Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Sociología

Tensiones entre el capital cultural institucionalizado y el saber empírico: certificación de competencias laborales a líderes de las ollas comunes en el Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología

AUTOR

Rosario Mariange SUAREZ VALENCIA

ASESOR

Dra. Alizon Wilda RODRÍGUEZ NAVIA

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

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

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

Referencia bibliográfica

Suarez, R. (2026). *Tensiones entre el capital cultural institucionalizado y el saber empírico: certificación de competencias laborales a líderes de las ollas comunes en el Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos*. [Trabajo de suficiencia profesional de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Sociología]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de la autora	
Nombres y apellidos	Rosario Mariange Suarez Valencia
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40876624
URL de ORCID	-
Datos de la asesora	
Nombres y apellidos	Alizon Wilda Rodríguez Navia
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08147009
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8551-1800
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Anderson Alexis García Cristóbal
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44929422
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Bianca Garduño Bello
Tipo de documento de identidad	C.E.
Número de documento de identidad	004769587
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Ademar Elliot Diaz Aparicio
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09462707
Datos de investigación	
Línea de investigación	ODS 5: Igualdad de Género ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Grupo de investigación	NO APLICA
Agencia de financiamiento	NO APLICA
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Santa Rosa Latitud: -11.8051° o 11° 48′ 18″ sur Longitud: -77.1633° o 77° 9′ 48″ oeste
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2023 – marzo 2026
URL de disciplinas OCDE	Sociología http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.01 Interdisciplinariedad http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
Facultad de Ciencias Sociales
VICEDECANATO ACADÉMICO

ACTA DE SUSTENTACIÓN
DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En Lima, siendo el día 25 de abril del dos mil veintiséis se reunieron los Miembros del **JURADO CALIFICADOR** integrado por los profesores: Mg. Anderson Alexis García Cristóbal (Presidente) Dra. Bianca Garduño Bello (Miembro) y Dr. Ademar Elliot Diaz Aparicio (Miembro).

Verificado el Trabajo de Suficiencia Profesional **"TENSIONES ENTRE EL CAPITAL CULTURAL INSTITUCIONALIZADO Y EL SABER EMPÍRICO: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES A LÍDERES DE LAS OLLAS COMUNES EN EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JÓVENES PRODUCTIVOS** presentado por la bachiller: **Rosario Mariange SUAREZ VALENCIA**, concluida la sustentación, el Jurado procedió a la calificación con el siguiente resultado:

19 (DIECINUEVE)

Luego del proceso de sustentación y calificación y comunicado el resultado a la graduanda.

El Jurado de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a la Bachiller: **Rosario Mariange SUAREZ VALENCIA**, el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA en SOCIOLOGÍA** y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

.....
Mg. Anderson Alexis García Cristóbal
Presidente

.....
Dra. Bianca Garduño Bello
Miembro

.....
Dr. Ademar Elliot Diaz Aparicio
Miembro

.....
Dra. Alizon Wilda Rodríguez Navia
Asesora

UNMSM
Firmado digitalmente por MELENDEZ DE LA CRUZ Juan Felipe FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.07.2026 11:53:59 -05:00

.....
Dr. Juan Felipe Meléndez De La Cruz
Vicedecano Académico

sa.

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

Anexo 1

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Alizon Rodríguez Navia en mi condición de docente acreditada como Asesora con el **DICTAMEN N°004-2026-EPS-FCCSS-UNMSM** del Trabajo de Suficiencia Profesional cuyo título es:

TENSIONES ENTRE EL CAPITAL CULTURAL INSTITUCIONALIZADO Y EL SABER EMPÍRICO: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES A LÍDERES DE LAS OLLAS COMUNES EN EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JÓVENES PRODUCTIVOS

Presentada por la bachiller: **ROSARIO MARIANGE SUAREZ VALENCIA** para optar el Título profesional de Licenciada en Sociología.

CERTIFICO: Que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma **PIDS**, el documento evaluado cuenta con el **7%** 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 los establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional de Licenciada en Sociología

Lima, 01 de junio del 2026

Firma de la asesora : 

Nombres y Apellidos del docente: Alizon Wilda Rodríguez Navia

DNI N° 08147009

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

INDICE

1.	SUMILLA	6
2.	PRESENTACIÓN	7
3.	DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	8
4.	PREGUNTAS Y OBJETIVOS DE SISTEMATIZACIÓN	11
5.	MARCO TEÓRICO	12
6.	METODOLOGÍA	16
7.	RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA	20
8.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	25
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
10.	BIBLIOGRAFÍA	40
11.	ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estructura de categorías de análisis y códigos emergentes 18

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: *Línea de tiempo analítica del proceso de Certificación de Competencias* ***Laborales del Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos*** **22**

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A: Matriz de categorización y códigos del proceso de certificación de competencias laborales. 44

Anexo B: Perfil sociodemográfico de las líderes de ollas comunes y de la evaluadora técnica del CCCL. 47

Anexo C1: Guía de entrevista semiestructurada para beneficiarias del PNEJP. 48

Anexo C2: Guía de entrevista semiestructurada para evaluadora técnica del CCCL 50

Anexo D: Transcripciones literales de las entrevistas. 52

Anexo E: Formatos de consentimiento informado. 53

TENSIONES ENTRE EL CAPITAL CULTURAL INSTITUCIONALIZADO Y EL SABER EMPÍRICO: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES A LÍDERES DE LAS OLLAS COMUNES EN EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JÓVENES PRODUCTIVOS (LIMA, 2024)

1. SUMILLA

Esta sistematización de experiencia profesional examina el servicio de Certificación de Competencias laborales en el perfil ocupacional de cocina, ejecutado por el Programa Nacional de Empleo "Jóvenes Productivos" (PNEJP) durante el periodo 2024. La intervención estuvo dirigida a mujeres líderes de las ollas comunes en los distritos periféricos de Lima Metropolitana, poseedoras de experiencia empírica y saberes técnicos, históricamente invisibilizados en el mercado laboral formal.

Mediante un enfoque cualitativo-crítico y un diseño narrativo-participativo, desde mi rol de supervisora técnica del PNEJP, se identificaron los puntos cruciales donde colisionan el estándar oficial de evaluación y la dinámica cotidiana de las ollas comunes.

De esta manera, el informe tiene como objetivo principal interpretar críticamente la transformación del saber empírico, forjado al interior de la olla común, en un *capital cultural institucionalizado*, analizando las tensiones y disputas simbólicas y epistémicas presentadas durante el proceso de la evaluación.

A la luz de los hallazgos, se concluye que, si bien es cierto que la certificación transforma la identidad y mejora la empleabilidad de las líderes; el proceso expone momentos de injusticia epistémica, relacionados con el intento de dominación mediante la imposición del lenguaje técnico de la gastronomía que se constituyen como barreras que entorpecen la interacción.

Para finalizar, se evidencia que la movilidad sociolaboral de las líderes de las ollas permanece truncada, debido a barreras estructurales de pobreza de tiempo y triple jornada de cuidado, desatendida por las políticas públicas.

Palabras clave: Certificación de competencias laborales, ollas comunes, capital cultural, injusticia epistémica, pobreza de tiempo.

2. PRESENTACIÓN

Esta sistematización de experiencia profesional tiene su origen en mi desempeño como supervisora técnica en el Programa Nacional de Empleo "Jóvenes Productivos" (PNEJP), función que me ha permitido conectar la gestión administrativa estatal con el trabajo sociológico de campo acompañando a poblaciones vulnerables. El núcleo central de este informe es el seguimiento y monitoreo operativo del servicio de Certificación de Competencias Laborales (CCL), llevado a cabo durante el 2024 en distritos periféricos de Lima Metropolitana.

Las ollas comunes constituyeron una respuesta política y resiliente frente a la crisis sanitaria y alimentaria del COVID-19. En ese marco, el proceso de CCL pretende transformar el saber empírico de las líderes de las ollas comunes en un capital cultural institucionalizado mediante la certificación oficial.

El presente trabajo pone de manifiesto la profunda tensión epistémica y simbólica entre el saber empírico –sociológicamente comprendido como el proceso de incorporación de un *habitus* culinario forjado en la escasez y la precariedad—y las exigencias actuales del mercado laboral formal que limita el acceso al empleo a la posesión de títulos formales.

A partir de la propuesta metodológica de Oscar Jara (2018), esta sistematización pretende trascender la medición técnica de metas presupuestales, propia de la administración estatal, para problematizar si la certificación logra legitimar el saber empírico experto, y constituirse en un instrumento efectivo para mejorar la inserción laboral, o si, en cambio, a pesar de la certificación, la movilidad sociolaboral de estas mujeres se ve obstaculizada por barreras estructurales como la pobreza de tiempo y una triple jornada de cuidados que el Estado no reconoce. En sintonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de Género) y ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) de la Agenda 2030, esta sistematización brinda una mirada crítica y reflexiva sobre las políticas de empleo y el empoderamiento económico de las mujeres. Está dirigido a los gestores públicos y a la comunidad académica de las ciencias sociales interesada en la problemática de la inserción laboral de la población vulnerable.

Finalmente, este informe se fundamenta en la necesidad de reflexionar acerca de la capacidad del Estado para validar la trayectoria de las líderes sin privarlas de

su identidad conformada al interior de la Olla Común.

3. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La organización responsable de la intervención sistematizada es el Programa Nacional de Empleo "Jóvenes Productivos" (PNEJP), adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Según la Resolución Ministerial N°095-2024-TR (2024), el programa tiene como propósito principal mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más. Su estrategia prioriza a la población en condiciones de pobreza, pobreza extrema o vulnerabilidad sociolaboral. Para dar cumplimiento a este fin, el PNEJP cuenta con los servicios de capacitación técnica, autoempleo productivo y certificación de competencias laborales[1].

De esta manera, la intervención de CCL se sitúa en los distritos periféricos de la Lima Metropolitana durante el año 2024, en un contexto de desempleo que afecta notablemente al mercado laboral formal.

A nivel regional, esta intervención se integra en un marco de crisis donde la informalidad laboral en América Latina alcanzó un 47,6% durante el primer semestre del 2024 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025, p.12). En el plano nacional, la informalidad laboral está profundamente relacionada con la pobreza monetaria, la cual llegó al 27,6% en el año 2024 (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2025b). A nivel geográfico, el INEI señaló que la pobreza monetaria en las áreas urbanas alcanzó el 24,8%, aunque en Lima Metropolitana escaló hasta alcanzar un preocupante 28,2% (INEI, 2025b).

En este escenario de vulnerabilidad económica de la capital, organizaciones sociales como las ollas comunes asumen un rol protagónico para la subsistencia. Precisamente, las competencias adquiridas en estos espacios, liderados y sostenidos por mujeres, se vinculan directamente con el sector restaurantes y afines, rubro estrictamente relacionado con el perfil ocupacional de cocina en el cual fueron certificadas. En este sector existe aproximadamente un millón de puestos de trabajo directos, donde las mujeres representan el 72,7% de la fuerza laboral (Ministerio de la Producción [PRODUCE], 2025). Sin embargo, este sector revela una alarmante tasa de informalidad que alcanza el 85,6%

[1] La Certificación de Competencias Laborales (CCL) es un servicio del PNEJP que busca reconocer formalmente los conocimientos y destrezas adquiridos a lo largo de la vida laboral, independientemente

de cómo o dónde fueron adquiridos.

(PRODUCE, 2025), lo que refuerza la pertinencia social de políticas públicas centradas en las zonas periféricas de Lima Metropolitana.

Esta situación se agudiza por la presencia de brechas de género en el uso del tiempo. Según los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INEI, 2025a, p. 29), las mujeres dedican en promedio 5 horas y 7 minutos diarios durante la semana al trabajo no remunerado, mientras que los hombres apenas dedican 2 horas y 9 minutos, lo que evidencia una aguda pobreza de tiempo que limita la inserción laboral de las mujeres al mercado laboral formal.

En este contexto, las ollas comunes, que surgen como redes de apoyo para cubrir las necesidades básicas de alimentación de sus comunidades, se consolidaron como organizaciones de resistencia frente a la desprotección del Estado. Para el año 2024, un total de 4296 ollas a nivel nacional ya contaban con reconocimiento oficial de la Ley N°31458[2], operando como centros de atención alimentaria integrados a la gestión estatal.

