el ajuste y recomendaciones del diseño metodológico en el transcurso de las actividades cumplidas.

1.9 JUSTIFICACIÓN

La investigación es relevante socialmente ya que nos permitirá conocer cómo se manifestó la doble jornada de las promotoras educativas y cuáles fueron las repercusiones que trajo consigo reflejando desigualdades de género arraigadas en la sociedad, donde las mujeres asumen múltiples roles y responsabilidades, tanto en el ámbito doméstico como en el laboral.

De esta manera, servirá de soporte para la aportación de información y la mejora en implementaciones de políticas que aborden la equidad de género y promuevan condiciones más saludables para las mujeres.

Se visualizará también, como la emergencia sanitaria pone en descubierto la importancia y valor social/económico que posee el trabajo doméstico y el cuidado del hogar, además como este se unifica con el trabajo remunerado y el gran esfuerzo que conlleva realizar ambos para una persona; sensibilizando a la sociedad, viendo la necesidad de tomar medidas para proteger a la mujer y cuidar su bienestar, desde el Estado, la institución donde labora y la misma familia. De igual forma, proporcionará iniciativas de políticas nacionales que promuevan un sentido de empoderamiento entre las mujeres trabajadoras, facilitando su acceso y participación en empleos que fomenten y aseguren una buena calidad de vida para ellas, respondiendo de tal modo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (La igualdad de género -

quinto objetivo), los lineamientos del Estado Peruano, los Planes para el Bicentenario y a la LEY N° 28983 vigente (Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres).

Por su parte el Trabajo Social, al abordar este problema, puede contribuir a la transformación de estructuras sociales que perpetúan la desigualdad de género mediante la actuación del profesional en grupos sociales como son las trabajadoras de Programas Sociales ya que la investigación brindará un mejor panorama de la problemática para la realización de sus funciones en el ámbito social, las cuales pueden realizarse mediante estrategias en la concientización y sensibilización de las poblaciones fomentando la participación activa de ambos géneros en las labores del hogar, empoderando a las mujeres con el fin de mejorar la calidad de vida y evitar se vean agotadas debido a la carga de responsabilidades. Asimismo, se gestará la idea de una participación importante del profesional de Trabajo Social en los Programas No Escolarizado de Educación Inicial donde una de sus principales funciones sería el de velar por el Bienestar de las Coordinadoras y Promotoras Educativas quienes laboran.

Finalmente, la investigación se convierte en un pilar fundamental que será útil para investigaciones posteriores relacionadas con el problema abordado, generando conocimiento que puede ser utilizado para intervenir en situaciones similares y así poder aportar en la identificación de desafíos y la búsqueda de soluciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

La doble jornada laboral en la mujer es un tema muy estudiado en investigaciones desde diferentes ramas de las ciencias, los cuales son publicado en artículos, investigaciones o tesis. A continuación, veremos estudios referidos a este fenómeno en diversos contextos.

2.1.1 Repercusiones de la doble jornada laboral en las mujeres

Tenemos a la tesis de pregrado de Corilloclla y Paucar (2018) la que va enfocada a conocer cómo se manifiesta la doble jornada laboral de madres de familia; utilizando una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa) de diseño no experimental, a una población establecida en el Programa Cuna Más del distrito de Huancán provincia de Huancayo y región Junín, en el año 2018. En cuanto a los resultados se obtuvo que el 80% de la muestra realizan el trabajo doméstico entre la preparación de la alimentación de sus familias, la limpieza e higiene en sus viviendas. Asimismo, indica que el 20% y 54% realizan trabajos de confección textil y labores con 8 horas diarias respectivamente, de ellas el 40% llegando a ganar al mes menos del sueldo mínimo en Perú. Es así que se concluye de dicha investigación la existencia la doble jornada de trabajo en de las madres de familia dentro y fuera del hogar contando con el poco o nulo apoyo que tienen por parte de sus parejas en las tareas domésticas, en cuanto a las madres solteras por su parte reciben apoyo de sus familiares femeninos directos, con respecto al trabajo fuera del hogar, la mayoría de ellas cuenta con un trabajo informal con ingresos mínimos lo cual en casos como de las madres solteras supone el único sustento económico para sus familia.

Álvarez y Gómez en su investigación buscaron sentar indicadores en el conflicto Trabajo/Familia en mujeres profesionales desde una óptica de rol y sus repercusiones psicosociales. En cuanto a su metodología fue realizada cualitativamente y de tipo descriptivo, la muestra fue extraída de mujeres profesionales con empleo remunerador, en edades de entre

25 a 50 años, con pareja y que tuvieran hijos menores a 12 años, en Cali – Colombia, en el periodo del 2010. En los resultados se halló la sobre carga laboral por el trabajo doméstico y extra doméstico por lo que habría un conflicto por el rol realizado de las mujeres en ámbito del trabajo y familia, por su lado las repercusiones psicosociales se verían evidenciadas en el cansancio físico y los cambios frecuentes de ánimo, asimismo, se expone el factor protector de la mujer esta sería la división correcta de tareas dentro del hogar con la pareja con el fin de disminuir dicho conflicto. La investigación concluye que la mujer al ingresar al campo laboral ha traído consigo dificultad en la relación Trabajo – Familia por lo que se debe buscar estrategias para reconciliar dicha relación y ellas no se vean afectadas física, psicológica y socialmente. (Álvarez, Gómez; 2011)

Encontramos también la tesis de pregrado de Trgo (2018) orientada en estudiar las repercusiones en el bienestar subjetivo de mujeres madres y profesionales de la ciudad del Rosario en Argentina a partir de su doble jornada laboral. Con un planteamiento metodológico mixto, entre cualitativo y cuantitativo, y un estudio descriptivo. La investigación fue realizada en el año 2018 con una muestra total de 30 mujeres. Se expone que los resultados fueron que las mujeres realizan una doble jornada laboral con una división horaria de 7 horas para su trabajo profesional y 8 horas para el trabajo doméstico en casa. Por otro lado la autora realiza un estudio psicológico para medir el nivel de bienestar subjetivo el cual indica que el total de la muestra se auto percibe con un nivel bueno de bienestar subjetivo, por lo cual se concluye que existe correlación entre la carga laboral que poseen las mujeres (entre horas remuneradas y no remuneradas) con el bienestar subjetivo de cada una, no obstante, esto nos daría a entender que lo impuesto desde hace mucho tiempo como es el trabajo doméstico destinado para las mujeres, se habría naturalizado en nuestra sociedad. (Trgo, 2018)

La siguiente tesis de Muñoz (2022) basa su investigación en analizar cómo impacta la doble jornada de trabajo de las mujeres en sus trayectorias vitales las cuales las divide en

educativas, emocionales, laborales y recreacionales siendo importantes para el crecimiento personal de la mujer hoy en día. La población fue elegida en el Programa Mujeres Jefas de Hogar de San Miguel (PMJH) en Chile durante el periodo del 2022. Su metodología fue cualitativa destinada al análisis de los resultados, los cuales exponen que las mujeres del PMJH han dividido sus tiempos solo en su familia y trabajo de acuerdo a roles que la cultura patriarcal impuso, dejando de lado el tiempo para si mismas. A manera de conclusión, se puede evidenciar la influencia que tiene el trabajo doméstico y el trabajo remunerado en las mujeres descuidando de gran forma sus trayectorias vitales ya que el papel protagónico de su rutina diaria se encuentra en la doble jornada laboral que realizan en el día a día. (Muñoz, 2022)

Así también, apreciamos la Tesis de Marin (2020) que busca como objetivo analizar e identificar la influencia de los factores de riesgo que inciten la violencia hacia la mujer dentro de la pareja, siendo sus principales variables la participación laboral, el ingreso económico que las mujeres poseen, y la diferencia laboral entre ambos miembros de la pareja. La información que se utiliza en esta investigación es obtenida de la Encuesta Nacional sobre la dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) aplicada el año 2016 en México. Metodológicamente el estudio fue realizado con el modelo Probit ordinal, además se presenta con un análisis probabilístico de acuerdo a los resultados que lanzó la ENDIREH. En los resultados se visibiliza la relación directa que tiene el tema laboral femenino, las atenciones con sus familias y la violencia psicológica y económica con efectos negativos para ellas, concluyendo que las mujeres se vuelven mucho más vulnerable a algún tipo de violencia cuando sus ingresos son mínimos o nulos por ello se ven obligadas a laborar sin dejar de lado el rol que cumple dentro de su hogar lo que implica una sobre carga laboral y poniendo en énfasis la diferencia económicas y sociales que existen entre hombres y mujeres. (Marin, 2020)

Por su parte en la tesis de Romo tenemos como objetivo visibilizar si el estrés que poseen las mujeres que trabajan fuera del hogar se relaciona con la edad de los hijos, teniendo

en cuenta que los menores tienen mucha más dependencia por parte de sus madres. La muestra fue tomada de las trabajadoras del Hospital Pediátrico de la Villa de la Secretaría de Salud del Gobierno del Distrito Federal en México, dividiéndolas en grupos de acuerdo a las edades de sus hijos. La investigación se realizó el año 2005, con una metodología cuantitativa no experimental. Los resultados por su parte indican que no existe diferencia relevante entre en los niveles de estrés de las mujeres en relación a la edad de sus hijos. Sin embargo, se observa que hay tal diferencia en el estrés que se genera dentro del hogar por la jornada que realizan fuera y luego dentro de sus hogares. Es así que, el estudio concluye que debido a que la mujer está laborando y empoderando su profesión, siente que deja de lado su rol como mujer en casa, rol que la sociedad ha impuesto, además de las distintas actividades que van realizando en el día, no les permitiría tener el tiempo adecuado para realizarlas con eficacia y ello también les estaría generando estrés el que se estaría reflejando en su salud. (Romo, 2005)

La investigación estuvo enfocada en analizar la figura de la doble jornada laboral que realizan mujeres dedicadas al empleo doméstico para luego describir cuáles serían los obstáculos que se presentan para el cuidado de sí mismas y el bienestar en su salud al realizar actividades dirigidas a la atención de sus propias familias como las actividades domésticas remuneradas. Dicha investigación se llevó a cabo en el año 2017 tomando la muestra de la provincia de Buenos Aires en Argentina. La metodología que se ejecutó fue la cualitativa recabando datos a través de entrevistas realizadas a 5 mujeres con características similares. Los resultados se dirigen en la poca atención que las mujeres entrevistadas se dan para si mismas (autocuidado) y/o desarrollo personal puesto que concentran su interés en el cuidado de los miembros de familia, ya que hay una división desigual de roles con sus parejas dentro de sus hogares y ellas otorgando una cantidad considerable de horas a su trabajo como empleadas domésticas y a sus familiares, impidiendo el tiempo dedicado exclusivamente para ellas. En conclusión, la autora señala que las mujeres al encontrarse en una situación de doble actividad

laboral, estas se ven sumisas al querer expresar sus propios deseos y realizarlos ya que ponen en primer lugar ambas jornadas poniendo énfasis la atención a su familia antes que ellas mismas, lo que podría conllevar incluso a una baja autoestima a verse descuidadas. (Saavedra, 2017)

Por su parte Cubillos y Monreal desarrollan el abordaje del término “doble presencia” desde una construcción histórica de los derechos de la mujer y sus demandas en su artículo, reflexionando las repercusiones que trae consigo como el factor de riesgo para el bienestar. Asimismo, establecer un concepto que sea fundamental para un buen desarrollo social en prevención y equidad social. El trabajo fue realizado a partir de la revisión de literatura referente a la problemática, aportando un marco teórico conceptual para después analizar términos como el empleo femenino esto permitió situar al estudio en un ámbito más amplio del mercado laboral para las mujeres. Los resultados indican que el concepto de “La doble presencia” significa un factor principal de riesgo para el trabajo sobre todo en el tema psicosocial, además que pone en evidencia la dimensión del cuidado y relaciones de protección que se encuentran adheridas como responsabilidades exclusivamente de las mujeres. De ello los autores concluyen que se debe incorporar una organización del trabajo dentro de los hogares, compartir las responsabilidades entre varón y mujer de manera que la doble jornada existente en las mujeres disminuya y se vean vulneradas en su bienestar social, físico, psicológico y económico. (Cubillos y Monreal , 2019)

2.1.2 La desvalorización y desigualdad de género del trabajo doméstico

En la investigación de Sabater pone en manifiesto el rol que maneja la mujer en la interacción del Trabajo – Familia, hace referencia a la desigualdad que existe en la jornada laboral de un varón y una mujer por la asignación de trabajo que se le ha impuesto históricamente a ambos géneros asociando a la mujer el cuidado familiar y doméstico aun cuando hoy en día la mujer se encuentra insertada también en el mundo laboral remunerado. La

exploración de información sobre el tema y estadísticas de estudios sobre el tema facilitaron la investigación y redacción del artículo. En los resultados se evidencian las diferencias que existen en el ámbito laboral entre mujer y varón como el horario que le dedican al trabajo profesional y al trabajo doméstico de manera que la mujer estaría más arraigada al doméstico no compensado por 1.97 horas más que los varones, pero no se trataría de preferencias, aunque lo parezca sino por lo implícito que para ellas significa como su responsabilidad. A manera de conclusión la autora menciona los efectos trae consigo para las mujeres la desigual labor que realizan, como renunciar a sus aficiones, no priorizar el cuidado de su salud, alejarse de la vida social entre otros, esto porque los tiempos que le dedica a las tareas del hogar no le permitiría, incluso podría ser una limitante para el trabajo laboral remunerado, ya que muchas veces lo abandonan por brindar el tiempo completo a su familia. (Sabater, 2014)

Por su parte Rogel se encuentra enfocado en conocer cuáles son las bases que trae la doble jornada laboral de las mujeres, así como, adentrar en el tema de la división sexual del trabajo de la cual arroja la distribución desigual de roles por género, siendo extraídas por las ideas patriarcales manifestadas en toda la historia. También hace referencia como el trabajo del hogar y las tareas que comprenden se han visto orientadas solo al sexo femenino que resultarían de los estereotipos de género impuestos en la sociedad a lo que autora indica que en ese orden las mujeres se verían enfrentadas a la doble jornada laboral, cumpliendo el rol de trabajadoras y de madres y esposas dentro del hogar lo que a consecuencia traería una sobre carga de trabajo afectando a ellas en su salud mental y física abandonando su desarrollo personal y sus relaciones sociales. Es así que a manera de conclusión reflexiona en buscar posibles soluciones acertadas que puedan equilibrar la distribución de tareas y participación de ambos géneros en casa para que la mujer pueda ser liberada de la sobre carga laboral. (Rogel, 2017)

Tereso y Cota buscan visibilizar en su investigación la carga de trabajo que realizan las mujeres centrándolo en la discusión sobre las desigualdades que existen para el género

femenino materializándose en la cotidianidad con la finalidad de revelar como es que la mujer lo enfrenta y lo que implica para ellas. Queda evidenciada también los roles de las mujeres en el espacio laboral y doméstico y sobre todo como este último se encuentra más arraigado en ellas, la autora desglosa del trabajo doméstico, los cuidados que se le da a los hijos y pareja como un trabajo más exponiendo así que la mujer podría estar llevando una triple jornada laboral. Como consecuencias para la mujer traería consigo un alto grado cansancio y los efectos negativos que afectarían a su salud y autonomía. Concluye con una reflexión sobre el empoderamiento femenino en lo individual y colectivo como estrategia y proceso para lograr romper con el sistema patriarcal que se ha impuesto en las labores cotidianas dentro y fuera del núcleo familiar (Tereso y Cota, 2017)

La OIT nos brinda un panorama laboral de las mujeres en su informe, dando a relucir información sobre el recuento histórico de las situaciones por las que atraviesan las mujeres dentro del mercado laboral y el accionar de la OIT, Entre los resultados se obtuvo que las mujeres reciben ingresos laborales en hasta un 17% en promedio inferiores a los de los varones con mismas características profesionales, en edad, con familias, quedando en manifiesto la brecha que existe entre varones y mujeres. Asimismo, el libro nos dará un panorama más analítico los factores que existen detrás de la brecha los cuales serían no observables tales como la discriminación, los estereotipos, normas sociales establecidas, entre otros. La OIT reflexiona en una de las soluciones a la desigualdad de género en la economía y es el que partiría en el hogar por el trabajo no remunerado que la gran mayoría de mujeres realizan ya que este representaría una barrera para la realización femenina y participación más activa en el campo laboral. (OIT, 2019)

Gutiérrez, Martín y Ñopo dentro de su Trabajo de Investigación tienen como objetivo presentar estimaciones sobre las repercusiones inmediatas de la pandemia en marco de la pandemia por la Covid 19, en el ámbito laboral basándose en encuestas realizadas antes de la

emergencia (periodo del 2018 y 2019) a hogares en 16 países de América Latina. Resultados se dirigen que en este periodo las personas quedaron desempleadas, mientras otras salieron de la población económicamente activa (PEA). Por otra parte, ha conllevado una pérdida de ingresos laborales del 22% para las mujeres y del 26% para los hombres. Encontramos, además, que las interseccionalidades son muy importantes para comprender los impactos diferenciados de la crisis. Las mujeres en situación de pobreza, las jóvenes, las jefas de hogar con menores a cargo y las que viven en zonas rurales enfrentan choques con impactos más fuertes que los de sus parejas hombres, tanto en empleo como en ingresos laborales. (Gutiérrez, Martín y Ñopo, 2020)

