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

# Trabajar por amor: una aproximación crítica hacia el trabajo de cuidados, género y violencia simbólica en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Sociología

**AUTOR**

Cesar Lenin LINAREZ SALDAÑA

**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**

---

Linarez, C. (2026). *Trabajar por amor: una aproximación crítica hacia el trabajo de cuidados, género y violencia simbólica en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más*. [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 autor** | |
| Nombres y apellidos | Cesar Lenin Linarez Saldaña |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 72313126 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0009-0007-5010-2637 |
| **Datos de asesor** | |
| 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 | Ademar Elliot Diaz Aparicio |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 09462707 |
| **Miembro del jurado 1** | |
| Nombres y apellidos | Bianca Garduño Bello |
| Tipo de documento de identidad | CE |
| Número de documento de identidad | 004769587 |
| **Miembro del jurado 2** | |
| Nombres y apellidos | Anderson Alexis García Cristóbal |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 44929422 |
| **Datos de investigación** | |
| Línea de investigación | ODS 5: Igualdad de Género<br>ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico<br>ODS 10: Reducción de desigualdades |

| | |
|---|---|
| Grupo de investigación | NO APLICA |
| Agencia de financiamiento | NO APLICA |
| Ubicación geográfica de la investigación | País: Perú<br>Departamento: San Martín<br>Provincia: Rioja<br>Distrito: Rioja<br>Latitud: -6.0558929<br>Longitud: -77.1601173 |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Enero a marzo del 2026 |
| URL de disciplinas OCDE | Sociología<br>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.01<br><br>Temas sociales<br>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05<br><br>Administración pública<br>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 |

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

# ACTA DE SUSTENTACIÓN
# DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En Lima, siendo el día 18 de abril del dos mil veintiséis se reunieron los Miembros del **JURADO CALIFICADOR** integrado por los profesores: Dr. Ademar Elliot Diaz Aparicio (Presidente) Dra. Bianca Garduño Bello (Miembro) y Mg. Anderson Alexis García Cristóbal (Miembro).

Verificado el Trabajo de Suficiencia Profesional **"TRABAJAR POR AMOR: UNA APROXIMACIÓN CRÍTICA HACIA EL TRABAJO DE CUIDADOS, GÉNERO Y VIOLENCIA SIMBÓLICA EN EL SERVICIO DE CUIDADO DIURNO DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS"** presentado por el bachiller: **Cesar Lenin LINAREZ SALDAÑA**, concluida la sustentación, el Jurado procedió a la calificación con el siguiente resultado:

**16 (DIECISEIS)**

Luego del proceso de sustentación y calificación y comunicado el resultado al graduando.

El Jurado de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar al Bachiller: **Cesar Lenin LINAREZ SALDAÑA**, el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO en SOCIOLOGÍA** y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

.....
**Dr. Ademar Elliot Diaz Aparicio**
**Presidente**

.....
Dra. Bianca Garduño Bello
Miembro

.....
Mg. Anderson Alexis García Cristóbal
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: 17.06.2026 12:38:36 -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:

**TRABAJAR POR AMOR: UNA APROXIMACIÓN CRÍTICA HACIA EL TRABAJO DE CUIDADOS, GÉNERO Y VIOLENCIA SIMBÓLICA EN EL SERVICIO DE CUIDADO DIURNO DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS**

Presentada por el bachiller: **Cesar Lenin LINAREZ SALDAÑA** para optar el Título profesional de Licenciado 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 **13 %** 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 Licenciado en Sociología

Lima, 12 de abril 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.

# ÍNDICE


1. SUMILLA ..... 4
2. PRESENTACIÓN ..... 5
3. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA ..... 7
4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE SISTEMATIZACIÓN ..... 13
   4.1. Objetivo general ..... 13
   4.2. Objetivos específicos ..... 13
   4.3. Preguntas orientadoras ..... 14
5. MARCO TEÓRICO ..... 14
6. METODOLOGÍA ..... 22
7. RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA ..... 26
   7.1. Situación inicial ..... 26
   7.2. Perspectiva de los actores ..... 27
   7.3. Fases del proceso y momentos claves ..... 29
   7.4. Momentos críticos y decisiones tomadas ..... 34
   7.5. Modificación a la estrategia inicial y adaptaciones durante la intervención ..... 35
8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN ..... 37
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 62
   9.1. Conclusiones ..... 62
   9.2. Recomendaciones ..... 64
   9.3. Reflexión final: importancia de la sistematización para la sociología ..... 66
10. BIBLIOGRAFÍA ..... 68
11. ANEXOS ..... 71
   11.1. Matriz de análisis ..... 71
   11.2. Guía de entrevista semiestructura para madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más ..... 76
   11.3. Consentimientos informados para participación de entrevistas ..... 79
      11.3.1. LMPM ..... 79
      11.3.2. MMG ..... 80
      11.3.3. MPT ..... 81
      11.3.4. GAF ..... 82
      11.3.5. RJVI ..... 83
   11.4. Entrevistas aplicadas ..... 84
      11.4.1. Entrevista LMPM ..... 84
      11.4.2. Entrevista MMG ..... 112

11.4.3. Entrevista MPT ..... 132
11.4.4. Entrevista GAF ..... 150
11.4.5. Entrevista RJVI ..... 170

## 1. SUMILLA

El presente documento de sistematización analiza la violencia simbólica en el trabajo de cuidados a partir de la experiencia laboral del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más, durante el periodo 2024 – 2025. Este análisis se fundamenta en la necesidad de comprender los mecanismos que reproducen e institucionalizan las relaciones de desigualdad dentro de una política social orientada al bienestar y desarrollo de la primera infancia.

Desde un enfoque cualitativo, la sistematización explora la desvalorización de trabajo de cuidados a partir de la problematización del modelo de cogestión comunal y el esquema de voluntariado en el que se sustenta el programa, revelando que el incentivo monetario otorgado no reconoce ni valora el trabajo de los cuidado y se expresa en el poco salario por dicho trabajo, a pesar de que las actividades que se realizan implican niveles de responsabilidad y exigencia.

Asimismo, mediante entrevistas semiestructuradas, se reconstruyen las trayectorias de vida y experiencias laborales de las madres cuidadoras y madres guías, permitiendo identificar que el funcionamiento cotidiano del programa se apoya en la existencia de mujeres provenientes de contextos de vulnerabilidad social.

Finalmente, la presente sistematización busca contribuir al debate sobre las políticas públicas de cuidado en el Perú, incentivando a una reflexión crítica sobre las formas de organización de trabajo en programas sociales y la necesidad de avanzar hacia el reconocimiento económico, social y laboral de las mujeres que sostienen estos servicios.

**PALABRAS CLAVES:** Violencia simbólica, trabajo de cuidados, políticas sociales, desigualdades, vulnerabilidad.

## 2. PRESENTACIÓN

El documento de sistematización que se presenta a continuación es consecuencia de una reflexión crítica del autor a partir de su trayectoria profesional enmarcada principalmente en el ámbito de las políticas sociales a nivel local y regional, vinculadas a la reducción de desigualdades sociales y económicas a través del trabajo comunitario con mujeres en situación de vulnerabilidad.

En ese sentido, la presente sistematización explora la experiencia de trabajo de las madres cuidadoras y madres guías en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más desde mayo del 2024 a diciembre de 2025. Dicha experiencia, se desarrolla en un contexto de interacción continua con las mujeres respecto a sus labores de cuidado y atención de la primera infancia a través de los Centros Infantiles de Atención Integral (CIAI). Las mujeres dedicadas a dicha tarea, en términos de edad, oscilan entre los 18 a 59 años, provenientes en su mayoría de contextos socioeconómicos precarios de las zonas urbanas o periurbanas de la ciudad de Rioja del departamento de San Martín, quienes se desenvuelven bajo la modalidad de voluntariado comunitario con un incentivo monetario mensual que no se constituye como una salario formal.

Por consiguiente, bajo un contexto que se encuentra caracterizado por preocupantes niveles de informalidad laboral, desempleo y desvalorización del trabajo de cuidado. El análisis de la experiencia en mención surge ante la necesidad de comprender un proceso en el que está inmerso un programa social que, en el marco del cumplimiento de sus objetivos institucionales, termina reproduciendo e institucionalizando relaciones de desigualdad vinculadas al reconocimiento del trabajo de cuidados. Dicho proceso, se manifiesta en las limitaciones institucionales para reconocer la importancia de generar condiciones que permitan a las mujeres acceder a un trabajo

que reconozca plenamente sus derechos laborales, se revalorice social y económicamente el trabajo de cuidados y se cuestione la reproducción de las formas más sutiles de violencia simbólica ejercidas desde el Estado.

En consecuencia, la importancia del presente documento de sistematización radica en la necesidad de evidenciar, mediante el análisis crítico y situado de la experiencia, las formas sutiles e institucionalizadas por las cuales se ejerce violencia simbólica desde el Estado, entendiendo que esta se construye mediante mecanismos que legitiman las relaciones de dominación sin la necesidad de una coerción directa. De este modo, permitirá analizar que el bajo reconocimiento económico y la desvalorización del trabajo de cuidado no son hechos aislados, sino que responden a una dinámica institucional que legitima una mirada del trabajo de cuidados como una vocación o atributo femenino. A la vez, esta dinámica reproduce relaciones de desigualdad estructurales que condicionan el acceso de las mujeres a un empleo digno y formal.

Asimismo, este documento de sistematización se encuentra relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente con el ODS 05 (Igualdad de Género), el ODS 08 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 10 (Reducción de las desigualdades), debido a que el análisis explora el trabajo de cuidados y pone en evidencia las desigualdades presentes tanto en el ámbito social como laboral, así como también las diversas formas en que el Estado las reproduce y/o refuerza, profundizando las brechas de género y económicas.

Bajo esa perspectiva, la sistematización de esta experiencia no busca sólo ser útil para los profesionales y equipos técnicos vinculados al análisis y formulación de políticas públicas relacionadas al trabajo de cuidados y acceso al empleo, sino que también está dirigido hacía las propias mujeres en tanto visibiliza el trabajo de cuidados como una

actividad socialmente necesaria y poco reconocida.

En razón de ello, la justificación de este documento de sistematización puede contribuir a tres niveles. A nivel personal, ya que permite comprender que el trabajo de cuidados, aunque ocupe un lugar central dentro de algunas políticas públicas, sigue siendo rezagado y atravesado por relaciones de desigualdad que acentúan la vulnerabilidad en la que están comprometidas las mujeres. En el ámbito profesional, la sistematización permitirá fortalecer la práctica reflexiva –fundamental para la sociología– que transforma las experiencias profesionales en conocimiento crítico, útil para la mejora continua de las políticas públicas. Finalmente, en el plano teórico, busca problematizar en torno a cómo opera la violencia simbólica institucional, la organización social de cuidado y las desigualdades estructurales que atraviesan las mujeres con relación al trabajo de cuidados.

## 3. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La experiencia sistematizada se desarrolla en el Servicio de Cuidado Diurno (SCD) del Programa Nacional Cuna Más (PNCM), un programa social adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis), sobre todo en un espacio comunitario de la ciudad de Rioja, departamento de San Martín, cuya modalidad de intervención busca contribuir al desarrollo integral de niñas y niños menores de 36 meses de edad que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema, garantizando la provisión de servicios de cuidado, alimentación y acompañamiento familiar.

Precisamente, dicho programa interviene en la zonas urbanas y peri-urbanas mediante el modelo de cogestión comunal, donde el Estado junto a la comunidad, organizados en Comités de Gestión, participan en la administración y funcionamiento del servicio. Este modelo se sustenta principalmente en la participación voluntaria de actores

comunales de la zona de intervención, comúnmente mujeres de 18 a 59 años, quienes desempeñan funciones relacionadas al cuidado, alimentación y acompañamiento de las niñas, los niños y las familias usuarias del servicio en coordinación y apoyo con el equipo técnico del programa. Dicha participación es reconocida por el programa a través de un incentivo monetario mensual, cuyo valor -que está por debajo de considerarse un salario mínimo- se determina en base al cargo o funciones que se realiza.

Bajo ese contexto, la sistematización se desarrolla en base a la experiencia profesional del autor como acompañante técnico del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más, cuya posición permitió interactuar constantemente con los actores comunales responsables de la prestación del servicio, principalmente con madres cuidadoras y madres guías, encargadas directas de la atención de las niñas y niñas usuarias. Desde dicha posición, se observó las condiciones de desigualdad en las que se realiza el trabajo de cuidado y las dinámicas organizativas institucionales del programa, enfocándose centralmente en las experiencias, percepciones y trayectorias de vida de las mujeres que sostienen cotidianamente el funcionamiento del servicio en las zonas de intervención

El programa motivo de análisis está enmarcado dentro de un conjunto de políticas sociales del Estado peruano que busca contribuir a la reducción de la pobreza y el desarrollo de la primera infancia, constituyéndose como un servicio que ofrece espacios seguros de atención integral para las niñas y niños menores de 3 años, cuyo funcionamiento depende gran parte a la disponibilidad de voluntarios que puedan realizar funciones relacionadas al cuidado infantil, preparación de alimentos, limpieza de espacios y acompañamiento familiar. No obstante, el modelo de cogestión comunal

–dentro del cual se estructura el modelo de voluntariado que orienta la intervención del programa social– se inserta en un contexto en el que la organización social del cuidado ha atribuido y delegado históricamente dicha tarea a las mujeres, bajo condiciones no remuneradas Por lo tanto, el programa delega, de manera voluntaria, el trabajo de cuidado en mujeres de la propia comunidad, reproduciendo así relaciones de desigualdad que naturalizan esta labor y desvalorizan su carácter laboral, social y económico.

Por consiguiente, el documento de sistematización se desarrolla en el periodo de mayo de 2024 hasta diciembre de 2025. En dicho periodo, confluyen principalmente dos poblaciones. Por un lado, las familias usuarias del servicio, conformadas mayoritariamente por mujeres que encuentran en este modelo de intervención una estrategia para reducir la sobrecarga de trabajo doméstico, así como una posibilidad de inserción o permanencia en el mercado laboral. Por otro lado, se encuentran los actores comunales, principalmente mujeres, quienes sostienen cotidianamente el funcionamiento del servicio a cambio de un incentivo monetario mensual que no constituye un salario ni garantiza sus derechos laborales.

Cabe precisar que las madres cuidadoras y madres guías, presentan trayectorias de vida diversas que incluyen varios años de permanencia en el programa y mujeres jóvenes que se incorporan al servicio como una de las escasas alternativas disponibles para generar ingresos propios. Esta heterogeneidad permite comprender cómo el programa permanece en el tiempo sosteniéndose sobre desigualdades estructurales ya existentes para lograr alcanzar los objetivos y metas institucionales.

De este modo, la sistematización no sólo tiene por objetivo analizar las condiciones en el que se desarrolla el trabajo de las madres cuidadoras y madres guías, sino

también en las formas en las que las políticas sociales -precisamente el Programa Nacional Cuna Más- reproduce relaciones de desigualdad a través de prácticas y discursos que desvalorizan el trabajo de cuidados.

Sin embargo, la problemática no es un hecho aislado, sino que responde a un contexto global, nacional y regional en el que las oportunidades para acceder a un empleo digno son limitadas, principalmente en las mujeres sobre quienes descansa el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. A nivel global, durante el 2025, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), casi 1 de cada 2 personas laboran en condiciones de informalidad, situación que se agrava si hablamos del Perú, donde el 70% de la población económicamente activa labora en la informalidad[1]. Dicha situación evidencia en la región latinoamericana la falta de regulación laboral y la ausencia de capacidad institucional para generar empleos formales y dignos. Incluso la tasa de participación laboral de las mujeres en la región se mantiene en un 52.1%, porcentaje considerablemente menor en comparación a la ocupación laboral masculina, donde las mujeres ganan en promedio de un 20% menos que los hombres[2]. En cuanto al uso del tiempo libre, la CEPAL señaló en el 2025 que las mujeres en América Latina y el Caribe dedican entre el 12% y 24% de su tiempo al trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan entre el 5% y 9% de su tiempo[3]. Por lo tanto, se constituye un escenario en el que las mujeres atraviesan mayores obstáculos para acceder a un empleo digno y con el pleno reconocimiento de sus derechos laborales.

[1] https://efe.com/economia/2025-12-11/oit-informalidad-laboral-latinoamerica-empleo-2025/?utm_source=chatgpt.com

[2] La informalidad y las desigualdades laborales siguen siendo desafíos clave en América Latina y el Caribe, según la OIT | ICNDiario

[3] CEPAL (2025). La sociedad del cuidado: Gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género.

En el Perú, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la situación no es positiva ya que la tasa de informalidad laboral durante el periodo de marzo de 2024 a marzo de 2025 alcanzó un 70,7%, lo que significa que 7 de cada 10 trabajadores laboran en condiciones de informalidad, sin ningún tipo de contrato o acceso a beneficios laborales[4]. Asimismo, la situación laboral de las mujeres, respecto a la tasa de desempleo, se ubicó durante el 2025 con un 7.5%, porcentaje mayor si lo comparamos con lo de los hombres (3.9%), teniendo en consideración que la participación femenina en el mercado laboral solo alcanzó un 65%[5]. En cuanto al uso del tiempo libre, el INEI señaló en 2025 que, durante los días de semana, las mujeres dedican en promedio 5 horas y 7 minutos a actividades domésticas, al cuidado de los miembros del hogar, al apoyo a otros hogares, y a labores comunitarias o de voluntariado; mientras que los fines de semana ese tiempo fue de 5 horas y 5 minutos. En el caso de los hombres, el promedio alcanzó 2 horas y 9 minutos en los días laborables y 2 horas y 40 minutos durante los fines de semana[6]. A esto se suma el contexto sociopolítico en el país que ha atravesado fuertes procesos sociales que han acrecentado la desconfianza de la población en sus instituciones para la resolución de los problemas sociales, donde el porcentaje de desconfianza en las instituciones fue considerablemente alto hasta diciembre de 2025[7].

Por su parte, respecto al departamento de San Martín, según información del INEI, el

[4] Áreas rurales en Perú registran más empleo, pero mayor informalidad que en zonas urbanas: trabajo informal supera el 90%, según INEI | atmp | Economía | La República

[5] INEI revela que 1 de cada 7 mujeres jóvenes no consigue trabajo en Perú: desempleo femenino casi duplica al de los hombres - Infobae

[6] En el Perú las mujeres dedican más de tres veces de tiempo al trabajo no remunerado que los hombres - Noticias - Instituto Nacional de Estadística e Informática - Plataforma del Estado Peruano

[7] INEI (2025). Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabildiad, Democracia y Confianza en las Instituciciones. Semestre Julio – Diciembre 2025.

83,7% de la población económicamente activa labora en condiciones de informalidad durante el 2024[8], donde la participación de las mujeres en el mercado laboral solo alcanzó el 62,4%, dato considerablemente menor al de los hombres, cuya participación alcanzó el 85,7%[9].

Es ese marco, caracterizado por un entorno que restringe o limita el acceso de las mujeres a empleos dignos, se ve insertada el esquema de voluntariado del programa, que convoca principalmente a mujeres de contextos precarizados para el desarrollo de las labores de cuidado que posibiliten el funcionamiento cotidiano del servicio. De este modo, el Servicio de Cuidado Diurno representa para estas mujeres una alternativa viable para incorporarse al mercado laboral, aunque este se reproduzca en condiciones económicas precarias.

Desde un enfoque normativo, el programa tiene por objetivo general contribuir a la mejora del desarrollo infantil de niñas y niños de 36 meses de edad en zonas de situación de pobreza y pobreza extrema, mediante el fortalecimiento de sus capacidades cognitivas, sociales, físicas y emocionales. Asimismo, busca mejorar los conocimientos y prácticas de las familias en relación con el cuidado y aprendizaje, así como fortalecer el vínculo afectivo entre el niño o la niña y su cuidador o cuidadora principal (madre, padre, abuelo, abuela, otros).

Por consiguiente, dentro de este modelo de intervención, participan no sólo los equipos técnicos del Programa Nacional Cuna Más responsables de la supervisión y acompañamiento del servicio, sino también la propia comunidad a través de sus actores comunales. Esta estructura genera una dinámica particular en la que los

[8] San Martín presenta indicadores sobre mercado laboral 2023 – 2024 - Noticias - Gobierno Regional San Martín - Plataforma del Estado Peruano

[9] INEI (2025). Perú: Brechas de Género, 2025. Avances hacia la igualdad de Mujeres y Hombres.

actores comunales –especialmente las madres cuidadoras y madres guías– se encuentran atravesadas por asimetrías de poder que las sitúan en una posición subordinada frente al Estado.

Finalmente, en el desarrollo cotidiano del servicio, estos actores comunales –dependiendo del cargo en el que se encuentran– realizan una amplia diversidad de actividades en distintos horarios, algunas de las cuales demandan una mayor permanencia en el servicio que otras. Entre dichas actividades se incluyen la atención diaria de las niñas y los niños, la organización y limpieza de los espacios de cuidado, la preparación de alimentos y la interacción permanente con las familias usuarias. En consecuencia, el conjunto de actividades desarrolladas implica una elevada carga de trabajo físico y emocional que remunerativa y socialmente no es reconocida por el Estado.

## 4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE SISTEMATIZACIÓN

### *4.1. Objetivo general*

Analizar la experiencia del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más, con el propósito de comprender cómo la política social reproduce formas de violencia simbólica y limita el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados.

### *4.2. Objetivos específicos*

- Explorar a través de las trayectorias de vida de las madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más sus vínculos con las labores del cuidado.
- Describir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de las madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más, considerando las responsabilidades

asignadas y los mecanismos de retribución existentes.

- Analizar cómo opera la violencia simbólica en la implementación del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más a través de discursos, prácticas institucionales y disposiciones normativas que contribuyen a la desvalorización del trabajo de cuidado.