Ante esta coyuntura, la problemática central a sistematizar está relacionada con la invisibilización de los saberes técnicos de las líderes de las ollas comunes frente al mercado laboral formal. Aunque estas mujeres sostienen la alimentación de sus comunidades, carecen de un capital cultural institucionalizado (títulos o certificados oficiales), lo que produce un nudo crítico alarmante donde su experiencia es relegada de forma sistemática al ámbito privado o la informalidad. De esta manera, el PNEJP determinó que la población objetivo de la intervención estuviera conformada por mujeres líderes y socias de estas organizaciones, en situación de pobreza o pobreza extrema, mayores de 18 años y con experiencia efectiva y demostrable en actividades relacionadas con el perfil ocupacional de cocina. En este grupo en particular, la experiencia no es solo una acumulación de años, sino lo que sociológicamente podemos definir como *habitus* culinario: un conjunto de prácticas y disposiciones forjadas en la autogestión y la resiliencia que, paradójicamente, carecen de validez formal en el mercado laboral.

Durante la ejecución del proceso de CCL, convergieron tres actores clave. En primer término, el PNEJP como la entidad demandante y financiadora de una meta de 50 evaluaciones en el perfil ocupacional de cocina. En segundo lugar, los

[2] Ley N°31458, Ley que reconoce las ollas comunes y garantiza su sostenibilidad, financiamiento y el trabajo productivo de sus usuarios, promoviendo su emprendimiento.

Centros de Certificación de Competencias Laborales (CCCL) –instituciones públicas o privadas autorizadas por el MTPE– ejecutaron la meta asignada en su calidad de operadores técnicos y evaluadores directos. Por último, las mujeres líderes participaron como las dueñas del conocimiento empírico experto.

En el desarrollo del proceso, mi posición en el PNEJP fue la de Supervisora técnica encargada del monitoreo y seguimiento del servicio de CCL. No obstante, mi participación trascendió el monitoreo normativo para configurarse como un rol estratégico de observadora participante. Esta ubicación estratégica me permitió analizar de cerca los encuentros y disputas entre la racionalidad técnica del estándar oficial de evaluación del perfil ocupacional de cocina y el saber empírico de las líderes de las ollas comunes.

Como resultado de este análisis, es pertinente señalar que las principales acciones se desarrollaron en tres fases delimitadas: sensibilización, evaluación y entrega de certificados.

En la primera fase, se ejecutaron jornadas de sensibilización y registro de postulantes, con el fin de superar la inicial desconfianza hacia el Estado e identificar a las líderes de las ollas comunes que cumplían con los criterios de vulnerabilidad exigidos por el PNEJP.

En la fase de evaluación propiamente dicha, emergieron las tensiones más contradictorias de la intervención: las líderes se enfrentaron a un entorno acondicionado de cocina industrial, bajo los estrictos estándares de las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), escenario que difiere en gran medida con la precariedad de la cocina de la olla común. De igual manera, lidiaron con el lenguaje técnico oficial que colisionaba con el lenguaje cotidiano de la olla.

Finalmente, la entrega del certificado llevada a cabo en una ceremonia formal representó para las líderes el logro de un “respaldo que pesa”, permitiéndoles reconfigurar su identidad, transitando simbólicamente de cocineras voluntarias a expertas reconocidas y certificadas por el Estado.

4. PREGUNTAS Y OBJETIVOS DE SISTEMATIZACIÓN

Pregunta principal:

¿Cuáles son las motivaciones, tensiones y transformaciones que se produjeron durante el encuentro entre la racionalidad técnica oficial del Estado y los saberes empíricos de las mujeres líderes de las ollas comunes de Lima Metropolitana durante el año 2024 ocurrido en el desarrollo del proceso de Certificación de Competencias Laborales ejecutado por el PNEJP?

Preguntas específicas:

- ¿Cuáles son los sentidos, motivaciones y saberes prácticos que surgen en las ollas comunes y sustentan el cuidado comunitario?
- ¿Cuáles son las disputas y encuentros epistémicos que emergen en la interacción entre el saber empírico de las líderes de ollas comunes y el estándar oficial de evaluación?
- ¿Cómo la obtención del certificado impacta en la legitimación de los saberes y en la reconfiguración de la identidad de las líderes de ollas comunes?
- ¿Qué barreras estructurales impiden la movilidad sociolaboral de las líderes de ollas comunes tras obtener el certificado?

Objetivo general:

Interpretar críticamente el proceso de Certificación de Competencias Laborales ejecutado por el PNEJP; analizando las motivaciones, tensiones y transformaciones que emergen a partir del encuentro entre la racionalidad técnica oficial del Estado y los saberes empíricos de las mujeres líderes de las ollas comunes de Lima Metropolitana durante el año 2024.

Objetivos específicos:

- Identificar los sentidos, motivaciones y saberes prácticos de las mujeres que integran las ollas comunes y sustentan el cuidado comunitario.
- Analizar las disputas y encuentros epistémicos que emergen en la interacción entre el saber empírico de las líderes de ollas comunes y el estándar oficial de evaluación.
- Comprender el impacto de la obtención del certificado en la legitimación de los saberes y en la reconfiguración de la identidad de las líderes de ollas comunes.
- Explicar cómo la pobreza de tiempo de las líderes de ollas comunes se constituye en una barrera estructural que bloquea su expectativa de empleo formal tras la obtención del certificado.

5. MARCO TEÓRICO

Para abordar la experiencia de la certificación de competencias laborales de las líderes de las ollas comunes, es necesario realizar una aproximación multidimensional y construir un andamiaje teórico que permita abordar la profunda complejidad que subyace al encuentro entre la racionalidad técnica oficial y el saber empírico experto.

Antecedentes de la investigación

La validación institucional de los saberes empíricos en nuestro país cuenta con un antecedente reciente en la sistematización realizada por Guerrero y Alcázar (2026) sobre los procesos de certificación de competencias llevados a cabo por el Programa Nacional Cuna Más (PNCM) a madres cuidadoras. Este estudio revela una persistente tensión de rectoría entre el SINEACE[3] y el MTPE, dos entidades que poseen facultades vinculadas a la certificación de competencias y presentan visiones contrapuestas entre perfiles sociales y perfiles productivos. Asimismo, evidencia cómo la certificación tiene efectos positivos en la autoestima y reconocimiento social de las mujeres y, sin embargo, enfrenta el difícil paso del plano simbólico a la retribución material efectiva. Esta evidencia sugiere que la certificación prioriza la dimensión simbólica; sin embargo, no genera la puesta en marcha de mecanismos orientados a potenciar la empleabilidad real.

En un análisis dirigido al servicio de CCL implementado por el MTPE en el Perú, Asenjo Azpilcueta et al. (2021) realizan una evaluación crítica sobre la eficacia del certificado de competencias laborales entre los años 2016 y 2019. Este estudio demuestra un déficit crítico de cobertura del servicio, que responde la ausencia de una estrategia comunicacional efectiva. En el aspecto sociolaboral, el estudio expone que el certificado no cumple con ser un activo relevante para la movilidad laboral, siendo que, al no ser reconocido como un requisito indispensable para los empleadores, las personas certificadas no obtienen mejoras salariales o una inserción laboral efectiva. De igual manera, dicho estudio detectó la ausencia de un enfoque intercultural en el diseño de sus instrumentos de evaluación, por lo

[3] Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), es un organismo técnico adscrito al Ministerio de Educación, que busca la mejora de la calidad educativa en el país por medio de la evaluación, acreditación y certificación de competencias.

que se constituyen en un dispositivo de exclusión para poblaciones con saberes acumulados mediante la experiencia directa y una cultura de aprendizaje oral.

Después de abordar el proceso de CCL, es necesario situar el espacio donde se genera concretamente el conocimiento empírico de estas mujeres. Para ello, es necesario observar el contexto provocado a raíz de la emergencia sanitaria por la COVID-19 en nuestro país, que agravó enormemente las profundas grietas de nuestro sistema económico y social. Ante esto, el informe especial de la Defensoría del Pueblo (2022) señala que las ollas comunes emergen como una respuesta directa a un contexto de crisis sostenida, de repliegue y –más aún– ausencia del Estado. Este organismo subraya que estas organizaciones, en la medida que funcionan como mecanismo de protección social de emergencia, han sido absorbidas por el aparato estatal. A pesar de ello, existe una contradicción: cuentan con respaldo jurídico e institucional –la Ley de las ollas comunes[4]– que no se refleja en una mejora de las condiciones materiales ni de la calidad de vida de las mujeres que sostienen el sistema. Incluso, la Defensoría del Pueblo (2022) advierte que la sobrecarga de cuidados es manifestación de una organización económica injusta que vulnera los derechos de las familias, en especial de las mujeres. La realidad documentada sintetiza que la sobrecarga trunca las trayectorias de vida no solo de las líderes, sino también de sus hijas adolescentes. Al respecto, la investigación evidencia que las hijas adolescentes son las que, a menudo, deben sacrificar su educación para asumir las labores domésticas que la madre ya no puede realizar por su dedicación a la olla.

De tal modo, estos antecedentes configuran un marco de acciones en donde la finalidad del Estado de "profesionalizar" las labores de cuidado suele omitir las barreras estructurales de tiempo y lenguaje que condicionan la movilidad sociolaboral de las mujeres en la periferia urbana de Lima Metropolitana.

Finalmente, la investigación de Pérez et al. (2020) aborda la pobreza de tiempo en la realidad peruana, como una barrera estructural donde la carga excesiva de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado impide que las mujeres accedan a oportunidades educativas y laborales e introduce el marco de las "4R"

[4] Ley N°31458, Ley que reconoce las ollas comunes y garantiza su sostenibilidad, financiamiento y el trabajo productivo de sus usuarios, promoviendo su emprendimiento.

(Reconocer, Reducir, Redistribuir y Representar) como la vía para redefinir la política pública y transformar un sistema en crisis.

Bases teóricas

Para deconstruir el encuentro entre la racionalidad técnica estatal y la praxis cotidiana de las ollas comunes se requiere de un andamiaje teórico que supere la perspectiva técnica para analizar las tensiones que impregnan este encuentro.

En primera instancia, es conveniente adoptar la perspectiva teórica de Pierre Bourdieu (1987) para conceptualizar sociológicamente el saber empírico de las líderes como capital cultural incorporado, puesto de manifiesto en un *habitus* culinario experto conformado por saberes técnicos y estrategias de gestión, forjado por sus años de experiencia en la olla común como respuesta al abandono del Estado. El proceso de certificación representa el intento del Estado –en su rol de principal validador de los saberes y del conocimiento oficial– de transformar ese saber hecho cuerpo en capital cultural institucionalizado, imponiendo estándares oficiales y exigiendo que estas mujeres adapten sus prácticas a una racionalidad técnica que les es ajena.

Para analizar la interacción entre evaluadora y evaluadas, es idónea la propuesta teórica de Miranda Fricker (2017). El concepto de injusticia epistémica permite comprender por qué el conocimiento de las líderes de las ollas comunes es menospreciado al no expresarse en lenguaje técnico oficial. Se produce una injusticia hermenéutica, que emerge cuando el estándar oficial de evaluación invisibiliza los saberes empíricos de masividad o adaptación creativa a la escasez debido a su incapacidad de considerarlos competencias válidas. Durante el desarrollo del proceso de certificación, la evaluadora intenta imponer el lenguaje técnico especializado de la gastronomía (con términos como "*brunoise*", "blanqueado" o "*fumet*") sobre el lenguaje cotidiano de las líderes, quienes expresan sus saberes a través de un vocabulario propio del día a día ("sancochar", "picar chiquito" o "caldo de pescado").

Sin embargo, las líderes de las ollas comunes, fundamentadas en su experiencia, ejercen una resistencia lingüística que valida sus propios saberes y, en esta medida, logran subvertir la hegemonía del lenguaje técnico oficial y equilibran el valor de ambos saberes.