En el trabajo de Investigación de Musarella y Discacciati se busca la comprensión de la percepción sobre la salud de las mujeres con doble jornada laboral. Con respecto a su metodología, utiliza la cualitativa con una población y muestra extraída de un Hospital Privado Universitario de la provincia de Buenos Aires – Argentina, siendo mujeres de entre 30 a 60 años de edad. De los resultados se extrae que ninguna de las entrevistadas identificó el trabajo doméstico como ‘trabajo’ sino más bien como una responsabilidad adherida a ellas, asimismo, la mayoría no se realiza controles médicos como prevención en salud. Por otra parte, opinaron que el trabajo remunerado significaría para las mujeres, el empoderamiento, desarrollo femenino y personal, mejoría en su calidad de vida y estabilidad, sin embargo, también se reflejaría en culpabilidad ya que de cierta forma esto implica ausentarse en el hogar. De esta manera el estudio concluye en la invisibilización del Trabajo Doméstico no Remunerado en las mujeres considerando como el rol que deben cumplir en el ámbito familiar, lo que originaría una mayor exigencia en este, al poseer también un Trabajo Remunerado, por lo que se reflexiona en la importancia de propiciar el bienestar de las mujeres ante ambas jornadas laborales. (Musarella, Discacciati; 2020)

Bonaccorsi expone en su artículo una reflexión acerca del trabajo de la mujer y sus principales características en base a la recolección de datos sacados de varios estudios revisados

e investigaciones realizadas alrededor del mundo. En dicho análisis extrae la desvalorización del trabajo doméstico no remunerado al haber sido naturalizado como uno de los roles fundamentales que se le impuso a la mujer, así también, pone en manifiesto las dificultades que trae consigo como el acceso a los puestos de trabajo, el desarrollo académico profesional y el desarrollo personal. A manera de conclusión la autora indica cuan necesario es replantear el valor y la estimación que se le da al trabajo doméstico no remunerado para que el reparto de roles en estas actividades sea dividido de igual forma dentro de las familias sobre todo en las parejas, inhibiendo la discriminación de género por esta razón. (Bonaccorsi, 1999)

También Vega en su investigación orientó a visibilizar el trabajo que realizan las mujeres amas de casa y como este se construye socialmente, planteando una discusión y reflexión acerca de los espacios donde se desarrolla, como se reproduce y el trabajo doméstico en toda su dimensión desarticulando la desvalorización en la que ha caído dicho trabajo el que usualmente realiza la mujer. La investigación fue realizada basándose en el análisis de diferentes bibliografías referentes al tema, entre teorías, conceptos y estadísticas reales de la población femenina de México. Los resultados fueron sintetizados en la construcción social en la que nos encontramos ya que dentro de ella se ve a una mujer a la cuál se le asigna de forma indirectamente obligatoria la responsabilidad del cuidado del hogar y los miembros que lo componen ya sea que esta tenga o no un empleo remunerado. La autora concluye en una reflexión sobre el esfuerzo que conlleva realizar los trabajos como amas de casa más aún cuando se cuenta con actividades extra domésticas e indica que este trabajo debería ser valorado por parte del Estado y la sociedad en general, también enfatiza que no debería recaer la responsabilidad solo en la mujer sino en todos los integrantes de la familia, de esta manera se propiciaría condiciones que ayuden a fortalecer el bienestar de las mujeres y que sus derechos no se vean quebrantados sino más bien sean garantizados. (Vega, 2007)

2.1.3 Las mujeres en el contexto de Pandemia Covid 19

La CEPAL en su artículo busca informar sobre las repercusiones económicas y sociales que trajo la Pandemia COVID 19 en las mujeres de América Latina. Dicho informe nos indica que en este periodo las mujeres formaban parte del grupo con mayor riesgo ya sea por la exposición en la que se encontraban al realizar diferentes actividades, como la violencia por encontrarse vulnerable y cerca de su agresor, también señala que hubo mucha más demanda en los cuidados de los hogares puesto que todos los miembros de la familia se encontraban dentro del hogar las 24 horas del día tomando esta responsabilidad la mujer. También hace mención sobre el teletrabajo o trabajo remoto al que la sociedad se vio obligada a realizar por el confinamiento en el que nos encontrábamos, la tecnología fue una herramienta estratégica en el funcionamiento de esta forma nueva de trabajo, sin embargo, no fue conveniente del todo para las mujeres puesto que, al haber incrementado la demanda de la labor doméstica recaía el trabajo laboral en mismo hogar incluyendo las nuevas formas de realizarlo lo que significaría una limitante para participar plenamente en el ámbito laboral y profesional . (CEPAL, 2020)

Malaver Serrano y Castro desarrollan la revisión de literatura de investigación sobre el tema, el análisis del rol que tuvieron las mujeres en la esfera económica dentro del contexto de la pandemia por Covid 19. La investigación se vio orientada a identificar tendencias estudiadas sobre efectos que trajo la pandemia en el ámbito laboral en las mujeres estableciendo una ruta, con una revisión detallada, crítica y selectiva de bibliografía consiguiendo además del análisis una evaluación y síntesis de la revisión. Como resultados se obtiene que durante el periodo de pandemia se intensificó la desigualdad de género dificultando a la mujer en el aspecto económico y laboral, incrementando la violencia de género, como las labores en el hogar, el acceso a salud y tecnología, concluyendo en que la mujer se encontró en un escenario visible de desigualdad en la distribución de tareas internas del hogar que han persistido a lo largo del tiempo agudizándose en este periodo, también se identificó impactos tales como la afectación

laboral y las repercusiones en el bienestar físico y mental de la mujer. (Malaver, Serrano y Castro; 2021)

En una investigación de la Organización de los Estados Americanos (OEA) dentro de la búsqueda de apoyar a los Estados Miembros brindado información y argumentos a cerca de las necesidades y los impactos de género en el contexto de la pandemia por el virus Covid-19 para resaltar las acciones a tomar y los retos que se debe alcanzar. El estudio se dio en base a información generada a partir de emergencias sanitarias anteriores de manera que lo relaciona con un análisis sobre los impactos de género que acarrió la emergencia mundial del 2020, así también se recolectó información sobre la realidad de la mujer en las distintas regiones. En este informe la OEA se centra en los diferentes ámbitos en la que se sitúa la mujer, su toma de decisiones, la violencia contra ella, su seguridad y derechos económicos, poniendo en relevancia su salud reproductiva, haciendo una comparación como este grupo se encontraba antes de ingresar a la emergencia sanitaria resaltando que su situación en vulnerabilidad se habría agudizado por los riesgos que incrementaron. Toda esta información formaría el cimiento para avalar la incorporación de acciones para contrarrestar las necesidades de las mujeres. (OEA, 2020)

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Teoría de los Derechos Humanos

El concepto de derechos humanos ha sido fundamental en la construcción de una sociedad más equitativa y justa. Desde su consagración en documentos internacionales clave, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), siendo estos considerados como aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de raza, género, nacionalidad, religión, o cualquier otra condición. En este marco, los derechos humanos incluyen una amplia gama de beneficios que buscan garantizar la dignidad, la libertad y la igualdad para todas las personas.

Rambosi (1990) menciona que, según esta Teoría, los derechos humanos son esenciales para la visión del mundo y para mantener la existencia de la humanidad. A partir de ello, toda persona tiene como deber contribuir en el conocimiento y difusión de los Derechos Humanos los cuales se fundamentan en su racionalidad como el valor que representa para cada uno de los integrantes de la sociedad.

Abramovich (2006) destaca que está dirigido a los derechos humanos universales el cual ofrece reglas y principios para el desarrollo sostenible de la sociedad siendo el guía para llevar a cabo todo este proceso. Es así que, uno de sus contribuciones más importantes será proveer estrategias y mecanismos en responsabilidad, no discriminación e igualdad y la capacidad de participación a sectores excluidos, resaltando de esta manera, las obligaciones que tiene el gobierno en ello, considerando para la ejecución de los mismo no solo al cumplimiento de morales o políticas sino a la selección de una ruta efectiva para el logro de la finalidad tanto en ese grupo como el de la sociedad en su totalidad.

Asimismo, el Fondo de Poblaciones de las Naciones Unidas (2008) señala que el Enfoque de Derechos Humanos, fomenta la capacidad que poseen los garantes de derechos (El Estado y sus entidades especializadas) con el deber de hacerlo cumplir y el alentar a las personas (sujetos de derechos) a exigir que así sea. Por su parte, los Estados están sujetos a tres niveles de obligación ante los derechos humanos: respetar, es decir no intervenir el libre disfrute del derecho, proteger impedir que otras instancias o sujetos vulneren los derechos y hacer que estos se cumplan por quienes fuese, siendo parte el adoptar normas que se darán, poner en práctica bajo leyes y políticas incluida el destinar recursos, que permitan el pleno disfrute de derecho en consecuencia el bienestar del sujeto.

Por su parte, Fernández (2001) señala que dicha teoría se enfoca en contribuir con el desarrollo moral humano, poniendo énfasis que durante toda la historia humana se ha

transgredido a la persona natural como la esclavitud, las guerras, los genocidios basados en ideas políticas o religiosas, las torturas, la degradación de la mujer viéndola como ser inferior en la mayoría de civilizaciones, el racismo por el color de la piel y cultura, etc. Es ahí donde surge progresivamente la Teoría a través de un proceso de libertades y conciencia personal.

La teoría de los derechos humanos, aunque originalmente no tomó en cuenta las especificidades de género, ha evolucionado hacia una inclusión más clara de los derechos de las mujeres. El principio de igualdad y no discriminación es un eje central en la interpretación contemporánea de los derechos humanos, en particular en relación con las mujeres. En este sentido, los derechos de las mujeres a la igualdad en el trabajo, a la educación, a la participación en la vida política y a la protección frente a la violencia son fundamentales para garantizar que puedan ejercer sus derechos de manera plena y en condiciones de equidad.

Cabe resaltar que, uno de los derechos fundamentales afectados por la doble jornada laboral de las mujeres es el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Las mujeres, al tener que cumplir con roles laborales remunerados y no remunerados, se ven en una situación de desventaja frente a los hombres, quienes suelen ser liberados de la carga de trabajo doméstico y de cuidado. Esta distribución desigual del trabajo no solo limita las oportunidades económicas y laborales de las mujeres, sino que también contribuye a la perpetuación de roles de género rígidos y discriminatorios.

Otro derecho crucial que se ve afectado es el derecho a la salud, tanto física como mental. La presión de cumplir con las expectativas laborales y familiares genera un nivel elevado de estrés, fatiga y agotamiento, que a largo plazo puede tener consecuencias perjudiciales para la salud. Además, la falta de tiempo para el descanso y el cuidado personal limita la capacidad de las mujeres para disfrutar de una vida plena y saludable, lo cual va en contra del derecho a la salud y al bienestar.

Asimismo, el derecho a la educación y al desarrollo personal se ve restringido, ya que las mujeres que deben asumir la doble jornada laboral tienen menos tiempo y recursos para continuar su formación, acceder a nuevas oportunidades laborales o participar en actividades culturales y recreativas. La sobrecarga de responsabilidades no solo limita el acceso a oportunidades económicas, sino también el derecho de las mujeres a desarrollarse plenamente en todas las áreas de su vida.

Ciertamente, la desigualdad existente en el aspecto laboral y doméstico con la sobrecarga que esto significa para las mujeres la cual estarían afectando sus derechos, ya que ha ido limitando e invisibilizando sus libertades y autonomía, dicho enfoque constituiría en este caso una base para el proceso en el desarrollo de las mujeres que desde un aspecto legal se encuentra fundado en las normas internacionales de los Derechos Humanos y desde un aspecto funcional y práctico estaría centrado en proteger y promocionar la defensa de los mismos en mujeres.

2.2.2 Teoría de Género

La teoría de género se ha consolidado como un enfoque crítico para entender las desigualdades sociales y las relaciones de poder que se establecen entre los distintos sexos en la sociedad. Esta teoría no solo se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, sino que aborda las formaciones sociales, culturales y políticas que definen lo que significa ser hombre o mujer en un contexto determinado. Las nociones de masculinidad y feminidad son construcciones sociales que se construyen a lo largo del tiempo, y estas construcciones juegan un papel fundamental en la asignación de roles, tareas y responsabilidades dentro de la vida social y laboral.

Pautassi (2007) señala que género se define como aquello que ya formaba parte de la vida cotidiana y que partir de ello se amplía una producción de teorías e investigaciones que

reconstruyen las historias de las diversas formas de ser mujer y de ser varón como es que es concebida por la sociedad. A partir de ello, se construye ideas, metodologías y técnicas que permitieron cuestionar y analizar estas ideas proponiendo una nueva mirada a la realidad, todo ello siendo expresada como el Enfoque de Género, por esto es que el análisis trata de dimensiones que refieren tanto al trasfondo cultural de las relaciones de género como a su carácter político.

En este marco, el enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna papeles, formas de actuar, roles, costumbres, diferenciados entre el sexo masculino y femenino, por ende, construye una organización en relaciones de dominio y poder, el cual se ha conformado bajo subjetividades culturales y/o sociales. Sin embargo, para transformar dichas relaciones significa cuestionar y replantear poderes, tanto en la vida cotidiana como en las esferas más amplias de la sociedad, incluyendo la política, social y económica.

Por su parte el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012), en el Plan Nacional de Igualdad de Género, reafirma que dicho enfoque examina de forma crítica las asimetrías o diferencias en oportunidades que existen entre mujeres y varones, las relaciones interpersonales presentes entre ambos y su contexto, y los roles que la sociedad destina a cada uno de manera diferente ya que influiría en el retraso del logro de metas dentro de políticas nacionales e internacionales, de manera que, perjudican el rumbo para el desarrollo y la sostenibilidad de la sociedad. Por ello este enfoque promocionaría la participación de la mujer para lograr la igualdad de género, adoptando medidas específicas y dirigidas a ellas.

Por lo tanto, el concepto de género ha sido y es esencial para analizar las estructuras de poder que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres, ya que se reconoce que las desigualdades no son naturales ni biológicas, sino que están profundamente enraizadas en las

prácticas y normas sociales que configuran la vida cotidiana. En este sentido, la teoría de género ofrece herramientas para entender cómo las expectativas sociales relacionadas con el rol de género afectan la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres, así como su acceso a derechos y oportunidades.

2.2.3 Teoría de la desigualdad de Género

Esta teoría nos proporciona un panorama más óptimo para comprender cómo y por qué las mujeres, en particular, enfrentan condiciones desventajosas en múltiples áreas de la vida, incluidos el ámbito laboral y doméstica. Ritzer (1997) menciona que dicha Teoría se va caracterizando en 4 temas: En primer lugar, el contexto de los varones y mujeres situados en una sociedad desigual para ambos, afectando en su mayoría a las mujeres ya que ellas contarían con menor estatus social, oportunidades, recursos y poderes para un autodesarrollo personal en comparación a los varones quienes, basándose en la religión, raza, cultura, nacionalidad u otro factor social. Como segundo tema tenemos una desigualdad procedente de como la sociedad se organiza y que valor les otorga a ambos géneros. En tercer lugar, la variación de sus capacidades y rasgos, utilizándola como justificación a la desigualdad, pero no sería válido ya que por ejemplo en ciertas situaciones visualizarían a la mujer con menores capacidades para alcanzar autonomía. Y por último la creencia de la transformación de las desigualdades a una sociedad mucho más igualitaria.

Entre las desigualdades encontramos la identificación de la división sexual del trabajo, existiendo en la esfera pública (empleos) y privada (labores del hogar), no habiendo ningún valor extra en esta última esfera, la sociedad estaría valorando más a la esfera pública ya que sería recompensada con poder, estatus, dinero, realización, desarrollo y libertad. En relación a esto, las mujeres se verían perjudicadas pues al estar asignadas a las responsabilidades de la esfera privada serían aisladas y restringidas de acceso a la esfera pública.

De tal manera, en este enfoque la doble jornada laboral también se analiza como una manifestación de la reproducción de las desigualdades de género en la vida cotidiana. Las mujeres, al tener que cumplir con las expectativas tradicionales de género en el hogar, experimentan una invisibilización de su trabajo no remunerado. A pesar de que este trabajo doméstico y de cuidado es fundamental para el funcionamiento de la sociedad, sin embargo, no recibe el mismo reconocimiento ni las mismas compensaciones que el trabajo remunerado.

2.2.4 Teoría del Rol de Género

La teoría del rol de género es una corriente sociológica que explica cómo las sociedades asignan a hombres y mujeres comportamientos, responsabilidades y expectativas específicas basadas en su sexo. Estos roles de género, aunque creados socialmente, son internalizados por las personas desde la edad temprana y tienen un impacto profundo en las dinámicas laborales, familiares y sociales. La asignación de roles de género establece una estructura rígida que influye en la forma en que hombres y mujeres interactúan con el mundo y con los demás, y determina las oportunidades que tienen.

Saldivar, Diaz y Reyes (2015) menciona que, los roles de género no son naturales ni biológicos, sino que son construcciones sociales que varían según las culturas, el contexto histórico y las estructuras de poder. Es así como a largo de la historia, las sociedades han atribuido a las mujeres el rol de cuidadoras, asociándolas con la crianza de los hijos, el cuidado de los ancianos y la gestión del hogar, mientras que a los hombres se les ha asignado el papel de proveedor económico, responsable del trabajo remunerado en el espacio público. Esta división de tareas no solo se basa en la reproducción de estereotipos, sino también en una estructura de poder que ha mantenido a las mujeres en una posición subordinada respecto a los hombres.