### *4.3. Preguntas orientadoras*

- ¿Cómo se manifiesta la experiencia del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más y de qué manera esto permite comprender cómo la política social reproduce formas de violencia simbólica y limita el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados?
- ¿Cuáles son las trayectorias de vida de las madres cuidadores y madres guías, y cómo estas se vinculan con las labores de cuidado?
- ¿Cuáles son las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de las madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más, considerando las responsabilidades que se les asignan y los mecanismos de retribución que estructuran su participación en el programa?
- ¿Cómo opera la violencia simbólica en la implementación del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más a través de sus discursos, prácticas institucionales y disposiciones normativas y de qué manera estos contribuyen a la desvalorización del trabajo de cuidado?

## 5. MARCO TEÓRICO

En la actualidad, la sistematización de experiencias en la ciencias sociales se ha caracterizado por constituirse en el marco de un proceso activo para la producción de

conocimiento que trasciende la neutralidad epistemológica en tanto desafía las relaciones de poder al hacer partícipes a los sujetos inmersos en el proceso. Dicho enfoque, permite confluir la teoría con la acción cotidiana de los sujetos al valorar el saber vivido junto a las ideas académicas, dejando atrás el enfoque positivista al adoptar una perspectiva cualitativa donde son los propios sujetos que reflexionan sobre su praxis y generan al mismo tiempo conocimiento situado y transformador (Jara, 2018).

En ese sentido, el análisis del trabajo de cuidados ha sido recientemente desarrollado a partir de experiencias de sistematización en América Latina, las cuales resultan útiles para dilucidar el caso de las madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más.

Una primera experiencia es la que explora Adriana de León (2021), en su investigación titulada "Las pugnas de las madres comunitarias por nombrar el trabajo de cuidados", donde evidencia que la disputa de las madres comunitarias por el reconocimiento de su labor como está atravesado por la división sexual entre el trabajo productivo y reproductivo, además de un entorno que desvaloriza el trabajo de cuidados al encasillarse como una mera actividad voluntaria y moral antes que un trabajo con derechos. Asimismo, revela que el estado se apoya en la existencia de mujeres pobres para garantizar la atención a la niñez a través del programa Hogares Comunitarios de Bienestar, en el que operan la violencia simbólica al negar el carácter laboral del trabajo de cuidado.

Otra experiencia es la que aborda Acevedo y Valencia (2024), mediante su investigación "Sistematización de la experiencia: Prácticas de cuidado de las voluntarias del Programa Abuelitas como referentes afectivos de las niñas y los niños

en medida de protección en la Fundación Chiquitines", donde las autoras reconstruyen las trayectorias, motivaciones y prácticas del Programa Abuelitas. Dicho estudio pone en relieve que las voluntarias desarrollan prácticas centradas en el afecto, el juego y la contención emocional con la finalidad de mitigar las consecuencias de institucionalización de los niñas y las niñas, actividad que es realizada bajo la figura de voluntariado con un subsidio limitado, lo que refuerza la idea de que el cuidado es antes un "aporte femenino" y por ello también de menor valor.

Una tercera experiencia es la referente al ámbito de las políticas de inclusión social, Amaya Guerrero, Guerrero y Zangaro (2018), en su investigación "Reflexiones sobre el trabajo de cuidados". Análisis de la experiencia del programa Ellas Hacen", analiza el programa del Ministerio de Desarrollo Social de Argentina que está orientado a atender a mujeres madres en situación de vulnerabilidad. Las autoras señalan que, aunque el programa esté constituido bajo un sistema de derechos, se genera tensiones en el cumplimiento de las exigencias del programa y las tareas de cuidado al considerar que estas mujeres se encuentran "desocupadas", invisibilizando de esta manera el trabajo doméstico y de cuidados que desarrollan, reforzando la idea de la maternidad como una responsabilidad estrictamente de las mujeres.

En el contexto peruano, Boyd y Rentería (2018) en su informe "Economía del cuidado, desigualdades de género y participación en el mercado laboral: el caso de Cuna Más", referente al modelo de cogestión y su vinculación con los actores comunales, determinó que el funcionamiento de este descansa por lo general en el trabajo de las madres cuidadoras, a quienes se les delega una parte central de las tareas y responsabilidades, sin considerar dentro de esta dinámica la modificación de la política remunerativa ni las condiciones asociadas al esquema de voluntariado. Dicha

situación, lleva a que el programa reproduzca la división sexual del trabajo al apoyarse sobre el trabajo de mujeres en condiciones de vulnerabilidad y mantener su situación en un estatus ambiguo entre servicio comunitario y empleo.

Por su parte, una experiencia clave referente a las condiciones en las que laboran los actores comunales de Cuna Más es la que analiza Torres (2014) en su tesis "Análisis y propuestas de mejora al diseño del modelo del servicio de cuidado diurno del Programa Nacional Cuna Más del Perú". En ella identifica que los actores comunitarios del Servicio de Cuidado Diurno están ubicados en una posición laboral intermedia: si bien estos reciben un estipendio mensual, no se establece una relación directa contractual con el programa y mucho menos el reconocimiento de derechos (vacaciones, licencia por maternidad o seguro). Asimismo, identifica la existencia de una alta rotación debido al descontento por la baja remuneración, atrasos en el pago y la falta de reconocimiento de los años trabajados.

Desde una perspectiva crítica, en el plano discursivo las políticas sociales se presentan desde el Estado como estrategias de intervención orientadas a la inclusión y bienestar de las poblaciones en situación de vulnerabilidad –en particular aquellas orientadas al cuidado de la primera infancia, tal es el caso del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más–; sin embargo, estas no se encuentran eximes de reproducir estructuras de desigualdad que acentúan la vulnerabilidad de otras poblaciones, particularmente en contextos de precariedad e inestabilidad social (Castel, 1995). Dicho posicionamiento se concreta bajo un enfoque que comprende que las políticas sociales son dispositivos que pueden simultáneamente proteger y reproducir la división social del trabajo. Bajo esa perspectiva, el trabajo de cuidados está inscrita en una organización social del cuidado en la que el Estado, la comunidad

y las familias distribuyen de forma desigual las responsabilidades del cuidado, posicionando a las mujeres -especialmente aquellas de sectores precarizados, como principal soporte en la reproducción de estas (Carrasco et al., 2011). Precisamente, en el contexto de Latinoamérica, dicha organización social está inmersa en procesos de protección social fragmentados y de alta informalidad, lo que refuerza la vulnerabilidad de quienes asumen frecuentemente el trabajo de cuidados, por lo que surge la necesidad de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado a partir de políticas públicas que avancen hacia una organización del cuidado más justa. (Batthyány, 2015).

Esta necesidad se hace evidente cuando el trabajo de cuidado o el trabajo doméstico se concibe como una extensión natural del rol femenino al atribuirle un carácter vocacional o "trabajo por amor", lo que contribuye a invisibilizar en el proceso de la reproducción de la vida y del sistema económico y, a la vez, se justifica su no remuneración o baja remuneración, configurándose como una forma específica de explotación social y esclavitud en las mujeres en tanto sostiene gratuitamente la reproducción de la fuerza del trabajo y las coloca en una posición similar a la de "esclavas del hogar" (Federici, 2013). Desde el enfoque de la organización social del cuidado, estas representaciones permiten comprender cómo se naturaliza que las mujeres, especialmente aquellas que provienen de sectores populares, asuman la carga principal del trabajo doméstico y de cuidados, al estar situadas dentro un proceso en el que se entrecruza género, clase y raza que define quién cuida, en qué condiciones y con qué reconocimiento social y económico. Dicha situación es particularmente visible en el modelo de cogestión comunal del Programa Nacional Cuna Más, específicamente de su estructura de voluntariado, donde el trabajo de cuidados es despojado de su reconocimiento como trabajo propiamente dicho, reforzando la idea

del trabajo doméstico y de cuidado como una actividad meramente afectiva de las mujeres de la comunidad. Dicha conjetura ha permitido que el trabajo de cuidados se mantenga como una obligación ético - moral de las mujeres más que como una responsabilidad socialmente compartida (Batthyány, 2015).

Asimismo, aunque esta forma de violencia no suele manifestarse mediante mecanismos coercitivos explícitos, sí se expresa a través de estructuras normativas, discursos y prácticas institucionales que reproducen e institucionalizan significados y sentires socialmente legitimados, los cuales incluso son interiorizados por las propias personas involucradas en el proceso de intervención, configurándose de esta manera como una expresión de la violencia simbólica que opera de manera invisible. En ese sentido, la naturalización de la división sexual del trabajo y de la posición que ocupan las mujeres en el orden social se sostiene bajo esquemas de percepción y apreciación que legitiman las desigualdades estructurales como si lo que viviesen fuera "lo normal" o "lo natural", constituyendo precisamente como formas de violencia simbólica (Bourdieu, 2000). Los estudios sobre trabajo de cuidados evidencian que esta naturalización se refuerza a partir de representaciones respecto a la maternidad y el cuidado como características particulares de la identidad femenina, limitando el cuestionamiento o negociación respecto a su posición en el hogar y familia (Carrasco et al., 2011)

En coherencia con lo anterior, evaluar críticamente las modalidades de intervención del Programa Nacional Cuna Más, implica reconocer que el Estado reproduce relaciones de dominación y desigualdad al definir qué tipos de trabajo son considerados naturales, remunerados o "vocacionales", configurándose así una forma de violencia simbólica institucional (Bourdieu, 2000). Sin embargo, dicha violencia

no puede ser comprendida de manera aislada, sino en estrecha relación con el orden patriarcal y androcéntrico del orden social que la sostiene, donde el cuerpo y la vida de las mujeres son administrados como recursos al servicio del Estado o la comunidades (Segato, 2003). De esta forma, el documento de sistematización vincula la noción de violencia simbólica con una lectura del orden patriarcal que se enmarca en las formas específicas que adopta el Programa Nacional Cuna Más. Dicho orden es reproducido por el Estado mediante sus estructuras institucionales y mecanismos normativos, las mismas que distan de ser neutrales y, en última instancia, responden a procesos sociales y políticos y culturales que fijan a las mujeres en una posición marcada por desigualdades estructurales, al mismo tiempo, en el contexto del capitalismo neoliberal, colocan el trabajo de cuidados al servicio de la reproducción de la lógica capitalista al sostenerse gratuitamente la fuerza de trabajo y reducir los costos de la reproducción social.

En ese marco, el Programa Nacional Cuna Más se sustenta sobre un modelo de cogestión comunal que, si bien busca fortalecer el trabajo conjunto del Estado con la comunidad para promover el desarrollo de la primera infancia, el cual se inserta en una organización social del cuidado bajo condiciones estructurales de desigualdad, donde las responsabilidades relacionadas al cuidado recaen predominantemente sobre las mujeres, con énfasis en aquellas que se encuentran en contextos de pobreza e precariedad laboral, y donde el trabajo reproductivo se mantiene socialmente necesario pero devaluado. Si bien el programa no constituye como la causa principal para la creación de estas desigualdades, lo cierto es que se apoya en éstas para garantizar su funcionamiento cotidiano, ya que delega el cuidado en mujeres de la propia comunidad bajo esquemas de participación que no reconoce plenamente el carácter laboral del trabajo que realizan. Desde un enfoque crítico, el programa se

analiza como un dispositivo que se sostiene sobre la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados y en la participación laboral femenina precarizada. Y es que ello se inscribe en una lógica histórica de desvalorización del trabajo reproductivo que es socialmente necesaria, pero sistemáticamente invisibilizada y no remunerada (Federeci, 2013).

De otro lado, las trayectorias de vida de los actores comunales –sobre todo aquellas relacionados a las madres cuidadoras y madres guías, quienes por lo general son las que mayor tiempo permanecen en el servicio– no pueden ser comprendidas desde la individualidad, sino como parte de una estructura social que está marcada por la vulnerabilidad y la precariedad del empleo, donde amplios sectores de la sociedad se ubican en zonas intermedias e inestables entre la integración plena y la exclusión (Castel, 1995). Por consiguiente, se adopta un enfoque de vulnerabilidad social que permite ubicas dichas trayectorias de vida en procesos más amplios de flexibilización laboral, informalidad y desigualdad de género. En principio, son sujetos que forman parte de procesos sociales más amplios relacionados a la precarización, desigualdad de género y las pocas oportunidades para el acceso a empleo digno y formal, lo que contribuye a naturalizar su posición subordinada en el mercado laboral y en el orden patriarcal (Segato, 2003). En ese sentido, su incorporación y permanencia en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más se puede explicar a partir de la necesidad de generar ingresos, la escasez de oportunidad laborales y la internalización del "mandato social y universal" relacionado al cuidado. En consecuencia, el programa encuentra su sostenibilidad en estricta relación con trayectorias de vida que están marcadas por la vulnerabilidad e inestabilidad, las cuales construyen posiciones subordinadas frente al Estado y consolidan formas de inserción laboral precarias que no garantizan derechos ni protección social,

delimitando así las posibilidades de acción y elección de las mujeres.

En consecuencia, el programa encuentra su sostenibilidad en la estricta relación que tiene con mujeres cuya trayectoria de vida están marcadas por la vulnerabilidad e inestabilidad, quienes construyen posiciones subordinadas frente al Estado y consolidan formas de inserción laboral precarias que no garantizan derechos ni protección social, reforzando de esta manera los mecanismos por los cuales se legitima la dominación respecto a la elecciones individuales o "vocacionales" (Bourdieu, 2000). Desde esta mirada, el marco teórico integra enfoques relacionados a la organización social del cuidado y la violencia simbólica, los cuales permiten analizan cómo la intervención del Programa Nacional Cuna Más se vincula con el orden patriarcal y con formas de inserción laboral precarias que condicionan la autonomía de las mujeres. Desde esa mirada, la violencia simbólica institucional y la organización patriarcal del cuidado se entrelazan con procesos de desigualdad estructural, generando escenarios particulares donde las acciones y elecciones de las mujeres se ven limitadas.

## 6. METODOLOGÍA

El documento de sistematización se sitúa desde un enfoque cualitativo, entendiendo que esta se desarrolla como un proceso de reconstrucción y reflexión crítica sobre una práctica concreta, orientada principalmente a generar conocimiento nuevo a partir de experiencia de los protagonistas (Chávez-Tafur, 2006). Bajo esa perspectiva, el objetivo no es medir ni cuantificar los resultados, sino más bien comprender el estado del trabajo de cuidados a partir del trabajo cotidiano de las madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más.

Por consiguiente, la metodología cualitativa nos permite articular la documentación

obtenida con el análisis interpretativo de la situación vivida, logrando identificar los aciertos, las limitaciones y condiciones que restringen el reconocimiento del trabajo de cuidados (Chávez-Tafur, 2006). De esta manera, la presente sistematización es concebida como un ejercicio de "aprender de la experiencia", a través del ordenamiento de la información disponible a fin de reconstruir el proceso y extraer lecciones que contribuyan a la reflexión respecto a las políticas públicas del Estado.

En ese sentido, dicho enfoque nos permite reconocer que las mujeres participantes no sólo son informantes, sino sujetos de conocimiento cuyas interpretaciones, emociones y lecturas respecto a la realidad vivida generan insumos para comprender y transformar las desigualdades estructurales (Jara, 2018).

Por su parte, el diseño metodológico de la sistematización tiene un carácter participativo y narrativo-interpretativo. Es participativo porque en la construcción de la sistematización incorpora la diversidad de puntos de vida y experiencias vividas de quienes han estado involucradas en el proceso. Es decir, busca que las madres cuidadoras, madres guías y equipo técnico (acompañante técnico) aporten activamente en la reconstrucción, la identificación de los problemas y la formulación de aprendizajes.

Asimismo, es también narrativo e interpretativo debido a que explora las historias y trayectorias de vida de los sujetos, que se evidencia en la descripción de sus jornadas de trabajo y su relación con el programa, el cuidado y el reconocimiento laboral.

Por ende, la sistematización tiene por objeto analizar la experiencia de trabajo de las madres cuidadoras y madres guías en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más, con el propósito de comprender cómo la política social reproduce formas de violencia simbólica y limita el reconocimiento del trabajo doméstico y de.

Este objeto corresponde a una experiencia determinada dentro de un conglomerado de acciones institucionales, cuya delimitación se da con la finalidad de poder describirla y analizarla a profundidad. Principalmente, se sitúa en la organización del trabajo de cuidados, las condiciones materiales y simbólicas en las que se desarrolla y la reproducción de dinámicas que acentúan la desvalorización del trabajo de cuidado.

Para esto, la unidad de análisis de la sistematización está constituida centralmente por las experiencias de trabajo y trayectorias de vida de las madres cuidadoras y madres guías del servicio, quienes mantienen una interacción continua con el programa, las familias usuarias y el equipo técnico, lo que permite explorar las dimensiones materiales (tareas realizadas, horarios, incentivos, ausencia de derechos laborales) como dimensiones simbólicas (discursos sobre la vocación y expectativas)

La selección de esta unidad de análisis responde esencialmente a criterios propios de la sistematización, que parten de la relevancia que estas tienen con el problema de investigación, ya que son las propias actoras las que sostienen directamente el cuidado cotidiano de las niñas y niños. Además, como su trabajo está sustentado bajo un esquema de voluntariado, permite comprender cómo las políticas sociales se apoyan sobre desigualdades estructurales ya existentes. Finalmente, se busca incluir a madres cuidadoras y madres guías con distinta antigüedad en el servicio, edades y situaciones familiares, a fin de que la sistematización recoja la pluralidad de las experiencias vividas. De este modo, la unidad de análisis no se limita a una población entendida sólo en términos numéricos, sino que se construye como un conjunto de experiencias y relaciones sociales.

De acuerdo con el enfoque, se hace uso de entrevistas semiestructuradas a las madres

cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno. Estas entrevistas permitirán interpretar las narrativas existentes en torno al trabajo de cuidados, el uso de tiempo, sus historias de vida y la relación que mantienen con el programa. De manera complementaria, se realizará la revisión bibliográfica de instrumentos oficiales del Programa Nacional Cuna Más, con el propósito de comprender el marco normativo sobre la que se sustenta una intervención que, en la práctica cotidiana, reproduce estructuras de desigualdad entre las mujeres en situación de vulnerabilidad que participan en el programa.

En ese sentido, las fuentes de información de la sistematización, principalmente, será la información recolectada a partir de la aplicación de le guía de la entrevista semiestructurada a las madres cuidadoras y madres guía del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más, además de la revisión documental de documentos institucionales del programa. En consecuencia, la presente sistematización prioriza las fuentes que aportan directamente a comprender cómo opera la violencia simbólica en el programa en torno al trabajo de cuidados, la vinculación de las trayectorias de vida con el trabajo de cuidados y en qué condiciones institucionales y sociales se sostiene.

Para llevar a cabo la recolección de la información, se realizó coordinaciones previas para la identificación de participantes que cumplan con los criterios de delimitación, además del uso de un lenguaje sencillo y accesible por la características de la unidad de análisis y la programación de las entrevistas en horario que no interfiera con sus responsabilidades de cuidados ni con su vida familiar.

Dicho proceso, se rige bajo criterios de consentimiento informado y confidencialidad a fin de garantizar la voluntariedad de la participantes y la creación de condiciones de

apertura de las participantes para que puedan expresarse sin temor a represalias.

## 7. RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA

### *7.1. Situación inicial*

En el contexto en el que se crea el Programa Nacional Cuna Más (PNCM) en el 2012, el Perú mostraba un contraste fuerte entre el crecimiento económico sostenido y persistentes brechas sociales, especialmente aquellas relacionadas a la primera infancia. Entre el 2002 y 2015, el PBI había creído a tasas altas y la pobreza monetaria se había reducido de manera importante[10]. No obstante, la desnutrición crónica infantil en el 2011 era 19,5% y la anemia en los niños de 6 meses a 5 años se elevó de 30,7% en 2011 a 32,9% en 2012, afectando desproporcionadamente a niñas y niños en situación de pobreza y pobreza extrema[11].

En ese contexto, el gobierno de Ollanta Humala crea el Ministerio de Desarrollo de Inclusión Social (Midis), dentro del cual se reorganizan los programas sociales, entre ellos el histórico Programa Wawa Wasi, la misma que, si bien había ampliado su cobertura de cuidado infantil, mostraba serios problemas en torno a la calidad y focalización. Sobre esta base, mediante Decreto Supremo N°003-2012-MIDIS, se crea el Programa Nacional Cuna Más como un programa social focalizado adscrito al Ministerio en mención, con el objetivo de brindar atención integral a las niñas y niños menores de 36 meses de edad en zonas de pobreza y pobreza extrema, reorientado de esta manera el antiguo programa Wawa Wasi hacia un programa con un enfoque basado en Desarrollo Infantil Temprano (DIT) y cogestión comunal.

Bajo ese escenario, el Servicio de Cuidado Diurno (SCD) es concebido como una

[10] BID (2016). Evaluación del Programa de País.
[11] INEI (2013). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar – ENDES 2013.

modalidad de intervención que ofrece una atención integral de las niñas y los niños en situación de pobreza y pobreza extrema, confluyendo en su interior actividades orientadas a la alimentación saludable, estimulación, acompañamiento familiar y cuidado. En un principio, la situación inicial del servicio se caracterizaba por la coexistencia de viviendas familiares, centros comunales adaptados y un conjunto de lineamientos y normativas heredadas por el Programa Wawa Wasi que daban pie al desarrollo inicial de las actividades. Sin embargo, posteriormente se redefinió los estándares de calidad, perfiles de recursos, infraestructura y un modelo de cogestión comunal que articule al Estado y la comunidad a fin de garantizar el desarrollo integral de la primera infancia.

Precisamente, la creación del Programa Nacional Cuna Más se circunscribe en la agenda de inclusión social del gobierno de ese entonces, que prioriza como parte de la política de Estado la reducción de la desnutrición crónica infantil, la anemia en niñas y niños y el desarrollo infantil temprano. Cabe resalta que, pese a la inestabilidad política posterior a la salida del gobierno de Ollanta Humala, las políticas con énfasis en el DIT -entre ellas el PNCM- mantuvieron su relevancia, cuya evidencia se traduce en la provisión de mayores presupuestos orientados a esta meta y la actualización continua de la estrategias y políticas públicas.