En un segundo nivel de análisis, también se exploran las motivaciones de las líderes desde las aproximaciones teóricas de Joan Tronto (1987) sobre la ética del cuidado. Para Tronto, el cuidado es entendido como una actividad práctica que pretende resolver conflictos sin perjudicar la continuidad de las relaciones. Al aplicar esta definición al contexto de las ollas comunes, se entiende que las líderes, con la finalidad de preservar su red social, trasladan el cuidado de la esfera doméstica – la cocina de sus casas– y la instalan en el centro de lo público, transformando una labor históricamente invisibilizada en una vocación moral y una exigencia política hacia el Estado.

La labor de las ollas comunes se circunscribe en lo que Nancy Fraser (2016) define como contradicciones constitutivas del capital y la crisis de los cuidados. Fraser sostiene que el sistema económico capitalista dominante depende estructuralmente de las actividades de reproducción social –alimentación, crianza de los hijos, sostenimiento de los vínculos comunitarios– las cuales invisibiliza al considerarlas un insumo gratuito e inagotable. En esta sistematización, Fraser ayuda a explicar cómo el Estado intenta convertir a las mujeres en sujetos productivos para el mercado, ignorando que el propio sistema depende de que ellas permanezcan en su comunidad garantizando la alimentación y supliendo las carencias del aparato estatal.

Síntesis teórica

El análisis que se desarrolla en los capítulos posteriores hace uso de estas categorías para demostrar que el certificado, si bien otorga un capital cultural institucionalizado (Bourdieu, 1987) a las líderes de las ollas comunes, quienes actúan bajo una ética del cuidado (Tronto, 1987), suele colisionar con una injusticia hermenéutica (Fricker, 2017) y una crisis de los cuidados (Fraser, 2016) expresada en la pobreza de tiempo de estas mujeres, limitando el impacto real de la certificación.

La presente sistematización integra estas perspectivas para proponer que el proceso de CCL se configura como una herramienta dicotómica: de un lado, intenta reparar la fractura de estatus a través del certificado; pero, de otro lado, puede reafirmar la subordinación de los saberes empíricos al no integrar la dimensión hermenéutica durante la evaluación y tratarlos como insumos gratuitos e inagotables para el sistema.

6. METODOLOGÍA

Con respecto a la metodología, se ha optado por un enfoque cualitativo-crítico, basado en la propuesta de Oscar Jara (2018), quien plantea que la sistematización no se reduce a un reporte de sucesos, sino que se define como un ejercicio de reconstrucción analítica de una práctica social para extraer lecciones aprendidas que no solo producen conocimiento científico, sino que también cuestionan las estructuras de poder vigentes.

Bajo esta perspectiva, se pretende analizar el encuentro entre el estándar de evaluación oficial y los saberes empíricos de las líderes de las ollas comunes de Lima Metropolitana. De esta manera, se logra situar a las líderes de las ollas como sujetos portadores de un conocimiento empírico experto forjado en la escasez y la precariedad, el cual colisiona con la racionalidad técnica oficial del Estado.

El diseño abordado para esta sistematización se define como participativo-narrativo, fundamentado en la técnica de la observación participante. Este diseño resulta pertinente debido a mi posición como supervisora técnica del PNEJP durante el año 2024, que me permitió un conocimiento directo –desde dentro– de la realidad institucional del Programa y de la realidad de líderes de las ollas comunes. Mi rol de supervisora técnica no se limitó a realizar una vigilancia administrativa del cumplimiento de metas cuantitativas; por el contrario, se convirtió en un marco de referencia desde el cual fue posible registrar las tensiones y encuentros entre el estándar oficial de evaluación y la realidad comunitaria. Esta inmersión prolongada me permitió una observación densa de los procesos de certificación, y, además, capturar aquellas particularidades relacionadas con las subjetividades y las disputas simbólicas.

Bajo este diseño metodológico, el objeto central de la investigación se define como la tensión epistémica que surge del encuentro entre la racionalidad técnica oficial del Estado y los saberes empíricos de las líderes de las ollas comunes de Lima Metropolitana durante el cuarto trimestre de 2024, específicamente entre los meses de octubre a noviembre, periodo en el cual el PNEJP realiza la ejecución del proceso de CCL.

Asimismo, la unidad de análisis de la investigación es la interacción discursiva y conflictiva entre la racionalidad técnica del Estado y los saberes empíricos de estas mujeres dentro del proceso de certificación. A efectos de instrumentalizar

esta unidad, se seleccionaron dos figuras clave: por un lado, las líderes de ollas

comunes como portadoras de un *habitus* culinario forjado a través de sus años de experiencia en la gestión de sus organizaciones; y, por otro lado, la evaluadora técnica, quien actuó como agente del estándar oficial de evaluación definido por el MTPE. Es precisamente en esta interacción donde se evidencian las tensiones más profundas, manifestándose episodios de injusticia epistémica y hermenéutica. Estas fricciones, además, proporcionan alcances importantes para la comprensión de las barreras estructurales que enfrentan las líderes y que truncan sus expectativas de movilidad sociolaboral.

Para la recolección de datos, se hizo uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia. En el caso de las líderes, se aplicó el criterio de saturación de categorías, garantizando que el número de testimonios aporte elementos clave para reconstruir sociológicamente la experiencia de forma representativa. Por otro lado, la selección de la evaluadora técnica respondió al criterio de informante clave, dada su posición estratégica en el proceso.

De esta manera, la muestra está conformada por nueve personas: ocho líderes de ollas comunes ubicadas en distritos periféricos de Lima Metropolitana y una evaluadora técnica autorizada por el MTPE. Los criterios de selección para las líderes incluyeron poseer un rol activo en sus organizaciones, ser mayores de edad y haber completado el proceso hasta la obtención del certificado de competencias laborales. Para la evaluadora se requirió ser la profesional en gastronomía encargada de dirigir el proceso de evaluación de las participantes mencionadas. Durante el trabajo de campo, desarrollado en marzo de 2026, las técnicas de recolección de datos incluyeron la entrevista semiestructurada y el análisis documental.

Se desarrollaron dos guías de entrevista diferenciadas adaptadas al perfil de cada sujeto y diseñadas para explorar ejes temáticos como las trayectorias de cuidado, la percepción sobre el lenguaje técnico oficial, el impacto del certificado en la identidad laboral de estas mujeres y las barreras estructurales que impiden su movilidad sociolaboral. A su vez, el análisis documental permitió contrastar los testimonios con el marco normativo del PNEJP, los indicadores del perfil ocupacional de cocina señalado en el mapa funcional y los instrumentos de seguimiento y monitoreo oficiales. Esto facilitó la triangulación de la información, contrastando la visión institucional estatal con el saber y experiencia empírica de las mujeres.

De esta manera, las fuentes de información primarias son las transcripciones de las nueve entrevistas realizadas (ver Anexo D). Para el procesamiento y análisis de los datos empíricos, se diseñó una matriz de análisis que organizó los testimonios en doce códigos emergentes agrupados en cinco categorías, cuya estructura central se presenta en la Tabla 1, mientras que la versión íntegra con las definiciones operativas y la evidencia empírica se encuentra en el Anexo A.

Tabla 1

Estructura de categorías de análisis y códigos emergentes

Categorías de análisis	Códigos emergentes
1. Sentidos y motivaciones del cuidado comunitario en las ollas comunes	1.1. La cocina como vocación moral orientada a la comunidad 1.2. El cuidado como respuesta al abandono del Estado
2. Saberes prácticos construidos en las ollas comunes no reconocidos durante la evaluación	2.1. Cálculo empírico de la masividad 2.2. Adaptación creativa frente a la escasez
3. Disputas y encuentros epistémicos durante el proceso de evaluación	3.1.Resistencia epistémica frente al lenguaje técnico oficial 3.2.Tensiones frente al estándar oficial de evaluación 3.3.Apertura epistémica y horizontalidad de la evaluadora
4. Legitimación de los saberes y reconfiguración de la identidad de las líderes de las ollas comunes	4.1.Seguridad de las líderes de ollas comunes basada en su saber empírico 4.2.Equiparación del saber empírico y el estándar oficial de evaluación 4.3.El certificado como elemento transformador de la identidad y empleabilidad de las líderes de ollas comunes
5. Pobreza de tiempo de las líderes de ollas comunes como barrera estructural para su movilidad sociolaboral	5.1.Triple jornada de cuidado de las líderes de las ollas comunes frente a las exigencias del mercado laboral formal 5.2.Expectativa de empleo formal truncada

Nota. Elaboración propia con base en el análisis de las entrevistas.

Esta estructura facilitó el cruce analítico entre la teoría sociológica y la evidencia empírica recolectada.

La investigación está basada en estrictos criterios éticos, empleando un Protocolo de consentimiento informado, tanto verbal como escrito, asegurando que las entrevistadas comprendan los fines académicos y de investigación de este informe y garantizando para ellas el anonimato, la confidencialidad y la independencia del estudio frente a los beneficios que les brindó el PNEJP.

Asimismo, es pertinente señalar que mi posición institucional como supervisora técnica del PNEJP, facilitó mi acceso al campo y la generación de una confianza inicial. A pesar de ello se aplicó una inmersión previa prolongada para mitigar posibles sesgos en los testimonios, estableciendo vínculos de empatía y comunicación con las líderes que permitieron separar mi labor de supervisión de la labor de investigación.

Finalmente, es importante precisar que una limitación metodológica de esta sistematización derivó de la pobreza de tiempo estructural que atraviesan las líderes de las ollas comunes. Esta carencia de tiempo dificultó el cumplimiento de los cronogramas de entrevistas, ya que las participantes debían priorizar sus labores en la olla por sobre los tiempos de la investigación. No obstante, si bien esto representó un desafío para la recolección de datos de manera retrospectiva, esta dinámica sirvió como una manifestación de las barreras que condicionan la vida de estas mujeres.

7. RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA

El comienzo de esta experiencia se situó en los distritos periféricos de Lima Metropolitana, zonas donde las ollas comunes surgieron como organizaciones sociales de supervivencia y resistencia política frente a la crisis sanitaria del COVID-19, la cual evidenció de manera dramática la deficiencia estructural del Estado.

En este escenario, el liderazgo de las mujeres permitió que la cocina familiar se trasladara a un espacio público y colaborativo, constituyendo una dinámica culinaria colectiva que traspasó el ámbito de lo privado para convertirse en la base que sostiene la vida de sus comunidades frente al abandono del Estado.

Este saber empírico experto no es resultado de estudios formales, sino que nace de una práctica cotidiana enmarcada por la urgencia y la precariedad. Como relata una de las entrevistadas, su olla común nació porque "el gobierno los encerró y aun sin preguntar cómo estaba el tema de su bolsillo" (ENTR_B_001), obligándolas a colectivizar la alimentación para garantizar la supervivencia de su comunidad.

Con el transcurrir del tiempo, este saber empírico adquirió características distintivas, como el cálculo empírico de la masividad –logrando gestionar grandes cantidades de raciones diarias– y la adaptación creativa frente a la escasez – permitiéndoles sustituir insumos escasos– para garantizar una alimentación óptima y balanceada; dicho en palabras de una de las líderes: "inventamos para que la comida salga rica" (ENTR_B_001).

Sin embargo, este saber empírico experto, que obedece a una vocación moral, permanece históricamente invisibilizado y sin reconocimiento por parte del Estado o del mercado laboral formal, instituciones que ignoran o naturalizan este saber definiéndolo como una obligación doméstica intrínseca al género femenino. En este contexto, la intervención del Estado, específicamente del PNEJP y su servicio de CCL, generó un encuentro complejo al intentar adaptar la dinámica cotidiana de las ollas comunes en los estándares estrictos del servicio brindado por el Programa. El PNEJP solicitó el cumplimiento de una serie de requisitos formales como la acreditación de su clasificación socioeconómica de pobre o pobre extremo en el SISFOH[5] y contar con un nivel educativo entre educación

[5] El Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

(MIDIS) es un sistema intersectorial e intergubernamental, es decir, que trabaja de la mano con diferentes

básica a universitario o técnico, verificados en los aplicativos informáticos del PNEJP interconectados con las entidades públicas pertinentes. Adicionalmente, también se solicitó una experiencia laboral sustentada de mínimo seis meses; requisito que estas mujeres, asentadas en la informalidad de la autogestión, difícilmente podían acreditar bajo los términos convencionales del aparato público. En consecuencia, las líderes de las ollas comunes experimentaron una gran desconfianza hacia la intervención estatal, percibiéndola como invasiva y rígida. Así lo señala otra entrevistada: "tenía un poco de desconfianza porque no lo podía creer" (ENTR_B_006).