La doble jornada laboral de las mujeres es un ejemplo claro de cómo los roles de género impactan las vidas de las mujeres, creando una sobrecarga de trabajo que les impide gozar de igualdad de oportunidades. Mientras que los hombres históricamente han sido asociados al rol de proveedor económico y encargado del trabajo remunerado, a las mujeres se les ha asignado el rol de responsables del hogar incluso cuando tienen empleos remunerados.

A las mujeres se les ha enseñado que el trabajo en el hogar es una extensión natural de su identidad de género, lo que las ha llevado a aceptar y asumir la mayor parte de estas responsabilidades, muchas veces sin la posibilidad de delegar o compartir estas tareas de manera equitativa con los hombres. De tal modo, los roles de género no solo imparten el tipo de trabajo que deben realizar los hombres y las mujeres, sino que también generan una jerarquía que minimiza la importancia del trabajo realizado por las mujeres, sobre todo el trabajo doméstico. (Herrera, 2000)

La teoría del rol de género entonces, nos permite reflexionar sobre las dificultades para transformar los roles tradicionales de género. Aunque en las últimas décadas ha habido un reconocimiento creciente de la importancia de compartir las responsabilidades domésticas y de cuidado, los estereotipos de género siguen siendo profundamente arraigados en las sociedades.

2.3 BASES NORMATIVAS

Existen varios tratados, convenios y leyes que buscan garantizar los derechos de las mujeres en el entorno laboral y familiar, es fundamental analizar las normativas, tanto en el ámbito internacional como nacional. A continuación, se detallan las principales:

2.3.1 Convenio N° 156 OIT - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

El Convenio N° 156 fue ratificado por 45 países de los cuales 12 forman parte del continente Latinoamericano entre ellos Perú, Chile, Ecuador, Bolivia y Argentina. El tema

principal fue dado en materia a la Igualdad de Género, siendo dirigido a los trabajadores, entre mujeres y varones, que cuentan con responsabilidades como la crianza de los hijos y el sostén de sus familiares que necesiten cuidados, y que estas impidan el ingreso o desarrollo de la participación en el ámbito laboral, siendo aplicado a todos los campos de la actividad económica y a todos los rangos laborales.

Su finalidad es crear la igualdad de oportunidades, comprometiendo a cada Miembro de la OIT la inclusión de políticas nacionales que posibiliten el pleno desempeño laboral de las personas que tengan a cargo responsabilidades extralaborales, excluyendo la discriminación en materia de empleo. De manera que, insta a los países miembros promover la flexibilidad en los horarios de trabajo, el acceso a servicios de cuidado infantil y licencias familiares, con el fin de realizar una participación plena en el mercado de trabajo sin que las responsabilidades familiares sean un obstáculo. Además, resalta la importancia de compartir las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, para evitar la sobrecarga de las mujeres en este ámbito.

De tal forma, el Convenio actúa como un referente fundamental para la formulación de políticas públicas que aborden la sobrecarga laboral en las mujeres, propiciando un entorno más equitativo, que reconozca y distribuya de manera justa las responsabilidades laborales y familiares.

2.3.2 Consenso de Quito

El Consenso tuvo lugar en Ecuador – Quito el año 2007, el cual fue acordado en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, con la participación de 33 países convocados por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

La finalidad del Conceso fue el compromiso de los países en avanzar hacia la igualdad de género mediante políticas y medidas que aborden las desigualdades estructurales y las

barreras sociales, económicas y culturales que enfrentan las mujeres, reafirmando la importancia de instaurar medidas para salvaguardar la responsabilidad familiar/laboral y que estas sean distribuidas de forma equitativa entre varones y mujeres, de manera que puedan compartir la participación en las actividades reproductivas y la mujer pueda desarrollarse profesionalmente en la esfera económica productiva. Asimismo, impulsar sistemas públicos que respalden la calidad de vida y la participación cívica plena de las mujeres.

En el tema laboral tuvo como objetivo garantizar la disminución y eliminación de la discriminación en las condiciones laborales, incentivando el ejercicio laboral de las mujeres en todos los sectores, nivelando las condiciones y derechos de trabajo, como de romper la brecha laboral existente en los ingresos de remuneración entre ambos géneros y derogar estatutos estatales e institucionales que ocasionen precariedad en trato y condición de la mujer trabajadora.

2.3.3 LEY N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Ley dictaminada el 16 de marzo del 2007 por el Congreso y la Presidencia de la República del Perú. Tiene como finalidad implantar un marco normativo con políticas públicas nacionales, regionales y locales para proteger los derechos de igualdad, bienestar, desarrollo, dignidad y autonomía de la mujer y varón frenando la discriminación en todos los ámbitos de la vida como la educación, la salud, la participación política y la conciliación de la vida laboral y familiar, en este último promoviendo un equilibrio entre las tareas familiares y laborales, garantizando que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a empleos y responsabilidades laborales sin que ello interfiera con su vida personal y familiar.

En tal sentido, esta Ley reconoce la equidad de género, eliminando concepciones que naturalicen la superioridad de uno u otro sexo y la exclusión social. Es así que, los tres poderes

del Estado tienen el deber de realizar acciones para cumplir con los objetivos de la Ley N° 28983:

- El poder Legislativo o Congreso de la Republica deberá aprobar normas y leyes que promuevan la igualdad de derechos en mujeres y varones en los sectores, social, económico, político y cultural que vayan de la mano con los tratados internacionales.

- Por su parte, el poder Ejecutivo se encargará de impulsar la participación de las mujeres y varones en todas las esferas sociales, prevaleciendo entre ellos la garantía del derecho a un trabajo que promueva la equidad, el bienestar y la libertad, protegiendo a ambos géneros del hostigamiento sexual y garantizando la armonización entre las responsabilidades laborales y las familiares.

- Con respecto al Poder Judicial, deberá garantizar la justicia en el tema de igualdad de oportunidades, denunciando las actitudes de discriminación por cualquier persona natural o institución.

2.3.4 LEY N° 29700 - Ley que incluye al trabajo no remunerado a las Cuentas Nacionales

Mediante el Decreto Supremo N° 056-2014-PCM se aprueba la Ley N° 29700 el 6 de setiembre del 2014, Ley que tiene como objetivo reconocer y valorar el trabajo no remunerado, particularmente el trabajo doméstico y de cuidado, que no ha sido contabilizado en el Producto Bruto Interno (PBI) ni en las Cuentas Nacionales del país.

Dicha Ley conduce a proponer una metodología para calcular y valorar económicamente el trabajo no remunerado, lo que permite visibilizar su importancia en el contexto económico nacional y a la vez contribuir a la formulación de políticas públicas más equitativas, especialmente aquellas relacionadas con la economía del cuidado.

Asimismo, contribuye a la promoción de la igualdad de género, pues reconoce que el trabajo no remunerado, en su mayoría realizado por mujeres, es fundamental para el

funcionamiento de la economía. Al visibilizarlo y darle un valor económico, se promueve el reconocimiento del trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico y se fomenta la implementación de políticas que favorezcan la distribución equitativa de las responsabilidades del cuidado.

2.3.5 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP

Decreto Supremo mediante el cual el Poder Ejecutivo aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) contiene 6 objetivos multisectoriales:

1. Garantizar la igualdad de derechos, buscando asegurar la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre mujeres y hombres, promoviendo la participación plena de las mujeres en la vida política, económica, social y cultural del país.
2. Erradicar la discriminación de género por razones de género en todos los espacios, desde el hogar hasta los espacios públicos, laborales y educativos.
3. Prevenir y erradicar de la violencia de género creando políticas y medidas que prevengan, sancionen y erradiquen la violencia basada en género, como el abuso doméstico, acoso sexual, feminicidio, entre otras formas de violencia.
4. Autonomía económica de las mujeres, fomentando el acceso de las mujeres a condiciones laborales justas y remuneradas, el acceso a los recursos económicos, el emprendimiento y la toma de decisiones financieras.
5. Reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado, promocionando una distribución más equitativa del trabajo de cuidado dentro del hogar, para que tanto mujeres como hombres compartan estas responsabilidades, lo que permitirá a las mujeres participar más plenamente en el ámbito público y profesional.

6. Acceso a servicios de salud y bienestar incluidos los servicios de salud sexual y reproductiva, y la garantía de la salud mental y física de las mujeres.

De acuerdo a este Decreto el MIMP deberá realizar seguimientos y evaluaciones en periodos anuales y mensuales para que la Política Nacional de Igualdad de Género se cumpla, todo ello a través de planes de acción que se implementan en los diferentes períodos de tiempo. Estos planes incluyen medidas específicas para cada sector, tales como la educación, la salud, la justicia, y la lucha contra la violencia de género.

Si bien es cierto Política Nacional de Igualdad de Género va contribuyendo a importantes avances en materia de derechos de las mujeres y la lucha contra la violencia de género, sin embargo, también enfrenta desafíos, como la persistencia de estereotipos de género, la brecha salarial entre hombres y mujeres, la violencia de género y la participación política de las mujeres, que aún necesita avanzar.

2. 4 MARCO CONCEPTUAL

2.4.1 Definiciones

- **PRONOEI**

El PRONOEI en 1967 surge la iniciativa bajo el impulso de la organización Caritas del Perú, en 1973 mediante la Resolución Ministerial N° 2117-1973 se oficializó el 17 de julio como el inicio del Programa Piloto Experimental de Educación No Escolarizada, denominado PROPEDEINE.

Entre los años 1991 y 2002 adopta la denominación de Programa No Escolarizado de Educación Inicial, conocido como PRONOEI.

Siendo actualmente un programa gubernamental destinado a brindar servicios de educación inicial y estimulación temprana a niños y niñas de 0 a 5 años de edad. Este programa

tiene como objetivo principal fomentar el desarrollo integral de los niños de zonas rurales y urbanas con poco acceso al sistema educativo en sus primeros años de vida.

- **Promotora educativa**

Es una figura clave en la implementación y desarrollo del PRONOEI. Las promotoras son personas seleccionadas dentro de la comunidad local las cuales han sido capacitadas para desempeñar un papel esencial en la atención y educación de niños en su primera infancia.

Las principales responsabilidades de una promotora educativa de un PRONOEI incluyen:

Facilitar el aprendizaje mediante la estimulación del desarrollo cognitivo, motor, emocional y social de los niños; el cuidado y atención a los niños durante el tiempo que pasan en el PRONOEI, como la alimentación, el cuidado personal y la atención a las necesidades básicas; fomentan también la participación activa de los padres en las actividades del PRONOEI y por último reporta el progreso de cada niño colaborando en la evaluación de su desarrollo.

2.4.2 Conceptos

- **Doble Jornada Laboral**

La doble jornada laboral o doble presencia supone la compilación de cargas y actividades que se vinculen al empleo remunerado, al hogar y el núcleo familiar.

En su mayoría se da en las mujeres ya que se le ha asignado como principales responsables de las tareas domésticas. Carrasquer (2009) nos menciona que el concepto surge a partir de la presencia de la mujer en el ámbito laboral incluyendo a sus responsabilidades con el ámbito doméstico y familiar.

- **Roles de Género**

Según la OIT (2013) los Roles de Género son los comportamientos que la sociedad ha ido aprendiendo dentro de grupos sociales con similares características, haciendo que los integrantes de estos grupos diferencian ciertas tareas, responsabilidades y actividades entre los géneros (femenino y masculino) jerarquizándolas y valorizándolas de formas distintas.

Dichas asignaciones sociales a mujeres y varones de tareas y funciones estarían naturalizando los roles, delimitando sus visiones personales, sociales, proyectos e identidades.

- **División Sexual del Trabajo**

La División Sexual del Trabajo supone la distribución del trabajo productivo (Tareas dedicadas a producción de servicios y bienes) y el trabajo reproductivo (Tareas domésticas o dedicadas al hogar).

Mariana Gabrinetti señala que el Trabajo Reproductivo sería no remunerado siendo ejecutado en su mayoría por las mujeres y asignada por los dominantes modelos sociales. Al no ser remunerado se va invisibilizando en la esfera económica influyendo y poniendo en evidencia las desigualdades de género.

Por otro lado, el Trabajo Productivo se desenvuelve en el ámbito público siendo remunerado, este es realizado comúnmente por varones puesto que muchos puestos laborales especialmente los de altos rangos, aún están condicionados a estereotipos que se mantienen impidiendo así que las mujeres puedan acceder o postular a dichos puestos.

CAPITULO III: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo procedemos a presentar los resultados, y en su defecto analizar la información recogida de las entrevistas realizadas a las 9 Promotoras Educativas del PRONEI

módulo 22 Huancayo, de modo que podamos dar alcance a los objetivos propuestos de la investigación.

3.1 Datos generales de la población entrevistada

Para un mejor panorama social de la muestra poblacional tenemos los siguientes datos:

Las Promotoras Educativas Comunitaria (PEC) tienen un rango de 29 – 50 años de edad, y efectivamente, uno de los requisitos que dispone el MINEDU para postular al puesto de PEC es contar con edad de entre 18 – 50 años.

Por otra parte, el 44% de las promotoras son casadas, otro 44% convive con su pareja y solo una promotora es soltera; con respecto al número de hijos, el 66% de las PEC tienen 2 hijos, el 22% tiene 1 hijo y solo una promotora no tiene hijos. Cabe resaltar que la promotora que posee como estado civil soltera tiene una hija y la promotora que no tiene hijos convive con su pareja. Esto indica que todas en casa pasaron el contexto de Pandemia en un ámbito familiar donde son jefes mujeres de hogar.

Por la misma línea, siete PEC cuentan con familia nuclear y dos cuentan con familia monoparental, una de ellas debido a que el esposo se encuentra trabajando en el extranjero y el segundo caso la promotora soltera que tiene una hija con padre ausente.

Cinco de las PEC tienen el grado académico Técnico Completo, dos Universitario Completo, una promotora tiene el grado de Universitario Incompleto y una Secundaria Completa, es importante resaltar que no es requisito indispensable tener el Grado Académico Superior o Técnico para ser Promotora Educativa Comunitaria.

3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA DOBLE JORNADA LABORAL

3.2.1 Rutina Diaria

Durante los años 2020, 2021 y 2022, vivimos bajo un estado de emergencia debido a la presencia del virus COVID-19. Como medida para contener la propagación del virus, los países de todo el mundo implementaron cuarentenas como estrategia principal.

Rubio (2020) señala que en aquel momento nuestra rutina se transformó, y con ella los hábitos que estructuran nuestra vida diaria, generando un desajuste en los horarios incluyendo el trabajo en línea, lo que a su vez ha ocasionado una sobrecarga de tareas diarias ya que toda actividad se realizaba solo en casa.

Esto significaría entonces un cambio a la rutina diaria de las Promotoras Educativas del PRONOEI durante dicho periodo, ya que las restricciones relacionadas con la pandemia alteraron su vida cotidiana en el hogar y en el trabajo.

En ese contexto comenzaban su día muy temprano puesto que debían atender actividades del hogar como la limpieza diaria y la preparación del desayuno *“Me levantaba antes de las seis para preparar el desayuno y para las siete hacer un poco de limpieza después”* (P6, 29 años)

En algunos casos se adicionaba la preparación del almuerzo por las mañanas también debido a que las Promotoras se mantenían ocupadas con más actividades durante el día.

“A las cinco me levantaba de la cama porque tenía que dejar el almuerzo y todo listo”. (E2, 43 años)

“Mira mi rutina de mí era prácticamente así, cuarto para las seis me levantaba ya, como se trabajaba toda la mañana, planificaba para hacer el almuerzo y el desayuno de mi casa”. (P4, 50 años)

“Primeramente yo me levantaba bien temprano porque me iba a trabajar al mercado, entonces tenía que dejar el desayuno y el almuerzo ya hecho” (P8, 49 años)

Seguido de ello, las Promotoras llevaban a cabo diversas tareas domésticas, como la limpieza del hogar, la atención hacia sus hijos durante sus clases virtuales. Simultáneamente, iniciaban sus actividades relacionadas con el PRONOEI a las 9:00am, como la organización de cada clase y posterior ejecutarlas mediante llamadas y videollamadas con sus alumnos y padres de familia.

“Este bueno limpiaba la casa en la mañana, entre preparar el desayuno 9 o 9:30 y atender a mis hijos, empezaba la mañana de trabajo, llamaba a los padres de familia que era este el trabajo del PRONOEI” (E1, 50 años)

“Ya por las mañanas realizar las llamadas a las mamás, después preparar el almuerzo casi junto se aprovechaba” (E6, 29 años)

“...a las 8 apurados ya tomábamos desayuno, porque yo también tenía que empezar a trabajar a las 9:00 y también tenía que apoyar a mi hijo que estaba en las clases virtuales...” “... a la vez trabajaba y a la vez también atendía la clase de mi hijo” (E7, 47 años)

En ocasiones, realizaban actividades del PRONOEI durante la tarde, ya que el horario se ajustaba al del padre o madre de familia con el que trabajaban en el día, incluyendo más actividades del hogar que quedaban pendientes. *“Hacía el almuercito, después seguíamos algunas veces con las llamadas a los padres y ya después a realizar algún pendiente de la casa, barrer, ordenar, atendía a mis mascotas también y pensar en la cena después” (E3, 46 años)*

Dos promotoras por su parte, trabajaban con sus niños del PRONOEI por las tardes ya que por las mañanas se encontraban en otro trabajo adicional.

“En el mercado trabajaba hasta las 2 de la tarde. Luego llegaba a casa me ponía a cocinar rápido y eso de las cuatro de la tarde tenía que hacer el trabajo del PRONOEI” (E8, 46 años)

“Llegaba a eso de las 2:00pm a mi casa, almorzaba y empezaba llamando a mis padres para hacer las clases con mis peques” (E9, 29 años)

Por lo contrario una PEC se dirigían a su otro lugar de trabajo por las tardes *“...en el PRONOEI en las mañanas y en las tardes ya atendía mi negocio que tenía” (E5, 42 años)*

En otras ocasiones ayudaban a sus menores hijos con sus tareas, estudiaban y/o aprovechaban el tiempo para realizar otras actividades del PRONOEI.