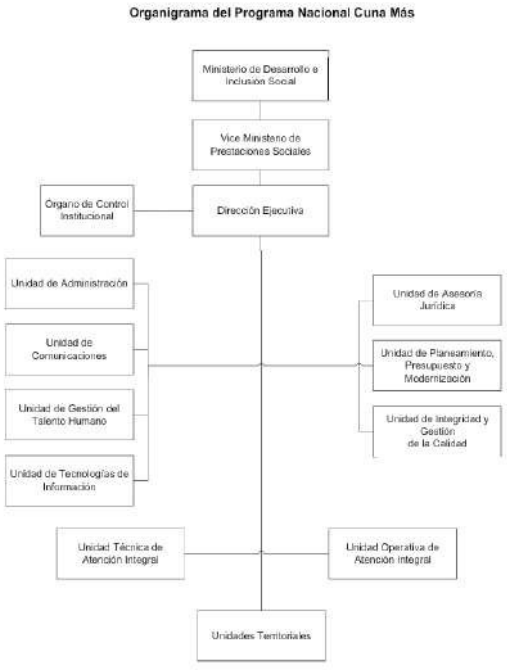
### *7.2. Perspectiva de los actores*

El Programa Nacional Cuna Más (PNCM), particularmente el Servicio de Cuidado Diurno, se ha construido desde múltiples actores: equipos técnicos del nivel central y territorial, comités de gestión, actores comunales (madres cuidadoras, madres guías, socias de cocina, otros) y familias usuarias. Y esto se debe precisamente por el modelo de cogestión comunal bajo la cual se fundamenta el programa, donde el Estado financia, norma, capacita y supervisa, mientras que la comunidad administra dichos

recursos, gestiona los servicios y organiza a los actores comunales en base a los lineamientos del programa.

A nivel central, los equipos técnicos se perciben como los principales responsables de garantizar y efectuar los lineamientos de prestación, seguimiento y evaluación basadas en los enfoques de derecho, interculturalidad, género y discapacidad. Debido a esto, es que dichos equipos técnicos -sobre todo aquellos que se ubican en el nivel central- impulsan actualización de las normativas que rigen el funcionamiento del programa y sus servicios. Por su parte, a nivel territorial, las jefaturas, coordinadores de servicio, especialistas y acompañantes técnicos experimentan la implementación del PNCM y sus lineamientos a través de un proceso marcado por limitaciones presupuestales, dispersión geográficas y diversidad cultural, lo que imposibilita de algún modo la dificultad de asegurar una calidad homogénea en el servicio (ver Imagen N°01 respecto al organigrama del PNCM).

**Imagen N°01: Organigrama del Programa Nacional Cuna Más**




**Nota: Manual de Operaciones del Programa Nacional Cuna Más - Resolución Ministerial N°105-2021-MIDIS**

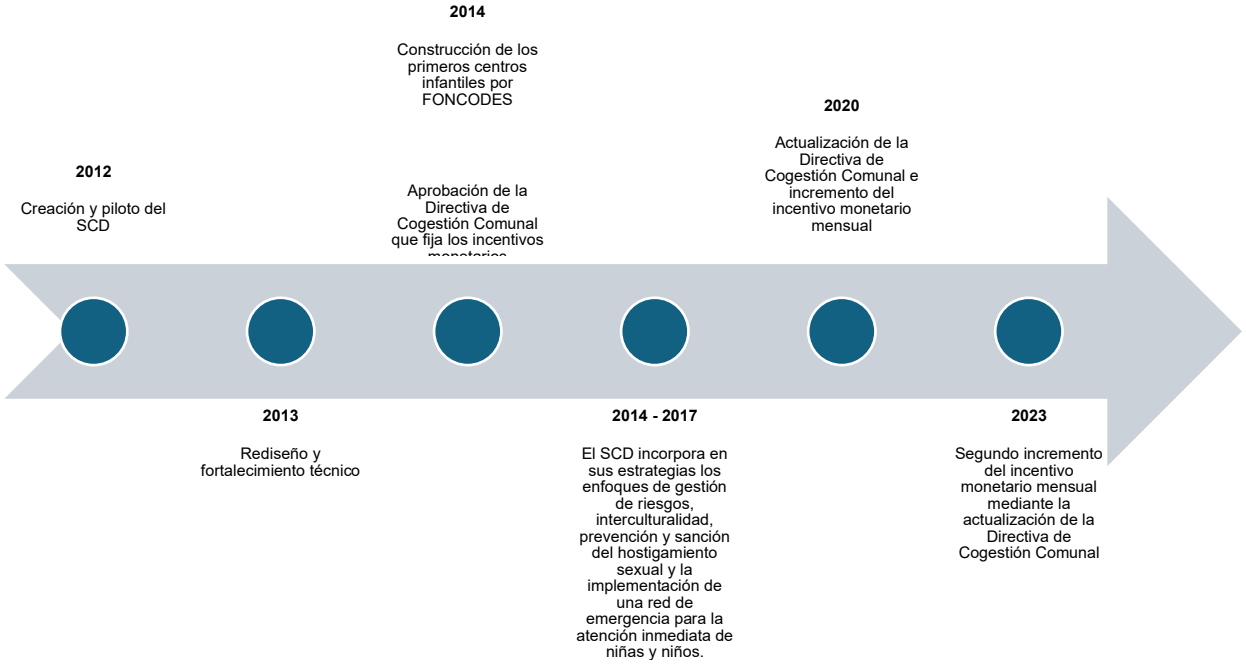
En la comunidad, bajo el modelo de cogestión comunal, el proceso se articula en torno a los comités de gestión, quienes reciben los recursos financieros, administran los servicios y justifican los gastos. Sin embargo, las junta directivas de estos comités suelen atravesar serias dificultades en contextos en el que no existen acompañantes técnicos que orienten su participación. Por su parte, para los actores comunales - madres cuidadoras, madres guías, socias de cocina, apoyos de limpieza y vigilancia, repartidos- el SCD representa una oportunidad para el reconocimiento, aprendizaje e ingresos económicos en un contexto marcado por la pobreza y limitado acceso al empleo digno, quienes asumen dichas responsabilidades mediante la firma de cartas de compromiso que no implica una vinculación contractual con el PNCM, pero que carga sobre ellos altos niveles de responsabilidad respecto a la atención de la primera infancia.

Finalmente, las familias usuarias encuentran el SCD una alternativa segura para el cuidado de sus hijas e hijos mientras desarrollan otras actividades y que a la vez contribuya al desarrollo integral de estos. No obstante, persiste entre ellas diversas expectativas que van desde considerarla exclusivamente como una guardería hasta concebirla como un centro de atención integral, por lo que el Programa se ve en la necesidad promover la sensibilización en torno a las desarrollo infantil temprano.

### *7.3. Fases del proceso y momentos claves*

Desde su origen en 2012, tomando como base la experiencia del Programa Wawa Wasi, el servicio de cuidado diurno del Programa Nacional Cuna Más ha transitado por un proceso de profunda evolución técnica e institucional orientadas a garantizar el desarrollo infantil temprano en contextos de pobreza y pobreza extrema (ver Gráfico N°01)

## GRÁFICO N°01: LÍNEA DE TIEMPO DE FASES DEL PROCESO Y MOMENTOS CLAVES




**Nota: Elaboración propia a partir de directivas y resoluciones primarias del Programa Nacional Cuna Más**

Precisamente, en el 2012, mediante Decreto Supremo N°003-2012-MIDIS, se crea el Programa Nacional Cuna Más sobre la base del Programa Nacional Wawa Wasi, lo que conlleva que el piloto se desarrolla en hogares de cuidado diurno, con lineamientos referenciales cercanos a Wawa Wasi, mientras se continuaba con los elaboración de los estándares y procedimiento del nuevo programa.

Posteriormente, en el año 2013, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N°995-2013-MIDIS/PNCM, se aprueban los nuevos lineamientos técnicos del SCD del PNCM, los mismos que amplían el nivel de intervención a cinco líneas de acción: atención integral, formación y desarrollo de capacidades, infraestructura y equipamiento, gestión comunitaria y seguimiento. Por consiguiente, se definen

principios y estándares de calidad que promueven el bienestar integral de la primera infancia mediante el servicio recibido.

En el 2014, el programa impulsa un plan de infraestructura para migrar progresivamente de hogares de cuidado diurno a Centros Infantiles de Atención Integral (CIAI), con normas técnicas específicas para su construcción y equipamiento, financiadas en parte vía FONCODES y alianzas con gobiernos subnacionales (BID). Asimismo, se implementa la Directiva de Cogestión Comunal Para la Implementación y Funcionamiento de los Servicio en el Programa Nacional Cuna Más, mediante RDE N°493-2014-MIDIS/PNCM, que establece por primera vez los incentivos monetarios mensuales de los actores comunales (ver Gráfico N°02)

**GRÁFICO N°02: INCENTIVO MONETARIO MENSUAL DE LOS ACTORES COMUNALES – 2014**

| ÍTEM | URBANO | RURAL/SELVA |
|---|---|---|
| Incentivo monetario para las Cuidadoras | **A: S/.300**<br>**B: S/.330**<br>**C: S/.360** | **A: S/.300**<br>**B: S/.330**<br>**C: S/.360** |
| Incentivo monetario para las Guías | **S/.400** | **S/.400** |
| Incentivo monetario para las Socias de Cocina | **S/.300** | **S/.300** |
| Incentivo monetario para el Apoyo Administrativo | **S/.200** | **S/.200** |
| Incentivo Monetario para el Apoyo de Vigilancia y Limpieza | **S/.250** | **S/.250** |

**Nota: Elaboración propia a partir de la Resolución de Dirección Ejecutiva N° N°493-2014-MIDIS/PNCM**

Durante el periodo comprendido entre 2014 y 2017, el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más fortaleció su gestión institucional incorporando enfoques clave orientados a la protección integral de la infancia y la mejora continua del servicio. En 2014, se creó la Red de Emergencia, establecida mediante la Directiva

N° 009-2014-MIDIS/PNCM, aprobada por RDE N°477-2014-MIDIS/PNCM, que dispuso lineamientos y procedimientos para la atención inmediata de niñas y niños en situación de emergencia. En 2015, se aprobaron dos directivas fundamentales: una sobre los lineamientos y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual (Directiva N° 004-2015-MIDIS/PNCM) y otra referida a la intervención del programa en pueblos indígenas amazónicos, promoviendo la interculturalidad y el respeto de la diversidad cultural (Directiva N° 005-2015-MIDIS/PNCM). Posteriormente, en 2016, se implementó el uso del lenguaje inclusivo a través de la Directiva N° 002-2016-MIDIS/PNCM, reafirmando el compromiso del programa con la igualdad y la no discriminación. Finalmente, en 2017, se consolidó el enfoque de gestión de riesgos, con la aprobación de los "Lineamientos para la gestión del riesgo de desastres en los servicios del Programa Nacional Cuna Más" (Directiva N° 004-2017-MIDIS/PNCM), lo que permitió incorporar protocolos de prevención y respuesta ante emergencias en la gestión del servicio.

Después de 6 años, en el 2020 se actualiza la Directiva de Cogestión Comunal Para la Implementación y Funcionamiento de los Servicio en el Programa Nacional Cuna Más, aprobada por RDE N°384-2020-MIDIS/PNCM, en el que se fija nuevos montos respecto a lo incentivos monetarios de los actores, lo que representó en ese entonces un aumento de 50% en comparación a lo fijado en el año 2014 (ver gráfico N°03).

**GRÁFICO N°03: INCENTIVO MONETARIO MENSUAL DE LOS ACTORES COMUNALES - 2020**

| ÍTEM | URBANO | RURAL/SELVA |
|---|---|---|
| Incentivo monetario para las Madres Cuidadoras | **A: S/.510**<br>**B: S/.460** | **: S/.510**<br>**B: S/.460** |
| Incentivo monetario para las Madres Guías | **S/.540** | **S/.540** |

| | | |
|---|---|---|
| Incentivo monetario para las Guías de Familia | **S/.480** | **S/.480** |
| Incentivo monetario para las Socias de Cocina | **S/.410** | **S/.410** |
| Incentivo monetario para el Apoyo Administrativo | **S/.400** | **S/.400** |
| Incentivo monetario del Repartidor/a | **S/.400** | **S/.400** |
| Incentivo Monetario para el Apoyo de Vigilancia y Limpieza | **S/.350** | **S/.350** |

**Nota: Elaboración propia a partir de la Resolución de Dirección Ejecutiva N° N°384-2020-MIDIS/PNCM**

Finalmente, en el año 2023, posteriormente al aislamiento social por la COVID-19, se aprueba la nueva Directiva de Cogestión Comunal Para la Implementación y Funcionamiento de los Servicio en el Programa Nacional Cuna Más mediante RDE N°1582-2023-MIDIS/PNCM, donde los actores comunales experimentan un incremento en su incentivo monetario mensual, pero que constituye un aumento ínfimo en comparación al 2020 (ver Gráfico N°04).

**GRÁFICO N°04: INCENTIVO MONETARIO MENSUAL DE LOS ACTORES COMUNALES – 2023**

| ÍTEM | URBANO | RURAL/SELVA |
|---|---|---|
| Incentivo monetario para las Madres Cuidadoras | **A: S/.610**<br>**B: S/.560** | **: S/.610**<br>**B: S/.560** |
| Incentivo monetario para las Madres Guías | **S/.640** | **S/.640** |
| Incentivo monetario para las Guías de Familia | **S/.530** | **S/.530** |
| Incentivo monetario para las Socias de Cocina | **S/.460** | **S/.460** |
| Incentivo monetario para el Apoyo Administrativo | **S/.400** | **S/.400** |
| Incentivo monetario del Repartidor/a | **S/.400** | **S/.400** |
| Incentivo Monetario para el Apoyo de Vigilancia y Limpieza | **S/.350** | **S/.350** |

**Nota: Elaboración propia a partir de la Resolución de Dirección Ejecutiva N° N°1582-2023-MIDIS/PNCM**

### *7.4. Momentos críticos y decisiones tomadas*

El primer momento crítico surge en el tránsito desde Wawa Wasi al Programa Nacional Cuna Más, que implicó redefinir la lógica del servicio de guardería hacia un enfoque de desarrollo infantil temprano con estándares más exigentes y un esquema de cogestión formalizado. Esta transición provocó tensiones en territorios donde las comunidades se sentían identificadas con el modelo anterior, además de generar incertidumbre entre las cuidadoras y los equipos locales frente a los nuevos requisitos y formas de vinculación con el Estado. No obstante, el proceso fue llevado de manera gradual donde al inicio se mantuvieron la mayoría de los dispositivos de Wawa Wasi mientras se construían y difundían los nuevos lineamientos.

Otro momento crítico se dio en el proceso de migración de los hogares de cuidado diurno a Centros Infantiles de Atención Integral (CIAI), que exigía terrenos saneados física y legalmente, inversiones en infraestructura, mejor equipamiento y coordinación con gobiernos subnacionales y FONCODES. Frente a esto, el PNCM determinó impulsar alianzas con gobiernos locales y regionales para la identificación o cesión de uso de terrenos o locales comunales.

Asimismo, un momento crítico surge a partir de la insatisfacción de los actores comunales por el incentivo monetario mensual -que desde su orígenes siempre estuvo por debajo del salario mínimo vital-, situación que conlleva que en el SCD existiese una alta rotación en tanto este monto no satisfacía sus necesidades básicas. Frente a esto, el PNCM reestructuró el cuadro de incentivos monetarios mensuales mediante la modificación de su directiva de cogestión comunal, aunque esta siga permaneciendo por debajo de un salario mínimo.

Finalmente, otro momento crítico que se pudo identificar es uno reciente que se produjo partir de la pandemia por la COVID-19, donde los Centros Infantiles de

Atención Integral vieron interrumpidos su funcionamiento debido al aislamiento social, limitando que el desarrollo integral de las niñas y niños se desenvuelva sobre las dimensiones de desarrollo que el programa ofrecía. Por consiguiente, llevó al PNCM a desarrollar y formalizar esquemas de atención en contexto no presencial, con énfasis en consejería telefónica, remisión de mensajes de soporte y seguimiento a las familias usuarias, además de la entrega de canastas de alimentos.

### *7.5. Modificación a la estrategia inicial y adaptaciones durante la intervención*

Desde su diseño, el SCD concebía una atención integral estructurada en componentes de alimentación y nutrición, salud infantil, aprendizaje infantil y trabajo con familias, bajo un modelo de cogestión comunal y con un horizonte de institucionalización y descentralización progresiva. Sin embargo, la experiencia obligó a introducir varias modificaciones y ajustes estratégicos.

En el plano del modelo de atención, se pasó de un énfasis inicial en el "cuidado" como guardería a una propuesta pedagógica más definida, con guías de atención integral, guías del acompañante técnico y planes de formación y desarrollo de capacidades para actores comunales, organizados en torno a experiencias de aprendizaje, momentos de cuidado y juego, y el uso sistemático de observación, registro y planificación. Se introdujeron estándares detallados sobre interacciones, planificación, documentación del aprendizaje y participación de familias, que reconfiguraron el rol de las cuidadoras como agentes pedagógicas más que solo cuidadoras.

En el modelo de cogestión, la estrategia inicial de "voluntariado" fue mejor perfilada a fin de reconocer la necesidad de estabilidad y especialización de actores comunales, mediante cartas de compromiso, requisitos de salud física y mental, capacitación inicial y continua, y estipendios uniformes sujetos a disponibilidad presupuestal. Al mismo tiempo, para preservar la lógica comunitaria, se mantuvo la elección local de

actores, la rotación de juntas directivas y la rendición de cuentas en asambleas, reforzando los consejos de vigilancia como instancia para garantizar la transparencia en los recursos y la prestación del servicio.

En infraestructura y equipamiento, la experiencia evidenció que la migración no podría ser lineal, por lo que se ajustaron los lineamientos para admitir una diversidad de locales (locales comunales, alquiler de espacios, otros), escalando gradualmente hacia estándares óptimos. Se incorporaron normas detalladas sobre equipamiento de salas, servicios alimentarios, botiquines, mochilas de emergencia y kits para niñas y niños, así como procedimientos de mantenimiento y control patrimonial.

En la relación con las familias, la estrategia inicial de trabajo principalmente en el CIAI se complementa con un enfoque más fuerte de acompañamiento familiar considerando pertinente la incorporación de un actor que pueda fortalecer las prácticas de cuidado y salud en el hogar, mientras que en su momento el Programa Nacional Wawa Wasi solo se orientaba en el cuidado infantil. Bajo ese contexto, las guías de familia eran responsables de promover prácticas de cuidado saludable y aprendizaje en el hogar. Esto supuso reconocer que la calidad de la experiencia del niño no depende solo del servicio, sino también de las condiciones del hogar.

Finalmente, la experiencia de crisis recurrentes llevó a incorporar de manera estructural la gestión de riesgos en la prestación del SCD, formalizando modalidades de atención no presencial, protocolos de limpieza y desinfección, control de brotes epidemiológicos, articulación con la red de emergencia y protección del PNCM y énfasis en salud mental y prevención de violencia. Esta adaptación transformó la estrategia inicial de un servicio pensado fundamentalmente para la presencialidad en un modelo más flexible y resiliente, capaz de mantener un mínimo de atención en

contextos adversos.

## 8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para el análisis e interpretación de la experiencia se partió de la información recolectada mediante la aplicación de la entrevista semiestructurada a 05 madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más en Rioja. La información fue sistematizada en una matriz de análisis donde se organizaron los resultados en 3 categorías analíticas: "Trayectorias de vida y trabajo de cuidados", "Género, organización del cuidado y autonomía" y "Violencia simbólica y entorno laboral en el programa".

Se trabajó a nivel de 32 etiquetas, registrando fragmentos significativos de las entrevistas realizadas que luego fueron agrupados en 29 códigos. Finalmente, estos códigos se consolidaron en las tres categorías mencionadas anteriormente, las mismas que dialogan directamente con el marco teórico sobre trabajo de cuidados, organización social del cuidado y violencia simbólica desarrollado en el documento de sistematización.

Esta organización de la información estuvo orientada por los objetivos de la sistematización, que principalmente giran en torno a analizar la experiencia de las madres cuidadoras y madres guías para comprender cómo la política social reproduce formas de violencia simbólica y limita el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados. De este modo, el análisis se presenta vinculando patrones, aprendizajes, conflictos y cambios percibidos en la experiencia, bajo el contexto institucional del Programa Nacional Cuna Más.

Referente a la **primera categoría "Trayectorias de vida y trabajo de cuidados"**, dentro de ella se aborda las experiencias y trayectorias laborales de mujeres,

destacando sus historias personales y laborales que se entrelazan con las estructuras sociales que están enmarcadas dentro de la división social del cuidado. Desde esta perspectiva, nos permite analizar cómo el cuidado, antes que una elección individual, se configura como un "mandato" de género que reproduce desigualdades y que se evidencian particularmente en contextos de informalidad y precariedad laboral.

Con relación a la **inserción laboral temprana y precaria (código 1.1)**, las entrevistas nos muestran que varias participantes se insertan en el trabajo de manera muy temprana, sobre todo en actividades informales relacionadas a actividades de servicio. Tal es el caso de MMG, quien indica que "trabajo desde muy joven", manifestando que lo hace "desde los trece años", mientras RJVI señala que inició su trayectoria "en el restaurante" y luego "en atención al público, vendiendo ropa", con jornadas de "8 de la mañana a 8 de la noche" sin contrato ni seguro. Estas manifestaciones describen ingresos tempranos al mercado laboral en condiciones de baja remuneración, la ausencia de protección y jornadas extensas, donde la explotación se perciben y viven como parte del curso normal de la vida. Por lo tanto, estas trayectorias sitúan a las entrevistadas en posiciones intermedias e inestables, donde el empleo no se traduce en seguridad ni en derechos, sino en la naturalización de la precariedad laboral, lo que anticipa y legitima su posterior incorporación a esquemas de voluntariado del programa, donde la falta de derechos también se presenta como algo esperado y aceptable.