A lo largo de la intervención, se evidenciaron dos posiciones contrapuestas. Por un lado, la lógica estatal que operó bajo un enfoque de gestión técnica, donde la intervención era entendida como un servicio orientado al cumplimiento de metas cuantitativas enmarcado en los criterios del PNEJP. De otro lado, se reveló la perspectiva de las líderes como un anhelo permanente por obtener dignidad y reconocimiento a su experiencia. Para la mayoría de ellas, este proceso de certificación no fue solo un trámite administrativo, sino era visualizado como un acto de reparación, como la oportunidad de obtener "un respaldo que pesa" (ENTR_B_001). Es decir, participaban con la expectativa de transformar su identidad de cocineras comunitarias o de barrio para ser reconocidas públicamente como expertas cocineras certificadas y respaldadas por el Estado.

Esta divergencia de perspectivas no se mantuvo como una tensión pasajera, sino que se materializó constantemente durante el desarrollo del servicio. A medida que el proceso avanzaba en su ejecución, este choque de visiones desencadenó una serie de momentos críticos que obstaculizaron la intervención. Frente a cada barrera impuesta por el estándar oficial, la convicción de las líderes de las ollas impulsó el despliegue de estrategias de adaptación, delineando la dinámica de las fases operativas que se describen a continuación.

instituciones del Estado, como son las municipalidades provinciales y distritales a nivel nacional, para el recojo de datos a los hogares e identificar hogares en situación de pobreza y no pobreza, a través de una evaluación socioeconómica.

Figura 1

Línea de tiempo analítica del proceso de Certificación de Competencias Laborales del Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos



Nota. Elaboración propia sobre la base de la sistematización de la experiencia

Tras superar la etapa inicial de focalización y registro, el desarrollo operativo del servicio de CCL exigía regirse por las pautas de la Directiva del PNEJP. Una de las primeras actividades consistió en el traslado físico de las líderes de las ollas comunes hacia las áreas de evaluación. Para asegurar la asistencia, el PNEJP contempló la entrega de una subvención económica, lo que desencadenó el primer punto de fricción entre el diseño logístico del programa y la realidad material de estas mujeres. El PNEJP partía de la premisa de que la principal barrera de acceso para la participación de las líderes era netamente financiera; sin embargo, en la práctica, se registraron inasistencias o retrasos. Esto evidenció que asistir a la evaluación no dependía únicamente del factor económico, sino de gestionar una agobiante pobreza del tiempo. Como relató una de las entrevistadas “se me dificulta ir…porque no había quien se quede en mi olla” (ENTR_B_001).

Frente a este vacío en el diseño de la intervención, y para mitigar esta barrera, las líderes de las ollas comunes no dependieron de estrategias estatales –inexistentes para este fin–, sino que recurrieron a sus propios sistemas de

organización y

gestión interna. Otras socias asumieron la jornada en la cocina para permitir la evaluación de sus compañeras: “me reemplaza otra socia… ella se dedica más a la cocina” (ENTR_B_008). Asimismo, se estableció el compromiso de socializar posteriormente el conocimiento adquirido al interior de la comunidad: “Ellos me dicen: Vaya, usted tiene tiempo y de ahí viene para que nos enseñe…” (ENTR_B_001).

La siguiente fase del proceso, la fase de la evaluación propiamente dicha[6] constituyó otro momento crítico. En la prueba de desempeño, las líderes de las ollas fueron introducidas a un entorno de cocina industrial estandarizada, bajo las estrictas normas de las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM). En este nuevo entorno –equipado con múltiples utensilios y artefactos organizados adecuadamente en un espacio amplio, y regido por normas que exigían el uso obligatorio de cofias para el cabello, mandiles y guantes – el contraste con la precariedad de la cocina de sus ollas resultó abrumador. Una de las participantes admitió que este escenario le generó temores iniciales, indicando haber estado “un poco nerviosa… una cosa es diferente estar con un profesor que te esté mirando” (ENTR_B_001).

Sumado al nerviosismo inicial, las líderes enfrentaron el desafío de adaptarse a la consigna de preparar un solo plato, de manera individual y presentarlo de forma estética; rompiendo totalmente con la dinámica cotidiana de la olla, en la que se preparan grandes cantidades de raciones de manera colectiva. Esta situación fue descrita por una de las líderes: “acá preparas un montón en la olla… y allá fue simplemente un platito” (ENTR_B_001).

De otro lado, durante la prueba teórica de conocimientos, se impuso el lenguaje gastronómico técnico oficial. Esta prueba, que contenía 20 preguntas escritas, incluía términos técnicos y extranjerismos (como “brunoise", "blanqueado" o “fumet”), que resultaron totalmente ajenos al vocabulario cotidiano de las líderes de ollas comunes, generando un escenario de fuerte discrepancia lingüística.

Dado que la normativa oficial del proceso de CCL impedía la modificación de los instrumentos de evaluación, la evaluadora técnica del CCCL optó por flexibilizar

[6] Según la normativa del MTPE, la evaluación de competencias laborales consiste en la aplicación de instrumentos de evaluación. Para el perfil ocupacional de cocina se aplicó la prueba de conocimiento y la prueba de desempeño. La prueba de conocimientos consta de 20 preguntas escritas de opción múltiple, mientras que, en la prueba de desempeño, la participante ejecuta de forma individual la consigna

señalada, en tanto que el evaluador observa atentamente su desempeño.

la dinámica del examen: humanizó el trato y decodificó los términos técnicos para facilitar la comprensión de la prueba. Esta flexibilidad en la comunicación permitió que el nerviosismo inicial se disipara, dando paso a la demostración real de los saberes. La evaluadora optó por validar las prácticas de las líderes explicándoles: "es lo que ustedes hacen siempre…" (ENTR_EV_001). Esta horizontalidad permitió que la evaluación se convirtiera en un espacio de reconocimiento mutuo, donde se cumplió con la formalidad del estándar oficial de evaluación y, a su vez, se otorgó dignidad al saber empírico de estas mujeres. La culminación operativa del servicio se materializó en la ceremonia de entrega de certificados de competencias laborales por parte del PNEJP. Al recibir el documento físico, las tensiones acumuladas a lo largo de las fases previas se disolvieron frente a la confirmación del logro.

Una de las líderes describió su experiencia como "muy satisfactoria, porque a la vez nos entregaron el certificado y eso también te llena de orgullo" (ENTR_B_001), lo cual demuestra que el documento sirvió como una reparación simbólica frente a años de marginación.

Además, el impacto del certificado trascendió los ámbitos doméstico y comunitario, donde el reconocimiento de los familiares y el entorno cercano reafirmó su estatus de mujeres portadoras de un saber empírico experto. Una de las líderes de ollas comunes relató con emoción: "Mi mamá (…) me felicitó, me dijo, hija, tú puedes, continúa, sigue con tus sueños…" (ENTR_B_002).

De este modo, la entrega del certificado cerró el proceso, consolidando su transición desde el trabajo anónimo en las periferias de la ciudad hacia el reconocimiento público de sus trayectorias.

8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La ceremonia de entrega de los certificados de competencias laborales a las líderes de las ollas comunes marca el cierre del proceso de CCL. Esta fase constituye

un punto de inflexión sociológico, siendo un momento de reivindicación para estas mujeres, donde el Estado, a través de un acto de reparación simbólica, valida los saberes históricamente invisibilizados para convertirlos en capital simbólico; además, les proporciona un instrumento clave para su inserción en el mercado laboral formal.

El final de esta fase también plantea una pregunta sustancial sobre la eficacia concreta del proceso de CCL en general frente a las estructuras de poder y las condiciones materiales de las participantes. Si bien el certificado es un instrumento que institucionaliza un capital cultural anteriormente invisibilizado, queda la duda de si realmente logra mejorar la empleabilidad y propicia la movilidad sociolaboral efectiva de estas mujeres. Ante este contexto, resulta imperativo analizar si efectivamente el Estado intenta cumplir con su objetivo institucional de mejorar la empleabilidad, pero deja de lado de forma sistemática las condiciones materiales de reproducción social que les impiden a las lídere salir de su entorno comunitario para integrarse al mercado laboral formal.

El diseño del programa parece operar bajo un supuesto implícito de que la ausencia de un documento formal –el certificado– es la única barrera de las líderes de ollas comunes para su inserción en el mercado laboral formal. Este enfoque ignora que estas mujeres son las piezas fundamentales en el sistema de cuidados de su comunidad; y, en esa medida, su tiempo es un recurso colectivo indispensable que garantiza la supervivencia de sus entornos.

Esta realidad cobra pleno sentido bajo la óptica de los postulados teóricos de Nancy Fraser (2016) sobre las contradicciones constitutivas del capitalismo financiarizado. Fraser señala que el sistema económico capitalista depende de actividades de reproducción social externas a la esfera del mercado, tales como el cuidado de niños, la alimentación y el mantenimiento de vínculos comunitarios. En las ollas comunes, estas actividades son condiciones primordiales que permiten que el resto de la comunidad pueda salir a trabajar. Sin embargo, el mercado las considera labores gratuitas y sin valor monetario oficial; más aún, las naturaliza como labores inherentes a las mujeres.

La disonancia de estatus existente es total: mientras el PNEJP busca formar un sujeto productivo como capital humano apto para el mercado laboral, las líderes están constituidas como sujetos de cuidado arraigados en la reproducción social. Esta contradicción estructural se manifiesta con total crudeza en la voz de las protagonistas. Como señala una de las entrevistadas:

> Es que no se puede buscar un empleo formal, ¿Por qué? Porque aparte de ser la cocinera, pieza importante en la olla común, eres la presidenta, una de las presidentas, soy yo, entonces se me dificulta ir. Y en cuanto al hogar, porque el comedor es en la mañana y en la tarde puedes hacer tus cosas del hogar, pero para el tema formal de un empleo no se puede. (ENTR_B_001)

Este testimonio revela con detalle como la sobrecarga de las labores de cuidado le impide disponer de tiempo propio. La flexibilidad que requiere la gestión comunitaria es totalmente incompatible con la rigidez de horarios del mercado laboral formal. Aquí, el certificado de competencias laborales se topa con un techo de cristal. No es que las líderes de las ollas comunes no sean expertas; es justamente su experticia la que sostiene la vida en sus comunidades, y el sistema no ofrece los soportes adecuados para que esta responsabilidad sea redistribuida de forma equitativa. Se genera, de esta manera, una profunda contradicción estructural: el PNEJP certifica a las líderes de las ollas para que logren ser empleadas fuera de sus entornos, mientras que la supervivencia de sus comunidades – y del sistema económico capitalista– depende específicamente de su permanencia y labor diaria dentro de sus organizaciones.

Esta paradoja de la empleabilidad se torna mucho más dramática para quienes son jefas de hogar sin redes de apoyo externas, como se evidencia a continuación:

> Uno, porque no puedo dejar a mis hijitos. Tengo dos pequeños que son menores de edad y parte que también tengo la olla, tengo un cargo y tengo responsabilidades que cumplir ahí y también porque soy persona sola, no tengo apoyo de nadie. (ENTR_B_002)

Lo que se puede observar aquí es que el certificado intenta reparar una brecha de cualificación, pero lo hace de forma puramente simbólica al no abordar la crisis de cuidados preexistente.