“Almorzábamos y por las tardes estar con la pequeña, ayudarle en las tareas, yo hacer mis cosas del trabajo... y nuevamente a preparar la cena, comer y descansar” (E2, 43 años)

“...y en las tardes las clases que tenía en el instituto, después hacer el lonche... también hacía mis cartillas que debíamos enviar a los padres las evidencias del trabajo del día” (E6, 29 años)

Las Promotoras Educativas concluían su rutina diaria alrededor de las 10 pm, asegurándose de que sus hijos estuvieran acostados antes de descansar y prepararse para reiniciar sus actividades al día siguiente. Excepto una de ellas, quien tenía un trabajo adicional durante las noches como asistente en una Línea de taxis.

“Yo he trabajado aparte también, pero eso era mayormente de noche un trabajo adicional... pero en lo que es el trabajo de noche, yo entraba 6 de la tarde y terminaba a las 4 de la mañana... en rubro de taxis” (E4, 50 años)

Las PEC señalaban que, con la alteración de sus rutinas diarias, tuvieron que adaptarse a horarios flexibles y encontrar formas de organizar su tiempo para satisfacer tanto las demandas laborales, familiares y domésticas.

Según Muñoz (2020) La pandemia generó cambios desfavorables en la rutina del 70% de las mujeres, considerando que este evento habría impactado directamente en su desarrollo personal.

Siendo así, la necesidad de atender estas responsabilidades mientras se mantenía un trabajo remunerado desde casa tuvo como resultado largas y agotadoras jornadas con poco tiempo para descansar, inclusive algunas de ellas con una triple jornada laboral dentro y fuera del hogar. Cada uno de los testimonios nos presenta la realidad por la que atravesaban y acongojadas recuerdan como aquel contexto las presionó en sus distintos roles como mujeres, madres y trabajadoras.

3.2.2 Trabajo Doméstico

A partir de las restricciones y las medidas de confinamiento, las Promotoras tuvieron que realizar algunos cambios en la organización sobre las responsabilidades domésticas, adecuándose a las diversas actividades que se realizaban durante el día, entre la familia, el PRONOEI y otros deberes, las cuales se iban desarrollando dentro de un mismo espacio (el hogar).

“Había cambiado todo. En las mañanas primero compraba las cosas para el desayuno, después dejaba todo limpio, cocinaba el almuerzo atendiendo mis llamadas del trabajo a veces y mis hijos; en la tarde ahí aprovechaba algunas horas para limpiar más, para ordenar también y bueno los fines de semana también aprovechaba como lavar la ropa y limpieza en general”. (E1, 50 años)

“Si es para lavar la ropa lo dejamos para el fin de semana o por tardes, noches luego con las comidas ya tenía que ver qué cosa voy a cocinar desde un día antes ir a comprar y poner semipreparado las cosas” (E3, 46 años)

“Un día antes ya yo dejo todo listo para la cocina ya picado solamente para hacer el aderezo todo para lo que es la comida” (E4, 50 años)

“Bueno hacía el desayuno y almuerzo temprano para ya no correr después... en las tardes era donde ya agarraba un poco de tiempo para barrer o hacer algo que haya quedado como pendiente...” (E9, 29 años)

El incremento en estas responsabilidades domésticas fue una realidad, debido a que se encontraban las 24 horas del día en casa; por ello las tareas diarias como la limpieza, la cocina y la lavandería se realizaron con mayor frecuencia y volumen.

“El almuerzo básicamente lo hacía en las mañanas junto al desayuno para después hacer las cosas del trabajo, y con respecto a las labores de limpieza en las tardes mayormente o los sábados cuando ya me ganaba el tiempo en la semana” (E2, 43 años)

“Aunque no parecía, nos amontonábamos de ropa sucia así que me levantaba un poco más temprano para lavar la ropa, ya las 7 ya estaba tendida en el colgador” (E7, 47 años)

Así también, los hijos menores implicaban mayor atención de la que ya poseían. Las Promotoras como madres debían estar al pendiente de ellos todo el tiempo, lo que significaba el cuidado de su alimentación, salud y educación; siendo esta última en un formato virtual al 100%, donde las clases educativas se realizaban en el hogar, de esta manera se le adicionaba una responsabilidad más a las PEC, y era el del acompañamiento directo hacia sus pequeños en casa.

“Después alistar a mi hija, tenía que bañarle, peinarle, darle su desayunito para sus clases virtuales, le acompañaba también para ayudarle algunas cosas que no entendía”. (E2, 43 años)

“Temprano hacía lo que podía, barrer, limpiar luego a sentarnos a hacer las clases virtuales, tanto como del PRONOEI como de mi hijito también, bueno también, aunque estaba en la casa le hacía su loncherita, le deba su

frutita o algo le preparaba. Y luego ya tocaba cocinar a la 1:00pm más o menos”. (E7, 47 años)

Es así que tuvieron que dedicar tiempo en el apoyo de la educación en línea de sus hijos, lo que incluía la supervisión en la asistencia a clases virtuales, el apoyo en la realización de las tareas que dejaban después de las clases y sobre todo asegurar el aprendizaje en ellos.

Es claro que la educación a distancia demanda una participación activa de los padres y madres de los estudiantes. En los hogares con varios hijos en edad escolar, la responsabilidad y la carga de trabajo aumentan y se vuelven más complejas, especialmente cuando se busca asegurar un espacio adecuado para que cada estudiante pueda asistir a sus clases sin interrupciones. (Defensoría del Pueblo, 2020)

Dentro estaba también la necesidad de cuidar a los niños durante todo el día, incrementando más la carga de trabajo doméstico.

“...como estábamos en virtualidad y también tenía que ayudar en sus estudios de mi hijo menor, mientras él estudiaba, yo utilizaba la computadora para trabajar con mis papás, a la par al medio día así hacía la comida...” (E4, 50 años)

“Por la tarde cuando llegaba del mercado ya le ayudaba también algunas cosas de sus tareas o le hacía practicar ejercicios porque era bien difícil que aprenda así a distancia” (E5, 42 años)

“Yo gran parte apoyaba a mi hijito, es inquieto y tenía que estar a su lado en todo momento y también yo haciendo mi trabajo” (E7, 47 años)

Los tiempos se acortaban aún más para las PEC quienes tenían un trabajo extra fuera del hogar, ya que se preocupaban por dejar la comida hecha para sus familiares, la limpieza de la casa, inclusive la lavandería.

“En ese tiempo me organizaba de otra forma como te digo, me iba a trabajar ya, o sea, me levantaba y tenía que dejar todas las cosas hechas, el desayuno y lavar las cosas, todo de limpieza y todavía después irme al mercado a trabajar..., terminando el trabajo ahí yo me tenía que venirme a cocinar rápido...” (E8, 46 años)

“Ya me levantaba más temprano este dejaba este, más que nada hacía desayuno y de paso el almuerzo, en eso lavaba un poco de ropita. Eso de limpiar así, ya lo hacía regresando, y los domingos hacía más cosas de la casa” (E5, 42 años)

Del mismo modo estar confinados durante ese periodo generó el aumento del consumo de alimentos, productos de limpieza y otros recursos, requiriendo una gestión adicional del presupuesto económico que las Promotoras debían realizar en su hogar. *“Todo se acababa rápido, ya el arroz, ya la fruta, de un momento a otro ya no había comida en el refri, casi diario teníamos que salir a comprar. El papel higiénico otro que se acababa rápido” (E3, 46 años)*

“Más creo que gastaba cuando estaba encerrada en esa época, que saliendo ahora que todo está normal” (E5, 42 años)

“De donde sea teníamos que sacar para que alcance, todo había subido de precio también” (E8, 46 años)

A este punto, uno se pregunta, por qué las tareas domésticas eran tan demandantes para las Promotoras. Según, De la Cruz (2024) menciona que el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado del hogar siguen siendo responsabilidad de la mujer, aunque actualmente muchas de ellas, además de las labores domésticas, también trabajan en el mercado laboral. Esta doble

jornada de trabajo ha llevado a determinar que las mujeres, a diferencia de los hombres, trabajan más horas al día.

Al respecto las PEC manifestaban que, cinco de las nueve promotoras entrevistadas eran las únicas responsables de las tareas domésticas de su hogar.

“Generalmente yo, bueno la verdad es que no me gusta pedir ayuda. Porque este me parece que o sea dando yo todo, no sé me siento más útil” (E1, 50 años)

“Mayormente soy yo, porque mi esposo trabaja este tiene sus carros y trabaja en taxi, entonces él casi no estaba tanto presente” (E4, 50 años)

“Yo más que nada sola porque yo vivo sola con mis hijitos nada más” (E5, 42 años)

“Yo hacía, a veces mi mamá me ayudaba con cosas mínimas, es que sí se trata de hacer algo que requiera más esfuerzo lo hago yo porque mi mamá no puede hacer peso por ejemplo” (E6, 29 años)

“Generalmente yo, mi mamá solo me apoyaba cuidando a mi hijita cuando yo iba a trabajar en la mañana, pero el resto yo hacía” (E9, 29 años)

Por otro lado, las otras cuatro Promotoras indicaban que solicitaban “apoyo” en la realización de las tareas domésticas, sin embargo, ello originaba conflictos o desunión en el hogar.

“A veces mi esposo cuando estaba en casa, es un gran apoyo para mí que me ayude hacer las cosas... pero sí lo tengo que pedir, aunque se quejan creo jajaja, había algo problema cuando no había reglas, siempre como pequeñas discusiones por eso” (E2, 43 años)

“Sí a veces mi pareja, sí ha entendido que apoyándome es importante para mí. Pero sí también crea conflictos a veces, porque a veces creo que tienen

pereza y no quieren, como que no le sale la iniciativa y yo le tengo que decir y ya empezamos a molestarnos” (E3, 46 años)

“Mi esposo los días que no trabaja también a veces ayudaba. A veces se olvida y ya está tranquilo, no veía que si está desordenado o no ve que hago algo falte en la cocina. Yo todavía le tengo que decir, por favor, falta esto, o ayúdame por favor, lo otro que renegando también hace las cosas” (E7, 47 años)

“Yo y mi hijo, le tenía que dar este un trabajo para que me ayude, como estaba en casa cuando iba al mercado a trabajar, me tenía que ayudar. A veces me ponía su cara, o sea un poquito renegón, me ponía excusas a veces ya como que por presión y ya le decía pues me tienes que ayudar” (P8, 46 años)

La "ayuda" que reciben las mujeres no se debería considerar una colaboración, ya que, al compartir el mismo espacio, las responsabilidades relacionadas con la reproducción social deberían ser distribuidas de manera equitativa (Pérez y Vázquez, 2009).

Al respecto también, Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2017) indican que las mujeres, en comparación con los hombres, están significativamente más afectadas por los riesgos psicosociales derivados de la doble jornada. Esto indica que, debido a sus mayores responsabilidades en el hogar y a las demandas emocionales adicionales que enfrentan, las mujeres tienen una mayor probabilidad de experimentar problemas de salud y estrés.

Cabe resaltar que, las labores del hogar no son responsabilidades direccionadas a las mujeres y madres de familia, aunque la sociedad a lo largo del tiempo lo haya impuesto de esa manera.

Según Barbieri (1978) El rol que cumple la mujer en la familia se vería más reflejado en el trabajo doméstico, constituyendo así su actividad diaria desde que contrae matrimonio o

establecen un nuevo hogar. Sin embargo, las tareas domésticas son responsabilidad de todos los miembros quienes componen el núcleo familiar.

Souza (2017), explica cómo funciona la estructura social en la que las mujeres trabajadoras son sometidas, destacando las desigualdades de poder en las relaciones de género que tienen sus raíces en las tradiciones culturales que perduran a lo largo del tiempo, transmitiéndose de una generación a otra. Además, sostiene que esta perpetuación cultural refuerza la idea de la desigualdad sexual en el ámbito laboral.

Este tipo de creencias es aún lejano de cambiar, debido a que como sabemos nuestro país está aún inmerso en el machismo, más aún en las regiones rurales donde los pensamientos conservadores y anticuados siguen poniendo a la mujer a cargo de estas actividades. Según manifestaban las Promotoras ellas fueron inculcadas desde muy pequeñas para atender a su familia. *“Sí, desde chiquita mi abuelita me decía, tienes que aprender a cocinar y limpiar sino la familia de tu marido no te va a querer” (E2 43 años), “Como era casi la mayor de mis hermanitos me decían que los cuide y que ya estaría lista para tener hijos después” (E3 46 años), “Sí no estaba mi mamá yo tenía que servir la comida porque éramos las 2 mujeres de la casa” (E8, 46 años).*

Claramente podemos evidenciar que las Promotoras lo han ido normalizando, tomando como suyas dichas tareas domésticas y hoy en día aluden que es un “apoyo” para ellas cuando otro miembro del hogar realiza alguna de estas tareas, en otras ocasiones prefieren realizarlas solas ya que generaría algún conflicto en casa señalando que los familiares sentían molestia cuando solicitaban dicho “apoyo”, dando a entender que incluso los mismos miembros creen que las responsabilidades domésticas deben ser asumidas por las Promotoras.

Ceribeli y Silva (2017) sostienen que esta situación representa una forma de sometimiento social hacia las mujeres, perpetuando el rol de la mujer en el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos y del esposo, como una responsabilidad propia. A pesar de que la mujer

también cumple un rol productivo en el mercado laboral y económico, este trabajo es frecuentemente desvalorizado y muchas veces pasa desapercibido para la sociedad.

El confinamiento entonces, reflejó una fuerte carga doméstica para las Promotoras por lo que tuvieron que asumir el rol de cuidadoras y educadoras de sus familias debido a más responsabilidades domésticas por el cierre de escuelas y la transición al trabajo remoto, generando a su vez una nueva gestión del hogar para ellas, la asistencia en clases virtuales de sus hijos y el mantenimiento de un entorno doméstico funcional. En tal sentido, se estaría representando una forma de violencia simbólica hacia las Promotoras, tal como lo conceptualiza Pierre Bourdieu (1994) dando referencia a los mecanismos sutiles e invisibles que perpetúan la desigualdad de género, reforzando estereotipos y roles tradicionales sin necesidad de recurrir a la violencia física explícita, sino a través de prácticas cotidianas que naturalizan y legitiman la subordinación de las mujeres. Este tipo de violencia no solo fortalece los prejuicios de género, sino que limita las oportunidades de las mujeres de acceder a una verdadera igualdad de derechos y oportunidades. De esta forma, el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo un espacio donde las mujeres son despojadas de su autonomía y de su reconocimiento como trabajadoras completas, lo que genera una desigualdad estructural que va más allá del ámbito laboral y afecta todas las esferas de su vida.

La asignación de estas tareas a las PEC reforzaría la idea de que las mujeres son "naturalmente" encargadas de la reproducción social, el cuidado de los niños y las tareas domésticas. Esto las coloca en una posición subordinada en comparación con los hombres, quienes, en muchos casos, son percibidos como proveedores económicos y agentes externos al hogar. Es así que, se invisibiliza la importancia del trabajo doméstico y se normaliza la sobrecarga de las mujeres, generando una violencia simbólica incluso dentro de su propio hogar al naturalizar y desvalorizar el rol económico y domésticos que las Promotoras desempeñaron y desempeñar dentro y fuera del hogar.

3.2.3 Trabajo Remunerado

El trabajo que realizan las Promotoras Educativas en el PRONOEI consta de atender, bajo estimulación temprana, a niños menores de 3 años. El Módulo 22 de Huancayo-Auquimarca se organiza de la siguiente manera: Un grupo de PEC trabaja visitando hogares de los niños, esta modalidad es dirigida a los más pequeños (infantes de 0 a 2 años); y otro grupo de ellas trabaja con niños de 2 y 3 años en las instalaciones del PRONOEI, impartiendo las enseñanzas y estimulación en grupos, en ambos casos a cada PEC de aula se le asigna de 10, 12 a 15 niños.

El horario que cumplen es de 9 am a 1 pm. Sin embargo, en un escenario de confinamiento las Promotoras tuvieron que adaptarse de manera repentina al trabajo desde casa, cambiando horarios laborales establecidos a pedido de los padres de familia ya que muchos de ellos salían a trabajar y no podían realizar las tareas educativas junto a sus niños. Es así que se evalúa realizar actividades individualmente a cada niño según disposición de cada padre o madre de familia, mediante videollamadas o llamadas, brindándoles 1 hora aproximadamente al día de seguimiento y orientación por cada niño o infante; la finalidad era aprovechar esa hora para brindarles las indicaciones y posterior evaluar el avance del niño. Por su parte el compromiso del padre y madre de familia debía ser la realización de las tareas prácticas con el niño/a durante el resto del día.

Al día una Promotora trabajaba con tres o cuatro niños, para lo cual, y en medio de un trabajo remoto, ellas debían organizar tiempos exactos para evitar cruces en sus horarios. Sin embargo, esto no se lograba como ellas hubieran deseado, ya que el hecho de tener que ajustarse a la disponibilidad de los padres de familia provocaba cambios constantes en su planificación diaria.