Un rasgo distintivo es que esa inserción temprana se vincula con la **inserción en trabajos de cuidados (código 1.2)**. MMG relata que su primer empleo remunerado fue "con el cuidado de niños", indicando que "siempre me iba, trabajaba cuidando a niños, ya sea niños de un año, de dos años" y que, por su edad, "lo que yo podía hacer

era encargarme del cuidado". En el caso de GAF, su primer trabajo formal coincide con su ingreso a Cuna Más, señalando que "actualmente estoy trabajando acá, bueno este es mi primer trabajo porque entré a trabajar de 18 años… hallé esta oportunidad cuando vine a dejar a mi hijito acá en Cuna Más… y me gusta trabajar con los niños". Estas trayectorias muestran cómo el cuidado se configura como una opción "viable" para ellas en tanto permite fortalecer aprendizajes y expectativas en relación a estas, pero dicha viabilidad está atravesada por condiciones de precariedad y por la idea de que el cuidado es una prolongación natural de lo que ya realizan en el hogar. Desde la organización social del cuidado, el programa se inserta en esta dinámica donde, principalmente, las trayectorias de las mujeres están fuertemente marcadas por su vínculo con el trabajo doméstico y de cuidados, de modo que el servicio aparece menos como un empleo elegido y más como el destino esperado para quienes son consideradas "naturalmente" aptas para cuidar.

En continuidad con lo anterior, las **experiencias laborales sin derechos (código 1.3)** de las madres cuidadoras y madres guías se sitúan tanto en los trabajos previos como su participación en el programa. Una de ellas señala que nunca ha tenido un trabajo con "contrato, un beneficio, un seguro" (Entrevista MMG). Además, recuerda situaciones relacionadas al incumplimiento de pago: "tenía dificultades con algunos patrones cuando no me pagaban completo… la señora no le pagó [a mi mamá]… le tenía que venga tal día, que venga tal día… y mi mamá dijo, ya estoy yendo varios días, no me quiere pagar, entonces lo dejamos ahí porque no me quiere pagar" (Entrevista MMG). Por su parte, RJVI confirma que en el restaurante y en la tienda de ropa tampoco tenía contrato ni seguro pese a las largas jornadas. Estas experiencias indican que la desprotección a las que se enfrentaron no es un hecho aislado, sino un elemento estructural clave dentro de sus trayectorias laborales. Bajo la perspectiva de

la violencia simbólica, la reiteración de estas situaciones contribuye a que las mujeres interioricen la ausencia de derechos como algo “normal”, legitimando así relaciones de dominación en las que la explotación no se percibe como injusticia, sino como una característica inevitable de sus trabajos.

En este contexto de informalidad, se configura la **oportunidad laboral en SCD (código 1.4)** que articula necesidad económica con el cuidado de hijos. MMG relata que se incorporó al programa cuando buscaba una alternativa para su hija: “la facilidad que me llevó [al programa] fue tener a mi hijita, ella tenía siete meses… al mismo tiempo le inscribía para que ingrese y al mismo tiempo me ofrecieron entrar a trabajar… aproveché esa oportunidad ya que mi hija iba a estar ahí y yo podía trabajar también ahí”. Así también otra entrevistada describe un proceso similar que estuvo mediado por redes familiares: “la esposa de mi tío que trabaja acá, ella me pasó la voz y me dijo, si quieres trabajar puedes traer a tu hijito… yo no sabía que existía Cuna Más… vine a conocer cómo era… y se me dio la oportunidad” (Entrevista GAF). El programa se presenta así como un espacio que permite resolver la necesidad de cuidado infantil con la búsqueda de un ingreso, pero esta oportunidad se organiza bajo la figura del voluntariado con incentivo, cuya estructura difumina los límites entre apoyo comunitario y una relación laboral subordinada. Por lo tanto, la inserción al SCD reproduce un esquema donde las mujeres acceden a un ingreso sin que su trabajo sea plenamente reconocido, reforzando la mirada de que el cuidado, aunque es realizado dentro de un programa social, no merece las garantías asociadas a un trabajo formal.

Los entrevistados hacen referencia de manera explícita a los **motivos económicos y familiares para ingresar al SCD (código 1.5**). Así una de ellas menciona que su

decisión de estudiar y trabajar parte de la necesidad de sostener a su hijo: “me decidí [a estudiar y trabajar] porque necesito sustentar a mi niño, porque yo no cuento con el apoyo de su papá” (Entrevista GAF). MMG manifestó que al separarse, el programa fue su principal sostén junto a sus tres hijos: “yo soy mamá de tres hijos, vivo sola con ellos… y trabajo aquí en el programa” (Entrevista MMG). En ambos casos, las razones por ingresar al Servicio de Cuidado Diurno parte por generar estrategias de supervivencia y sostenimiento del hogar. No se trata, como diríamos, de una elección vocacional en sentido estricto. Desde una perspectiva crítica de las políticas sociales, el programa se sostiene en estas necesidades materiales de las mujeres para garantizar la continuidad del servicio, sin transformar las bases estructurales de la precariedad que atraviesa sus trayectorias laborales y de vida.

La **aceptación de condiciones laborales injustas (código 1.6)** se comprende a partir de trayectorias precarizadas y escasez de alternativas. En el relato de MMG, frente al impago de salarios, la respuesta final es desistir del reclamo: “lo dejamos ahí porque no me quiere pagar” (Entrevista MMG). Asimismo, en lo que narra LMPM se evidencia que en algunas situaciones se opta por el silencio, aunque considerase injusta la situación: “…veía que a otros sí les tenían en planilla. Eso fue en mi último, en mi trabajo anterior, veía que a otros sí les tenían en planilla y a mí no. Entonces, yo como que me sentía, ¿por qué a mí no? ¿verdad? Entonces, pero no, no llegué a decir nada”. Estas respuestas muestran que la resignación no surge de la ausencia de percepción de injusticia, sino de la evaluación de que reclamar podría implicar la pérdida de una oportunidad laboral.

Esta predisposición a tolerar situaciones adversas, aunque no implicase el desconocimiento de la injusticia dada, podría comprenderse dentro de un marco de

temor ante la pérdida de una oportunidad laboral difícil de reemplazar. Así, desde el marco de la violencia simbólica, estos límites objetivos se interiorizan como límites subjetivos, donde las mujeres reconocen las asimetrías, pero perciben reducido su margen de acción, lo que también podría estar favoreciendo la aceptación del esquema de voluntariado en el programa.

Aunque la palabra "discriminación" no aparece de manera recurrente, sí se registran **percepciones de trato desigual (código 1.7)** cuando las participantes comparan sus condiciones con las de otros trabajadores. En su relatos emergen escenas en las que identifican claramente diferencias en el acceso a planilla, beneficios o atención a sus reclamos, aun cuando realizan tareas que consideran igual o más exigente La matriz recoge estas situaciones en las que ellas observan que otras personas sí cuentan con planilla mientras ellas no, o que sus reclamos son minimizados por funcionarias que restan importancia a sus demandas económicas. Estas experiencias sugieren que su trabajo no es considerado de manera relevante dentro de la estructura institucional, pese al alto nivel de responsabilidad que implica el cuidado de niñas y niños menores de tres años. Desde un enfoque de género, la desvalorización está inscrita dentro de la subordinación histórica del trabajo doméstico y de cuidados frente al trabajo productivo remunerado, reforzando un lugar secundario para las madres cuidadoras y madres guías al interior del programa, ya que su aporte se concibe como "ayuda" más que como un trabajo que merezca plena protección laboral.

Un elemento recurrente es la **vocación por el trabajo con niños (código 1.8)**. LMPM afirma que permanece en el programa porque "me gustan los niños… me di cuenta que hace mucho tiempo ya me gustaba conversar con los niños, hablar con ellos, es muy lindo ver, saber, su manera de pensar, cómo ellos sienten, piensan y poder

ayudarles a crecer" (Entrevista LMPM). RJVI también destaca lo siguiente: "me gustan los niños y me hace sentir bien estar con ellos" (Entrevista RJVI).

Este énfasis en el afecto y el gusto por el trabajo de cuidados constituye una fuente de satisfacción y de sentido frente a las exigencias cotidianas, aportando reconocimiento simbólico allí donde el reconocimiento económico es limitado. No obstante, desde la crítica feminista al "trabajo por amor", esa misma vocación puede ser instrumentalizada para justificar la baja remuneración y la falta de derechos, pues el cuidado se presenta el cuidado como un aporte moral más que como un trabajo que debe ser reconocido en términos económicos y laboral.

La experiencia en el servicio no solo se expresa en el plano afectivo, sino que se evidencia en la **vocación educativa vinculada al cuidado (código 1.9)** que manifiestan las entrevistadas. LMPM señala que, a partir de su trabajo en el programa, "estoy por iniciar a estudiar una carrera, educación inicial, porque me gustan los niños… y me gusta trabajar acá" (Entrevista LMPM), mientras RJVI indica que "en el mes de abril empezaré a estudiar lo que es educación inicial" (Entrevista RJVI). Por su parte, otra menciona que actualmente cursa una carrera técnica (farmacia), pero no descarta que "en algún momento quisiera estudiar para profesora" (Entrevista GAF). Estas decisiones muestran que el programa opera como un espacio desde el cual las mujeres reorientan o profundizan sus trayectorias formativas hacia campos fuertemente feminizados. Desde el marco teórico, ello refuerza la asociación entre trabajo de cuidados y ciertas profesiones fuertemente feminizadas (vínculo con las tareas de cuidados), contribuyendo a la reproducción de una división sexual del trabajo donde las mujeres proyectan principalmente en ocupaciones ligadas al ámbito doméstico y de cuidado.

Por otra parte, las participantes describen con detalle las **funciones que desempeñan diariamente en el servicio (código 1.10)**. Una de ellas relata que al iniciar la jornada "se llega y esperamos que sean los ocho… hasta eso vamos limpiando lo que son las maderas, limpiando los juguetes, todo lo que tiene polvo. Luego se les recoge a los niños, se les cuida, se les hace jugar, se les hace sus experiencias, se les da su comida… descansan un momento… luego se regresan a su casa… y nosotros nos quedamos a hacer lo que es limpieza otra vez" (Entrevista RJVI). Estas tareas se enmarcan dentro de dimensiones pedagógicas, de cuidado físico, de higiene y de organización de los espacios. Esto coincide con la matriz, que da cuenta de jornadas de jornada durante 8 a 10 horas que incluyen recepción de niños, alimentación, acompañamiento en actividades, cambio de pañales, cuidado del descanso, limpieza y organización de registros. Desde la teoría del trabajo de cuidados, estas funciones implican una combinación intensa de esfuerzo físico y emocional, que se sostiene sobre una alta responsabilidad frente a la integridad y el desarrollo de los niños, pero que no suele ser reconocida en términos salariales ni en la revaloración institucional de sus roles.

Por último, la matriz señala que las entrevistadas experimentan un **cansancio físico significativo, acompañado de una satisfacción afectiva (código 1.11)** vinculada a la relación que establecen con las niñas y niños. GAF reconoce que la trayectoria laboral ha sido "muy complicada… salí de acá cansada con mi hijito y todo eso", pero a la vez afirma que ahora "me gustan bastante los niños" y que incluso se plantea estudiar docencia más adelante (Entrevista GAF). Esto refleja la ambivalencia de la categoría, donde las trayectorias de vida y trabajo de las madres cuidadoras y madres guías se construyen en la intersección entre precariedad laboral y reconocimiento afectivo, entre necesidad económica y vocación. Desde una mirada crítica, esta

situación evidencia cómo el programa se sostiene sobre el compromiso y el "trabajo por amor" de las mujeres, sin traducir plenamente ese aporte en condiciones laborales justas que redistribuye la carga laboral de cuidado que se consolida dentro de los centros infantiles. No obstante, este agotamiento y satisfacción es un fenómeno que comúnmente se manifiesta en los trabajos de cuidados, donde el reconocimiento afectivo (el cariño de los niños, la sensación de hacer "algo bueno") tiende a compensar o a invisibilizar la falta de reconocimiento material, constituyéndose en uno de los pilares subjetivos sobre los que se fundamenta la violencia simbólica, en la medida en que las propias trabajadoras llegan a justificar o aceptar condiciones precarias porque se sienten emocionalmente recompensadas.

Por su parte, con respecto a la **segunda categoría "Género, organización del cuidado y autonomía"**, se aborda en relación a cómo las madres cuidadoras y madres guías escenifican los roles de género en el hogar y la comunidad, cómo se organiza el trabajo de cuidados en su vida cotidiana y qué márgenes de autonomía económica y personal se apertura o se restringe a partir de su participación en el programa. Cabe precisar que esto está vinculado con la organización social del cuidado, la división sexual del trabajo y las discusiones sobre autonomía de las mujeres en contextos de precariedad laboral

Al respecto, referente a **roles tradicionales de género en la familia (código 2.1)**, se muestra que las entrevistadas han crecido en entornos donde se reproduce un modelo tradicional de roles de género, en el que asigna a las mujeres el trabajo doméstico y de cuidados y a los varones el rol de proveedores económicos. LMPM resume esto al señalar que "se ha ido a lo largo de los años creyendo… que la mujer tiene que estar en la casa, viendo a los hijos, lavando, cocinando… que ella debe servir en la casa"

(Entrevista LMPM). RJVI describe una visión similar en su familia de origen: “mis abuelitos, como son del pasado, ellos creen que porque la mujer es la casa, solamente ella puede cocinar, solamente ella tiene que hacer la limpieza y el hombre lo más es trabajar aparte y traer la plata” (Entrevista RJVI). MPT, por su parte, narra que al formar su familia en Rioja terminó priorizando la crianza y el sostén del hogar sobre sus propios estudios: “como ya tenía más hijos… mejor voy a priorizar en terminar de educar a mis hijos… y para eso, lo que yo ganaba, también apoyaba para que estudien mis hijos” (Entrevista MPT). Estas experiencias evidencian la vigencia de un orden patriarcal en el que la responsabilidad sobre el cuidado y la organización del hogar recae fundamentalmente en las mujeres, reforzando la idea de que su tiempo y energía deben orientarse prioritariamente al sostenimiento de género. Desde esta perspectiva, estos “mandatos” reproducen una distribución profundamente desigual del trabajo reproductivo, que el programa no altera de manera sustantiva, pues se apoya precisamente en esa disponibilidad femenina para organizar el servicio sin cuestionar de fondo esta desigualdad.

A estos mandatos se suma la **naturalización del cuidado como una responsabilidad que corresponde a las mujeres (código 2.2)**. Aunque las entrevistadas no siempre lo expresan en términos explícitos, en sus entrevista el cuidado aparece asociado a cualidades que se les atribuyen por su condición de mujeres, tales como paciencia, ternura y disposición al cuidado de otros. GAF señala que, como madre, su rol es “estar al pendiente del niño, que no le pase nada, no estar con temor, ser una mujer empoderada” (Entrevista GAF). MPT describe el rol de las mujeres en el hogar como el de “apoyar a nuestros esposos en trabajar… también llevar algo para el sustento del hogar. No solamente esperar a nuestras parejas, sino también apoyar en casa” (Entrevista MPT), dando por hecho que el cuidado y la gestión del hogar están entre

sus responsabilidades principales. Esto coincide con lo que recoge la matriz donde las entrevistadas justifican la alta presencia femenina en el programa porque las mujeres son "más pacientes, responsables y dan más confianza" para cuidar niños. Desde el marco teórico, esta naturalización del cuidado como atributo femenino se relaciona con la idea del "trabajo por amor", en la que el cuidado se concibe como extensión de la maternidad o de la "vocación femenina" y no como un trabajo que debe ser remunerado y reconocido, reforzando así la desvalorización económica del cuidado y su lugar subordina dentro de la organización social y de las propias políticas de cuidado.

No obstante, las entrevistadas no aceptan estos mandatos de manera pasiva, manifestando un **cuestionamiento parcial de los roles de género (código 3.3)**. LMPM, frente a la creencia de que las mujeres "deben servir en la casa", afirma: "yo creo que la mujer también tiene derecho, tiene derecho a estudiar, a trabajar, a valerse por sí sola" (Entrevista LMPM). GAF sostiene que "tanto los hombres como las mujeres somos iguales" y enfatiza que "todas las mujeres tenemos los derechos tanto como los hombres en trabajar o tener un trabajo, porque no solamente los hombres pueden, las mujeres también podemos" (Entrevista GAF). RJVI, de manera similar, indica que "una mujer puede hacer también lo que un hombre puede hacer. No con la misma fuerza, pero sí lo puede intentar" (Entrevista RJVI). Incluso MPT, que prioriza la educación de sus hijos, reconoce que hoy "las mujeres tienen bastante… ya tienen muy altos cargos… y son emprendedoras" y expresa su deseo de que "muchas mujeres sirvieran más a la comunidad" (Entrevista MPT). Estos fragmentos evidencian un cuestionamiento parcial de los roles de género: aunque las mujeres siguen asumiendo gran parte del trabajo doméstico y de cuidados, estas ahora se perciben a sí mismas como sujetas de derechos, con legitimidad para estudiar, trabajar y participar en la

vida comunitaria. Desde una lectura, se observa una tensión entre "mandatos" heredados y nuevas aspiraciones que, sin embargo, no se acompaña de una redistribución proporcional del cuidado al interior de los hogares y en el programa, por lo que la transformación de las representaciones de género coexiste con la persistencia de una organización desigual del trabajo de cuidados.

Así, la incorporación al Servicio de Cuidado Diurno no desplaza las tareas del hogar que normalmente asumen, sino que se integra a ellas, obligando a las mujeres a desarrollar **estrategias de conciliación entre trabajo y hogar (código 2.4)**. Aunque no siempre lo nombran como tal, sus respuestas dan cuenta de rutinas en las que, antes de ir al servicio, deben dejar organizada la casa, avanzar con la comida o garantizar el cuidado de hijos u otros familiares, y que al regresar continúan con "la cena, la limpieza o el apoyo en negocios" u otras actividades domésticas. Esto coincide con lo registrado en la matriz, donde se señala que las mujeres "se levantan más temprano para dejar comida preparada; al regresar del SCD continúan con tareas domésticas como cena, limpieza o apoyo en negocios". Desde el enfoque de la organización social del cuidado, estas estrategias muestran que la entrada de las mujeres al trabajo remunerado se ha dado sin una reconfiguración equivalente de las responsabilidades domésticas: la conciliación se resuelve, en la práctica, mediante la intensificación del tiempo y la energía de las propias mujeres, quienes "ajustan" sus horarios para abarcar tanto el empleo como el cuidado, reforzando la sobrecarga de trabajo, reforzando la sobrecarga de trabajo y la desigual distribución del cuidado.

La consecuencia de esta conciliación es la **sobrecarga de tareas domésticas y la reducción del tiempo propio (código 2.5)**. MMG, madre sola de tres hijos, describe que vive "sola con ellos" y que, además de trabajar en el programa, debe "estar al

pendiente" del cuidado cotidiano, lo que deja poco espacio para el descanso o para proyectos personales (Entrevista MMG). GAF reconoce que su trayectoria laboral no ha sido sencilla: "ha sido muy complicado… salía de acá cansada con mi hijito y todo eso" (Entrevista GAF). MPT relata que la combinación de negocio familiar, embarazos y cuidado de hijos terminó afectando la sostenibilidad del negocio y la posibilidad de que ella misma trabajara fuera de casa: "cuando quedé embarazada con mi segunda hija… faltaba el dinero para mantener a la familia… no podíamos trabajar los dos… como ya tenía dos hijos… ese era el problema" (Entrevista MPT). Desde la perspectiva feminista del trabajo, esta situación constituye uno de los núcleos de la desigualdad de género: aun cuando las mujeres se insertan en el mercado laboral, siguen soportando la mayor parte de las tareas reproductivas, de modo que la autonomía económica que alcanzan a través del programa se construye sobre una base de sobrecarga y desgaste físico y emocional que limita sus posibilidades de descanso y desarrollo personal.

A pesar de estas tensiones, las entrevistadas reconocen que el incentivo del programa les ha permitido alcanzar una **autonomía económica relativa (código 2.6)**. GAF relata que decidió estudiar y trabajar porque "necesito sustentar a mi niño, porque yo no cuento con el apoyo de su papá", y que percibe su decisión de estudiar como "la mejor decisión que he tomado, porque necesito sustentar a mi niño" (Entrevista GAF). LMPM indica que, gracias a su trabajo, hoy considera que su situación económica "sí es buena… porque trabajo y esto y esto, entonces puedo pagarme una carrera" (Entrevista LMPM). MPT señala también que su ingreso le permitió apoyar la educación de sus hijos: "lo que yo ganaba, también apoyaba para que estudien mis hijos" (Entrevista MPT). Estas experiencia coinciden con la matriz, que señala que el incentivo permite "pagar estudios, aportar en gastos del hogar o cubrir necesidades de

los hijos". Sin embargo, la autonomía económica que se construye es relativa. Las propias participantes reconocen que el incentivo no es suficiente para cubrir todas las necesidades, especialmente cuando se trata de madres solas o de familias que enfrentan gastos de vivienda y alimentación sin otros ingresos estables, por lo que se trata de una autonomía condicionada, basada en un esquema remunerativo por debajo del salario mínimo y sin derechos laborales, que mantiene a las mujeres una posición de dependencia y vulnerabilidad.