Sin embargo, es importante dilucidar las motivaciones subjetivas por las cuales estas mujeres no intentan subvertir esta paradoja. Estas motivaciones responden a lo que Tronto (1987) define como la ética del cuidado. La labor en las ollas comunes trasciende la mera asistencia alimentaria para convertirse en una actividad práctica de cuidado que busca resolver los conflictos sin perjudicar la continuidad de las relaciones. En esta medida, la cocina en la olla común no es un "trabajo" más, es una vocación moral y un cargo político que, ante la ausencia del Estado, permite la supervivencia de la comunidad, tal como lo explica una de las líderes:

> Más que todo pienso que es un don que Dios me ha dado de poder servir, porque si no tienes ese don de poder servir, creo q estás de más, entonces ese don me ha dado Dios de poder servir y más que todo por los ancianos, porque a veces ellos no tienen un recurso económico para poder ayudarles, entonces ellos vienen, los niños y eso nace de poder ayudarles. (ENTR_B_001)

Bajo la lógica de Tronto (1987), la ética del cuidado en las ollas comunes se expresa en estas labores de ayuda a ancianos y niños, como señala el testimonio citado. Lejos de presentarse en una mera vocación o "don divino", esta labor trasciende lo doméstico y lo privado para convertirse en una responsabilidad moral y política, confrontando, de esta manera, la naturalización del trabajo de cuidados impuesta socialmente.

Sobre esta base, subyace un mecanismo de poder: al naturalizar el cuidado como una virtud intrínseca de estas mujeres, la sociedad y el Estado legitiman la transferencia de estas cargas sin ofrecer remuneración ni soporte institucional. Esta líder de la olla asume esta sobrecarga material como una vocación de servicio inherente a su rol en la olla común; sin embargo, es una responsabilidad que el sistema le impone debido a su posición de género y de clase en la estructura social, utilizándola para cubrir la escasez en lugares donde el Estado se encuentra ausente.

En cuanto a la evaluación de competencias laborales propiamente dicha, esta se configura sociológicamente como un campo de disputa simbólica donde se encuentran –y colisionan– dos formas distintas de capital en diferentes estados. Concretamente, bajo la perspectiva de Bourdieu (1987), la evaluación opera como el escenario donde el capital cultural institucionalizado –representado por el estándar oficial de evaluación del perfil ocupacional de cocina, sus indicadores de desempeño y su lenguaje técnico especializado– intenta imponerse al *habitus* culinario experto construido tras años de experiencia empírica de las líderes de las ollas comunes gestionando la escasez y la masividad.

En este escenario, el *habitus* culinario de las líderes de ollas comunes se presenta como un capital cultural en estado incorporado, surgido de la dedicación personal de tiempo y cuerpo, transformando la carencia alimentaria en una experticia que el mercado laboral formal no reconoce o suele invisibilizar.

Una de las características fundamentales de este *habitus* culinario se revela claramente en el cálculo empírico de la masividad, destreza que va más allá del seguimiento o cumplimiento estricto de una receta, y se apoya en una disposición corporal para gestionar grandes cantidades de raciones, competencia que la enseñanza de la gastronomía en el sistema educativo formal rara vez incluye.

A pesar de que el estándar oficial de evaluación exige precisión en gramajes o porciones individuales, la dinámica cotidiana de las ollas comunes requiere de una gestión logística a gran escala, donde el éxito se mide mediante la capacidad de adaptarse creativamente ante la escasez de insumos y garantizar una alimentación rica y nutritiva para su comunidad.

De este modo, el cálculo empírico de la masividad y la adaptación creativa frente a la escasez son muestra de un saber técnico acumulado que las líderes de las ollas reconocen como una enorme ventaja comparativa frente a la formación gastronómica formal:

> Lo que yo he aprendido es que la forma de preparar la comida, la cantidad de que se puede cocinar en una olla común. En una olla común se cocina para bastantes personas, sí cocinamos regular. Eso es lo que no se podría aprender en un instituto. Los conocimientos que yo he

desarrollado es saber los cálculos de la cantidad de la comida que se prepara y la forma también, el tiempo y la hora que ya está la comida. (ENTR_B_002)

Estos conocimientos son la evidencia de un capital cultural incorporado que, según lo postula Bourdieu (1987), se adquiere de forma encubierta y está condicionado por la trayectoria y el origen social de los sujetos.

De la misma forma, el ejercicio de este *habitus* culinario constituye una forma de resistencia epistémica ante la rigidez del estándar oficial de evaluación, convirtiendo la carencia de recursos e insumos en una práctica cotidiana de creatividad culinaria:

> Yo pienso que en el instituto se dan lo que es teórico, y en la olla haces lo que es la práctica, entonces, yo pienso que se ha aumentado lo que es la rapidez, la agilidad, y de repente el inventar, de repente hay cositas que no tenemos a la mano, pero sin embargo inventamos para que la comida salga rica.
>
> Bueno, en cuanto al conocimiento que se ha desarrollado es cuando nosotros nos hace falta los insumos o quizás las verduras y lo podemos acondicionar y eso es lo que se ha desarrollado, el poder acondicionar para que los alimentos salgan bien sin tener los insumos correspondientes, porque en la olla a veces ya van a faltar varios insumos, si uno no tiene la solvencia económica, no lo vamos a poder comprar, pero nosotros desarrollamos esa actividad de poder sacar la comida lista, rica y fresca. (ENTR_B_001)

Bajo estas condiciones, la aplicación de criterios e indicadores técnicos propios del estándar oficial de evaluación produce una tensión ineludible con la dinámica cotidiana de la olla común.

El Estado, como agente que autoriza y determina quién posee las competencias oficiales del perfil ocupacional de cocina, impone un estándar que funciona como capital cultural institucionalizado. Este capital exige condiciones ajenas a la práctica cotidiana de las ollas comunes, tales como el uso constante de terminología técnica especializada (como "*brunoise*", "blanqueado" o "*fumet*"), el desempeño individual de la cocina o el requisito obligatorio de presentar el plato bajo la estética gastronómica. Esta hegemonía opera, según Bourdieu (1987), como una forma de violencia simbólica, puesto que pretende obligar a las líderes de ollas comunes a traducir sus saberes a un lenguaje ajeno a

su realidad,

provocando inseguridad y nerviosismo por la asimetría de poder que el Estado reproduce al validar el capital cultural institucionalizado sobre el capital cultural incorporado.

La exposición insistente y constante a un lenguaje técnico especializado o la estética del emplatado supone un desconocimiento enorme del Estado respecto a la ejecución real de la alimentación popular que realizan las ollas comunes. Sobre el lenguaje técnico especializado, una de las líderes de ollas comunes señala:

> No utilizaron muchos términos técnicos. Bueno, para mí no debería existir esos términos técnicos, se debe hablar y comunicarnos normalmente…
>
> A mí me resulto familiar la sartén, los cuchillos, la tabla, la cocina, porque mayormente también eso lo tenemos en la olla común y también en nuestras casas. Lo más novedoso fue el planto y la forma como se tiene que servir, las decoraciones que uno le pone a cada ingrediente que se le pone a los platos y más ordenado. (ENTR_B_ 002)

En consecuencia, la evaluación no es un proceso neutral o armónico, las disputas y encuentros exponen el choque de saberes que supone la equiparación y conversión de estos. El Estado, como poseedor del poder para determinar la competencia oficial de las líderes de ollas comunes, proporciona el certificado oficial a cambio de que el saber empírico se someta a los estándares de competencia laboral reconocidos como hegemónicos. Para obtener el certificado de competencias laborales, las líderes deben someter su capital cultural incorporado –aquel *habitus* culinario forjado en la escasez de insumos y la masividad de raciones – frente a los estándares oficiales del capital hegemónico. Al imponer estándares como porciones individuales o estética del emplatado, se les dice a las líderes de las ollas comunes que su capacidad para alimentar a grandes cantidades de personas con insumos escasos es solo un voluntariado y no una competencia técnica profesional.

En este encuentro subyace, además, un elemento con una profunda carga de poder simbólico: el uso del lenguaje. La evaluación no solo comprende la

observación sistemática del desempeño técnico de las líderes de las ollas en la cocina, sino que supone la aparición de un lenguaje técnico especializado durante la aplicación de

la prueba de conocimiento. Este instrumento de evaluación, alineado con el lenguaje oficial de la gastronomía, está plagado de tecnicismos y extranjerismos que presuponen una frontera simbólica que posiciona a las líderes de ollas comunes en desventaja cognitiva frente al estándar oficial. El análisis de esta interacción bajo la perspectiva teórica de Fricker (2017) permite identificar que la evaluación está impregnada de una injusticia hermenéutica; la cual se origina cuando la ausencia de los recursos interpretativos propios –es decir, el dominio del lenguaje técnico especializado– subordina la posición de las líderes de ollas comunes.

La imposición de términos como "*brunoise"*, blanqueado o "*fumet*" constituye una clara manifestación de lo que Fricker (2017) define como marginación hermenéutica estructural. Las mujeres de las ollas poseen el conocimiento práctico, pero el Estado las invisibiliza y margina al exigirles el dominio del lenguaje técnico oficial y el uso de este en la práctica cotidiana de la olla. De este modo, se produce una laguna hermenéutica: un vacío comunicativo donde una de las líderes de ollas comunes ejecuta correctamente la acción de sumergir los vegetales en agua fría para detener la cocción, pero se encuentra con una barrera lingüística cuando la prueba de conocimiento indica blanquear. Esta disonancia impacta profundamente en la autopercepción de las participantes quienes, al no conocer el término oficial, pueden dudar de la validez del conocimiento que han ejercido con éxito durante sus años de experiencia en la olla.

Esta dinámica de poder se observa claramente en el testimonio de la evaluadora técnica, quien reconoce la fricción que se produce entre el estándar oficial de evaluación y el lenguaje cotidiana de las líderes de ollas comunes. Ella no es solo una agente del Estado, dado que su intervención empática funciona como una mediación que intenta mitigar la violencia simbólica del examen escrito. Durante la prueba de conocimiento, la evaluadora opera una apertura epistémica que permite que el saber empírico de las líderes no sea bloqueado ante el lenguaje técnico especializado. Esto evidencia que la prueba esta originalmente diseñada para evaluar a un sujeto que cuenta con un capital cultural institucionalizado, sin tomar en cuenta el conocimiento empírico. Lo indicado por la evaluadora ilustra este análisis:

> Ahí si fue un poquito difícil. Si, por ejemplo, en la prueba de conocimiento había frases como vegetales blanqueados, yo le digo: "es lo que ustedes hacen siempre, lo que hacen con la vainita, el brócoli, con los espárragos, pero ustedes no usan la palabra técnica, ustedes dicen sancocha la vainita, sancocha el brócoli. Pero la palabra técnica en la gastronomía es "blanqueado": blanquea el brócoli. Y me decían: ¿eso es, miss? Ah ya. Por ejemplo, los fondos igual, cuando es el fondo claro, fondo oscuro. Ustedes agarran una olla, ponen ahí sus huesos, sus verduras y hacen hervir y sancochan. Ustedes le llaman caldos, pero son fondos. (ENTR_EV001)

Lo que Fricker (2017) denomina injusticia hermenéutica se demuestra claramente cuando el Estado ejerce el poder de nombrar y, por ende, de validar el conocimiento: el "caldo" de la olla común es rebautizado como "fondo" bajo la mirada oficial. Esta asimetría de poder obliga a cada líder de las ollas comunes a aprender que su "caldo" es un "fondo" para que su saber sea validado oficialmente. Paradójicamente –una vez más– el proceso de CCL busca inclusión y reconocimiento, pero corre el riesgo de convertirse en una práctica de asimilación cultural, donde el conocimiento de las participantes debe ser forzosamente traducido para ser considerado válido.

A pesar de este fenómeno, surge una resistencia epistémica de las líderes de ollas comunes frente al lenguaje técnico oficial. Esta resistencia no responde de ninguna manera a una incapacidad de aprendizaje o falta de predisposición para ello. Es, más bien, un acto político de reivindicación de sus propios saberes: al reivindicar los términos cotidianos como sancochar, "picar chiquito" o "hacer el aderezo" están protegiendo la validez de sus saberes.

Una de las líderes de ollas comunes señaló que "no deberían existir esos términos", lo cual revela la crítica ante esta barrera lingüística entre el estándar oficial de evaluación y el conocimiento empírico de la olla común. Al proponer que se debe "hablar y comunicarnos normalmente", la entrevistada reclama por justicia epistémica donde su lenguaje se reconocido e igualado como saber experto, que posee dignidad debido a la manera en la que fue constituido.