“También te contaba que el acompañamiento dependía mucho del padre de familia algunos querían que les hagamos la llamada o videollamada por las

tardés otros por las mañanas, muy variable era, también me pedían a partir de las tres de la tarde así incluso en las noches también, o la hora que ellos también podían descansar para que puedan estar con su niño, a partir de las 3 o 4 hasta las 7 u 8 de la noche más o menos, ese era el horario.” (E1, 50 años)

“Pero en la virtualidad si tenías que hacer llamada en todo el día hasta que las mamás te respondan.” (E5, 42 años)

“Mis horarios variaban, dependía de cómo me ordenaba en el día y si las mamás de mis niños me respondían también porque a veces no respondían en la mañana y en la tarde tenía que volver a llamarlas para la actividad y ahí a la par con mis clases del instituto trataba de llevarlo de esa manera.” (E6, 29 años)

Tal como señalaban, este cambiante horario significaba muchas veces un obstáculo para la organización de las actividades rutinarias de las Promotoras, ya que no podían establecer un horario exacto para su trabajo en el PRONOEI, debían y trataban de encajar en el horario que se podía y cada día era diferente, lo que implicaba para ellas una lucha interna: *“A veces habían días en que si se cruzaban mis horas por estos cambios que hacían los padres, pero lo trataba de manejar como sea, ya hasta un poco renegando también cuando no salían bien las cosas.” (E3, 46 años)*

Según el manual de buenas prácticas de trabajo que presenta la OIT (2011), el teletrabajo consiste en una modalidad de organización y ejecución del trabajo a distancia, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, y se realiza desde el hogar del trabajador o en otro lugar distinto al centro de trabajo.

Si bien es cierto, este tipo de trabajo había pasado a ser una herramienta clave para seguir adelante con las actividades tanto públicas como privadas. Sin embargo, estaba afectando negativamente a las mujeres, sobre todo a aquellas que poseían cargas familiares. De hecho,

esta “flexibilidad” en los horarios se estaba convirtiendo en un factor perjudicial para su bienestar.

El tiempo a las PEC les jugaba una mala pasada cuando no recibían respuestas de los padres de sus niños en las horas previstas *“Yo tenía que andar contra el tiempo porque a veces las mamás no te dan el tiempo exacto, o sea tú le puedes decir a las 10 de la mañana o te cambiaban el horario en ese momento también, tú tenías que medir bien tú tiempo la clase que le vas a dar o la actividad que le vas a dar.”* (E4, 50 años).

Sin embargo, ellas debían cumplir una meta por día y hacían todo lo posible para lograrlo

“A veces había padres que no respondían y devolvían la llamada después, cuando podían ¿no? Y ya tenía que recibir la llamada no más, aunque sea fuera del horario de nuestro trabajo que tenemos, sea como sea tenía que llegar a mi niño.” (E7, 47 años)

“Depende que hora respondían los padres, pero nosotros teníamos que cumplir sí o sí con el número de niños por día con los cuales teníamos que trabajar, que a veces era 3 o 4” (E2, 43 años)

El trabajo de la promotora constaba además de la realización de materiales didácticos para cada sesión y tema determinado por la malla curricular que enviaba el Ministerio de Educación, asimismo de la redacción del informe por sesión impartida a cada niño:

“Las cartillas, los informes y las evidencias trataba de hacerlas más tarde o en las mañanas así más que nada para tener todo listo con el siguiente tema del día.” (E1, 50 años)

“Las tareas como realizar informes y reportes, esos reportes generalmente lo realizábamos los fines de semana toda esa redacción, es que si no me cargaba mucho ya.” (E3, 46 años)

“Entre la mañana y tarde, depende pues como se hacían las llamadas y los materiales que teníamos que enviar también, era dedicarle su tiempito porque no sabía mucho como se realizaba al principio en la computadora.” (E2, 43 años)

“De 4 de la tarde a 7 de la noche así después unas 2 horas más me daba para hacer mis materiales.” (E8, 46 años)

Por otro lado, debían presentar evidencias de las sesiones impartidas las cuales eran enviadas cada viernes de la semana: *“Ya según recibíamos las evidencias hasta el viernes según nos decía la Coordinadora, cada fin de semana ya teníamos que reportar todas las evidencias.” (E5, 42 años)*

Las Promotoras debido al trabajo que realizan, están en constante capacitación y ese tiempo no era excepción, también debían asistir de forma virtual, conllevaba un horario cruzado a veces *“Las capacitaciones era otra historia, justo cuando decían que teníamos que entrar a capacitación, un padre me llamaba y ya tenía que hacer mi actividad con mi niño.” (E1, 50 años).*

Así como las reuniones impartidas por la Coordinadora del Módulo *“Las reuniones de coordinación con mis compañeras se daban por las tardes o noches” (E2, 43 años)*

Al respecto la Defensoría del Pueblo (2020) menciona que, gracias al avance y uso de las herramientas tecnológicas en aquel momento, las instituciones empleadoras tenían el acceso al tiempo del trabajador, poniéndose en contacto en cualquier momento del día o de la semana para asignar nuevas tareas, organizar reuniones o simplemente hacer coordinaciones laborales, sin tener en cuenta los fines de semana, días festivos u horarios específicos.

Es así que, para las Promotoras al estar en un estado constante de alerta ante la recepción de mensajes o llamadas dentro del trabajo remoto, afectó su derecho al descanso que tiene toda trabajadora, lo que habría generado consecuencias negativas como episodios de agotamiento.

Cabe mencionar que, aunque el trabajo remoto proporcionó flexibilidad, también resaltó los desajustes en el acceso a tecnología y conectividad para ellas. Fue un cambio drástico cuando 7 de las 9 Promotoras no estaban familiarizadas con las herramientas digitales y, de repente, todo el panorama de su trabajo se transformó por completo, se convirtió en un reto para ellas aprender a resolver las demandas y exigencias del momento en su trabajo.

“Se ha aprendido bastante en ese tiempo no a utilizar sobre todo la tecnología, o sea, para mí ya era bien difícil. peor todavía en las redes sociales, no lo entendía. Fue difícil ese cambio y bastante sí, pero he podido aprender que es lo de bueno también.” (E1, 50 años)

“Como no nunca habíamos trabajado virtual, no sabíamos lo que era lo que es trabajar remotamente.” (E2, 43 años)

“Era algo nuevo que nunca, nunca y te digo nunca este se ha trabajado así era algo novedoso y se hacía dificultoso.” (E7, 47 años)

“Conversar, pero a eso de virtual sí, bastante me chocó para aprender, difícil ha sido para adecuarme, por ejemplo, las dificultades han sido mira, este hacer esas videollamadas. Bueno, que yo de mi parte, yo no sabía, no tenía mucha esta esa coordinación con el celular de llamar videollamada y usar la computadora.” (E8, 46 años)

Indicaban también la falta de espacios adecuados para el trabajo en casa *“En un principio nos dijeron que debíamos adecuar un sitio en la casa, pero ya después era donde nos agarraba la llamada de la mamá, en mi casa o en mi puesto del mercado” (E3 42 años)* y el no haber estado preparadas para un trabajo virtual junto a la familia ya que no poseían equipos electrónicos de manera equitativa en el hogar *“Nos quitábamos la computadora con mi hijo cuando quería hacer sus trabajos de la escuela y yo quería hacer mis informes” (E4, 50 años)*

En relación a ello Vásquez (2012) indica que las mujeres que realizan una doble jornada se ajustan a la situación, buscando formas de cumplir con ambas labores. No obstante, no se sienten plenamente inconformes con este doble esfuerzo, lo que a largo plazo les genera complicaciones sociales y problemas de salud.

Tal como podemos percibir el trabajo de las Promotoras Educativas en el PRONOEI durante la pandemia de Covid-19 ha puesto en manifiesto una serie de retos, resultado de la transición inesperada a un trabajo virtual, y a pesar que fueron superados por las mismas Promotoras, demostrando su capacidad de adaptación en sus nuevas actividades laborales y resiliencia en el escenario en el que se encontraban, se mostró la falta de apoyo institucional y la poca organización que tuvo el Ministerio de Educación en relación al desarrollo de las actividades en un contexto remoto y a la protección de la salud física y mental de los docentes y promotores educativos.

El MINEDU no estaba completamente preparado para implementar un modelo de enseñanza a distancia a gran escala. Si bien se realizaron esfuerzos por adaptar las mallas curriculares y las estrategias educativas al entorno virtual, la capacitación insuficiente de los docentes y promotores educativos en el uso de plataformas virtuales y herramientas digitales fue una de las principales limitaciones.

A ello se le suma, la poca compensación económica que percibían las PEC, que ya era un problema preexistente, no solo las dejaba sin un apoyo adecuado para cubrir necesidades básicas como la alimentación y la salud, sino que también les generaba una constante incertidumbre respecto al futuro. En un entorno tan incierto, esta falta de recursos generaba una creciente preocupación, que afectaba directamente su calidad de vida.

Las expectativas impuestas sobre las promotoras no siempre se adaptaron a la capacidad de trabajo remoto ni a las condiciones específicas de las familias con las que ellas trabajaban. Y más aún, sabiendo que el enfoque brindado por el MINEDU a menudo es centralizado y no

siempre considera las desigualdades territoriales y socioeconómicas. De manera que, las zonas rurales, donde muchas PEC de distintos PRONOEI trabajan, enfrentaron mayores barreras para acceder a recursos y redes de apoyo.

3.3 EFECTOS DE LA DOBLE JORNADA LABORAL

La doble jornada laboral que realizaban las Promotoras Educativas durante la pandemia había generado efectos significativos en diversos ámbitos para ellas. La combinación del trabajo en el PRONOEI, las responsabilidades del hogar, el miedo constante al peligro de contagio del virus Covid-19 y trabajos extras, habría dado pase al aumento del estrés y el agotamiento, afectando de esta manera su salud mental, mientras que la falta de interacción social habría puesto en riesgo su desarrollo personal y preferencias. Aunque el trabajo en casa se había presentado con un horario de mayor flexibilidad han luchado con la dispersión y la prolongación de tiempos en cada actividad diaria que realizaban.

En el ámbito familiar, el rol de madre y mujer se vieron más expuestas por una desigualdad enfrentando mayores cargas de trabajo doméstico, lo que ha llevado a nuevos conflictos debido a la convivencia permanente.

Según los testimonios compartidos por las Promotoras, detallamos los efectos identificados.

3.3.1 Equilibrio trabajo-familia.

Las PEC se vieron en la necesidad de reorganizar su tiempo incluyendo nuevos horarios en sus responsabilidades para lograr un equilibrio entre el trabajo, las tareas del hogar y el momento familiar. Según comentaban requería de una planificación meticulosa ya que tenían que desarrollar su trabajo virtual en el PRONEI mientras cuidaban de los hijos y atendían las labores domésticas.

“Organizándome, como le digo a veces se me cruzaba todo, pero trataba de sobrellevar cada cosa que hacía, con lo del PRONOEI y las cosas de la casa”. (E2, 43 años)

“Trataba de hacer horarios, que me alcance el tiempo. Se juntaban mis cosas, pero se hacía, el trabajo con lo de la casa y mis clases en el instituto además de mi hija y más todavía, pero trataba a lo máximo poder ordenarme.” (E6, 29 años)

“Bueno, como le digo primero no, no sabíamos ni por dónde empezar ni por dónde terminar no, no podíamos porque todo era sistema, y después que tenía que atender mi casa y ver por mi familia.” (E7, 47 años)

“Trataba de organizar todo para que no se me haga cargamontón, hacía mis cosas muy temprano, o en las tardes también, a veces, a la misma vez avanzaba con algunas cosas; por ejemplo, cuando le ayudaba a mi hija en su tarea, también llamaba a los padres de familia para las actividades, de paso aprovechaba.” (E9, 29 años)

Dichas evidencias concuerdan con lo analizado por Chung y Van der Lippe (2020) donde indica que en aquel contexto las mujeres han tenido que asumir una carga adicional de trabajo doméstico y de cuidados, viendo al mismo tiempo sus responsabilidades laborales desde casa, lo que no habría facilitado su capacidad para equilibrar de manera adecuada su vida laboral y familiar.

El horario demandante en ambas responsabilidades, la falta de apoyo y recursos disponibles complicó aún más esta situación, llevando a muchas a sentir un gran nivel de agotamiento. *“De forma equitativa me organizaba prácticamente, como mi esposo trabajaba casi todo el día estaba sola. Pero no sé, le dedicas tiempo a tu hogar estando en tu hogar claro, pero también buscaba la forma de ordenar mis horas que debía trabajar como te digo de*

organizarme porque las actividades del hogar también consumen, o sea te cansa en otras palabras ¿no?” (E3, 46 años) A pesar que el PRONOEI ofrecía el trabajo desde casa, a menudo y debido a esto se encontraron en un papel de cuidadoras del hogar, lo que generó también tensiones en su bienestar emocional y físico. *“Yo misma de tanto cansancio ya hasta a veces me sentía mal de mi cuerpo creo” (E4, 50 años)*

En este contexto, la necesidad de establecer límites y encontrar espacios para la vida personal se volvió crucial, evidenciando la carga desproporcionada que enfrentaban al no poder equilibrar el Trabajo y la Familia en un mismo lugar (el hogar).

“No me coordinaba bien todavía, a veces sí, a veces no, se me iba el tiempo y se hacía tarde todavía.” (E8, 46 años)

“No había el horario claro, pero de ahí me tuve que acomodar, aunque igual se cruzaban, ya la niña, ya el trabajo, ya la comida, ya el instituto, pero como sea ya trataba.” (E9, 29 años)

Es por ello que las PEC se veían forzadas a improvisar soluciones, como interrumpir su trabajo para atender a los niños durante las clases en línea o realizar las comidas del día *“Mira y como te digo a veces tenía que ser un intermedio en mi tiempo para darle a mi hijo porque las clases eran virtuales y uno tenía que estar al costado, y como estaba en segundo grado era un poquito más fastidioso. Después cocinar y mis clases en Meet, ahí también he tratado de adecuar, era complicado” (E4, 50 años)*

Las distintas actividades y tareas se hacían dificultosas para ellas al momento de realizarlas porque sentían que el tiempo durante el día era más veloz que de lo normal. *“Rápido pasaba el día, a veces era complicado cuando tenía que hacer las llamadas y justo tenían clases mis hijitas, o a veces cuando los mismos padres de familia me llamaban en medio de que estaba cocinando así, y sin darme cuenta ya se hacía noche”. (E2, 43 años)* Claramente no podían esclarecer los márgenes del trabajo y la familia, creando así un desequilibrio entre lo laboral, lo

familiar y lo personal, a pesar de permanecer más tiempo en el hogar, y es que tal como indica Duran (2020), la pandemia habría confundido los límites entre las labores domésticas y remuneradas, alargando inclusive la jornada de las mujeres, quienes, además de cumplir con su trabajo desde casa, también debían encargarse de las tareas de cuidado y del hogar en ese mismo espacio. Lo que, en consecuencia, habría afectado considerablemente el estado de tranquilidad de las Promotoras en su vida diaria, no pudiendo responder efectiva y satisfactoriamente ambas responsabilidades como ellas lo hubiesen deseado.

De modo que, este desequilibrio entre trabajo y familia dentro de la doble jornada que realizaban las PEC va en contra de los principios fundamentales de igualdad de género, reflejando una desigualdad en la distribución de las responsabilidades laborales y domésticas. Esta situación muestra que las mujeres deben asumir la carga total del hogar, incluso cuando también tienen un trabajo remunerado, incluyendo la idea de que su rol principal sigue siendo el de cuidadoras y encargadas del bienestar familiar.

Dicho fenómeno estaría representando una problemática en el contexto de la Política Nacional de Igualdad de Género, que tiene como principal objetivo garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y la participación igualitaria de ambos géneros tanto en el ámbito público como privado. Sin embargo, la situación de las promotoras educativas pone de manifiesto importantes brechas en la implementación efectiva de esta política.

En lugar de avanzar hacia una mayor equidad, se muestran estereotipos de género que no solo desvalorizan el trabajo de las mujeres dentro y fuera del hogar, sino que también les imponen una carga desequilibrada de trabajo que no es reconocida adecuadamente en términos salariales ni en términos de derechos laborales afectando su salud y bienestar, vulnerando los derechos laborales de estas mujeres y, al mismo tiempo, las priva de una verdadera equidad en

el acceso a tiempos libres, desarrollo personal y preferencias, áreas que deberían ser igualmente accesibles para todos los géneros.

3.3.2 Sobrecarga laboral

El tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico se ha mantenido oculto, sin ser reconocido ni valorado, esto bajo una lógica cultural donde se le impone a la mujer como responsable al convertirse en jefa de hogar, más por el contrario, en aquellos años se había intensificado y al realizar conjuntamente un trabajo remunerado se vio expresado en una doble y triple jornada laboral donde primó fuertemente una sobrecarga en ellas (Cisneros y Yautentzi, 2021). Según comentaban las promotoras, el trabajo en el PRONOEI les ocupaba alrededor de 7 horas diarias, que incluían las sesiones con cada niño, la elaboración de materiales, la redacción de informes y la presentación de evidencias. Además, algunos días de la semana tenían reuniones de seguimiento con la Coordinadora del PRONOEI, que les tomaban entre 1 y 2 horas, adicionalmente debían asistir a capacitaciones virtuales cada 15 días, a lo que se añadía una hora más. Por su parte las actividades domésticas, como la limpieza y la lavandería, lo realizaban entre 2 y 3 horas, mientras que cocinar requería 3 horas diarias (1 hora por cada comida). En total, todo lo mencionado suma aproximadamente 15 horas, a las que se suman el cuidado constante de los hijos y la atención a su pareja (conviviente o esposo) permanentemente.