Por su parte, referente al incentivo monetario mensual, su **distribución y uso del dinero (código 2.7)** no solo se destina a gastos propios, sino también al apoyo económico de la familia. De acuerdo con la matriz, las participantes organizan su incentivo en "pandero, mensualidad, comida, internet, emergencias" y que, en algunos casos, apoyan a sus padres o familiares con servicios básicos del hogar. MPT, por ejemplo, explica que parte de lo que gana se orienta a "terminar de educar a mis hijos" (Entrevista MPT), mientras otras entrevistadas mencionan que contribuyen a los gastos del hogar o a la manutención de hijas e hijos. Esta distribución y uso del dinero revela que las mujeres sostienen la reproducción cotidiana de sus hogares bajo una doble dimensión: por un lado, a través del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que realizan dentro del hogar; por otro, mediante incentivos económicos directos, incluso cuando estos provienen de un trabajo precarizado y no reconocido. Desde el enfoque de la organización social del cuidado, esta situación evidencia una contradicción: mientras el programa se apoya en la figura del voluntariado con la finalidad de garantizar la atención integral de niños, son las propias mujeres quienes, con ese ingreso limitado, cubren funciones que el Estado y el mercado no garantizan plenamente, profundizando la carga económica y emocional que ya asumen en el ámbito doméstico.

Las entrevistas ponen en evidencia **los límites del incentivo como base para una autonomía plena (código 2.8)**. Así las participantes consideran que es imposible "vivir solo de Cuna Más", especialmente en el caso de madres solas o de quienes deben asumir el alquiler y la manutención familiar. Aunque esta afirmación no siempre aparece de forma textual, se desprende de relatos como el de MMG, quien ha debido rechazar otros trabajos con mejores condiciones porque no tenía con quién dejar a sus hijos en horarios muy tempranos, lo que la mantiene vinculada al programa a pesar de la insuficiencia del ingreso. En estos casos, la elección de permanecer en el Servicio de Cuidado Diurno responde tanto a la necesidad de ingresos como a la compatibilidad de horarios y a la posibilidad de estar cerca de los hijos, más que a la suficiencia económica del incentivo. Por lo tanto, estos límites muestran que la inclusión laboral que el programa ofrece no rompe con la lógica de la precariedad. La autonomía económica que se construye se encuentra condicionada por la magnitud del incentivo y por la ausencia de derechos laborales, lo que restringe las posibilidades de las mujeres de conciliar su vida laboral con la personal de manera más justa.

Para compensar la insuficiencia del incentivo, algunas participantes recurren a la **búsqueda de ingresos complementarios (código 2.9)** a través de trabajos adicionales. Para completar el ingreso del programa, las mujeres realizan otros trabajos luego de la jornada. Una de las entrevistadas recuerda que "es muy poco lo que nos pagan [el programa] y los gastos que tenemos son más… [entonces es necesario] buscar otros trabajos… Salir a trabajar los sábados, los domingos en otro lado, o también trabajar en la noche. O sea, saliendo de acá, trabajar lo que es de 5 a 10 de la noche, 11 de la noche, para poder ayudar a poder seguir solventando los gastos más que se tiene" (Entrevista MMG). Esto muestra que la participación en el programa forma parte de una serie de estrategias económicas a la que recurren las

mujeres para solventar los gastos que se desprenden de sus responsabilidades en el hogar. Por tanto, se evidencia que el programa al no constituirse como un empleo suficiente que permita cubrir las necesidades básicas de los actores comunales se inserta dentro del conjunto de actividades informales que aumentan la sobrecarga y reducen aún más el tiempo disponible para el descanso, el ocio o el cuidado de sí y sus hijos.

Finalmente, la categoría revela que, pese a las restricciones, la participación en el programa ha posibilitado la **continuidad o el inicio de proyectos educativos (código 2.10)**. LMPM indica que, tras concluir una carrera técnica que no ejerció, decidió estudiar educación inicial motivada por su experiencia en el servicio: "estoy por iniciar a estudiar una carrera, educación inicial, porque me gustan los niños… y me gusta trabajar acá" (Entrevista LMPM). RJVI señala que "en el mes de abril empezaré a estudiar lo que es educación inicial", después de haber trabajado un tiempo y reorganizado sus planes tras no ingresar en un primer intento (Entrevista RJVI). GAF describe que actualmente cursa una carrera técnica en farmacia, decisión que tomó luego de atravesar problemas familiares y de reconocer la necesidad de "sustentar a mi niño" (Entrevista GAF). La matriz pone énfasis en que las participantes valoran que el trabajo en el programa les permite estudiar en paralelo –ya sea en horarios alternos o en modalidades flexibles–, combinando trabajo, familia y educación. Bajo ese contexto, estos proyectos educativos constituyen una dimensión clave de la autonomía, en la medida en que amplían las posibilidades de redefinir sus trayectorias laborales. No obstante, el hecho de que la mayoría de estos proyectos se concentren en carreras fuertemente feminizadas (carreras técnicas ligadas a servicios de cuidado) muestra que la resignificación de sus proyectos se produce todavía dentro de los márgenes de un orden que sigue asociando a las mujeres a sectores de alta carga de

cuidado.

Ahora, con relación a la **tercera categoría "Violencia simbólica y entorno laboral en el programa**", se analiza las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de las madres cuidadoras y madres guías dentro del Servicio de Cuidado Diurno, atendiendo a la organización de la jornada, la asignación de tareas, los mecanismos de control y reconocimiento y las formas sutiles mediante las cuales se legitiman relaciones de desigualdad. Se vincula con la noción de violencia simbólica y con el análisis crítico de las políticas sociales como dispositivos que, al mismo tiempo que protegen, pueden reproducir y acentuar relaciones de desigualdad.

Así tenemos que las **jornadas extensas y la multiplicidad de tareas (código 3.1)** se manifiestan en las entrevistas realizadas. Por ejemplo, se señala que "se llega y esperamos que sean los ocho… hasta eso vamos limpiando lo que son las maderas, limpiando los juguetes, todo lo que tiene polvo. Luego se les recoge a los niños, se les cuida, se les hace jugar, se les hace sus experiencias, se les da su comida… y nosotros nos quedamos a hacer lo que es limpieza a través de la sala para esperarles el día siguiente" (Entrevista RJVI). Por su parte, otra indica que en su sala debe "recoger nuestra agua, que es del diario… el limpiado de la sala, todos los espacios y alistarse para salir a recepcionar a los niños… lavarles las manos, cepillar los dientes, ponerles sus mandilas, hacerles dormir, darles el refrigerio de media tarde", y precisa que dedica alrededor de "diez horas" al servicio, ingresando "a las siete" y saliendo entre "cuatro, cuatro y veinte" (Entrevista MMG). GAF complementa que su jornada como madre guía implica "encargarme… de comunicar a las chicas de cómo debe ser el trato, el cuidado… apoyar a los compañeros con los niños". Estas respuestas evidencian que la jornada diaria suele superar las 8 horas diarias debido a múltiples

tareas superpuestas. Dicho de otra manera, la naturalización de este nivel de exigencia, sin una discusión explícita sobre su carácter laboral y el reconocimiento de derechos, contribuye a presentar la sobrecarga como parte "normal" del compromiso con el programa.

Asimismo, más allá de sus funciones formales adquiridos a través de la firma de la carta de compromiso, las participantes asumen **responsabilidades adicionales no reconocidas (código 3.2)** cuando faltan otros actores del servicio. Una recuerda que en su primer día le solicitaron realizar tareas de limpieza que no estaban previstas como centrales en su rol: "el primer día que vine me mandaron a hacer limpieza… no había personal de limpieza… la madre cuidadora [me lo pidió]" (Entrevista RJVI). LMPM describe que, cuando el personal de limpieza se enferma, el acompañante técnico les pide que asuman esa labor: "a veces se enferma, la enfermedad no avisa… entonces en ese momento nosotros ayudamos a ellas a la limpieza… le hacemos la limpieza de lo que a ella le toca… y el responsable nos dice: 'no se ha enfermado tal persona y por favor si nos pueden ayudar en esto. Organícense y nos pueden ayudar". GAF señala que, además de sus tareas de madre guía, debe "reemplazar" a cuidadoras enfermas y "apoyar… cuando algún personal de limpieza no está presente". La matriz recoge que asumen estas responsabilidades "sin reconocimiento adicional ni pago diferenciado". Analíticamente, esta ampliación silenciosa del campo de tareas evidencia cómo el programa se apoya en la disposición de las mujeres a "apoyar" más allá de lo pactado, reproduciendo un esquema de flexibilidad característico de contextos de voluntariado marcados fuertemente por desigualdades de género.

Además de la intensidad diaria, se produce una **extensión del horario por reuniones y retrasos (código 3.3)**. Una entrevista señala que, aunque el horario de atención es

hasta las cuatro, “a veces demoran algunos padres a recoger a los niños y nos tenemos que quedar hasta el final con ellos… son raras las veces que nos quedamos más de las 4” (Entrevista RJVI). MMG confirma que, cuando las familias se retrasan, deben permanecer en el servicio “hasta que la familia recoja ese niño”, ya que “a veces la familia se demora… quince o veinte minutos, o hasta diez minutos a veces”. Por su parte, LMPM explica que, además de esos retrasos, existen reuniones después del horario: “decimos, ¿no?, pues la hora de salida es hasta las cuatro, pero… a veces el papá no es puntual… a veces vienen cuatro y media… y también hay reuniones que nos tenemos que quedar… ya esto no es parte de nuestro trabajo, pero igual nos quedamos… a partir de las cuatro en adelante nos tenemos que quedar acá”. GAF coincide al afirmar que “no tenemos horario de salida” y que, aunque normalmente salen minutos posteriores a la hora de salida, a veces se quedan más porque “los papitos demoran en recoger a sus niños” o porque “vamos a tener socialización o alguna reunión urgente”. Desde la noción de violencia simbólica, esta flexibilidad del tiempo de trabajo, asumida en nombre del compromiso con el programa, refuerza la idea de que el tiempo de las cuidadoras es flexible y disponible, sin que ese excedente horario se reconozca como trabajo que deba ser remunerado.

Cabe destacar que los relatos muestran que **las necesidades de las niñas y niños se colocan sistemáticamente por encima de las necesidades básicas de las propias cuidadoras (código 3.4)**. LMPM describe que, durante el almuerzo, su rol no es comer con los niños, sino asegurar que ellos coman: “nosotros no, nosotros ayudamos con la alimentación responsiva de los niños… estamos ahí ayudándoles… para que ellos puedan comer… algunos niñitos no quieren agarrar la cucharita… entonces les ayudamos, les cantamos… y ya después cuando terminamos de ayudar a todos nos sentamos a comer”. Otra relata que, a lo largo del día, está “de arriba abajo cantando,

jugando, bailando" con los niños, lo que hace que llegue a casa "agotada… un poco que te duelen los pies y todo eso" (Entrevista GAF). MMG, por su parte, indica que al final de la jornada se siente "un poco cansada… porque estar con los niños no es algo fácil… son niños menores a los tres años y tienes que estar con bastante cuidado" (Entrevista MMG). La matriz sintetiza esta situación señalando que las cuidadoras priorizan la atención y alimentación de los niños y que ellas suelen comer después, con tiempos limitados. Desde el marco de la organización social del cuidado, esta disposición a anteponer el bienestar ajeno sobre el propio se inscribe en una ética de cuidado fuertemente feminizada que, al ser naturalizada, refuerza la desvalorización del tiempo y el cuerpo de las cuidadoras como sujetos de derechos.

Las entrevistadas consideran de manera explícita que el **incentivo que reciben es insuficiente y no corresponde con el esfuerzo realizado (código 3.5)**. Así, una de ellas afirma que el incentivo no corresponde con la responsabilidad del trabajo, señalando que "es un esfuerzo, aunque nosotros digamos que… lo hago con mucho cariño porque me gustan los niños, también es sacrificar… y creo que no es valorado porque no nos pagan ni el sueldo mínimo… yo estoy recibiendo ahorita 640, pero las cuidadoras es menos… y algunas hay madres de familia acá… y estoy segura que no les alcanza" (Entrevista LMPM). MMG coincide al señalar que "es muy poco lo que nos pagan para el trabajo que nosotros realizamos… son diez horas diario… el incentivo… está muy bajo. No está bien". GAF explica que, desde el inicio, les dijeron que "no recibimos un sueldo mínimo… porque acá nosotros hacemos un voluntariado… porque nos gusta estar con los niños", lo que implica que "no podemos exigir", pero a la vez sostiene que "a mi punto de vista, no [estoy de acuerdo]… porque… hoy en día las cosas han subido… y a veces no alcanza… peor si tienes un hijo o dos hijos, no alcanza", indicando que su incentivo es insuficiente. La matriz

resume esta percepción señalando que el incentivo está por debajo del salario mínimo y que "es imposible 'vivir solo de Cuna Más" para muchas de ellas. Esta desproporción entre responsabilidades y retribución revela una forma de explotación laboral estructural encubierta bajo la figura del voluntariado, donde el programa se sostiene en trabajo de las mujeres para el sostenimiento de este ofrecer condiciones salariales equivalentes.

El **control y exigencias sobre las ausencias o faltas (código 3.6)** aparece como un mecanismo mediante el cual se regula la disponibilidad de las cuidadoras. MMG explica que, para obtener permiso por salud, debe "solicitarlo a mi acompañante técnico" y "siempre justificando los permisos, presentando nuestras constancias… por ejemplo de salud… el doctor te entrega un papelito donde dice que sí estás enferma… te vas a hacer atender". Añade que, para salir por una emergencia, el programa les permite ir al centro de salud, pero que, si no se trata de algo urgente, "no tienes el permiso para que puedas salir" durante la jornada (Entrevista MMG). Otra relata que, al ingresar, les advirtieron que si tienen hijos pequeños deben contar con alguien que los cuide, porque "su horario de trabajo es de lunes a viernes, no puede estar faltando por sus hijos o por su familia que tiene en casa, si llegan a enfermarse" (Entrevista MPT). La matriz indica que, en ausencia de documentos médicos que acrediten su estado de salud, algunas mujeres prefieren trabajar enfermas para evitar problemas. Esto evidencia que estos dispositivos de control refuerzan la idea de que la legitimidad de las cuidadoras depende de demostrar permanentemente su "responsabilidad" y sacrificio, lo que limita su capacidad de priorizar su salud o su vida familiar sin sentir que ponen en riesgo el incentivo o su permanencia en el programa.

Por otra parte, las **experiencias de minimización de reclamos y de escasa**

**participación en decisiones (código 3.7)** es común observarlas en el programa. MPT recuerda que cuando algunas cuidadoras manifiestan que el dinero no les alcanza, la respuesta institucional se manifestaba muchas veces en la salida de las trabajadoras: "muchas compañeras han dejado de trabajar porque… no les alcanza el dinero que les dan… el dinero que ganaban acá no les alcanza. Entonces por eso deciden renunciar… y se van a buscar otro trabajo donde pagan mejor". Asimismo, otra entrevistada señala que "del Cuna a veces se tiene que tomar decisiones y solamente… lo toma… nuestro acompañante técnico o pues con su junta directiva" (Entrevista LMPM). Por su parte, MMG acota que "cuando hacemos a veces socialización y conversamos, algunas opiniones que damos, a veces las llegamos a poner en práctica, sí son bien recibidas, pero a veces para los jefes, muchas veces no son recibidas", mejor dicho, no nos aceptan". Así las participantes relatan respuestas de funcionarios que deslegitiman sus demandas económicas y que las decisiones se toman "en niveles superiores", con escasa capacidad de incidencia de las cuidadoras. Esta situación de escucha parcial, deslegitimación de reclamos económicos y rotación de quienes no pueden sostener las condiciones refuerza una estructura de poder en la que las cuidadoras son centrales para el funcionamiento del servicio, pero por lo general son rezagadas en la definición de sus reglas.

Así, la **relación con el programa es ambivalente y se relaciona con un reconocimiento institucional insuficiente (código 3.8)**. Una entrevistada explica que, en su rol, debe "cumplir con lo que nos dicen los jefes, pues, y cumplir con las normas" (Entrevista GAF), y valora que, en algunos casos, se le brinden facilidades cuando necesita organizarse para llevar a su hijo al jardín, porque "no todos tienen el corazón duro… siempre hay personas que nos ayudan" (Entrevista GAF). No obstante, LMPM relata, por ejemplo, que, en determinados momentos, se ha sentido

expuesta frente al a las personas: “a veces también nos llaman la atención delante de todas, como si no hubiésemos hecho nada bien” y que ello le genera incomodidad, porque “no es lo mismo que te digan en privado a que te digan delante de todas tus compañeras”. Referente al reconocimiento que las cuidadoras perciben por parte del programa y de las familias usuarias adopta sobre todo un carácter simbólico e insuficiente que no se evidencia en mejoras concretas en sus condiciones laborales. LMPM señala que siente que su trabajo es valorado por las familias, pero no por el programa, por tanto, señala: “Bueno, a mí me gusta trabajar con niños, ¿pero con el programa? No, no bueno porque, como le digo nuestro sueldo es un sueldo que creo que el día de hoy nadie está ganando. Y la labor que hacemos con los niños creo que como que no le están dando tanta importancia para nosotros. Para ellos como que si no fuera tan importante y es por ello que nos pagan un sueldo bajo… ¿Con los niños? Bien… ¿Con el programa? No, no estoy satisfecha”, asimismo agrega “no creo que sea bien remunerado, nomás nos dicen felicitaciones, felicitaciones, pero es poco lo que nos dan.”. Este reconocimiento simbólico y, al mismo tiempo, la prevalencia de condiciones laborales precarias muestra cómo la valoración del trabajo de cuidados –expresada en palabras de agradecimiento, elogios o gestos de aprecio– opera como un mecanismo de legitimación, donde las cuidadoras se sienten importantes y necesarias, pero la estructura de su desprotección y del bajo pago permanece intacta, reforzando una forma de violencia simbólica que mantiene el trabajo de cuidados en un lugar subordinado dentro de la política social.

En este contexto, el análisis hace posible que se aprecie que el programa genera efectos bajo tres niveles: en la vida de las madres guías y madres cuidadoras, en el funcionamiento diario del programa mismo y en la reflexión crítica sobre las políticas públicas relacionadas con el cuidado.

La experiencia obtenida en relación con la vida de las madres cuidadoras y guías indica que el programa ha creado posibilidades de avance educativo y de ingresos económicos que antes no estaban disponibles para algunos actores comunales, a pesar de que se trata de una autonomía relativa. Varias entrevistadas subrayan que, por medio del incentivo, tienen la capacidad de satisfacer parcialmente sus necesidades básicas y educativas.

En cuanto al funcionamiento diario del programa, el análisis indica que este se basa en una organización laboral caracterizada por largas jornadas, numerosas tareas y responsabilidades no reconocidas, organizadas bajo el modelo de voluntariado. Esto posibilita cuestionar el modelo de cogestión comunal como un sistema que, aunque asegura la cobertura del servicio, perpetúa formas de precariedad laboral y violencia simbólica. Esto implica un cambio en la comprensión del programa, cuestionado que esta se constituya como un dispositivo que se apoya en mujeres en situación de vulnerabilidad, sin garantizarles derechos mínimos a los de un empleo formal.

Para finalizar, en lo que respecta a la crítica de las políticas públicas relacionadas con el cuidado, el análisis realizado ofrece indicios para reconsiderar la posición que ocupa el trabajo de cuidados en la agenda de políticas sociales. Estas evidencias demuestran que la desvalorización económica del cuidado y la naturalización del "trabajo por amor" no son sucesos autónomos, sino elementos de una estructura institucional que necesita ser modificada si se desea avanzar hacia un reconocimiento económico, social y laboral de las mujeres que brindan estos servicios.

Respecto a los logros, obstáculos y lecciones aprendidas, tenemos entre los principales logros el haber reconstruir de manera ordenada y reflexiva la experiencia de las madres cuidadoras y madres guías, integrando sus trayectorias de vida, sus

jornadas cotidianas y sus lecturas sobre el programa. Este ejercicio hizo posible identificar que el programa no solo ofrece atención integral a las niñas y niños, sino también espacios de aprendizaje y socialización para las propias trabajadoras, donde varias entrevistadas señalan han podido proyectarse hacia estudios superiores gracias al incentivo mensual. Asimismo, la combinación de entrevistas semiestructuradas con la matriz de análisis permitió profundizar en dimensiones materiales (horarios, tareas, incentivos) y simbólicas (vocación, roles de género, percepción del reconocimiento, mecanismos coercitivos), cumpliendo con el objetivo de "aprender de la experiencia" y de transformar la práctica profesional en conocimiento crítico.

No obstante, el proceso de análisis también enfrentó obstáculos. Uno de ellos fue la propia posición del autor como parte del equipo técnico del programa, lo que exigió un esfuerzo adicional para no invisibilizar las tensiones y conflictos que las entrevistadas expresan respecto a acompañantes técnicos, horarios extendidos o falta de beneficios, y para evitar que el lenguaje institucional no permitiese explorar la dimensión de violencia simbólica.

Un aprendizaje clave es referente a la importancia de incluir de forma sistemática el enfoque de género en el diseño y evaluación de programas sociales. Esto nos permite darnos cuenta de que, en numerosas ocasiones, el sostenimiento de un programa social depende de mujeres provenientes de contextos vulnerables. Por lo tanto, se hace necesario reconsiderar el modelo de intervención si se quiere que estos programas no solo beneficien a la primera infancia, sino que además contribuyan a disminuir las brechas laborales y de género que la sistematización ha revelado, en lugar de perpetuarlas.

# 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## *9.1. Conclusiones*

En relación con el objetivo general, la sistematización muestra que la experiencia de trabajo de las madres cuidadoras y madres guías en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más constituye un espacio donde la política social, al mismo tiempo que garantiza servicios de desarrollo infantil temprano, reproduce formas de violencia simbólica y limita el pleno reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados como trabajo con derechos. Esta violencia simbólica se expresa en la naturalización del cuidado como "trabajo por amor", en la ambigüedad del esquema de voluntariado frente al trabajo remunerado y en la permanencia de incentivos por debajo del salario mínimo, pese a la alta responsabilidad que implica el cuidado cotidiano de niñas y niños menores de tres años.