La marginación hermenéutica que describe Fricker (2017) se reduce notablemente cuando la evaluadora muestra verdadera horizontalidad,

reconociendo que “picar chiquito” es técnicamente igual de preciso y valido que decir “*brunoise”*.

Bajo esta perspectiva, si bien el certificado de competencias laborales es valorado por las líderes de las ollas comunes como un "respaldo que pesa", su obtención no debería implicar el sacrificio del lenguaje propio y natural de la práctica cotidiana en la olla común. La resistencia epistémica ejercida por estas mujeres es una muestra tangible de que el conocimiento empírico no es una etapa previa o inferior al conocimiento profesional académico, sino que, por el contrario, es una forma experta y sofisticada de gestionar la complejidad de los múltiples aspectos que implican la alimentación comunitaria, que poseen su lógica interna y estructura comunicativa propia, que no requieren de validación externa para garantizar su eficiencia. De esta manera, el proceso de CCL tiene un desafío adicional, debe aspirar a ser un verdadero instrumento de justicia social que sea capaz de integrar los recursos hermenéuticos comunitarios en lugar de intentar subvertirlos por considerarlos inferiores o deficientes.

A modo de síntesis, hay que señalar que las múltiples dimensiones abordadas en este capítulo – la crisis de cuidados, la disputa de capitales y la tensión epistémica del lenguaje– revela la profunda paradoja de la empleabilidad. En primer término, el Estado interviene en los ámbitos de acción de las ollas comunes, operando bajo una lógica eminentemente instrumental: otorgar un documento formal que acredite la experticia técnica de las lideres de las ollas comunes, con la finalidad de facilitar su inserción en el mercado laboral formal. No obstante, la expectativa de movilidad sociolaboral queda truncada de forma sistemática. Aspectos como la pobreza de tiempo, la triple jornada o la ausencia total de redes estatales de soporte para las labores de cuidado, sumado a la responsabilidad política y moral de estas mujeres –quienes asumen la supervivencia alimentaria de su comunidad frente al abandono estatal– operan como barreras estructurales que anclan a las lideres a sus organizaciones.

Frente a esta imposibilidad material, es imperativo analizar las motivaciones subjetivas de las líderes de las ollas, cuyo balance de la experiencia resulta positivo y trasciende la inserción inmediata. Para estas mujeres, cuyas trayectorias de vida han sido invisibilizadas, el certificado adquiere un valor simbólico extraordinario. Para mujeres cuyas trayectorias de vida han estado marcadas por la invisibilización, la precariedad y la negación de oportunidades educativas formales, el certificado se convierte en un acto de justicia social. Este

documento

opera como un poderoso dispositivo de validación personal y de transformación de la identidad; dejan de ser vistas como cocineras por necesidad y pasan a ser cocineras expertas con legitimidad social.

Este aspecto simbólico implica una competencia adicional de las lideres de ollas comunes. Al poseer el documento que acredita que sus prácticas comunitarias cumplen con los criterios hegemónicos del estándar oficial de evaluación, pone en evidencia la extraordinaria capacidad de adaptación de estas mujeres en entornos difíciles y adversos.

De esta manera, el certificado, aun con sus sesgos institucionales, hermenéuticos y técnicos, es reconvertido en un escudo de defensa y validación por las participantes. Las líderes de las ollas comunes no asumen el certificado solo como un vehículo que propicia su paso al mercado laboral formal, sino como una prueba de legitimidad frente a la sociedad.

En este sentido, se reconoce que la transformación de la identidad de estas mujeres es el resultado más evidente de la intervención, aunque la movilidad sociolaboral efectiva se encuentre bloqueada por las barreras estructurales de género y clase ya señaladas.

Finalmente, la evaluación del proceso de CCL exige superar la visión simplista y dicotómica de éxito o fracaso basado en índices de inserción laboral. Por el contrario, el proceso de CCL opera de forma paralela como un mecanismo de violencia simbólica que intenta asimilar el saber empírico, pero también como herramienta de empoderamiento que brinda a estas mujeres el capital cultural institucionalizado que reivindica la dignidad histórica de sus saberes.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Al contrastar el diseño del servicio de Certificación de Competencias Laborales (CCL) del Programa Nacional de Empleo "Jóvenes Productivos" (PNEJP) con la realidad de las ollas comunes, mediante la sistematización y análisis cualitativo de la experiencia, se hace evidente que el servicio opera como un escenario de colisión entre la racionalidad técnica del Estado y el *habitus* culinario de las líderes de ollas comunes forjado para la supervivencia en condiciones de precariedad y abandono estatal.

Como resultado de esta investigación, se presentan las siguientes conclusiones centrales:

En primer término, cabe señalar que el Estado opera bajo la lógica del modelo capitalista dominante, al asumir que el certificado de competencias laborales es un instrumento eficiente *per se* para garantizar la inserción laboral. Bajo esta premisa, el Estado deduce erróneamente que la falta de un documento oficial es la principal barrera para la empleabilidad de estas mujeres, dejando de lado otros factores como las condiciones materiales de reproducción social que garantizan la supervivencia en estas comunidades.

Se concluye que existe una fractura estructural entre el objetivo central del PNEJP y la realidad material de las mujeres de las ollas comunes: mientras el programa busca formar un sujeto productivo para el mercado laboral, las líderes son sujetos de cuidado irremplazables para sus comunidades. Por lo tanto, la empleabilidad que truncada no por falta de habilidades o competencias, sino porque esta estructuralmente limitada por la ausencia de soportes estatales que asuman la responsabilidad de las tareas de cuidado.

Se ha corroborado, que el saber empírico de estas líderes, forjado en sus años de experiencia en la autogestión y la resiliencia frente al abandono estatal, es portadora de una complejidad técnica que el estándar oficial de evaluación no es capaz de valorar en su real dimensión. Bajo la aproximación teórica de Bourdieu, el certificado de competencias laborales se logra tras un proceso de asimilación. Por lo cual, se concluye que este hecho no es solo un vicio administrativo, sino que representa una profunda violencia simbólica, donde el capital cultural institucionalizado intenta dominar a un capital cultural

incorporado que ha

sustentado la supervivencia alimentaria de comunidades enteras durante los momentos de crisis más agudas que atravesó el país.

De otro lado, la interacción entre la racionalidad técnica del Estado y el *habitus* culinario de las líderes de ollas comunes desveló una grave injusticia hermenéutica, que se pone de manifiesto en el uso del lenguaje técnico especializado. Este informe concluye que la imposición de tecnicismos y extranjerismos como "*brunoise*", "blanqueado" o "*fumet*" operan como una barrera cognitiva que posicionó a las líderes de las ollas en un lugar de desventaja y marginación lingüística. Se produjo una laguna comunicativa donde el Estado, al exigir la traducción de los saberes prácticos –como "sancochar" o "picar chiquito"– a un lenguaje técnico gastronómico totalmente ajeno para las líderes de ollas comunes; lo que resultó en momentos de nerviosismo e inseguridad sobre su propia experticia.

Sin embargo, emergió una notable resistencia epistémica, siendo que las mujeres no aceptaron pasivamente este intento de dominación, sino que reivindicaron sus términos cotidianos y los validaron como un saber experto, logrando demostrar que su conocimiento no requiere de validación académica para ser efectivo. Esto constituye un acto de dignidad, ya que las lideres logran subvertir la hegemonía del estándar oficial al demostrar que su lenguaje cotidiano propio posee la misma precisión técnica que el lenguaje oficial.

Asimismo, se verifica que la movilidad sociolaboral de estas líderes queda truncada por una paradoja de la empleabilidad. En efecto, el certificado provee de una nueva identidad de cocinera experta certificada, entra en colisión directa con la pobreza de tiempo y la triple jornada de cuidado que asumen estas mujeres. La investigación es concluyente: el Estado pretende que las líderes se inserten en el mercado laboral formal con horarios rígidos, sin ofrecer antes una red de cuidados que libere de la responsabilidad moral y política que tienen con sus organizaciones, sus familias e hijos.

Desde esta perspectiva, abordando los aportes teóricos de Fraser y Tronto, se concluye que el tiempo de las líderes de las ollas es un recurso colectivo, cuya ausencia pone en peligro la supervivencia de la comunidad en general.

Como lo expresaron concretamente en los testimonios, el tiempo de las líderes de las ollas comunes se ha convertido en un recurso colectivo vital para la comunidad; su ausencia en la olla para asistir a un empleo formal pone en riesgo la vida en la comunidad. Ante lo cual, el certificado se convierte en un instrumento de reparación simbólica potente, pero con limitada eficacia práctica para la inserción laboral.

Recomendaciones específicas para futuras intervenciones

Frente a los hallazgos sociológicos señalados, se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) la implementación de un proceso de reforma y actualización de los instrumentos de evaluación, basado en un enfoque de justicia epistémica.

El perfil ocupacional de cocina es una adaptación fiel y estricta de la gastronomía comercial, por lo cual no cuenta con indicadores de desempeño relacionados con competencias tales como la gestión de la masividad y la adaptación creativa ante la escasez. En este sentido, se propone al MTPE una reforma de este perfil para diversificarlo en: perfil ocupacional de cocina comercial y perfil ocupacional de cocina comunitaria o social, para que de esta manera se reconozca formalmente las competencias originadas en la gestión de las ollas comunes como competencias técnicas de alto nivel.

Además, es primordial que la prueba de conocimiento incluya el lenguaje culinario popular como sinónimo del lenguaje técnico oficial; de esta manera, se propicia la eliminación de barreras lingüísticas que transforman una evaluación de habilidades en un examen de capital cultural excluyente. A este respecto, se propone incluir, para la prueba de conocimiento, un glosario de equivalencias que valide lenguaje culinario popular como equivalente al lenguaje técnico oficial.

A nivel macro, se propone que toda política de empleabilidad dirigida a mujeres líderes de ollas comunes considere de forma obligatoria la articulación intersectorial con la finalidad de conformar redes de soportes de cuidado. Es inconsistente exigir inserción laboral sin atacar antes las condiciones materiales de reproducción social; por ello estas políticas deben contemplar servicios de

cuidado comunitario que permitan a las mujeres disponer de su tiempo sin que

ello implique el descuido de sus familias u organizaciones. El proceso de CCL lograría superar su papel de reivindicación simbólica para convertirse en la puerta de entrada a un sistema integral de cuidados que reconozca el trabajo de cuidado como una labor con derecho a remuneración y apoyo estatal.

Finalmente, se recomienda utilizar el certificado de competencias laborales no solo como garantía para un empleo dependiente, sino también como aval para la creación de micro y pequeñas empresas facilitando el acceso a créditos para emprendimientos cooperativos que operen en sus propias ollas. Esto permitirá que las mujeres rentabilicen su experiencia certificada sin abandonar sus organizaciones o a sus familias; además de lograr que las ollas comunes transiten hacia cooperativas gastronómicas o unidades productivas donde las líderes de las ollas puedan ejercer su experticia certificada al interior de sus propias comunidades, manteniendo su posición social sumando una retribución económica justa.

Reflexión final

La sistematización como ejercicio de investigar e interpretar la realidad social exige trascender la rigidez de las mediciones de indicadores institucionales. Para el Estado, el éxito del servicio de CCL se mide cuantificando el número de personas evaluadas y certificadas; sin embargo, la sociología –desde su deber epistemológico– analiza lo que hay detrás del documento, revelando las tensiones, encuentros y resistencias de quienes reciben el servicio.

En este contexto, la sistematización de este tipo de intervenciones públicas permite a la sociología dar voz a las poblaciones vulnerables. Desde el análisis cualitativo y la escucha atenta a las líderes de las ollas comunes que se ha podido dar cuenta de cómo una política pública bien intencionada puede, paradójicamente, reproducir formas de violencia simbólica y de injusticia hermenéutica.

Sin el análisis sociológico de las políticas públicas implementadas, el Estado carece de la evaluación necesaria de las dinámicas de tiempo, de cuidado y de lenguaje que garantizan la supervivencia en los distritos periféricos de Lima Metropolitana.