Por ello Vasquez, Carcamo y Hernandez (2017) indican que las mujeres que realizan una doble jornada utilizan diferentes estrategias para atender el hogar, a sus hijos y a su pareja (si la tienen), pero esto no asegura que se sientan plenas, ya que suelen tener la sensación de estar siempre apesuradas y de no hacer lo suficiente por los demás.

Es así que debido a esta doble jornada que realizaban en casa las PEC, añadida al aumento de actividades que implicaba el contexto, las promotoras experimentaron un notable

incremento en el agotamiento durante su rutina diaria. Este contexto resaltó aún más la carga que enfrentaban.

“Era todo un alboroto, algo cansadita terminaba en la noche después de estar viendo todo el día varias cosas.” (E5, 42 años)

“Es el tiempo que se nos hace, que tenemos que ser responsables con las actividades de nuestros niños (del PRONOEI) y con las cosas del hogar, la hora pasaba volando, ¡volando y eso que no salíamos ah! Todo cansado, ya amanecía y lo mismo de siempre.” (E6, 29 años)

En la acumulación de responsabilidades evidenciamos también las actividades que tenían que realizar al mismo tiempo, como vimos en líneas anteriores les era muy difícil poner límites en el equilibrio familia/trabajo *“Tenía que cocinar y tenía que hacer las llamadas con los padres de familia, a la vez tenía que trabajar y atender a mi hijo ¿no? Porque él también estaba en sus clases del colegio.” (E7, 47 años)*. Dicha sobrecarga minimizó por otra parte sus tiempos de descanso y relajación, ya que durante el día usualmente no tenían pausas en sus actividades, se mantenían constantemente ocupadas *“Casi en la noche no más descansaba después de todo el día de trabajo, tras trabajo, atendiendo la tienda, cuidando a mis hijos, preparando desayuno, almuerzo y cena, uno terminaba, pero muerta señorita, era cansado para que negarlo.” (E8, 46 años)* Lo que habría generado negativamente en ellas un desgaste físico y mental: *“Ya una cosa, ya otra cosa, me desesperaba. Terminábamos agotados a pesar que estábamos en casa.” (E7, 47 años)*. Así también lo detalla la Defensoría del Pueblo (2020), señalando que las múltiples responsabilidades que las mujeres tomaron durante la cuarentena no solo habían implicado un aumento en el cansancio físico, sino que, sobre todo, un mayor agotamiento emocional y mental. Viéndose de esta manera afectados no solo la salud y bienestar general de las PEC, sino también su rendimiento en el trabajo y sus relaciones personales.

Por otro lado, cinco de las nueve Promotoras Educativas señalaron que tenían un trabajo adicional, debido a que, desde el PRONEI reciben una “propina”, según lo define el Ministerio de Educación, el cual consta de 500 soles. Ellas mencionaban que necesitan de un ingreso extra para cubrir los gastos de sus hogares. Por lo que se identifica incluso una triple jornada laboral en las PEC.

Entre estos trabajos que se identificaron fueron ventas de alimentos de primera necesidad lo que implicaba su salida al exterior del hogar, acortando tiempos y exponiéndose a la enfermedad.

“El negocio que tengo aparte, vendo varias cositas en el mercado, dulces, postres, bebidas, esos snacks en un puesto del mercado. En pandemia si iba desde las 8 de la mañana, aprovechaba la mañana porque también había más ventita. Yo paraba más en el negocio, claro me hubiera gustado quizá estar en casa ¿no? pero como te cuento trataba de aprovechar las mañanas para vender un poco más, y ya las actividades y llamadas del PRONOEI las realizaba desde ahí.” (E5, 42 años)

“Sí, en el mercado trabajaba adicional, vendo pescados en el mercado y esas veces también tenía que llevar el negocio en pie, ya como sea trataba, por las mañanas iba al mercado y en las tardes ya lo del PRONOEI también.” (E8, 46 años)

El servicio de salud, lo cual significaba en aquel momento la exposición directa al contagio del virus Covid – 19.

“Sí, en pandemia estaba trabajando en una posta. Yo prácticamente tenía entonces 3 labores que hacer ¿no? Mis 2 trabajos y la casa, también fue estresante, pero logré sobrellevar eso es que como te digo quería ahorrar para

algo siquiera y si me estaban dando la oportunidad ya la aproveché no más.”

(E9, 29 años)

Seguimiento a servicios de taxis, pero en un horario nocturno, lo que significaba un acorte relativamente importante al horario habitual de descanso.

“Sí, trabajaba de operadora en una empresa de taxis, pero de noche.

Una de las cosas que me saturaba mucho era el factor tiempo ahí, tú entras en el trabajo, seis horas exactas y a veces yo tomaba doble turno todavía porque lo puse en un colegio particular a mi hijo. El trabajo consta de estar atenta a cualquier llamada o incidente que pueda pasar con los taxistas o servicios que pidan los pasajeros también eso sí también es cansadito, para qué, pero sumaba un ingreso más.” (E4, 50 años)

Hubo también por su parte una Promotora que, además de su labor en el PRONEI, atender una bodega en casa y realizar las labores domésticas, se encontraba cursando estudios en un instituto *“Bueno, ayudo a mi mamá con su bodeguita solo es atender y comprar la mercadería. Lo que si consumía más de tiempo eran las clases del instituto que también llevaba, todo se amontonaba por momentos.” (E6, 29 años)*

No cabe duda de que la carga de responsabilidades de las PEC fue en aumento, dando como resultado hasta triples jornadas laborales, y no bien organizadas. Por el contrario, se visualizaba una sobrecarga muy demandante en sus rutinas diarias, y en un escenario de pandemia, donde, hay que reconocerlo, se veían expuestas a la enfermedad que aquejaba a todo el mundo en ese momento porque, tal como indicaban, el trabajo adicional que tenían implicaba el trato directo con otras personas, siendo estas, tales como la venta en el mercado, bodegas y hasta servicios de salud.

3.3.3 Percepción del contexto - Pandemia Covid 19

El estado de estrés de las Promotoras durante la pandemia de Covid-19 se habría intensificado no solo por las demandas laborales y domésticas, sino también por el constante temor al contagio. *“Uy había, pero mucho estrés. La desesperación e impotencia de no poder hacer nada frente a eso.” (E3, 46 años)*

Lozano; Marquina & Casas (2020) Señala que, si bien el miedo y la ansiedad fueron los síntomas más destacados en la población a nivel mundial, estas emociones se manifestaron de manera más intensa en las mujeres.

En las PEC este miedo era especialmente fuerte cuando se encontraban expuestas al realizar las compras de alimentos, medicamentos y los trabajos adicionales que algunas poseían. La preocupación por su propia salud, junto con el temor de contagiar a sus seres queridos, generó una ansiedad constante que afectaba su bienestar mental.

“Sentía hasta miedo. Porque era una cosa inesperada que nadie sabía lo que iba a pasar. Claro, más que nada he tenido más miedo porque me sentía arriesgada cuando iba a trabajar al mercado, pero teníamos que salir no quedaba de otra sino de dónde.” (E8, 46 años)

“Trabajando en casa, pero siempre con el temor de que te llegue a ti, y de que el dolor puedas causar a tu familia porque claro el dolor físico lo vamos a sentir nosotros pero emocional en la familia o hasta enfermarlos a ellos mismos. El poder contagiarnos si salíamos hacer compras por ejemplo al mercado o incluso a la bodega de la esquina o en el dinero que recibíamos.” (E3, 46 años)

La angustia y lo incierto que era el contexto para ellas en el día a día, generaba un estado de alerta permanente, donde cada decisión, por simple que pareciera, estaba cargada de implicaciones para la salud y el bienestar de sus seres queridos *“Al principio con bastante temor*

con bastante interrogantes de que iba a pasar en el país, con mucho miedo por lo que podía pasar con los seres queridos, daba temor salir a comprar a la tienda, hasta abrir la puerta y sacar la basura. Pero gracias a Dios todo pasó tranquilo.” (E2, 43 años)

La falta de información clara y confiable sobre la pandemia a las que podían acceder mediante los medios de comunicación y las personas, combinada con la inestabilidad económica y social, creaba un ciclo de preocupación que se volvía difícil de romper.

En este contexto hubo mucha desinformación a través de diversos medios, especialmente de internet, y los medios de comunicación o canales de noticias no presentaban información clara y confiable sobre lo que estaba sucediendo o cómo se debían enfrentar tanto la prevención, como la atención de los casos.

“Salía en la tele que se morían a montones en Europa, en China, en Brasil no sabíamos si así igualito estábamos porque ya moría uno, moría otro, era terrorífico.” (E1, 50 años)

“Que no decían, que en el aire estaba flotando el virus, que los animales contagian, que no debíamos comer la comida que traen de Lima, asu de todo se inventaba la gente más nos metían miedo.” (E2, 43 años)

“Que decían usar agua y jabón se podía matar el virus pero que no se podía sacar una medicina solo para matar ese virus, ¿no? Nos confundían y más nos asustaban.” (E4, 50 años)

Esta situación de incertidumbre no permitía tomar decisiones adecuadas y el confinamiento se volvía más difícil de afrontar, especialmente para quienes tenían menos recursos económicos, pues quienes contaban con ahorros, hicieron uso de ellos para abastecerse autosostenerse.

“Más que nada tal vez emocionalmente y económicamente no, porque tal vez todos los ahorritos que teníamos y lo íbamos gastando, gastando hasta

que nos dimos cuenta un momento, que ya no había el ahorro, ya se iba acabando, ¿no? Ya teníamos que ajustar un poquito, eso más que nada.” (E5, 42 años)

“No he dormido bien con mi esposo casi por 2 meses, la preocupación nos venía porque él trabaja de los eventos y ya no había nuestros ingresos ya no eran igual.” (E7, 47 años)

Las pérdidas de familiares, amigos o conocidos que no se encontraban cerca de ellas también les generó un estado de tristeza y malestar, intensificando la preocupación por los más cercanos y la salud de ellas mismas.

“Y que era chocante porque esa enfermedad no ha distinguido ni ricos, ni pobres, nada, nos agarró así a todos, fue chocante, también que partieron personas queridas que se fueron al más allá y uno lejos no podía ni despedirse porque todo estaba prohibido, era triste después saber que ya no volverás a ver a un familiar fallecido cuando había terminado todo.” (E5, 42 años)

“Ya me enteraba que había fallecido algún familiar o amistad y me ponía a pensar que pasaría si algo me pasa, con quién se va quedar mi hijita.” (E9, 29 años)

“De todas maneras, era un temor el virus ¿no?, un temor bien fuerte, mi esposo si no ha dejado su trabajo él es policía, estaba en primera línea como le llamábamos y él se enfermó por tres veces y ha sido una situación bien difícil y era el miedo de todas maneras que se escuche que ya se murió que esta persona o que está mal o que ya estaba pendiente a eso, de todas maneras sí, era y ha sido difícil.” (E1, 50 años)

Sumado al encierro obligatorio por el que pasaban, se veían en escenario de intranquilidad. La falta de libertad de movimiento les condicionaba no solo sus actividades

diarias, sino también la socialización y búsqueda de apoyo en amigos y familiares, lo que incrementaba el sentimiento de aislamiento en ellas mismas. Estudios indican que la pandemia había incluido componente sociales y psicosociales generando factores de riesgo como la ansiedad, depresión, estrés postraumático y miedo generalizado lo que ha generado en las mujeres mayor impacto negativo en la calidad de vida (Alarcon, Oquendo, Manjarrez & Muñoz; 2021)

Las rutinas de las Promotoras se habrían convertido en monótonas y opresivas, y el hogar, que debió ser un espacio seguro, se había transformado en una prisión donde la incertidumbre del futuro y el temor a la enfermedad era cada vez más fuerte.

“Yo lo viví y fue algo horrible, no, no pensé que una enfermedad que nunca hemos visto que ha aparecido así de la nada puede involucrarse y ver a tanta persona que muere sinceramente me chocó bastante y peor el encierro, eso fue lo que a mí más me choco creo uno ya no podía salir siquiera a distraerse, había tensión.” (E4, 50 años)

“Estresante de hecho, porque justamente no se podía salir, no podías hacer tu vida con normalidad, y ver que algunos familiares enfermaban y de no poder hacer nada daba miedo, no sabíamos que podía pasar hasta cuando íbamos a estar así.” (E6, 29 años)

“Aquí en familia, muy desesperada, nos hemos estresado y orábamos porque no sabíamos lo que se nos venía. Como dice hemos ganado crear una batalla y tal vez nos hemos enfermado no, no perdí ni un familiar, pero fue una batalla muy dura, que la verdad a veces me pongo a pensar y digo estamos vivos, gracias y bueno, fue algo desesperante.” (E7, 50 años)

“Ha sido un nuevo periodo de mi familia sobre el virus, pero si hubo bastante estrés y ansiedad de lo que nos podía pasar encerrados en la casa.”

(E9, 29 años)

Se sentían atrapadas entre la necesidad de cumplir con sus responsabilidades y la angustia de proteger a su familia.

Cuando el Covid-19 ingresó a los hogares de las PEC, se vieron en la difícil situación de atender a los miembros de la familia que habían enfermado, lo que no solo implicaba para ellas brindar cuidados físicos, sino también gestionar el miedo y la inseguridad que la enfermedad generaba. Esto las expuso constantemente, ya que su propio bienestar se veía amenazado al tener que interactuar con quienes estaban contagiados e aún incluso ellas estando enfermas también.

“Yo realizaba las labores domésticas, me daba fuerzas por mi familia.”

(E7, 47 años)

“Como yo no me enferme creo, yo tenía que atenderlos a mis hijitos y esposo, ya tenía que buscar la forma de que se sientan bien.” (E8, 46 años)

“Yo estaba pendiente del cuidado de mi hijita y mi mamá cuando se enfermaron, yo también me contagié, pero mi fortaleza era más gracias a Dios.”

(E9, 50 años)

Además, debían seguir cumpliendo con las tareas del hogar y, en muchos casos, mantener sus trabajos, lo que agravó aún más el estrés y cansancio. *“Cuando nos enfermamos todos, igualito yo hacía las cosas, tenía que atenderlos más” (E1, 50 años)* Este escenario evidenció la enorme presión que recayó sobre ellas, poniendo en riesgo tanto su salud física como su salud mental. Esta información se respaldaría luego de un estudio realizado por la Defensoría del Pueblo (2020) donde señala que el contexto de la cuarentena hizo que las tareas de atención sanitaria recayeran sobre las mujeres en el hogar, a menudo sin que contaran con

los conocimientos médicos o el apoyo psicológico necesario, lo que aumentó aún más sus responsabilidades y provocando un impacto negativo adicional en su bienestar psicológico.

Es así que este rol las expuso no solo a un mayor riesgo de contagio, sino también a la carga emocional de ver a sus seres queridos enfermarse.

“Bueno yo realizaba las cosas, yo vivo en la parte del tercer piso y somos una familia como le digo conformados, me enfermé y me tocó atenderlos, por el tema de mis papás que eran vulnerables, casi básicamente no le pedía ese apoyo, porque tenía que atender a ellos también y sobre todo cuidar que no se contagien que también daba bastante miedo.” (E2, 43 años)

La angustia de mantener la salud de sus familias y los conflictos que se creaban mientras lidiaban con sus propias preocupaciones las llevó a un estado de cansancio y estrés constante.

“Y ese era otro mi esposo hacía las cosas, pero fue otro que me chocó también porque nunca lo va a ser como tú, otro que tú estabas en cama y a veces la manera como te atendía no era, pues como tú pensabas, es que ellos también experimentaban recién a hacer las cosas en la casa por necesidad, porque el esposo venía y ya encontraba todo listo así que en gran parte yo tenía que hacer las cosas, así todo mal, más agotada terminaba, pero tenía que cuidar mi hogar.” (E4, 50 años)

El entorno en el que nos encontrábamos significaba una carga de preocupaciones para las PEC, afectando su bienestar en general y también les iba impidiendo de disfrutar momentos de tranquilidad y conexión con sus familiares, convirtiendo cada día en una lucha constante que parecía no tener fin.

Por su parte, el MINEDU, una vez más, mostró una alarmante falta de compromiso al dejar de lado las estrategias de apoyo psicosocial para el personal educativo, especialmente para las Promotoras, quienes se vieron desprovistas de las herramientas necesarias para enfrentar la

situación de pandemia. Esta omisión refleja no solo una falta de sensibilidad hacia las necesidades de las promotoras y de los docentes en general, sino también una grave irresponsabilidad institucional que subestima las condiciones laborales y emocionales de quienes sostienen el sistema educativo.

En un contexto tan complejo como el de la pandemia, el fortalecimiento de las redes de apoyo social y psicológico debía ser una prioridad para el MINEDU. Implementar estrategias de acompañamiento emocional habría sido esencial para mitigar los efectos negativos del estrés, la ansiedad y el agotamiento que afectaban tanto a los educadores como a sus familias. La ausencia de estas medidas dejó a las PEC en una situación de vulnerabilidad, exponiéndolas a una carga emocional que no solo afectó su bienestar, sino que también tuvo consecuencias directas en su capacidad de desempeñar su labor educativa de manera efectiva.

Se pone en manifiesto una falta de empatía, desconectándose con la realidad de los docentes y Promotores con su impacto en la calidad educativa a nivel nacional, al no ofrecer un soporte adecuado en términos de salud mental en el sector educativo. Por lo tanto, es importante que se revise la política educativa desde este Ministerio con urgencia, incorporando en ella medidas de apoyo psicosocial que fortalezcan el bienestar integral del personal educativo, especialmente en tiempos de crisis.