Así, con relación al primer objetivo específico, la reconstrucción de las trayectorias de vida manifiesta que las madres cuidadoras y madres guías se incorporan tempranamente en el mercado laboral, mayoritariamente en actividades informales y vinculadas a tareas de cuidado, con largas jornadas, bajos salarios y ausencia de derechos, lo que deviene en trayectorias marcadas por la vulnerabilidad social y la precariedad del empleo. En este contexto, el ingreso al Servicio de Cuidado Diurno aparece como una oportunidad que articula necesidad económica y cuidado de los propios hijos, al permitir simultáneamente un ingreso monetario y la atención parcial de sus demandas de cuidado. No obstante, la experiencia laboral en el programa combina cansancio físico, sobrecarga y jornadas extensas con una alta satisfacción afectiva, sustentada en el cariño hacia las niñas y los niños y en un fuerte sentido de vocación. Esta ambivalencia contribuye a que las propias trabajadoras acepten condiciones que consideran injustas, operando como un mecanismo central de

violencia simbólica en el trabajo de cuidados.

En cuanto al segundo objetivo específico, la descripción de las condiciones de trabajo revela que, aunque el programa se presenta bajo la figura de "voluntariado con un incentivo monetario mensual", en la práctica se exige una disponibilidad y responsabilidad equiparables a las de un empleo formal, tales como un control estricto de asistencia, la justificación de permisos, el cumplimiento de horarios completos y la carga de múltiples tareas simultáneas. Sin embargo, las madres cuidadoras y madres guías no cuentan con contrato laboral, seguro de salud ni reconocimiento de vacaciones o licencias, donde el incentivo monetario mensual se mantiene por debajo del salario mínimo, lo que hace imposible vivir solo de lo que el programa les entrega y esto obliga a muchas a complementar con otras actividades o depender de otros ingresos adicionales.

Asimismo, se identifica que el incentivo monetario genera una autonomía económica relativa, ya que permite cubrir gastos de alimentación, educación de los hijos, servicios básicos y, en algunos casos, financiar estudios superiores de las propias actoras comunales; sin embargo, esta autonomía está condicionada por el monto insuficiente, la ausencia de derechos y la sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado que continúa recayendo sobre ellas. La participación en el programa, por tanto, amplía ciertos márgenes de decisión y proyectos personales (como estudiar), pero no logra romper con la precariedad laboral y desigualdad de género que marca sus trayectorias.

Por su parte, con relación al tercer objetivo específico, el análisis muestra que la violencia simbólica opera en la implementación del Servicio de Cuidado Diurno a través de discursos, prácticas e instrumentos normativos que desvalorizan el trabajo

de cuidados y legitiman su carácter “vocacional”. Desde el plano discursivo, la insistencia en el voluntariado y el énfasis en la “vocación por los niños” se utilizan para justificar que las cuidadoras no reciban un salario ni derechos laborales completos, mientras que, en el plano institucional, los incrementos de incentivos hechos a lo largo de estos 14 años de funcionamiento se mantengan por debajo del salario mínimo, donde las madres cuidadoras y madres guías ocupan un papel secundario dentro de la estructura del programa.

Esta violencia simbólica se relaciona con un orden patriarcal y con la organización social del cuidado que se atribuye a las mujeres dentro de la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, en particular a aquellas de sectores populares; el programa se apoya en esa estructura al convocar principalmente a mujeres de contextos de fuerte vulnerabilidad social. Al mismo tiempo, las cuidadoras experimentan mecanismos de control y participación limitada en la toma de decisiones, debido a que sus reclamos por mejores incentivos son con frecuencia minimizados, las decisiones clave se toman en niveles superiores y la rotación de quienes no pueden sostener las condiciones económicas funciona como una salida que evita la reestructuración del programa.

La experiencia reconstruida permite afirmar que, sin cambios en el modelo de cogestión comunal, el esquema de voluntariado y la política remunerativa, el programa corre el riesgo de seguir reproduciendo y acentuando desigualdades de género y laborales, incluso cuando en su discurso institucional se presenta como una política orientada a la inclusión social y la igualdad de género.

### *9.2. Recomendaciones*

En términos conceptuales, se recomienda que el Programa Nacional Cuna Más evalúe críticamente la idea de "voluntariado" en la que se ha basado el programa,

reconociendo que las labores de las madres cuidadoras y madres guías como trabajos necesarios para la sociedad y no como una prolongación "natural" de lo femenino. Esto supone incluir en los documentos normativos una conceptualización que conecte el cuidado con los derechos laborales y la disminución de las brechas de género, para que el programa no solo se enfoque en la primera infancia, sino que también contribuya a cambiar de manera activa la desvalorización histórica del trabajo de cuidados.

Referente a lo metodológico, se recomienda reforzar los espacios para que las madres guías y las cuidadoras participen de manera efectiva en la evaluación, seguimiento y diseño del servicio, trascendiendo así el enfoque actual en el cual sus opiniones son consideradas, pero raramente tomadas en cuenta a la hora de tomar decisiones. Esto implica establecer procesos de diálogo, como asambleas con actas y acuerdos y encuestas periódicas sobre las condiciones laborales. También supone llevar a cabo procesos participativos de forma continua, en los que ellas sean reconocidas como sujetos conocedores capaces de detectar problemas, sugerir modificaciones y colaborar en la creación de un entorno más equitativo.

En el ámbito económico, se recomienda que el incentivo monetario mensual sea igualado de manera gradual con, por lo menos, el salario mínimo vital. También es recomendable relacionar esta cantidad a criterios objetivos, como la carga horaria real, la dificultad de las tareas y el costo de vida en cada región. Al mismo tiempo, es esencial implementar mecanismos de protección social básicos (como el reconocimiento de años de servicio, las licencias por enfermedad y maternidad, y el seguro médico) para disminuir la vulnerabilidad de las actoras comunales y evitar que el programa continúe aprovechándose de una fuerza laboral precarizada a través del

voluntariado.

Asimismo, referente a la esfera institucional, se recomienda modificar o reestructurar el modelo de cogestión comunal a partir de los descubrimientos mostrados en el presente documento de sistematización, con el fin de asumir compromisos reales para garantizar la igualdad de género. Esto involucra crear protocolos claros para abordar quejas, prevenir abusos de poder y garantizar transparencia al gestionar incentivos. Asimismo, implica colaborar con gobiernos locales y regionales para cofinanciar aumentos salariales y ofrecer servicios complementarios de cuidado para las propias cuidadoras.

Por último, se recomienda que el programa implementa estrategias concretas para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las madres guías y cuidadoras, teniendo en cuenta que numerosas de ellas manejan responsabilidades tanto en el hogar como en el servicio al mismo tiempo. Se podrían incorporar modificaciones en la organización de los horarios y creación de mecanismos de reemplazo más justos, lo que ayudaría a disminuir la sobrecarga y a desempeñar su papel dentro del programa de una manera más sostenible.

### *9.3. Reflexión final: importancia de la sistematización para la sociología*

La experiencia de sistematización llevada a cabo demuestra que esta metodología no solo posibilita la reconstrucción ordenada de un proceso de intervención, sino que también revela aspectos invisibilizados en las políticas sociales, tales como el cansancio y la sobrecarga que soportan quienes sostienen el servicio diariamente. Al identificar a las madres guías y cuidadoras como sujetos de conocimiento, la sistematización desafía la aparente neutralidad de los discursos institucionales y pone el foco en aquellas personas que viven directamente las inequidades laborales y de género que el programa suele invisibilizar.

Así, para la sociología, esta sistematización demuestra su capacidad como instrumento de generación de conocimiento crítico, que puede entrelazar teoría y práctica en un diálogo que cuestiona las maneras específicas en que se presenta la dominación en las relaciones laborales y comunitarias. Al asociar categorías como la organización social del cuidado, la violencia simbólica, la vulnerabilidad social y el trabajo de cuidados con las experiencias de las mujeres del programa, se logra una sistematización que ayuda a entender, desde un contexto específico, cómo las políticas sociales tienen el potencial de proteger y reproducir al mismo tiempo relaciones de dominación. Esto abre la oportunidad de cambiar estas políticas desde adentro.

Por lo tanto, el ejercicio de sistematizar experiencias se transforma en una actividad de autorreflexión profesional que cuestiona la posición del sociólogo en los dispositivos institucionales que analiza, forzando a reconsiderar sus posicionamientos y posturas. Es así que el autor, al adoptar simultáneamente el papel de investigador y participante del programa, reconoce las restricciones y oportunidades de su estudio. Este hecho aporta a la disciplina al demostrar que la producción del conocimiento no es neutral ni ajena.

## 10. BIBLIOGRAFÍA


Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama. https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondiu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf

Castel, R. (1995). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. https://catedracoi2.files.wordpress.com/2013/05/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuestic3b3n-social.pdf

Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero: Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficante de Sueños. https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2012). *Decreto Supremo N°003-2012-MIDIS*. Diario Oficial El Peruano.

Programa Nacional Cuna Más (2025). *Directiva de Prestación del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más*. PNCM.

Programa Nacional Cuna Más (2025). *Directiva de de Modelo de Gestión Comunal para la Implementación de los Servicios y Funcionamiento de los Comités de Gestión y Consejos de Vigilancia en el Programa Nacional Cuna Más*. PNCM.

Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Universidad Nacional de Quilmes. https://valijapedagogica.mercosursocialsolidario.org/archivos/hc/1-aportes-teoricos/2.marcos-

teoricos/3.libros/RitaSegato.LasEstructurasElementalesDeLaViolencia.pdf

Acevedo Vargas, G. C., & Valencia Marcillo, L. F. (2024). *Sistematización de la experiencia: Prácticas de cuidado de las voluntarias del programa Abuelitas como referentes afectivas de las niñas y los niños en medida de protección en la Fundación Chiquitines*. Facultad de Humanidades, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Santiago de Cali.

De León, A. (2021). *Las pugnas de las madres comunitarias por nombrar el trabajo de cuidados*. Revista Razón Crítica, (11). https://doi.org/10.21789/25007807.1763

Amaya Guerrero, R. G., Guerrero, G. N., & Zangaro, M. (2018). *Reflexiones sobre el trabajo de cuidados: Análisis de la experiencia del programa "Ellas hacen"*. Mediações, 23(3), 195–221. https://doi.org/10.5433/2176-6665.2018v23n3p195

Chavez-Tafur, J. (2006). *Aprender de la experiencia: Una metodología para la sistematización*. Asociación ETC Andes; Fundación ILEIA.

Batthyány Dighiero, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Carrasco, C., Borderías, C., & Torns, T. (Eds.). (2011). *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*. Los Libros de la Catarata.

Jara H., O. (2018). La sistematización de experiencias: Práctica y teoría para otros mundos posibles. Fundación Centro Internacional de Educación y

Desarrollo Humano (CINDE).

# 11. ANEXOS

## *11.1. Matriz de análisis*

| MATRIZ DE ANÁLISIS | | |
|---|---|---|
| **CATEGORÍA** | **CÓDIGO** | **ETIQUETA** |
| **1.Trayectorias de vida y trabajo de cuidados** | **1.1.Inserción laboral temprana y precaria** | Empezó a trabajar desde muy joven (13–18 años) en restaurantes, venta de ropa o trabajos ocasionales, con sueldos bajos y sin contrato ni beneficios laborales. |
| | **1.2.Inserción en trabajos de cuidado** | Varias entrevistadas consolidan su trayectoria laboral cuidando niños (en casas particulares, Wawa Wasi, Cuna Más), reforzando un perfil ligado al cuidado como continuidad. |
| | **1.3.Experiencias laborales sin derechos** | En trabajos previos y actuales señalan ausencia de contrato, seguro o beneficios; los pagos se realizan en efectivo y no existe formalización del vínculo laboral. |
| | **1.4.Oportunidad laboral en el SCD** | Llegan al programa por necesidad económica, por recomendación de familiares o porque inscribieron a sus hijos en el servicio y aprovecharon la posibilidad de trabajar allí. |
| | **1.5.Motivos económicos y familiares para ingresar al SCD** | Decidieron trabajar en el programa para mantener a sus hijos, apoyar el hogar o complementar ingresos cuando el negocio familiar ya no era suficiente. |

| | | |
|---|---|---|
| | **1.6.Aceptación de condiciones laborales injustas** | No reclaman ante pagos bajos o falta de beneficios; aceptan explicaciones del empleador como 'se vende poco' o 'después te pondré en planilla'. |
| | **1.7.Percepciones de trato laboral desigual** | Observan que otros trabajadores sí están en planilla mientras ellas no, lo viven como trato desigual aunque no lo cuestionan abiertamente. |
| | **1.8.Vocación por el trabajo con niños** | Expresan que les gustan los niños, disfrutan jugar y acompañar su desarrollo y que eso les genera satisfacción personal más allá del incentivo económico. |
| | **1.9.Vocación educativa vinculado al cuidado** | A partir de su experiencia en el programa, algunas han decidido estudiar educación inicial u otras carreras relacionadas con el trabajo con infancia. |
| | **1.10.Funciones cotidianas en el servicio** | Describen jornadas que incluyen recibir niños, acompañarlos en actividades, alimentarlos, cambiar pañales, cuidar el descanso, limpiar salas y organizar registros. |
| | **1.11.Cansancio físico pero satisfacción afectiva** | Afirman sentirse cansadas físicamente por el trabajo con varios niños pequeños, pero a la vez satisfechas cuando los niños están contentos o muestran avances. |
| **2. Género, organización del cuidado y autonomía** | **2.1.Roles tradicionales de género en la familia** | Relatan que en sus familias se cree que la mujer debe quedarse en casa, cocinar, limpiar y cuidar a los hijos, mientras el hombre 'sale a trabajar'. |

| | | |
|---|---|---|
| | **2.2.Cuidado como responsabilidad femenina 'natural'** | Justifican la alta presencia femenina en el programa porque las mujeres son 'más pacientes, responsables y dan más confianza' para cuidar niños. |
| | **2.3.Cuestionamiento parcial de los roles de género** | Varias entrevistadas sostienen que las mujeres tienen derecho a estudiar, trabajar y tomar decisiones propias, no solo a quedarse en el hogar. |
| | **2.4.Estrategias de conciliación trabajo–hogar** | Se levantan más temprano para dejar comida preparada; al regresar del SCD continúan con tareas domésticas como cena, limpieza o apoyo en negocios. |
| | **2.5.Sobrecarga de tareas domésticas y la reducción del tiempo propio** | Entre la jornada en el programa y las responsabilidades del hogar, el tiempo de descanso se reduce al final del día, limitando el tiempo para sí mismas. |
| | **2.6.Autonomía económica relativa** | El incentivo permite pagar estudios, aportar en gastos del hogar o cubrir necesidades de los hijos, pero no les da plena independencia económica. |
| | **2.7.Distribución y uso del dinero** | Organizan su incentivo (pandero, mensualidad, comida, internet, emergencias) o apoyan a sus padres con servicios básicos del hogar. |
| | **2.8.Límites del incentivo para la autonomía** | Reconocen que el monto recibido no alcanza para cubrir todas las necesidades, especialmente para madres solas o quienes pagan alquiler y manutención familiar. |

| | | |
|---|---|---|
| | **2.9.Búsqueda de ingresos complementarios** | Para completar el ingreso del programa, realizan otros trabajos luego de la jornada: apoyan en negocios familiares, vendan ropa u otros oficios informales. |
| | **2.10.Continuidad de proyectos educativos** | Pese a las limitaciones, valoran que el programa les permite estudiar de forma paralela (virtual o en otros horarios), combinando trabajo, familia y formación. |
| **3. Violencia simbólica y entono laboral en el programa** | **3.1.Jornadas extensas y multiplicidad de tareas** | Describen jornadas de 8–9 horas, con ingreso temprano y salida después de las 4, incluyendo limpieza, apoyo extra y actividades fuera del horario oficial. |
| | **3.2.Responsabilidades adicionales no reconocidas** | Asumen tareas de limpieza general o reemplazo de personal ausente además de sus funciones formales, sin reconocimiento adicional ni pago diferenciado. |
| | **3.3.Extensión del horario por reuniones y retrasos** | Deben quedarse cuando las familias se retrasan en recoger a los niños o por reuniones internas programadas al final de la jornada laboral. |
| | **3.4.Anteposición del cuidado a sus necesidades propias** | Priorizan la atención y alimentación de los niños; ellas comen después con raciones insuficientes y sin posibilidad de llevar alimentos propios al servicio. |
| | **3.5.Incentivo por debajo del salario mínimo que no corresponde con el esfuerzo realizado** | Coinciden en que el incentivo no llega a un sueldo mínimo y no compensa la responsabilidad de cuidar a varios niños menores de 3 años diariamente. |

| | | |
|---|---|---|
| | | Afirman que es imposible 'vivir solo de Cuna Más', especialmente para una madre soltera que debe pagar vivienda, alimentación y manutención familiar. |
| | **3.6.Control y exigencias sobre las ausencias** | Para faltar por enfermedad deben presentar constancias médicas; sin documentos, algunas trabajan enfermas para evitar problemas con el programa. |
| | **3.7.Minimización de sus reclamos y falta de participación en decisiones** | Relatan respuestas de funcionarias que deslegitiman sus demandas económicas, dando a entender que sus reclamos son inútiles e ignorados. |
| | | Las decisiones se toman en niveles superiores; su voz tiene escaso peso y en muchas ocasiones solo se les informa o consulta de forma parcial. |
| | **3.8.Relación ambivalente con el programa y reconocimiento institucional insuficiente** | Describen experiencias de apoyo y escucha, pero también de reprensión pública, acusaciones injustas o presiones injustificadas por parte de algunos acompañantes. |
| | | Perciben que el programa no reconoce adecuadamente su trabajo: felicitaciones o agradecimientos no se traducen en mejoras salariales ni en mejores condiciones laborales. |

### *11.2. Guía de entrevista semiestructura para madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más*

**OBJETIVO GENERAL:**

Analizar la experiencia de trabajo de las madres cuidadoras y madres guías en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más, con el propósito de comprender cómo la política social reproduce formas de violencia simbólica y limita el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Explorar a través de las trayectorias de vida de las madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más sus vínculos con las labores del cuidado.
- Describir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de las madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más, considerando las responsabilidades asignadas y los mecanismos de retribución existentes.
- Analizar cómo opera la violencia simbólica en la implementación del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más a través de discursos, prácticas institucionales y disposiciones normativas que contribuyen a la desvalorización del trabajo de cuidado.

**POBLACIÓN OBJETIVO:** Madres cuidadoras y madres guías nuevas y antiguas del Servicio de Cuidado Diurno (SCD) del Programa Nacional Cuna Más (PNCM).

**LUGAR:** Rioja, Rioja, San Martín.

**I. PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Saludo inicial, presentación del instrumento, finalidad, objetivo, consentimiento.

**II. DATOS GENERALES**

| | |
|---|---|
| **¿Cuántos años tienes?** | |
| **¿Tienes hijas o hijos? Si es así, ¿cuántos y de qué edades?** | |
| **¿Actualmente vives con su pareja, sola o con otros familiares?** | |
| **¿Cuánto tiempo de experiencia laboral?** | |

| | |
|---|---|
| **¿Cuál es tu lugar de nacimiento?** | |
| **¿Cuál es tu nivel de instrucción?** | |

## III. TRAYECTORIA DE VIDA

III.1. Para comenzar, ¿podrías contarme algo de ti?
III.2. ¿Hasta qué nivel de estudios llegó? ¿Cómo fue ese proceso?
III.3. Según su opinión, ¿cuál crees que es el rol de las mujeres en el hogar y la comunidad?
III.4. ¿Cuál ha sido tu trayectoria laboral?
III.5. ¿Cómo ha sido su experiencia buscando o eligiendo un trabajo?
III.6. ¿Ha tenido alguna vez un trabajo con contrato, seguro o beneficios? ¿Cómo fue esa experiencia?
III.7. A lo largo de su trayectoria laboral, ¿qué dificultades u obstáculos ha encontrado?
III.8. ¿Cómo llegó la oportunidad de ingresar al SCD del PNCM? ¿Cuáles fueron las razones para estar en el programa? ¿Cuánto tiempo llevas en el programa?

## IV. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SERVICIO DE CUIDADO DIURNO (SCD)

IV.1. ¿Cómo es un día habitual de labores en el servicio? ¿Qué tareas realiza normalmente?
IV.2. Además de las tareas que cumples, ¿qué otras actividades adicionales suelen surgir en su jornada diaria?
IV.3. Aproximadamente, ¿cuántas horas al día dedica al SCD?
IV.4. ¿Cómo se siente física y emocionalmente después de la jornada?
IV.5. Si bien recibes un incentivo monetario mensual, ¿considera que este incentivo corresponde con la responsabilidad y esfuerzo que implica su labor? ¿por qué?
IV.6. ¿Cómo concilias las labores que realizas en el programa con las labores en el hogar? ¿Cómo es la distribución de su tiempo? ¿El programa le brinda algunas facilidades para sobrellevar ambas tareas de manera simultánea?
IV.7. ¿Conoce casos de compañeras que hayan dejado el servicio? ¿Sabe cuáles fueron las razones?
IV.8. ¿Qué beneficios recibe por su participación en el SCD del PNCM?

## V. VIOLENCIA SIMBÓLICA: DISCURSOS Y PRÁCTICAS

V.1. Cuando ingresó al programa, ¿le explicaron su rol y responsabilidades? ¿Recibió inducción? ¿Cómo fue ese proceso?
V.2. En el tiempo que lleva en el programa, ¿cómo describiría el ambiente laboral dentro del servicio? ¿hubo o hay situaciones de conflicto? ¿cómo se dieron solución a los problemas?

V.3. ¿Cómo ha sido y es tu relación con el acompañante técnico y tus compañeras?
V.4. ¿Cómo evalúas la gestión del programa del Programa? ¿Sientes que eres participe para la toma de decisiones? ¿Cómo es ese proceso?
V.5. ¿Qué significado tiene para ti la labor de cuidado? ¿Se reconoce el trabajo que realizan en el programa y la comunidad? ¿Qué ha escuchado sobre su participación en el programa?
V.6. ¿Considera que la labor que usted realiza es un trabajo como cualquier otro? ¿por qué?
V.7. Desde de su percepción, ¿cuál cree que serían la razones por la que las mujeres participan en el PNCM?
V.8. ¿Siente que tu trabajo es valorado y reconocido? ¿por quienes?