A fin de cuentas, este ejercicio de sistematización retroalimenta continuamente a la sociología y la induce a someter la teoría a la prueba empírica de campo. Es así, como conceptos medulares Bourdieu (1987), Fricker (2017), Tronto (1987) y Fraser (2016) cobrar vitalidad, pertinencia empírica y urgencia cuando se encarnan en situaciones y más aún en mujeres reales.

Esta investigación reafirma que el propósito principal de la sociología no es la mera contemplación académica o teórica de la realidad, sino la dotación de evidencia empírica y critica que cuestione al poder del Estado, exigiendo políticas públicas que reconozcan y dignifiquen los saberes forjados que sustentan la vida en las comunidades.

10. BIBLIOGRAFÍA

Asenjo Azpilcueta, M. A. M., Pizarro Loaiza, C. L., & Soto Orosco, L. F. (2021). *Dificultades de acceso a la certificación de competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016-2019)* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP.

https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3261

Bourdieu, P. (1987). *Los tres estados del capital cultural*. *Sociológica, 2*(5), 11-17.

https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/lostresestadodelcc.pdf

Congreso de la República del Perú. (2022). *Ley N°31458: Ley que reconoce a las Ollas Comunes y garantiza su sostenibilidad y financiamiento*. Diario Oficial El Peruano.

https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2061691-1

Defensoría del Pueblo. (2022). *Visión de las mujeres representantes de ollas comunes durante la pandemia por COVID-19* (Serie Informes Especiales n.° 01-2022-DP). Lima, Perú.

https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/01/Ollas-comunes.pdf

Fraser, N. (2016). *Las contradicciones del capital y los cuidados*. *New Left Review*, (100), 111-132.

https://newleftreview.es/issues/100/articles/nancy-fraser-el-capital-y-los-cuidados.pdf

Fricker, M. (2017). *Injusticia epistémica: El poder y la ética del conocimiento* (R. García Pérez, Trad.). Herder Editorial. (Obra original publicada en 2007).

https://paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/5880/Asignaturas/1876/Archivo2.4558.pdf

Guerrero, G., & Alcázar, L. (2026). *Del reconocimiento a la retribución: La certificación de competencias de madres cuidadoras y facilitadoras del Programa Nacional Cuna Más* [Policy Brief]. FARO; Southern Voice; Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

https://grade.org.pe/wp-content/uploads/Policy-Brief-Peru-version-final-pe_compressed.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2025a). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2024: Principales resultados.*

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7838198/6610655-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-2024-principales-resultados.pdf?v=1743092246

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2025b). *Principales resultados de la pobreza monetaria, 2024* [Diapositivas de Power Point].

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8037678/6749463-presentacion-del-jefe-del-inei.pdf?v=1748034226

Jara Holliday, O. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles*. Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano; CINDE.

https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/La%20sistematizaci%C3%B3n%20de%20experiencias%20-%20Oscar%20Jara%20(edicion%20colombiana).pdf

Ministerio de la Producción. (2025). *Análisis Sectorial: Desempeño e importancia del Sector Restaurantes y afines en la economía nacional 2019 - 2024*. Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos. [Diapositivas de Power Point]

https://www.producempresarial.pe/wp-content/uploads/2025/02/234-Sector-restaurantes-y-afines-2024.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Resolución Ministerial N°095-2024-TR*.

https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/5639555-095-2024-tr

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Panorama Laboral 2024: América Latina y el Caribe*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024.pdf

Pérez, L., Lavado, T., Velazco, J., Velazco, J., Vásquez, G., Osorio, S., Ñopo, H., & Alayza, A. (2020). *Tiempos de cuidados: Desigualdades, economía feminista y*

trabajo de cuidados en el Perú. Aportes para transformar un sistema en crisis. Oxfam.

https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tiempos-de-Cuidados.pdf

Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos. (2025) *Resolución Directoral N°057-2025-MTPE/3/24.2. Directiva N°003-2025- MTPE/PNEJP/UTO "Directiva que regula la mecánica operativa de los servicios a cargo de la Unidad Técnica Operativa de los Servicios para la Empleabilidad"*. PNEJP-MTPE.

https://www.gob.pe/institucion/jovenes-productivos/normas-legales/7554219-000057-2025-mtpe_3_24-2

Tronto, J. C. (1987). *Más allá de la diferencia de género. Hacia una teoría del cuidado (Traducción para uso académico)*. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 12(4), 644-663.

https://www.unsam.edu.ar/escuelas/eh/centros/cedehu/material/(13)%20Texto%20Joan%20Tronto.pdf

11. ANEXOS

Anexo A: *Matriz de categorización y códigos del proceso de certificación de competencias laborales.*

Anexo B: *Perfil sociodemográfico de las líderes de ollas comunes y de la evaluadora técnica del CCCL.*

Anexo C1: Guía de entrevista semiestructurada para beneficiarias del PNEJP.

Anexo C2: Guía de entrevista semiestructurada para evaluadora técnica del CCCL.

Anexo D: Transcripciones literales de las entrevistas.

Anexo E: Formatos de consentimiento informado.

ANEXO A

Matriz de categorización y códigos del proceso de certificación de competencias laborales

Categorías de análisis	Códigos emergentes	Definición operacional	Evidencia empírica
1. Sentidos y motivaciones del cuidado comunitario en las ollas comunes	1.1. La cocina como vocación moral orientada a la comunidad	La cocina como un "don de servir" o práctica afectiva dirigida a los más vulnerables	"…es un don que Dios me ha dado de poder servir... más que todo por los ancianos... eso nace de poder ayudarles" (ENTR_B_001)
	1.2. El cuidado como respuesta al abandono del Estado	La Olla como una estrategia política de supervivencia ante la falta de recursos y el descuido del Estado	"el gobierno los encerró y aún sin preguntar cómo estaba el tema de su bolsillo... es que por eso hicimos esta ollita común" (ENTR_B_001)
2. Saberes prácticos construidos en las ollas comunes no reconocidos durante la evaluación	2.1. Cálculo empírico de la masividad	Habilidad para gestionar grandes volúmenes de raciones, basada en su experiencia acumulada y práctica diaria	"Lo que yo he aprendido es que la forma de preparar la comida, la cantidad de que se puede cocinar en una olla común... " (ENTR_B_002)
	2.2. Adaptación creativa frente a la escasez	Capacidad de sustituir insumos escasos para garantizar una alimentación rica y nutritiva	"de repente hay cositas que no tenemos a la mano, pero sin embargo inventamos para que la comida salga rica... poder acondicionar para que los alimentos salgan bien" (ENTR_B_001)

3. Disputas y encuentros epistémicos durante el proceso de evaluación	3.1. Resistencia epistémica frente al lenguaje técnico oficial	Rechazo ante términos técnicos de la gastronomía por considerarlos barreras que impiden la comunicación normal	"ustedes no usan la palabra técnica, ustedes dicen sancocha la vainita... Pero, la palabra técnica en la gastronomía es blanqueado" (ENTR_EV_001) "para mí no debería existir esos términos técnicos…se debe de hablar y comunicarnos normalmente" (ENTR_B_002)
	3.2. Tensiones frente al estándar oficial de evaluación	Conflictos entre la lógica formal de la evaluación y la dinámica cotidiana de la Olla	"querían servir como sirven en su diario… su arroz y su guiso ahí, y sin decoración... o el plato manchado" (ENTR_EV_001) "acá preparas un montón en la olla... y allá fue simplemente un platito... " (ENTR_B_001)
	3.3. Apertura epistémica y horizontalidad de la evaluadora	Interacción basada en el trato amable y reconocimiento de saberes por parte de la evaluadora, que reduce las asimetrías de poder durante la evaluación	"lo primero que les dábamos era confianza, Seguridad. Tranquilas, van a salir bien, porque esto es lo que ustedes hacen todos los días." (ENTR_EV_001) "excelente, fue una persona muy capaz y … no es egoísta como otros chefs que quieren guardarse la información. Para mí ha sido un buen trato" (ENTR_B_001)

4. Legitimación de los saberes y reconfiguración de la identidad de las líderes de las ollas comunes	4.1. Seguridad de las líderes de ollas comunes basada en su saber empírico	Confianza en su capacidad técnica basada en sus años de experiencia en la Olla	"Me sentía muy tranquila, muy segura y confiada en mí misma, que yo sabía que el plato iba a salir muy bien, porque ya varias veces yo lo realicé" (ENTR_B_007)
	4.2. Equiparación del saber empírico y el estándar oficial de evaluación	Percepción de que la experiencia en la Olla tiene el mismo valor que los estudios académicos formales	"Yo creo que mi certificación... tiene mucho valor tal y cual puede tener de un profesional... porque tengo la experiencia, porque tengo la práctica, la técnica" (ENTR_B_006)
	4.3. El certificado como elemento transformador de la identidad y empleabilidad de las líderes de ollas comunes	Respaldo simbólico y material brindado por el certificado, que mejora la autopercepción y favorece el ingreso al mercado laboral formal	"más empoderada …más llena de conocimiento... te respalda…me han contratado para preparar comida afuera" (ENTR_B_001)
5. Pobreza de tiempo de las líderes de ollas comunes como barrera estructural para su movilidad sociolaboral	5.1. Triple jornada de cuidado de las líderes de las ollas comunes frente a las exigencias del mercado laboral formal	Sobrecarga simultánea de responsabilidades en el hogar, la crianza y la dirigencia en la Olla, que limita la disponibilidad de tiempo exigido en el mercado laboral formal	"tengo mis hijos pequeños … y también soy cargo de la olla común, soy presidenta... no puedo, pues, ahorita buscar un trabajo" (ENTR_B_008)
	5.2. Expectativa de empleo formal truncada	Renuncia o abandono de la búsqueda de empleos formales debido a la responsabilidad moral con la Olla y falta de soportes para el cuidado de la familia.	"he llegado a postular también... solo que no lo llegué a aceptar porque... no había quien se quede en mi olla" (ENTR_B_001)

Anexo B

Perfil sociodemográfico de las líderes de ollas comunes y evaluadora técnica del CCCL

Código	Edad	Distrito	Nivel educativo	Tiempo de experiencia empírica / técnica	Cargo de cuidado familiar
ENTR_B_001	48	Santa Rosa	Secundaria incompleta	6 años	1 hijo
ENTR_B_002	31	Santa Rosa	Secundaria incompleta	6 años	2 hijos menores de edad
ENTR_B_003	47	Santa Rosa	Secundaria completa	6 años	2 hijos
ENTR_B_004	47	Santa Rosa	Primaria incompleta	6 años	2 hijos
ENTR_B_005	48	Santa Rosa	Primaria completa	6 años	1 hijo
ENTR_B_006	49	Ventanilla	Secundaria completa	5 años	1 hijo
ENTR_B_007	52	Santa Rosa	Secundaria incompleta	6 años	2 hijos
ENTR_B_008	36	Santa Rosa	Secundaria incompleta	6 años	3 hijos menores de edad
ENTR_EV_001	62	Los Olivos	Superior técnica	32 años	papá de 81 años

Anexo C1

GUÍA DE ENTREVISTA: SISTEMATIZACIÓN DEL SERVICIO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL PNEJP

DIRIGIDO A: Mujeres beneficiarias del PNEJP, pertenecientes a Ollas Comunes certificadas en el perfil ocupacional de Cocina.

OBJETIVO: Interpretar críticamente el proceso de Certificación de Competencias Laborales (CCL) como dispositivo de inserción laboral, analizando la brecha existente entre el conocimiento empírico de las beneficiarias y las exigencias de un capital cultural institucionalizado que impone la sociedad credencialista en Lima Metropolitana durante el año 2025.