3.3.4 Limitante de desarrollo personal, preferencias y autocuidado

A menudo, las mujeres se enfocan tanto en garantizar el bienestar y satisfacer las necesidades de su familia que descuidan y dejan de lado su propio desarrollo personal, sus preferencias y el tiempo que debería dedicar a su autocuidado. Las PEC no son ajenas a esta realidad; ellas señalaban que, tras formar sus familias, el tiempo que podían dedicar a sí mismas se redujo significativamente.

“Anteriormente sí tenía hobbies por ejemplo me gustaba salir a jugar vóley, pero ya después cuando tuve mi hija un poco ya lo descarté como hobby.”
(E1, 50 años)

“Como estudiaba también este mi carrera a distancia más o menos era, pero eso fue antes de tener a mi primera hija, lo tuve que dejar mi estudio porque no me daba el tiempo y bueno como que las cosas han cambiado. (E2, 43 años)

“Me junté muy joven y siempre ha sido eso mi rutina.” (E7)

La postergación del autocuidado en las mujeres se evidenció en la pandemia al no brindarse un tiempo para ellas mismas, para relajarse, desconectar o incluso para enfrentar de manera consciente el miedo y la ansiedad que experimentaron en el contexto de la cuarentena por la Covid -19 , priorizando en su lugar las necesidades de los demás y descuidando su propia salud. (Defensoría del Pueblo, 2020)

Lo que claramente ocurría con las Promotoras en aquel momento, dedicando gran parte de su tiempo a cumplir con las responsabilidades de PRONEI, las tareas del hogar, el cuidado de sus familias y sumado a ello el aislamiento social; se encontraban en una rutina monótona arriesgando mucho más las oportunidades de seguir sus intereses, hobbies o educación, lo que hasta hoy en día limita su crecimiento personal y profesional.

Normalmente las PEC no le daban la importancia oportuna a sus momentos de descanso, según mencionaban, el tiempo era muy corto cuando de relajarse se trataba. El confinamiento, por su parte, no permitía la realización de hobbies como los deportes al exterior, tanto por las normas que emitió el Estado Peruano como el miedo incesante que conllevaba el contagio.

“Sí, eh, normalmente veía este mis series mientras hacía mis cartillas o cocinaba.” (E1, 50 años)

“El vóley me gusta practicarlo los fines de semana, de vez en cuando nos íbamos hacer deportes en el campo. Pero a veces no se podía, es que el miedo de chapar ese virus era fuerte.” (E4, 50 años)

“Del instituto lo he dejado en pausa porque más fuerte su puso después, ya voy a retomarlo pienso quizá para el próximo año.” (E6, 29 años)

“Los días de lunes a viernes es la rutina, así como le explicaba. Amanecer hasta las 8 de la noche estaba ocupada. Puede ser un sábado o un domingo donde veía alguna película.” (E7, 47 años)

“Veíamos películas así los fines de semana, eso no más porque de lunes a viernes no me alcanzaba el tiempo.” (E8, 46 años)

“Me iba a jugar vóley cuando ya podíamos salir digamos 2 veces al mes será no tan frecuente la verdad, antes de eso si nada teníamos que estar encerrados no más.” (E9, 29 años)

Así también, indicaban que sus tiempos libres preferían utilizarlo para atender y dedicar a la familia exclusivamente, olvidando sus propias preferencias y autocuidado.

“Ahí personalmente solo los domingos, los domingos nada más que a veces este salimos a pasear o hacer compras, o sea que me dedicaba a mi familia exclusivamente a atenderlos y engreírlos ¿no?, porque los demás días sí me dedico íntegramente al trabajo y al negocio.” (E5, 42 años)

“Salir con ellos o jugar con ellos, tenía que aprovechar esos tiempos libres para atenderlos.” (E7, 47 años)

Esta sobrecarga de responsabilidades, que hemos venido describiendo, no solo había afectado su tiempo, sino también su energía y motivación, llevándolas a sacrificar sus aspiraciones o metas, convirtiendo su vida en un ciclo de responsabilidades que, si bien son fundamentales para el hogar, hacían que ellas se sintieran insatisfechas.

“Me gustaría darme mi tiempo para mí ¿Quién no?, pero no se puede y en ese entonces menos.” (E1, 50 años)

“Claro, por mí yo seguía con mi carrera, pero mi prioridad por encima de todo estaba mi familia.” (E2, 43 años)

“Una se siente impotente a veces, porque, aunque querías hacer tus cosas normales ya no se puede, no es como estar soltera.” (E4, 50 años)

“No había tiempo a veces y yo tenía que dedicarme a mis hijos más que nada.” (E5, 42 años)

Al respecto, Saavedra (2017) señala que, aunque las mujeres son las principales encargadas de tomar las decisiones importantes en el hogar, se encontrarían atrapadas en las desiguales de las relaciones de poder, las cuales se manifiestan muy bien en la disparidad de responsabilidades domésticas, lo que les impide tener control sobre sus propios deseos e intereses. Si bien, no se abordaron de manera explícita, estas cuestiones estuvieron presentes de forma contundente en los relatos de las Promotoras.

Consideramos así que, el poco y casi nulo tiempo disponible que reservaban las PEC para su descanso, desarrollo y autocuidado habría tenido repercusiones negativas en su bienestar, generando un ciclo de agotamiento e impidiéndoles incluso priorizar su salud y tranquilidad. En este contexto, las Promotoras se enfrentan a un dilema constante entre cumplir con su rol en el hogar, el trabajo y cuidar de sí mismas.

Sin embargo, debemos rescatar que, la formación de una familia no debe significar para la mujer la renuncia a ella misma por las múltiples tareas que realiza, sino que, por el contrario, una familia debe ser un espacio de colaboración, donde cada miembro contribuya al bienestar colectivo. La maternidad, la vida familiar y la vida laboral pueden coexistir sin limitar el desarrollo personal, la realización de hobbies y el cultivo de relaciones interpersonales, para

ello es fundamental que las mujeres reciban el apoyo necesario dentro de la distribución de responsabilidades que les permita alcanzar su pleno potencial.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. Los hallazgos demuestran que las Promotoras Educativas experimentaron un notable cambio en su rutina diaria debido al contexto de pandemia por el que atravesaba el mundo, teniendo que adaptarse a la necesidad de atender sus diversas responsabilidades dentro del hogar. Esta variación de horarios afectó negativamente su bienestar, dando como resultado la extensión de sus jornadas y reduciendo el tiempo disponible para su descanso. Esto pondría en manifiesto las dificultades que vivieron las mujeres durante la crisis sanitaria, reflejando lo que implicó para ellas adaptarse a horarios variables y la presión de balancear sus diversos roles.
2. No evidenciamos una cultura de corresponsabilidad familiar en el entorno de la Promotoras. Pese a que algunas compartían la responsabilidad doméstica con algunos miembros de su hogar, la distribución de estas tareas no fue realizada de forma equitativa o en otras ocasiones les generaba conflictos, evidenciando de esta manera violencia simbólica debido a una persistente desigualdad dentro de su propia familia, normalizando los roles tradicionales de género, donde se espera que las mujeres asuman la mayor parte del trabajo doméstico, independientemente de su participación en el mercado laboral. Resaltando la urgente necesidad de una distribución más equitativa de las responsabilidades dentro de sus hogares y un reconocimiento del trabajo que las mujeres realizan dentro del hogar el cual se ha invisibilizado en el transcurso del tiempo.
3. El trabajo remoto de las Promotoras presentó múltiples desafíos, principalmente por la dificultad de equilibrar las responsabilidades del PRONOEI y las familiares, así como reveló también la falta de preparación tecnológica para estos casos. Inicialmente, ellas

creían que trabajar desde casa sería ventajoso debido a la flexibilidad de horarios; sin embargo, esto llevó a una organización desordenada que terminó afectando su tranquilidad. Por otro lado, la transición al trabajo virtual, sumada a la falta de acceso equitativo a tecnología en casa, complicó aún más su adaptación. A pesar de estos obstáculos, las Promotoras mostraron gran capacidad de aprendizaje y resiliencia, cumpliendo con su labor educativa y demostrando un compromiso constante con su familia, aunque esto implicaba sobre esfuerzos y sacrificios personales.

4. Las Promotoras Educativas enfrentaron grandes dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares debido a la falta de una clara división entre ambas en el mismo espacio del hogar, lo que llevó en muchas ocasiones a improvisar soluciones para cumplir con sus obligaciones. Esto creó un desequilibrio entre el trabajo, la familia y su bienestar personal, destacando cómo la pandemia difuminó los límites entre lo laboral y lo doméstico, afectando negativamente la calidad de vida y el bienestar de las Promotoras.
5. La sobrecarga laboral de las PEC se vio reflejado en cumplir dobles y hasta triples jornadas laborales. Las Promotoras, además de cumplir con sus funciones en el PRONOEI, se encargaban de las tareas domésticas y en muchos casos, tenían trabajos adicionales para generar ingresos extra. Las PEC no lograban sentirse plenas, debido a la sensación constante de estar sobrecargadas por el ritmo acelerado de sus jornadas. Visibilizando las desigualdades laborales y sociales que las Promotoras experimentaron antes y durante la pandemia, siendo probable que esas condiciones continúen siendo una realidad hoy en día.

6. El estrés y la ansiedad aumentaron debido a la incertidumbre del contexto, el temor a la enfermedad, sumada a la desinformación, la inestabilidad económica y la poca atención por parte del Estado y MINEDU. A pesar de la gravedad de la situación, la respuesta de estas entidades resultó carentes de una estrategia integral y descentralizada que priorice el acompañamiento psicosocial a promotoras y docentes en un momento de crisis mundial. Por otra parte, la situación se volvió aún más compleja cuando algunos de sus seres queridos contrajeron la enfermedad, lo que las expuso a un mayor riesgo de contagio y aumentando la carga emocional al cuidar de sus familiares infectados sin los recursos adecuados. Este escenario generó un ciclo de preocupación que afectó su bienestar emocional llevando a las Promotoras a sentirse atrapadas entre cumplir con sus responsabilidades y proteger a su familia, lo que aumentó su agotamiento y afectó gravemente su salud mental.

7. La sobrecarga de responsabilidades domésticas y laborales que enfrentaron las Promotoras Educativas en los años 2020 – 2022 habría limitado sus oportunidades de desarrollo y autocuidado. A medida que priorizaban las necesidades de sus familias, muchas de ellas dejaron de lado sus propios intereses, hobbies y aspiraciones, siendo así que el confinamiento y las restricciones sociales redujeron aún más sus espacios de recreación. Por ello, es que la tesis nos invita a reconocer que la formación de una familia no debe ser sinónimo de renuncia a los deseos individuales, sino que la colaboración y un reparto equitativo de responsabilidades pueden permitir a las mujeres alcanzar su pleno potencial sin sacrificar su bienestar.

4.2 Recomendaciones

1. El impacto de la pandemia en la rutina diaria de las Promotoras Educativas es solo un ejemplo de los desafíos que enfrentaron y siguen enfrentando las mujeres en el país, y aún en la modalidad presencial o en la denominada "nueva normalidad". Por ello, es esencial una revisión y actualización integral de las normativas de la Política Nacional de Igualdad de Género por parte del Estado y todas sus instancias gubernamentales. Esto permitiría implementar mecanismos de monitoreo y evaluación que aseguren que las leyes y políticas no solo existan en el papel, sino que se materialicen en resultados concretos. Asimismo, la revisión debe basarse en estudios de impacto en diversas áreas (empleo, familia, educación, salud, etc.) con el fin de identificar las fallas de las políticas actuales y proponer mejoras. Será de suma importancia, que esta información sea obtenida de la misma población, mediante consultas y espacios de participación activa de mujeres de diferentes sectores, edades y contextos, para asegurar que las acciones propuestas respondan efectivamente a sus necesidades y realidades.
2. Como hemos evidenciado, las mujeres siguen enfrentando desigualdades, muchas veces incluso dentro de su núcleo familiar. Por esta razón, es crucial plantear un enfoque educativo que transforme la percepción tradicional y limitada de la mujer, comenzando desde la educación en casa y colegios, esto incluiría integrar la igualdad de género en los programas educativos. Este enfoque debe fomentar la eliminación de patrones sociales y culturales que refuerzan desigualdades en los roles e identidades impuestas, particularmente aquellos relacionados como el trabajo doméstico y el cuidado de los niños. En el caso de la Promotoras Educativas, se debe promover una cultura de corresponsabilidad familiar, donde todos los miembros del hogar, incluidos los hombres y los niños en edad adecuada, asuman un papel activo en las tareas domésticas. De este

modo, se recomienda impulsar capacitaciones de empoderamiento femenino en la Promotoras y de sensibilización dirigidos a sus familias, que fomenten una distribución equitativa de las tareas domésticas y promuevan la participación activa de todos los miembros del hogar, de manera que las PEC puedan liberar tiempos para otorgarlos a su descanso y sus preferencias.

3. La implementación de medidas que aseguren condiciones laborales más justas y el acceso a recursos de apoyo psicosocial es esencial para aliviar la sobrecarga que enfrentan las mujeres en la actualidad. En ese sentido, resulta importante que el Estado, en colaboración con actores sociales, brinde respuestas efectivas a estas realidades y proteger la salud mental y el bienestar de las trabajadoras en situaciones similares. En relación al trabajo remoto, se sugiere que el Ministerio de Educación ofrezca formación continua sobre todo a los docentes y promotores de instituciones educativas rurales, como los del PRONOEI, en el uso adecuado de herramientas digitales y en la gestión eficiente del trabajo remoto. Vivimos en una era tecnológica, por lo que incorporar estos recursos adicionales no solo facilitaría su labor, sino que también mejoraría su desempeño, tanto en el entorno remoto como en el presencial.
4. Para lograr un equilibrio saludable entre la familia y el trabajo en las promotoras educativas se recomienda establecer límites claros entre ambos ámbitos, asegurando que se respeten tanto los horarios laborales como los familiares. Es fundamental definir tiempos específicos para cada tarea y fomentar una comunicación abierta y constante tanto con la familia como con la institución educativa. Además, delegar responsabilidades, organizar el tiempo de manera efectiva y aprovechar las herramientas tecnológicas disponibles puede optimizar el desempeño laboral, mientras se prioriza el bienestar personal mediante momentos de descanso y autocuidado. La flexibilidad en

los horarios, el apoyo del Estado y una red sólida de apoyo entre colegas son elementos clave. Solo mediante un esfuerzo colectivo que promueva redes de apoyo será posible garantizar que las mujeres puedan desarrollarse plenamente, sin verse sobrecargadas por responsabilidades que no deberían asumir solas, contribuyendo a un entorno laboral y familiar más equitativo y sostenible.

5. Hemos observado una evidente sobrecarga de responsabilidades en las Promotoras Educativas, y quienes muchas de ellas asumen una triple jornada laboral al buscar ingresos adicionales. Por ello, se recomienda un incremento en la remuneración que perciben, ya que, aunque no sean educadoras de profesión, desempeñan funciones similares a las de una docente en contextos rurales o de bajos recursos. Su labor no solo incluye la enseñanza conforme a una malla curricular, sino también tareas adicionales como la elaboración de informes, la creación de materiales educativos, la ambientación del espacio de trabajo, la participación en capacitaciones constantes, e incluso el aseo diario de las instalaciones del PRONOEI. Es importante reconocer su trabajo mediante una remuneración más acorde con las múltiples funciones que desempeñan. Si bien, se ha avanzado en este sentido con la aprobación del proyecto de ley 3329 (Ley que aprueba el incremento de la propina de las promotoras educativas comunitarias de PRONOEI) en el año 2023, es urgente que esta medida se concrete para disminuir la carga laboral de muchas de ellas, permitiéndoles aliviar su jornada diaria.
6. Uno de los principales deberes del Ministerio de Educación en la actualidad debe ser velar por la salud mental tanto del personal educativo como de la población escolar. Para ello, sería necesario implementar un trabajo descentralizado que aborde de manera exclusiva este tema, con especial énfasis en los grupos vulnerables, adaptado a las necesidades particulares de cada región. Por otra parte, es necesario profundizar en los

modelos de intervención de salud mental desde el Trabajo Social en poblaciones vulnerables como es el caso de las trabajadoras del sector educativo en contextos de potenciales pandemia, buscando métodos y proponiendo estrategias de apoyo psicosocial que promuevan la resiliencia y la gestión de emociones para mejorar su calidad de vida. Por lo tanto, se invita a futuras investigaciones abordar este tema, ya que aún es poco estudiado desde la perspectiva del Trabajo Social. Su estudio podría generar importantes aportes en nuestra práctica profesional, permitiéndonos intervenir de manera más efectiva en contextos similares y contribuir al bienestar de las personas.