## VI. IMPACTO DEL PROGRAMA EN LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

VI.1. Desde que participa en el Programa, ¿ha habido cambios en su vida personal o familiar? ¿Cuáles han sido esos cambios? ¿te apoya tu familia?
VI.2. ¿Considera que el incentivo monetario le ha permitido alcanzar mayor autonomía? ¿De qué manera?
VI.3. ¿Cómo se toman las decisiones en su hogar respecto al uso del dinero que usted recibe? ¿en qué sueles invertirlo?
VI.4. En su vida, ¿ha pasado por situaciones que le hayan hecho sentirse maltratada, poco valorada o respetada? ¿Qué pasó? ¿Sintió apoyo por parte del programa? ¿De qué manera?

## VII. VALORACIÓN Y PROPUESTA

VII.1. ¿Qué cambios deberían realizar el PNCM para que el trabajo de las madres cuidadoras y madres guía sea más justo y reconocido?
VII.2. ¿Qué le gustaría que el PNCM conozcan sobre la labor que realizan?
VII.3. En líneas generales, ¿cómo consideras que ha sido tu experiencia en el programa hasta el momento? ¿Buena, mala, regular? ¿Por qué?
VII.4. ¿Hay algo más de su experiencia que considere importante contar y que no le haya preguntado?

## *11.3. Consentimientos informados para participación de entrevistas*

### *11.3.1. LMPM*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN ENTREVISTAS**

Yo, Linda Marisol Pérez Merino, declaro que he sido informado/a sobre el propósito de la investigación titulada "Trabajar por amor: una aproximación crítica hacia el trabajo de cuidados, género y violencia simbólica en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más".

Se me ha explicado que mi participación consiste en una entrevista voluntaria, en la cual podré compartir mis experiencias y opiniones. Asimismo, se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin ninguna consecuencia.
- La entrevista podrá ser grabada en audio, únicamente para fines de registro y análisis de la investigación.
- La información brindada será utilizada exclusivamente con fines académicos.
- Se garantizará mi confidencialidad, por lo que mi identidad no será revelada y se utilizarán códigos o seudónimos.
- Los registros (audios y transcripciones) serán resguardados de manera segura y no serán compartidos con terceros.

En ese sentido, acepto participar de manera libre e informada en esta investigación y autorizo la grabación de la entrevista.

Firma: 

DNI: 76907155

N° de teléfono: 918755973

Fecha: 26/02/2026

### *11.3.2. MMG*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN ENTREVISTAS**

Yo, Marleny Merino Garcia, declaro que he sido informado/a sobre el propósito de la investigación titulada "Trabajar por amor: una aproximación crítica hacia el trabajo de cuidados, género y violencia simbólica en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más".

Se me ha explicado que mi participación consiste en una entrevista voluntaria, en la cual podré compartir mis experiencias y opiniones. Asimismo, se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin ninguna consecuencia.
- La entrevista podrá ser grabada en audio, únicamente para fines de registro y análisis de la investigación.
- La información brindada será utilizada exclusivamente con fines académicos.
- Se garantizará mi confidencialidad, por lo que mi identidad no será revelada y se utilizarán códigos o seudónimos.
- Los registros (audios y transcripciones) serán resguardados de manera segura y no serán compartidos con terceros.

En ese sentido, acepto participar de manera libre e informada en esta investigación y autorizo la grabación de la entrevista.

Firma: 

DNI: 48913002

N° de teléfono: 967138945

Fecha: 05/03/2026

### *11.3.3. MPT*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN ENTREVISTAS**

Yo, Marcia de Jesús Portocarrero Torres, declaro que he sido informado/a sobre el propósito de la investigación titulada "Trabajar por amor: una aproximación crítica hacia el trabajo de cuidados, género y violencia simbólica en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más".

Se me ha explicado que mi participación consiste en una entrevista voluntaria, en la cual podré compartir mis experiencias y opiniones. Asimismo, se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin ninguna consecuencia.
- La entrevista podrá ser grabada en audio, únicamente para fines de registro y anátisis de la investigación.
- La información brindada será utilizada exclusivamente con fines académicos.
- Se garantizará mi confidencialidad, por lo que mi identidad no será revelada y se utilizarán códigos o seudónimos.
- Los registros (audios y transcripciones) serán resguardados de manera segura y no serán compartidos con terceros.

En ese sentido, acepto participar de manera libre e informada en esta investigación y autorizo la grabación de la entrevista.

Firma: 

DNI: 80292032

N° de teléfono: 942838463

Fecha: 06/03/2026

### *11.3.4. GAF*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN ENTREVISTAS**

Yo, Gheimy Altamirano Fernández, declaro que he sido informado/a sobre el propósito de la investigación titulada "Trabajar por amor: una aproximación crítica hacia el trabajo de cuidados, género y violencia simbólica en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más".

Se me ha explicado que mi participación consiste en una entrevista voluntaria, en la cual podré compartir mis experiencias y opiniones. Asimismo, se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin ninguna consecuencia.
- La entrevista podrá ser grabada en audio, únicamente para fines de registro y análisis de la investigación.
- La información brindada será utilizada exclusivamente con fines académicos.
- Se garantizará mi confidencialidad, por lo que mi identidad no será revelada y se utilizarán códigos o seudónimos.
- Los registros (audios y transcripciones) serán resguardados de manera segura y no serán compartidos con terceros.

En ese sentido, acepto participar de manera libre e informada en esta investigación y autorizo la grabación de la entrevista.

Firma: 

DNI: 74530888

N° de teléfono: 964231273

Fecha: 09/03/2026

### *11.3.5. RJVI*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN ENTREVISTAS**

Yo, Ruth Jhanela Villalobos Idrogo, declaro que he sido informado/a sobre el propósito de la investigación titulada "Trabajar por amor: una aproximación crítica hacia el trabajo de cuidados, género y violencia simbólica en el Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más".

Se me ha explicado que mi participación consiste en una entrevista voluntaria, en la cual podré compartir mis experiencias y opiniones. Asimismo, se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin ninguna consecuencia.
- La entrevista podrá ser grabada en audio, únicamente para fines de registro y análisis de la investigación.
- La información brindada será utilizada exclusivamente con fines académicos.
- Se garantizará mi confidencialidad, por lo que mi identidad no será revelada y se utilizarán códigos o seudónimos.
- Los registros (audios y transcripciones) serán resguardados de manera segura y no serán compartidos con terceros.

En ese sentido, acepto participar de manera libre e informada en esta investigación y autorizo la grabación de la entrevista.

Firma: 

DNI: 61078505

N° de teléfono: 974445403

Fecha: 05/03/2026

## *11.4. Entrevistas aplicadas*

### *11.4.1. Entrevista LMPM*

[Entrevistador]
Buenas tardes, primeramente agradecerte por la predisposición de tu tiempo para esta entrevista comentarte que todo lo que me manifiestes hoy va a ser tratado con extrema confidencialidad para la investigación la misma que tiene como finalidad o busca en realidad explorar el trabajo de cuidados, la violencia simbólica y temas relacionados al género a partir de la experiencia de trabajo de las Madres Cuidadoras y Madres Guías del Programa Nacional CUNA MAS, explícitamente del Servicio Cuidados de Diurno. Eh, también quisiera comentarte que si en algún momento alguna de las preguntas que vaya a realizarte hoy no te sientes cómoda para responderlas me gustaría que me las puedas manifestar en total libertad y proseguir con la entrevista. Antes de pasar a las preguntas que me gustaría conversar o realizarte el día de hoy quisiera saber si te sientes cómoda en este espacio, tranquila para poder proseguir con la entrevista

[LMPM 1]
Buenas tardes, si me siento cómoda, estoy bien

[Entrevistador]
Gracias, yo quiero primero recolectar unos datos generales de ti, te voy a hacer unas preguntas por ejemplo, ¿cuántos años tienes?

[LMPM 1]
Treinta
[Entrevistador]
¿Tienes hijos o hijas?

[LMPM 1]
No

[Entrevistador]
¿Actualmente vives con pareja, sola o con otros familiares?

[LMPM 1]
Vivo con mi papá, mi mamá y mi hermanita

[Entrevistador]
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral tienes? No solo acá, sino a nivel general ¿Desde cuándo vienes trabajando, por ejemplo? ¿Desde cuántos años?

[LMPM 1]
Yo desde, bueno, así siempre desde los dieciocho años, pero antes trabajaba en vacaciones cuando tenía vacaciones, entonces en el colegio aprovechaba como para poder trabajar

[Entrevistador]
¿Tu lugar de nacimiento cuál es?

[LMPM 1]
Rioja

[Entrevistador]
¿Tu nivel de instrucción?

[LMPM 1]
Bueno, estudié en una carrera técnica, pero como que no ejerzo pues.

[Entrevistador]
¿No ejerces en la carrera técnica?

[LMPM 1]
Sí

[Entrevistador]
¿Qué estudiaste?

[LMPM 1]
Industrias alimentarias

[Entrevistador]
Perfecto Bueno, poco para ir conversando sobre algunos puntos, yo quisiera para comenzar en realidad que me puedas comentar algo de ti. ¿Qué se te viene a la mente?

[LMPM 1]
Yo estoy trabajando acá, de madre guía estoy hace poquito, porque primero era madre cuidadora Estoy en ese trabajo porque me gustan los niños También estoy por iniciar a estudiar una carrera, educación inicial, porque me gustan los niños pues, ¿no?. Y me gusta, me gusta trabajar acá.

[Entrevistador]
¿Qué te motivó a querer su educación inicial?

[LMPM 1]
El cariño, el cariño por los niños, me di cuenta que hace mucho tiempo ya me gustaba conversar con los niños, hablar con ellos, es muy lindo ver, saber, su manera de pensar, como ellos sienten, piensan y poder ayudarles a crecer en esa etapa que están de niños, me gusta, me gusta mucho.

[Entrevistador]
Perfecto, me comentaste anteriormente que habías estudiado anteriormente hasta una carrera superior universitaria, que es industrias alimentarias, te indica, ¿cierto?

[LMPM 1]
Sí

[Entrevistador]
¿Cómo fue ese proceso? ¿Lo concluiste?

[LMPM 1]
Sí, llegué a concluir todos mis estudios, pero no saqué el título, pues, por lo mismo que no lo ejercí

[Entrevistador]
¿Por qué no lo ejerciste? ¿Qué dificultades tuviste en el camino?
[LMPM 1]
No lo ejercí porque no me gustaba la carrera, o sea, me llegó a gustar en cierto momento, pero a medida que iba pasando el tiempo, creo que fue como que me dejé llevar por las personas, por lo que me decían Lo cual creo que está un poquito mal, pero ya a medida que tú vas con la carrera, te vas dando cuenta que… me fui dando con la carrera que no me gusta.

[Entrevistador]
En el proceso te diste cuenta que no era la carrera que tú querías Me comentaste también que algunos comentarios te conllevaron a que tú estudiases eso, comentarios como cuáles, por ejemplo…

[LMPM 1]
Ah, como que esa carrera te va a servir, esa carrera es buena, o como yo quería estudiar otra carrera, como que no hay, hay en otros lugares, pero también, razones económicas, ¿no? También, entonces eso más como que me hizo ir por ese lado Y pues, no investigué bien, no fui a fondo de qué trataba y eso Es bonito porque, pues, haces, más, son como industriales y toda esa cosa, de yogures, bueno, eso es lo que me enseñaron a mí, ¿no? Yogur y, ¿cómo se

llama esto? Ah, también cerveza, toda esa cerveza artesanal y todo eso, ¿no? Pero, no, no mucho.

[Entrevistador]
¿Y esa carrera la habías elegido antes de salir del colegio o después de salir del colegio?

[LMPM 1]
No, después de salir del colegio

[Entrevistador]
¿Y en algún momento tus papás también te orientaron por eso o fueron amigos, conocidos? ¿Qué tipo de relación tuviste con las personas que te dijeron esos comentarios?

[LMPM 1]
Conocidos me decían que sí, que es una carrera muy bonita, ¿no? Entonces, como que tú te dejas llevar por los comentarios, ¿no? Y entonces dices, sí, bueno, puede ser, ¿no?

Y además estoy cerca de mis papás, este, como le dije, el problema económico también, o mucho por ahí te hace pensar. Entonces dices mejor me quedo acá porque igual no hay, entonces, otra carrera que yo quería, tampoco me gustaba, entonces dije, ¿es esta o es esta?

[Entrevistador]
Y durante la permanencia en el colegio, después de haber regresado del colegio, todavía me decías que una de tus motivaciones era el tema económico, ¿cierto? Para estudiar una carrera. Entiendo que orientada o influenciada por comentarios de otras personas, pero que al fin y al cabo la finalidad era económica, entiendo, ¿es así?

[LMPM 1]
Sí

[Entrevistador]
¿Cómo fue, cómo ha sido en todo este proceso hasta el día de hoy, la situación económica tuya o de tu familia?

[LMPM 1]
¿Sí? Sí es buena, bueno, yo sí creo que sí es buena, pero ya ahorita, pues porque trabajo y esto y esto, entonces puedo pagarme una carrera.

[Entrevistador]
Y ya un poco comentando sobre otra cosa al respecto, quería saber, según tu opinión, ¿cuál crees que es el rol de las mujeres en el hogar y la comunidad? ¿Qué rol cumplen? ¿Cuál crees que es? ¿Se entiende la pregunta?

[LMPM 1]
Sí, bueno, por lo que se sabe que dicen que la mujer tiene que estar en la casa, la mujer es la que tiene que estar en la casa, viendo a los hijos, lavando, cocinando, también dicen que, no es que digan, sino que se ha ido a lo largo de los años creyendo todo eso, que ella debe servir en la casa

[Entrevistador]
¿Y tú estás de acuerdo con eso?

[LMPM 1]
Bueno, yo creo que la mujer también tiene derecho, tiene derecho a estudiar, a trabajar, a valerse por sí sola

[Entrevistador]
¿Cuáles crees que son esos derechos? O sea, por ejemplo, me decías que las mujeres, aparte de tener responsabilidades en la casa, o lo que escuchaste, o lo que te dijeron, tienen otros derechos, ¿no? ¿Cuál creerías que son esos otros derechos que tiene la mujer?

[LMPM 1]
Pues, con ese derecho a trabajar, a tomar decisiones por ellas mismas también

[Entrevistador]
¿En algún momento eso que te dijeron, tú lo creías?

[LMPM 1]
No, no porque mi manera de pensar es otra

[Entrevistador]
¿Cuál es esa manera de pensar? Aparte de lo que ya me manifestaste, claro

[LMPM 1]
Pues, yo me imagino, yo me imagino a mí trabajando, sí, teniendo un hogar, pero también ejerciendo y haciendo lo que me gusta, ¿no? Porque a veces hay muchas mujeres que dejan sus sueños y eso por convertirse en madres, esposas del hogar, ¿no? Cuando también debería ser equitativo

[Entrevistador]

Anteriormente te había preguntado sobre tu experiencia laboral. Respecto a eso quisiera yo saber cuál ha sido esa trayectoria laboral. Entiendo que has tenido trabajos ocasionales, incluso antes de cumplir 18 años, ¿no? ¿Me podías comentar hasta el día de hoy cuál ha sido esa trayectoria laboral?

[LMPM 1]
¿A todos los trabajos que yo he tenido?

[Entrevistador]
Lo que más considero importante manifestarlo, si lo ves conveniente, si no, todo es conveniente. Obviamente de manera muy general, quisiera saber cómo te has ido desenvolviendo hasta el día de hoy que te encuentras participando en el programa

[LMPM 1]
Bueno, primero para empezar a trabajar, yo sí tenía toda la tarde que trabajar para poder, para poder yo, este, tener un ingreso para mí, ¿no? Y pues, desde muy chica me gustó el trabajo. Y el primer trabajo que tuve me acuerdo que fue en un restaurante. No me querían aceptar porque era menor de edad, así que le dije a mi papá que por favor se vaya, pues, a hablarlo. Y se fue, y entonces, fue lindo, pero también un poco como que temeroso de mí porque no sabía en qué me estaba metiendo, no sabía qué fue que voy a hacer, pero fue lindo aprender eso. Luego tuve otro trabajo que fue, este, de vender ropa Y ahí fue bonito, me gusta eso de la atención al público. Para entonces era un sueldo, un sueldo que, este, para mí era…

[Entrevistador]
¿Cuánto te pagaban? ¿Aproximadamente?

[LMPM 1]
150, 150 soles

[Entrevistador]
¿Pero trabajabas todo el día?

[LMPM 1]
Sí, todo el día, pero yo lo hacía con mucho cariño porque me gustaba trabajar, ¿no? Pero pues luego me di cuenta que… no quería.

[Entrevistador]
[Entrevistador]
¿Cuál fue el último trabajo antes de ingresar al programa? Porque aparte el programa no tienes otro trabajo, ¿o sí?

[LMPM 1]
No

[Entrevistador]
¿Cuál es?

[LMPM 1]
Este, mi último trabajo fue, sí, así, vendiendo ropa

[Entrevistador]
¿Acá en Rioja? ¿Todos tus trabajos estuvieron en Rioja?

[LMPM 1]
No, en Lima también

[Entrevistador]
¿Ha estado viviendo un tiempo en Lima? ¿Cuánto tiempo aproximadamente?

[LMPM 1]
Como tres años

[Entrevistador]
¿En qué trabajabas, por ejemplo?

[LMPM 1]
Primero trabajé cuidando a una niñita ¿Ya? Y luego me metí a una empresa de retenes, algo así, ahí trabajaba como en el almacén, pues

[Entrevistador]
¿Cómo ha sido esa experiencia de cambio, de haber trabajado acá? ¿Cómo ha sido, comparando ya tu experiencia acá en la ciudad de Rioja, comparada con la experiencia en Lima? ¿Cuánto te pagaban, cuántas horas aproximadamente trabajabas al día?

[LMPM 1]
A mí me pagaban mil Y, este, trabajaba desde las siete, ocho. Siete, ocho no recuerdo bien, de la mañana hasta las seis o siete

[Entrevistador]
¿De lunes a domingo?

[LMPM 1]

No, de lunes a viernes trabajaba todo el día y en sábados, medio día nada más.

[Entrevistador]
¿Cómo considerarías esa experiencia? ¿Ha sido una experiencia buena o ha estado marcada por algunos inconvenientes, obstáculos, situaciones que te hayan incomodado?

[LMPM 1]
En el trabajo yo, en el trabajo me fue muy bien, gracias a Dios encontré personas buenas en el trabajo que me ayudaron mucho a crecer y a, pues, también tener experiencia en otros empleos… Pero en Lima, sí, en la ciudad y en el resto, como que no, como que no me fue muy bien. Hubieron muchos percances…

[Entrevistador]
¿Podrías comentarme algunos de esos percances o los más importantes que tú recuerdes?

[LMPM 1]
Pues, una vez estaba yo, este, yendo de mi casa, no, del trabajo a mi casa y me robaron. Y ya, pues no, y también un día cuando estaba yendo, igual, creo que fueron dos momentos, dos que me robaron y así que tuve mucho temor y la pasé muy mal por eso, bueno,

[Entrevistador]
Hablando un poquito de este tema del trabajo, ¿cómo ha sido tu experiencia buscando o eligiendo esos trabajos?

[LMPM 1]
Bueno, los trabajos que le conté, el primer trabajo que le conté, por ejemplo, vino a mí porque la señorita, este, una señorita que estaba trabajando ahí, vino a buscar, ¿no? Entonces le dije que yo quería, pero ella dijo que no, porque todavía estaba muy chica. Y entonces yo le tuve que decirle a mi papi para que vaya a hablar, pues no, con la señora porque yo quería trabajar ya, entonces vino a mí el trabajo y pues la oportunidad estaba y yo quería trabajar. El trabajo de Lima, yo me fui por otro trabajo, yo fui por otro trabajo Y me enteré ahí que alguien estaba queriendo, alguien para que le ayude, pues no Y ya, también lo agarré así

[Entrevistador]
¿Alguna vez has tenido algún trabajo, entre todos los que me comentaste hasta el día de hoy, que haya tenido contrato seguro o algún tipo de beneficio laboral?

[LMPM 1]
No

[Entrevistador]
¿Cómo fue esa experiencia? Porque, o sea, ¿cómo fueron esos trabajos? ¿Cómo te contrataban? ¿Cómo te pagaban el efectivo, te depositaban?

[LMPM 1]
Primero, sí, me pagaban efectivo, y como era menor de edad, pues no sabía, pero cuando ya fui creciendo, también igual me pagaban así en efectivo. No sabía de eso, de que te tenían que hacer firmar. O sea, sí sabía, pero no, no me hicieron firmar tampoco

[Entrevistador]
¿No reclamabas?

[LMPM 1]
No, no reclamaba y me decían también que pues se gana poco, no se vende mucho, no, y ya…

[Entrevistador]
A ver, de todo lo que me comentaste de tu trayectoria laboral, ¿qué dificultades u obstáculos has encontrado?

[LMPM 1]
¿Me puedes repetir la pregunta, por favor?

[Entrevistador]
O sea, a partir de todo tu trayectoria laboral, ¿cuáles han sido esas dificultades u obstáculos que has encontrado? Por ejemplo, me decías que nunca encontraste un trabajo que te ofreciera un contrato, un seguro, beneficios laborales. Aparte de eso, ¿algo más? De repente en el trabajo te sentías discriminada, cosas así relacionada.

[LMPM 1]
Bueno, sí, en realidad discriminada, sí, porque veía que a otros sí les tenían en planilla. Eso fue en mi último, en mi trabajo anterior, veía que a otros sí les tenían en planilla y a mí no. Entonces, yo como que me sentía, ¿por qué a mí no? ¿verdad? Entonces, pero no, no llegué a decir nada, solo, nomás decía ¿por qué a mí no? ¿por qué a ellos sí? Pensaba que porque ellos tenían más tiempo trabajando ahí, entonces por eso, y que después me iba a llegar a otros

[Entrevistador]
¿Y se lo comentaste alguna vez a tu empleador?