PRESENTACIÓN: *"Muchas gracias por su tiempo. Como sabe, no hay respuestas correctas ni incorrectas; lo que más me interesa es conocer su experiencia y su sabiduría como mujer de Olla Común."*

I. DATOS GENERALES:

Código: _____Edad: _____Distrito: _____
Carga familiar (N°hijos y/o dependientes): ____Nivel instrucción: _____
Tiempo en la Olla Común: _____Estado Civil: _____
Lectura del Consentimiento Informado: [ ] Sí aceptó / Grabación: [ ] Sí aceptó
Fecha de la entrevista: _____

II. BLOQUE 1: TRAYECTORIA Y CONOCIMIENTO EMPÍRICO

1. Para empezar, me gustaría conocer su historia con la cocina: ¿Cómo fue que llegó a la Olla Común y qué experiencias previas o aprendizajes previos ha tenido en este campo?
2. Usted ya lleva un tiempo importante en la Olla: ¿Cómo describiría un día típico de trabajo en la Olla Común y qué tareas siente que son las más delicadas o importantes?
3. Sobre su práctica diaria: ¿Qué formas de trabajo o conocimientos ha desarrollado en la Olla y que no se podrían aprender en una clase de instituto?
4. En la cocina siempre se aprende algo nuevo ¿Existe alguna compañera en la Olla que es una maestra entre ustedes, de la que haya aprendido algo especial o cómo hacen para enseñarle a las que recién se integran?
5. Más allá de cocinar, ¿qué significa para usted alimentar a su comunidad en la Olla Común? ¿De qué manera organiza usted sus tiempos entre el trabajo en la Olla y sus actividades personales o familiares?

III. BLOQUE 2: SABER EMPÍRICO VS. EVALUACIÓN TÉCNICA

6. Hablemos de las pruebas que le tomaron: ¿Cómo se sintió durante el desarrollo de las evaluaciones? ¿De qué manera aplicó sus conocimientos de la Olla durante las evaluaciones?
7. ¿Qué aspectos de la evaluación le resultaron más familiares y cuáles le resultaron más novedosos?
8. ¿Cómo describiría la comunicación y el trato recibido por parte de la persona encargada de evaluarla?
9. ¿Cómo describiría su seguridad y estado de ánimo al momento de realizar las pruebas frente al evaluador o evaluadora?
10. ¿En qué momentos de la evaluación sintió que su forma de cocinar coincidió con lo solicitado por la evaluadora o el evaluador?
11. Sobre el lenguaje que usó la evaluadora o el evaluador: ¿Usó muchos términos técnicos? ¿Qué opina usted sobre el uso de términos técnicos en la cocina y qué importancia cree que tienen frente a la experiencia práctica?
12. Al recordar todo el proceso para obtener el certificado, ¿qué es lo que más orgullo le da y cómo se siente consigo misma hoy?

IV. BLOQUE 3: CAPITAL CULTURAL E IDENTIDAD LABORAL

13. ¿Cómo percibe usted su capacidad profesional ahora que cuenta con el certificado?
14. ¿Ha notado alguna reacción o comentario de sus compañeras de la Olla o de su familia sobre su trabajo tras lograr la certificación?
15. Pensando en el mercado laboral: ¿Qué valor cree que le darán los empleadores a este certificado frente a otros tipos de experiencia o estudios? ¿Ha tenido oportunidad de utilizar o presentar el certificado?
16. Si mañana trabajara en un restaurante de alta demanda, ¿se siente preparada con su experiencia en la Olla y ahora con este certificado para ese puesto?
17. ¿De qué manera sus responsabilidades actuales en su hogar y en la propia Olla influyen en sus planes de buscar un empleo formal?

V. BLOQUE 4: REFLEXIÓN, LOGROS Y PROPUESTAS

18. Si usted pudiera proponer cambios al proceso de evaluación para futuras candidatas, ¿cuáles serían?
19. Finalmente, ¿Qué metas se ha trazado para su futuro ahora que cuenta con esta certificación?

Anexo C2

GUÍA DE ENTREVISTA: SISTEMATIZACIÓN DEL SERVICIO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL PNEJP

DIRIGIDO A: Evaluadores de las beneficiarias del PNEJP, pertenecientes a Ollas Comunes certificadas en el perfil ocupacional de Cocina.

OBJETIVO: Interpretar críticamente el proceso de Certificación de Competencias Laborales (CCL) como dispositivo de inserción laboral, analizando la brecha existente entre el conocimiento empírico de las beneficiarias y las exigencias de un capital cultural institucionalizado que impone la sociedad credencialista en Lima Metropolitana durante el año 2025.

PRESENTACIÓN: *"Muchas gracias por su disposición para esta entrevista. Como profesional con experiencia en el campo, su mirada técnica es fundamental para esta investigación de la UNMSM. Le pedimos total sinceridad: lo más importante es conocer su lectura crítica sobre el proceso de certificación y su relación con la realidad práctica que usted observó en las beneficiarias."*

I. DATOS GENERALES:

Código: _____
Años de experiencia en el sector gastronómico: _____
Años de experiencia como evaluador de competencias laborales: _____
Nivel de formación académica: _____
¿Ha tenido contacto previo con programas de Ollas Comunes o Comedores Populares?:
[ ] Sí No [ ]
Fecha de la entrevista: _____

_____

_____

II. BLOQUE 1: SABER EMPÍRICO Y CONOCIMIENTO EMPÍRICO

1. ¿Cómo describiría su expectativa inicial sobre el desempeño técnico de las candidatas de las Ollas Comunes antes de la evaluación?
2. Durante la ejecución de las pruebas, ¿Qué técnicas o métodos de trabajo identificó en las beneficiarias que resultaron característicos o propios de su práctica diaria en la cocina de las Ollas Comunes?
3. ¿Cómo procedió usted en los casos donde la técnica de la candidata era diferente al procedimiento técnico formal, pero alcanzaba el resultado esperado?

4. ¿Qué habilidades observó en las beneficiarias que, a su juicio, no están contempladas de forma explícita en el instrumento de evaluación? Si es así, ¿Qué valor profesional tienen esas habilidades para usted?
5. Según su opinión, ¿Qué habilidades poseen las candidatas que les permite hacer frente a la limitada disponibilidad de recursos en la Olla Común?

III. BLOQUE 2: SABER EMPÍRICO VS. RACIONALIDAD TÉCNICA

6. ¿Cómo percibió el manejo y la comprensión de la terminología técnica por parte de las beneficiarias?
7. Ante dudas sobre términos o instrucciones, ¿De qué manera se desarrolló la comunicación entre usted y las beneficiarias?
8. En su opinión, ¿Qué lugar ocupa la sazón o el resultado final del plato frente al cumplimiento estricto de la norma técnica, y cómo influyó esto en la calificación final?
9. ¿Cómo describiría la interacción y el tipo de relación que se estableció entre usted y las beneficiarias durante la evaluación?
10. ¿Qué reacciones o comentarios observó en las beneficiarias acerca de su propio desempeño en las evaluaciones?
11. ¿Qué grado de afinidad encuentra entre el actual perfil ocupacional de cocina y las actividades diarias que las beneficiarias realizan en la Olla Común?

IV. BLOQUE 3: IMPACTO, IDENTIDAD Y MERCADO LABORAL

12. Después de evaluar el desempeño de las beneficiarias, ¿En qué tipo de roles o niveles de responsabilidad considera que las beneficiarias podrían desempeñarse con mayor solidez en el sector formal?
13. Desde su perspectiva profesional, ¿cómo proyecta la valoración de este certificado frente a otros títulos de formación técnica en el mercado actual?
14. Si usted participa en el rediseño del servicio de certificación o en la actualización del perfil ocupacional de cocina, ¿qué elementos de la práctica de las Ollas Comunes integraría para fortalecer el proceso?

Anexo D

Transcripciones de las entrevistas

Debido a la extensión del acervo documental y con el fin de optimizar la manejabilidad del presente informe, las transcripciones integras de las nueve entrevistas han sido digitalizadas y depositadas en un repositorio de acceso restringido para fines de auditoria académica.

Se encuentran disponibles en el siguiente enlace:

entrevistas

Este archivo garantiza la trazabilidad de los hallazgos presentados en el Capítulo 8 de este documento, manteniendo el anonimato de las participantes mediante el sistema de codificación (B para las líderes y EV para la evaluadora), dando cumplimiento a los criterios éticos de la investigación.

Anexo E

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTA DE BENEFICIARIAS

Título del Proyecto: Tensiones entre el capital cultural institucionalizado y el saber empírico: Certificación de Competencias Laborales a líderes de las ollas comunes en el Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos (Lima, 2024)

Investigadora: Rosario Mariange Suarez Valencia

Institución: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) – Facultad de Ciencias Sociales.

1. Propósito de la actividad:
Se le invita a participar en una entrevista para recoger su testimonio sobre su experiencia en el proceso de Certificación de Competencias Laborales del Programa Nacional de Empleo "Jóvenes Productivos". Esta información servirá para un informe académico de sistematización para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

2. Procedimiento:
Su participación consistirá en una entrevista presencial de aproximadamente 30 minutos. Se le realizarán preguntas sobre su trayectoria en la Olla Común, cómo se sintió durante la evaluación y qué opina sobre el certificado obtenido.

3. Voluntariedad y Retiro:
Su participación es estrictamente voluntaria. Usted no está obligada a responder ninguna pregunta que no desee y puede detener la entrevista en cualquier momento sin que esto afecte de ninguna manera su relación con el PNEJP o sus beneficios en el programa.

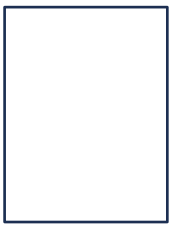
4. Confidencialidad y Anonimato:
Toda la información que usted brinde será tratada con absoluta confidencialidad. Su nombre real no aparecerá en el informe final; se utilizarán seudónimos o códigos para proteger su identidad. Los datos recogidos solo serán utilizados para fines académicos.

5. Consentimiento:
Yo, _____,
con DNI N°_____, declaro que he leído (o se me ha leído) y comprendido este documento y acepto participar voluntariamente en esta entrevista.

Acepto que la entrevista sea grabada en audio (para fines de transcripción):
SÍ [ ] NO [ ]

Firma de la Participante: _____
Fecha: _____

Huella Digital (opcional):



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTA DE EVALUADORES

Título del Proyecto: Tensiones entre el capital cultural institucionalizado y el saber empírico: Certificación de Competencias Laborales a líderes de las ollas comunes en el Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos (Lima, 2024)

Investigadora: Rosario Mariange Suarez Valencia

Institución: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) – Facultad de Ciencias Sociales.

1. **Propósito:**
   El propósito de esta entrevista es recoger su perspectiva técnica y profesional sobre el proceso de evaluación de competencias laborales del PNEJP realizado a las beneficiarias de las Ollas Comunes. Buscamos identificar las fortalezas del proceso de evaluación, así como las posibles brechas entre el saber empírico de las candidatas y la racionalidad técnica exigida por el perfil ocupacional.

2. **Procedimiento:**
   Si usted acepta participar, se le realizará una entrevista cualitativa con una duración aproximada de 30 minutos. La conversación abordará temas sobre su percepción del desempeño de las candidatas, el uso del lenguaje técnico y el impacto de este proceso en la **identidad profesional** de las mujeres de las Ollas Comunes.

3. **Voluntariedad y Retiro:**
   Su participación es totalmente voluntaria. Usted tiene el derecho de no responder a cualquier pregunta que considere incómoda o de interrumpir la entrevista en cualquier momento sin que esto afecte su relación con la institución a la que pertenece o con el programa.

4. **Confidencialidad y Anonimato:**
   Se garantiza que su identidad personal será mantenida en estricta confidencialidad. Para los fines de la tesis y publicaciones académicas, su testimonio será citado bajo un código (por ejemplo, Evaluador 01), salvo que usted autorice explícitamente lo contrario. La información recolectada será utilizada únicamente con fines de investigación académica y no para la evaluación de su desempeño laboral.

5. **Grabación de audio:**
   Para facilitar el análisis fidedigno de sus aportes, se solicita su autorización para grabar el audio de la sesión. El archivo de audio será custodiado por la investigadora y eliminado una vez finalizada la transcripción y análisis de la sistematización.

6. **Consentimiento:**
   Yo, _____,
   con DNI N°_____, declaro que he leído (o se me ha leído) la información anterior y he tenido la oportunidad de realizar preguntas, las cuales han sido absueltas satisfactoriamente.

En señal de conformidad:

- Acepto participar voluntariamente en esta entrevista: SÍ [ ] NO [ ]
- Autorizo la grabación de audio de la sesión: SÍ [ ] NO [ ]
- Autorizo que mis testimonios sean citados de forma anónima: SÍ [ ] NO [ ]

Firma del Participante: _____
Fecha: _____