7. Es fundamental la intervención del profesional de Trabajo Social en el sector educativo de la primera infancia, trabajando no solo con los niños y sus familias, sino también con el personal que labora en este sector, como administrativos, directores, coordinadores, docentes y especialmente con las Promotoras Comunitarias de los Programas No Escolarizados , ya que, este grupo se encuentra en una situación de vulnerabilidad debido a la falta de una remuneración digna y a que, en su mayoría, provienen de contextos de bajos recursos. En tal sentido, se propone establecer una oficina de Bienestar Social en cada Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) a nivel nacional, dirigida por un profesional de Trabajo Social, con el objetivo de intervenir en toda la población que gestiona cada UGEL. La oficina promovería la creación de programas destinados a fortalecer las redes de apoyo de las PEC, el autocuidado, la igualdad de género, la salud mental, el empoderamiento femenino y el desarrollo tanto profesional como personal. Además, buscaría incentivar actividades recreativas con sus compañeras de trabajo buscando un buen clima laboral. Convirtiendo este espacio y al Trabajador Social un soporte al cual puedan acudir en caso se vulneren sus derechos como mujeres y trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

1. Abramovich V. (2006) Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. Revista de la Cepal. Argentina. Recuperado a partir de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11102/088035050_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Agudelo G., Aigner M. y Ruiz J. (2008) Diseño de Investigación experimental y no experimental. Universidad de Antioquia. Colombia. Recuperado a partir de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545/5996>
3. Alarcon, Oquendo, Manjarrez y Muñoz (2021) Riesgo psicosocial del trabajo en casa de mujeres en tiempo de pandemia. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla - Colombia. Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/wpinedaalhucema,+Tj_PS_014_2020+Riesgo+Psico+social+Diagramado%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/wpinedaalhucema,+Tj_PS_014_2020+Riesgo+Psico+social+Diagramado%20(1).pdf)
4. Álvarez A., y Gómez I.. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. Recuperado a partir de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a07.pdf>
5. Álvarez C. (2018). La perspectiva generacional en los estudios de juventud: enfoques, diálogos y desafíos. Recuperado a partir de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362018000300040

6. Barbieri T. (1978) notas para el estudio del trabajo de las mujeres: el problema del trabajo doméstico, UNAM. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/40602169>
7. Bonaccorsi, N. (1999) El Trabajo femenino en su doble dimensión: Doméstico y Asalariado. Recuperado a partir de: <https://www.redalyc.org/pdf/278/27800607.pdf>
8. Carrasquer Pilar (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Tesis Doctoral, España. Recuperado a partir de: <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>
9. CEPAL (2007) Consenso de Quito. Décima conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. Recuperado a partir de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40449/Consenso_Quito_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. CEPAL (2007) Consenso de Quito - Décima Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. Recuperado a partir de: <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf>
11. Cisneros, J. L. y Yautentzi, D. C. (2021). Sobretrabajo en tiempos del COVID-19: Desvelando las jornadas de mujeres en el confinamiento. Recuperado a partir de: <https://www.journalacademy.net/index.php/revista/article/view/42/31>
12. Corilloclla, L. y Paucar, R. (2018) Doble jornada de trabajo de las madres de familia en el programa “cuna más” del distrito de Huancan – Huancayo. (Tesis de pregrado)

Universidad Nacional del Centro del Perú, facultad de Trabajo Social. Recuperado a partir de:

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5086/T010_45922661_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). COVID-19, flexible working, and gender equality: How the pandemic is shaping the future of work. Recuperado a partir de: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/08912432211001304>
14. Cubillos, S y Monreal A. (2019) La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia (págs. 17 - 27) Recuperado a partir de: <https://sodepsi.cl/wp-content/uploads/2020/09/GPU-2019-1.pdf#page=17>
15. Defensoría del Pueblo (2020) Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria. Recuperado a partir de: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Documento-de-trabajo-N-002-2020-DPADM-Sobrecarga-de-labores-en-las-mujeres-durante-la-cuarentena-por-la-emergencia-sanitaria.pdf>
16. De la Cruz J. (2024) Doble jornada laboral femenina y su relación con el bienestar integral de las empleadas del hospital Daniel Alcides Carrión- Huancayo. Recuperado a partir de: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10607/T010_48424054_M.pdf?sequence=8
17. Directiva N° 207-DINEIP-2005 (2005) Programas de Atención No Escolarizada de Educación Inicial y Programas para Prácticas de Crianza, en las acciones técnico pedagógicas y de gestión.

18. Durán, María Ángeles. (2020). El impacto de la pandemia en las mujeres: La doble jornada ampliada en tiempos de confinamiento. Revista de Estudios de Género.
19. El Peruano (2014) LEY N° 29700 - Ley que incluye al trabajo no remunerado a las Cuentas Nacionales. Recuperado a partir de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_ley29700_per.pdf
20. El Peruano (2020) Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Recuperado a partir de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>
21. Fernandez A. (2001) Teoría de los Derechos Humanos, conocer para practicar. Salamanca. Recuperado a partir de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mVnYgqvdcH4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=teor%C3%ADa+de+los+derechos+humanos+&ots=S7NELqnOH5&sig=baRc2p2neAZRYJFF7Fu0XLCcMkU#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20los%20derechos%20humanos&f=false>
22. Fondo de Poblaciones de las Naciones Unidas - UNFPA (2008) Enfoque basado en los Derechos Humanos. Recuperado a partir de: <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

23. Herrera P. (2000) Rol de género y funcionamiento familiar. Revista cubana de Medicina General Integral, La Habana. Recuperado a partir de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600008
24. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2015). Brechas de Género 2015. Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Recuperado a partir de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1309/Libro.pdf
25. Losada S. (2016) Metodología de la Intervención Social. Ed. Síntesis. España. Recuperado a partir de: <https://www.sintesis.com/data/indices/9788490773550.pdf>
26. Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Revista de Neuropsiquiatría. Recuperado de: <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3>
27. Maldonado M. (2015) El estrés de la mujer profesionista con doble jornada laboral (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado a partir de: <http://132.248.9.195/pd2006/0603001/0603001.pdf>
28. Mariana Gabrinetti (2013). Trabajo productivo y reproductivo: representaciones, vivencias y estrategias de conciliación en receptores/as de programas de transferencia condicionada de ingresos. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado a partir de: <https://cdsa.aacademica.org/000-038/315.pdf>

29. Marin A. (2020) Participación laboral femenina, ingresos por trabajo y niveles de violencia de pareja hacia la mujer en México (Tesis de Posgrado) Colegio de la Frontera Norte, México. Recuperado a partir de: <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2020/10/TESIS-Mar%C3%ADn-Cruz-Andrea-MEA.pdf>
30. Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables – MIMP (2012), en el Plan Nacional de Igualdad de Género. Recuperado a partir de: https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf
31. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2019) Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP. Recuperado a partir de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_ley29700_per.pdf
32. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2014) LEY N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Recuperado a partir de: https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf
33. Ministerio de Educación – MINEDU (2020) Listado de Instituciones Educativas de Educación Inicial. Recuperado a partir de: http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/listado_iiee_inicial_beneficiadas2.pdf
34. Morales F. (2010) Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa.

35. Muñoz, J. (2022) Impacto de la doble jornada laboral en las trayectorias vitales de las mujeres (Tesis de pregrado) Universidad Alberto Urtado, Facultad de Trabajo Social – Chile. Recuperado a partir de: https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/26587/TRS_Mu%c3%b1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Musarella, N., y Discacciati, V. (2020). Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa. Recuperado a partir de: <https://www.evidencia.org/index.php/Evidencia/article/view/6868>
37. OIT (1981) Convenio N° 156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
38. OIT (1981) Convenio N° 156 OIT - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114194.pdf
39. OIT (2011) Manual de buenas prácticas en el tele trabajo. Organización Mundial del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/-ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
40. OIT (2023) New data shine light on gender gaps in the labour market . Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-stat/documents/publication/wcms_870519.pdf

41. Pautassi L. (2007) El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. CEPAL. Recuperado a partir de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5809/S0700816_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Pérez M. y Vázquez V. (2009) Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco – México. Recuperado a partir de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v16n50/v16n50a8.pdf>
43. Piza, Amaiquema y Beltrán (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Ecuador. Recuperado a partir de : <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>
44. Quecedo R. y Castaño C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa – España Recuperado a partir de: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
45. Rabossi E. (1990) La teoría de los derechos humanos naturalizada. Universidad de Buenos Aires. Recuperado a partir de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeLosDerechosHumanosNaturalizada-1049162%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeLosDerechosHumanosNaturalizada-1049162%20(2).pdf)
46. Ritszer G. (1993) Teoría Sociologica Contemporanea. Tercera Edición, Universidad de Maryland. España.
47. Rubio V. (2020) Rutina, sueño y percepción del tiempo durante la pandemia por COVID-19.Mexico Recurado a partir: <https://gaceta.facmed.unam.mx/index.php/nosotros/>

48. Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra Parra, C. & Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia de las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=629596>
49. Saavedra L. (2017). Género y salud: estudio sobre la doble jornada laboral en las mujeres y su relación con el autocuidado de su salud. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado a partir de: <https://www.aacademica.org/000-067/714.pdf>
50. Sabater C (2014) La interacción Trabajo - Familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. (Pags 163-198). Recuperado a partir de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaInteraccionTrabajofamiliaLaMujerYLaDificultadDeL-5029809.pdf>
51. Saldivar A., Diaz R. y Reyes N. (2015) Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales - Ciudad de México. Recuperado a partir de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322015000302124
52. Souza, CG (2017). La representación de las mujeres en las estrategias discursivas del SEBRAE y sus socios institucionales. Recuperado a partir de: https://www.researchgate.net/publication/327191099_A_REPRESENTACAO_DA_MULHER_NAS ESTRATEGIAS DISCURSIVAS DO SEBRAE E SEUS PARCEIROS INSTITUCIONAIS

53. Trgo, D. (2018) Doble Jornada Laboral Bienestar Subjetivo. (Tesis de pregrado) Universidad Abierta Iberoamericana, facultad de Psicología - Argentina. Recuperado a partir de: <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC131503.pdf>
54. Vasquez, Carcamo y Hernandez (2012) Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. Presidentas municipales de Oaxaca – Mexico. Recuperado a partir de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v20n39/v20n39a2.pdf>
55. Vega M.A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. Política y Cultura, (28), 173-193. Recuperado a partir de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26702808>

ANEXOS

Matriz de Categorización

Objetivo general: ¿Cómo se manifestó la doble jornada laboral de las promotoras educativas del PRONOEI Módulo 22 Huancayo en el contexto de la pandemia Covid – 19, periodo 2021 y 2022?			
Categorías (preguntas de investigación)	Definición	Subcategoría	Definición (definir cada sub categoría)
Características de la doble jornada laboral	La doble jornada laboral se caracteriza por la realización de dos tipos de trabajo, uno remunerado y otro no remunerado (doméstico), que comúnmente va relacionado a las mujeres.	Rutina diaria	Es una serie de actividades y tareas que una persona realiza de manera regular y sistemática a lo largo del día. Estas rutinas suelen repetirse en días laborables o días de la semana, y están diseñadas para proporcionar estructura, organización y eficiencia en la vida cotidiana. Va relacionado directamente con el estilo de vida de las personas.
		Trabajo doméstico	Es el trabajo no remunerado que una persona realiza en su hogar. Esto incluye tareas domésticas como cocinar, limpiar, cuidar de los hijos, hacer compras, pagar servicios y otras responsabilidades relacionadas con la gestión del hogar.
		Trabajo remunerado	Es el empleo que una persona tiene fuera de su hogar por el cual percibe una remuneración. Puede ser un trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial en una empresa u organización de forma dependiente o independiente en emprendimientos o negocios propios.
Efectos de la doble jornada laboral	La combinación del trabajo remunerado y trabajo no remunerado en el hogar trae consigo una serie de efectos tales como estrés, agotamiento, desigualdad de género, dificultades para la realización en una carrera profesional y las relaciones personales, así como desafíos en el autocuidado y el desarrollo personal.	Equilibrio trabajo-familia	Es el balance que una persona logra entre sus responsabilidades laborales y sus responsabilidades familiares y personales. Implica la capacidad de cumplir con las demandas y compromisos relacionados con el trabajo y, al mismo tiempo, dedicar tiempo y atención suficientes a la familia, el cuidado personal y otras actividades importantes en la vida de una persona
		Sobrecarga laboral	Es la situación en la que una persona tiene que enfrentar una carga de trabajo excesiva o abrumadora en su empleo. Esto implica que la cantidad de tareas, responsabilidades o proyectos que se le asignan supera su capacidad para completarlas de manera efectiva dentro del tiempo disponible.
		Percepción del contexto - Pandemia Covid 19	Cómo las personas y la sociedad en general percibieron y entendieron la situación provocada por la pandemia del COVID-19, que fue desencadenada por la propagación del coronavirus SARS-CoV-2. La percepción de la pandemia puede variar de persona a persona
		Límite de desarrollo personal y autocuidado	Obstáculos, restricciones o barreras que una persona puede experimentar en su búsqueda de crecimiento personal y en su capacidad para cuidarse a sí misma de manera adecuada. Estas limitantes pueden variar de una persona a otra.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenas tardes Sra. _____. Me presento, mi nombre es Heydy Paloma Camayo Pérez, bachiller en Trabajo Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Le agradezco por brindarme su disponibilidad para realizarle esta entrevista, la información que me brindará será confidencial/anónima y solo servirá de base para la investigación que estoy realizando, la cual tiene como título *Ellas también necesitan descansar: Un análisis de la doble jornada laboral de las Promotoras Educativas del PRONOEI Modulo 22 – Huancayo, en el periodo 2021 y 2022*. La entrevista tendrá una duración aproximada de 50 minutos, la misma que será grabada.

Comentarle que tiene derecho a retirarse en el momento que desee o abstenerse a responder de sentir incomodidad con alguna pregunta. ¿Acepta participar?

SI

NO

Firma



INSTRUMENTO

Datos Generales:

Edad: _____ Estado Civil: _____

¿Tiene hijos? ¿Cuántos? _____

¿Quiénes componen su familia? ¿Con quienes vive? _____

Grado de Instrucción _____

¿Tienes acceso a servicios básicos? _____

PREGUNTA GENERAL: ¿Cómo se manifestó la doble jornada laboral de las promotoras educativas del PRONOEI Módulo 22 Huancayo en el contexto de la pandemia Covid – 19, periodo 2021 y 2022?

Sabemos que, en los años 2020, 2021 y 2022 nos encontrábamos en cuarentena por la pandemia del Covid-19, ello conllevó a realizar trabajo remoto o virtual en el PRONOEI donde labora o laboró, a partir de ello.

1. Describa cómo era su rutina diaria en pandemia

PREGUNTA 1. ¿Cuáles fueron las principales características de la doble jornada laboral que realizaban las promotoras educativas?

- **Trabajo Doméstico**
2. ¿Cómo organizaba su tiempo para realizar las labores domésticas?
 3. ¿Cómo se sentía cumpliendo estas actividades?
 4. ¿Quiénes realizaban las tareas domésticas en su hogar? ¿Lo consideraba un apoyo?

5. ¿El apoyo recibido era voluntario o tenía que pedirlo? ¿ello generaba conflictos en el hogar? Explique
6. Sí tiene hijos ¿Quién se encargaba de ayudarlos en las clases virtuales?

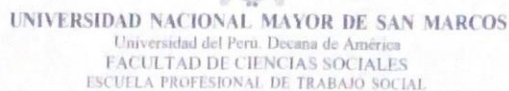
• **Trabajo Laboral**

7. ¿Tiene acceso a Internet en casa? Si la respuesta fue “NO” ¿Cómo desarrollaste el trabajo Remoto en el periodo de pandemia? Explique
8. ¿Sentiste que tu horario laboral presencial era el mismo que en el trabajo remoto? ¿Por qué?
9. ¿Cuál era el horario que demandaba realizar tus actividades del trabajo en el PRONOEI? Explique
10. Aparte de ser Promotora Educativa en el PRONEI ¿Cuenta con otro trabajo y/o negocio independiente? Explique

PREGUNTA 2: ¿Cuáles fueron los efectos de la doble jornada laboral que realizaban las promotoras educativas?

11. ¿Cuánto tiempo al día o a la semana le dabas a tus preferencias? Por ejemplo (ver series/novelas, conversar con tus amistades o realizar algún hobby)
12. ¿Te has visto afectada respecto al cambio de la presencialidad a la virtualidad? ¿De qué manera?
13. ¿Cómo se sintió en el periodo de pandemia respecto a la doble jornada que realizaba?

Nuevamente, muchas gracias por el tiempo brindado. ¿Desea realizar algún comentario final?



Señor(a)

Coordinadora del PRONOEI Módulo 22

Presente. -

Asunto: Solicito permiso para realizar entrevistas para el desarrollo de una tesis de Trabajo Social.

De mi consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo y hacerle de conocimiento que la Srta. **Hedy Paloma Camayo Pérez**, con DNI 70033947, se encuentra realizando una investigación de tesis para optar el Grado de Licenciatura en Trabajo Social, que tiene por título **"Ellas también necesitan descansar: Un análisis de la doble jornada laboral de las Promotoras Educativas del PRONOEI Módulo 22 – Huancayo, en el periodo 2021 y 2022"** con el objetivo de conocer cómo se manifestó la doble jornada laboral de las promotoras educativas que laboran en el PRONOEI Módulo 22 de Huancayo dentro del contexto de emergencia sanitaria por el virus Covid-19 por la que atravesamos en los años 2021 y 2022.

Por lo antes mencionado, se solicita que se pueda brindar permiso de realizar entrevistas a las promotoras educativas del PRONOEI Módulo 22 de Huancayo

Asimismo, para cualquier consulta acerca de la investigación, sírvase a comunicarse directamente con la tesista a través del número **969802997** o al correo heydy.camayo@unmsm.edu.pe con el asunto "SOLICITUD PERMISO TESIS UNMSM"

Álternamente,

Firmado digitalmente por CACERES
I GORRIZ Carlos Eduardo F. Au
2014092202 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.07.2023 10:56:22 -05:00

Mg. CARLOS EDUARDO CÁCERES TORRES
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO
TRABAJO SOCIAL

CC:

CCT



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Calle Germán Amezaga N° 375 - Lima, Perú/ Central: (511) 6197000
www.unmsm.edu.pe