[LMPM 1]
No

[Entrevistador]
¿Nunca se lo comentaste?

[LMPM 1]
No

[Entrevistador]
Y bueno, ahora nos ubicamos un poquito en la actualidad ¿no? ¿Cómo llegó esa oportunidad de poder ingresar al programa, al servicio de cuidado diurno? ¿Cuáles fueron esas razones para que tú estés hoy en el programa?

[LMPM 1]
Bueno, yo había escuchado el programa ¿no? Escuché y dije que quise entrar, porque ya estaba sin trabajo. Entonces, ahí fue donde busqué, pregunté y me dijeron que no todavía por la pandemia. No todavía estaban buscando, porque todavía estaban como que haciendo como llamadas y todo eso. No estaban presencial, pero cuando iba a ser presencial sí iban a necesitar cuidadoras. Y entonces pues, yo pensaba que el sueldo era más alto y ya pues. Y me llamaron después, fui a la entrevista y me indicaron que el sueldo era esto, era el que recibo pero que después tal vez iba a mejorar.

[Entrevistador]
¿Y hasta el día de hoy ha mejorado?

[LMPM 1]
No *(risas)*

[Entrevistador]
¿Cuánto tiempo llevas en el programa?

[LMPM 1]
Cuatro años

[Entrevistador]
Bueno, yo quiero agradecerte por este primer bloque de preguntas que estoy haciendo. Voy a pasar ahorita a preguntarte sobre algunas… Esencialmente sobre las condiciones de trabajo en el servicio de cuidado diurno. Para iniciar

esto yo quería preguntarte: ¿Cómo es un día normal, un día habitual en el servicio, en el programa? ¿Qué tareas realizas normalmente? Actualmente, tú eres actualmente madre guía, me dijiste ¿no? ¿Qué tareas haces un día normal? ¿Cómo es un día normal? ¿Y qué tareas realizas normalmente?

[LMPM 1
Nosotros llegamos acá a las siete y media. Lo primero que hago es ver que todas las chicas estén en sala y si no están, preguntar a nuestro AT *(acompañante técnico)* por qué no pudo venir o tal vez anteriormente ya nos dijo nuestro AT por qué no pudo venir. Entonces, si no pudo venir la cuidadora, nos toca reemplazar en sala… Nos toca reemplazar en sala y hacer todo lo que es el rol de ella. Si es que todas han venido, entonces estamos ahí esperando que sean las ocho para que vengan los niños, entonces nos paramos ahí a ver la atención, el recibimiento de los niños con las madres cuidadora, cómo están, para poder hablar con la mamita de repente si ha sucedido algún percance o tiene alguna dificultad también para que nos hagan llegar. Luego de eso, los niños reciben, van a su salita y toman su media mañana. Entonces vemos ahí qué salita tienen más niños en caminantes y en bebés pues si tienen más niños para poder nosotros ir a ayudar a esa salita. Nos vamos, si es que hay muchos niños, ayudamos ahí a las madres cuidadoras. Si no hay muchos niños, entonces empezamos a ver los papeles para poder poner todo en orden y que esté todo bien. Y así, al transcurso del almuerzo, nos vamos y ayudamos también en el almuerzo con los niños, a darles una buena alimentación para que ellos puedan acabar su comidita, su postre… Luego nos vamos al cambiado, ayudamos a las cuidadoras a poder cambiarle a los niños. No estamos en todas las salas, vemos qué madres cuidadoras, qué salita más necesitan, han venido más niños Vamos ahí, ayudamos con el cambiado y con el descanso de los niños. Después de eso, nos vamos nosotras a almorzar… Nos vamos a almorzar y a ver qué ha pasado, en qué podemos ayudar, en qué papeles nos falta llenar y todo eso Y después nos vamos a ver a los niños cuando ya despiertan para poder ayudar a peinarles, a alistarles, para que tomen su media tarde

[Entrevistador]
¿Y después de la media tarde?

[LMPM 1]
Y desde la media tarde, cada uno se va a su salita Y también realizan el cuéntame un cuento para los niños, me estaba olvidando que también realizan el jugando aprendo. Nos vamos y hacemos el jugando aprendo con ellos si es que estamos en salita. Y si no, nos vamos a observar si lo están haciendo las madres cuidadoras o no. Y esperamos que vengan los papitos a recoger a los niños. Revisamos los bebés que estén bien Los pañales, las mochilas, que todo

esté en orden y pues esperamos que vengan los papitos y les entregamos los niñitos. Nosotros mirando si no tenemos a quien reemplazar, a qué sala… Estamos mirando que todo se haga conforme o si el papito o la cuidadora tiene alguna dificultad para poder ayudarles a ellos

[Entrevistador]
Me comentabas que hay un momento en que ustedes almuerzan ¿Tienen un horario de refrigerio acá en el servicio?

[LMPM 1]
Los niños…

[Entrevistador]
¿O sea comen junto a los niños?

[LMPM 1]
Nosotros no, nosotros ayudamos con la alimentación responsiva de los niños. Estamos ahí ayudándoles a ellos para que ellos puedan comer. Las madres cuidadoras comen con ellos. Ellos comen con los niños y nosotros vamos ayudando para que el niño. De repente algún bebito no puede comer y como son de seis mesitos. Entonces nosotros les ayudamos a darles de comer a los bebés con las cuidadoras y también algunos bebitos, por ejemplo, algunos niñitos no quieren agarrar la cucharita porque no han venido de ganas. Entonces les ayudamos, les cantamos la canción… Nosotros estamos ahí estimulándoles para poder comer Para que ellos puedan terminar su comidita y ya después cuando terminamos de ayudar a todos nos sentamos a comer…

[Entrevistador]
Además de todas esas tareas que me comentaste, que cumples a diario: ¿Qué otras actividades adicionales suelen surgir a lo que realizas en tu jornada diaria? ¿Se entiende la pregunta?

[LMPM 1]
Me puedes repetir, por fa

[Entrevistador]
Claro, te decía que aparte de las tareas que tú cumples, ¿ha habido algunas otras tareas que normalmente suelen surgir en días específicos que tal vez no consideres, por ejemplo, que forma parte de tu rol como madre guía ¿Alguna? ¿No?

[LMPM 1]
No *(pensativa)*

[Entrevistador]
Me imagino tareas como, por ejemplo, acá tenemos distintos actores. En el servicio se tienen distintos actores, pero a veces se enferman los apoyos de limpieza, por ejemplo, ¿qué hacen en ese momento?

[LMPM 1]
Bueno, a veces se enferma, la enfermedad no avisa… Entonces en ese momento nosotros ayudamos a ellas a la limpieza porque están mal y entonces no sabemos qué hacer y por eso ayudamos a ellas a la limpieza. Le hacemos la limpieza de lo que a ella le toca. Si a ella le toca lavar los tápers o si le toca trapear entonces nosotras…

[Entrevistador]
¿Y si tienen esa obligación de hacerlo? ¿les mandan a hacer eso? ¿O cómo se los piden? Porque entiendo que hay un responsable en el CUNA MÁS, ¿cierto? ¿Cómo organiza el trabajo? ¿Él les pide que lo hagan?

[LMPM 1]
Sí, ¿no? No se ha enfermado tal persona y por favor si nos pueden ayudar en esto. Organícense y nos pueden ayudar

[Entrevistador]
Aproximadamente, haciendo un cálculo, ¿cuántas horas al día tú dedicas al servicio? ¿A qué hora es hora de ingreso?

[LMPM 1]
A las siete y media

[Entrevistador]
¿Y hasta qué hora normalmente se queda?

[LMPM 1]
Decimos, ¿no? Pues la hora de salida es hasta las cuatro, pero la hora de salida no siempre es hasta las cuatro porque a veces el papá no es puntual, se le llama y no sé… "Nos hemos olvidado esto", ¿no? A veces vienen cuatro y media. A veces está mucho, cinco, pues no y a veces se molestan algunos papitos, ¿no? Se molestan con nosotros o también hay reuniones que nos tenemos que quedar. Ya esto no es parte de nuestro trabajo, pues no, pero igual nos quedamos porque nos tienen que decir algo muy importante, nos tienen que socializar o reuniones, así que se amerita

[Entrevistador]

¿Y cuántas reuniones así tienen al mes, por ejemplo?

[LMPM 1]
Tres o cuatro

[Entrevistador]
O sea, ¿después de las cuatro generalmente se realizan las reuniones o en el transcurso que se brinda el servicio?

[LMPM 1]
No, no podemos hacer eso porque está prohibido, entonces hay que respetar eso y a partir de las cuatro en adelante nos tenemos que quedar acá.

[Entrevistador]
Ya, y al finalizar el día, la jornada de servicio, ¿cómo te sientes física y emocionalmente?

[LMPM 1]
Bueno, básicamente a veces nos sentimos cansadas, pues no porque no es fácil estar ahí con niños cuando tienes que reemplazar o bueno, incluso cuando no tienes que reemplazar, también tienes que entrar a salas… estar ahí con los niños, jugar, cantar, es el desgaste, ¿no? Y como que ya te sientes agotada…

[Entrevistador]
¿Y Emocionalmente?

[LMPM 1]
Emocionalmente... Pues se puede decir en una mezcla de bien, feliz, porque… porque estabas aquí haciendo tu trabajo y el niño se va feliz, ¿no? Pero luego, no, porque a veces, como le digo, hay reuniones y tú te tienes que quedar y a veces uno tiene que hacer cosas en la casa o cosas así y como que fastidia eso, que no respeten el horario.

[Entrevistador]
Últimamente me habías mencionado que recibías un sueldo, pero tú que pensabas que era más. Bueno, normalmente en el programa lo conocen como incentivo monetario mensual, ¿no? ¿Consideras que ese incentivo corresponde con toda la responsabilidad y esfuerzo que implica su labor aquí en el programa?

[LMPM 1]
No.

[Entrevistador]
¿Por qué?

[LMPM 1]
No, porque es un esfuerzo, aunque nosotros digamos que de mi parte yo lo hago con mucho cariño porque me gustan los niños, también es sacrificar y creo que todo esfuerzo tiene su recompensa, pero… pero creo que no es valorado porque no nos pagan ni el sueldo mínimo, pues…

[Entrevistador]
¿Cuánto les paga?

[LMPM 1]
Yo estoy recibiendo ahorita 640, pero las cuidadoras, de las cuidadoras es menos, ¿no? Imagínense y algunas hay madres de familia acá, ¿no? Y creo que no les alcanza. No creo, estoy segura que no les alcanza.

[Entrevistador]
¿Cómo concilias? Entiendo que pasas más de 8 horas acá, por lo general un día normal, ¿no? Donde no tengas reuniones… ¿Cómo concilias esas labores con las labores que tienes en el hogar? ¿Cómo realices la distribución de tiempo? ¿El programa te brinda algunas facilidades para sobrellevar ambas tareas de la hora simultánea?

[LMPM 1]
No, porque tú tienes que estar aquí cumpliendo con tu trabajo, ¿no? Es más cuando se enferma alguien, tú tienes que suplantar a ellos para que estés acá y si tú te enfermas tienes que presentar algo que avale, que de verdad de que estás enferma, ¿no? Y a ver si el doctor se olvida de darte tu descanso, entonces igual tienes que venir a trabajar así, ¿no? Porque pues te tiene que dar un descanso y eso. ¿Y cómo yo, me dijo? ¿Cómo hago para...?

[Entrevistador]
¿Cómo haces para que puedas conciliar tanto lo que haces acá en el programa con las tareas que tienes o las responsabilidades que tienes en tu casa?

[LMPM 1]
Pues, me levanto temprano pues, ¿no? Pero vengo acá al trabajo y cuando ya se sale pues se hace las cosas, ¿no?

[Entrevistador]
¿Qué cosas haces normalmente en el día normal? Después que sales acá, ¿qué responsabilidades tienes en casa normalmente?

[LMPM 1]
Preparar la cena porque pues mi mamá va a trabajar, entonces yo me quedo, preparo la cena, ordeno... La casa está ordenada porque mi mamá está ahí, pero igual hay platos que ordenar, ropa que lavar... Ayudar a mi mamá también, pues, ¿no?

[Entrevistador]
Normalmente ya al cumplir tanto las responsabilidades que tienes en el programa como las que tienes en casa, ¿Normalmente a qué hora dices tú: "ya puedo descansar"? ¿A qué hora normalmente te liberas de todas esas tareas?

[LMPM 1]
Siete, ocho... Bueno, al momento de cenar, pues, ¿no?

[Entrevistador]
Y ya descansas, nuevamente descansas, duermes y te vas al programa nuevamente…

[LMPM 1]
Sí, así es, sí.

[Entrevistador]
Me decías también que normalmente acá en el programa, si te enfermas, tienes que presentar un documento, ¿creo? ¿Cómo que documento? ¿Un certificado médico?

[LMPM 1]
Claro, es un certificado médico o la receta que te dé el doctor, ¿no? La receta que te da el doctor y ven ahí por cuántos días te van a dar el descanso.

[Entrevistador]
¿Y el coordinador o acompañante técnico qué te dice respecto a eso? ¿Te permite, te da la facilidad?

[LMPM 1]
Sí, él sí nos da la facilidad, ¿no? Para nosotros poder, este... Para nosotros poder faltar ese día porque tenemos algo que nos avale.

[Entrevistador]
¿Pero qué pasa si no tienen ese documento?

[LMPM 1]

Eh... Es muy difícil sustentarlo, ¿no?

[Entrevistador]
Pero... ¿Y vivieron así enfermas?

[LMPM 1]
Sí, a veces se tiene que venir enfermos.

[Entrevistador]
¿Conoces casos de compañeras que hayan dejado el servicio? ¿Sabe cuál fue su razón para abandonar el servicio?

[LMPM 1]
Sí, este... Por el motivo del dinero que no les alcanzaba. Porque ellos tenían más gastos, ¿no?

A veces eran madres solteras y venían acá por... Porque querían pasar tiempo con sus hijos, ¿no? Ya que aquí sábados y domingos no se trabaja.

Pero si bien es cierto no se trabaja y te dan esa facilidad, también no es bien remunerado, ¿no? Y entonces venían por esto y se daban cuenta que podían estar con sus hijos pero también como que les faltaba el dinero. Les faltaba el dinero y necesitaban ir a otro lado, a otro trabajo. Y por eso se retiraron.

[Entrevistador]
¿Es el único caso o casos que conoces? ¿Los únicos motivos o tal vez recuerdas algún otro motivo?

[LMPM 1]
Sí, ese. Mayormente lo decían por eso.

[Entrevistador]
Por el tema del incentivo monetario que es muy bajo en el programa. Ahora, quiero hablar de otros temas. Por ejemplo, cuando ingresaste al programa, que es aproximadamente hace cuatro años. Entiendo que no ingresaste como madre guía, porque me dijiste que ingresaste recientemente. ¿Qué cargo ocupaste o en qué te desenvolviste cuando ingresaste?

[LMPM 1]
Como madre cuidadora.

[Entrevistador]

¿Te explicaron tu rol? ¿Cuál era el rol que cumplías? ¿Tus responsabilidades? ¿Recibiste inducción? Cuéntame cómo fue ese proceso.

[LMPM 1]
Sí, al momento de que te eligen, te dicen que te van a llamar para que puedas firmar los papeles. Entonces me llamaron, vine a firmar los papeles para... no papel de contrato, sino que son papeles… papeles de compromiso para… y ya pues.

Después me dijeron la fecha de que iba a ser mi capacitación. Y me dijeron la fecha y dónde, entonces me dieron capacitación. Aparte de eso, también cuando ingresé a sala, me dijeron cómo iba a ser el trabajo.

[Entrevistador]
En el tiempo que llevas en el programa, ¿cómo tú describirías el ambiente laboral dentro del servicio? ¿Hubo o hay situaciones de conflicto? ¿Cómo es que se dieron solución a esos problemas?

[LMPM 1]
Sí, hay problemas en el programa. ¿Cómo se dieron soluciones? Pues hablando ya sea con nuestra madre guía y la madre guía también avisa a nuestro acompañante técnico. Y él habla con las personas que han sido involucradas en el problema y da soluciones él.

[Entrevistador]
¿Qué tipos de problemas surgen normalmente? ¿Cuáles son esos problemas?

[LMPM 1]
Como por ejemplo, tanto la madre usuaria como nosotros, las madres cuidadoras. Por ejemplo, viene un niñito y el niñito trae su ropita sucia, también él está sucio. Entonces nosotros hablamos con los padres, con la mamá. Lo primero que la madre cuidadora tiene que hacer es hablar con los papás. Si el problema sigue, persiste, entonces hablamos con nuestra madre guía para que pueda hablar con la madre usuaria, con el papá, para que pueda mejorar eso, para que le traiga un niño más limpio, con la ropita limpia. Y pues si no, ya acudimos con nuestro acompañante técnico y él se encarga de hablar con ellos y de ver soluciones que se puedan...

[Entrevistador]
Y entre compañeras, ¿hay conflictos también?

[LMPM 1]
Sí, también.

[Entrevistador]
¿Qué tipo de conflictos hay?

[LMPM 1]
Por ejemplo, cuando nosotras, ahorita como madre guías, decimos algo y nos malinterpretan las cuidadoras, nosotras tenemos que poner orden acá. Entonces, nosotras decimos lo que a nosotras nos han dicho y nos han enseñado. Entonces, a veces hay compañeras que no lo toman a bien, no les gusta, entonces ese tipo de problemitas nosotros tenemos que hacer llegar a nuestro acompañante técnico. Y entonces él ve pues todo eso y escucha a ambas partes y toma decisiones.

[Entrevistador]
En general, después de lo que me comentaste, ¿cómo consideras que es el ambiente laboral aquí en el programa?

[LMPM 1]
No siempre ocurren eso, ¿no? Es tranquilo un poco, tranquilo.

[Entrevistador]
Tranquilo, sí. ¿Cómo ha sido y cómo es tu relación con el acompañante técnico y tus compañeras?

[LMPM 1]
Buena, porque con mis compañeras también trato de que todo sea equitativo, trato de que no se sientan excluidas también. Trato de ayudar en lo que puedo y de hacerles saber a nuestro compañero técnico las dificultades que hay para poder mejorar. Y también, pues, para poder hacer algo bueno para ellas.

[Entrevistador]
¿Cómo qué, por ejemplo? ¿Qué es bueno para ellas? ¿Qué acciones buenas podrías hacer para ellas?

[LMPM 1]
Por ejemplo, nosotros acá para el Día de la Madre no tenemos, no nos dan nada de incentivo, tampoco nos regalan nada. No podemos recibir de los padres absolutamente nada. Para Navidad tampoco, no se puede recibir nada.

Entonces tratamos entre nosotros de poder ver cómo poder darles una felicidad a ellas y llegar a ellas esa alegría del Día de la Madre para poder darles algún obsequio. Y si es que se puede hacer, entonces consultamos con nuestro acompañante técnico.

[Entrevistador]
La relación con el acompañante técnico siempre ha sido buena. Entiendo que los acompañantes técnicos van rotando, ¿no? En esos cuatro años seguramente, no sé si el acompañante técnico está desde hace cuatro años acá.

[LMPM 1]
No, él llegó recientemente, creo que son ya dos años que llegó. Anteriormente teníamos un acompañante técnico. Mi relación con ella no fue ni tan buena ni tan mala.

[Entrevistador]
¿Por qué?

[LMPM 1]
Lo que pasa es que había cosas que no me gustaban porque… ¿Puedo contar una situación?

[Entrevistador]
Sí, claro.

[LMPM 1]
Una vez cuando fui cuidadora, madre cuidadora, y estaba entregando a un niño y el acompañante técnico se molestó. Se molestó porque estaba entregando a un niño faltando un minuto para que se haga la entrada. Entonces antes de ello yo había pedido permiso, si puedo entregar. Y me dijeron que sí, entonces se molestó delante de la familia usuaria. Yo no le pude contestar nada porque no se vería bien en la familia usuaria contestarle delante de la familia usuaria. Y dejé, pero me molesté mucho y me incomodó y fue frustrante, fue frustrante. Entonces desde ese momento como que hubo esa fricción y no tanto entre otras cosas también que hubo pues ¿no? Del acompañante técnico. Con este acompañante técnico que estamos, en lo personal me siento muy bien porque nos escuchan, nos ayudan, y es una persona muy empática.

[Entrevistador]
En general, ¿cómo tú evalúas la gestión del programa? ¿Sientes que eres partícipe de la toma de decisiones? ¿Cómo es ese proceso?

[LMPM 1]
¿En el CIAI o en todo el programa?

[Entrevistador]

En el servicio de cuidado diurno, en el centro infantil, ¿cómo es esa gestión? ¿Sientes que cuando hay que tomar decisiones te hacen partícipe?

[LMPM 1]
La verdad no.

[Entrevistador]
¿Cómo que por ejemplo? ¿Decisiones relacionadas a qué?

[LMPM 1]
Del CUNA a veces se tiene que tomar decisiones y solamente es, a veces lo toma solamente nuestro acompañante técnico o pues con su junta directiva.

[Entrevistador]
Muy bien. Y a veces cuando hay procesos de cambio, no sé, me pongo a pensar en la jornada diaria. Para que se realice ese cambio, ¿les preguntan ustedes qué les parece?

[LMPM 1]
Sí, nos preguntan si estás cómoda, si te sientes cómoda, vas a pasar a tal sala, ¿qué opinas? Y todo eso para que se sienta cómoda con la persona que va a pasar, ¿no? Sí nos preguntan. Anteriormente no, pero esta vez, anteriormente con el acompañante, con otro acompañante técnico no se hacía, pero con el acompañante técnico que estamos acá sí.

[Entrevistador]
¿Qué significado tiene para ti la labor de cuidado? ¿Crees que se reconoce el trabajo que realiza en el programa y en la comunidad? ¿Qué has escuchado sobre tu participación en el programa? ¿Qué comentarios? Primero, ¿qué significado tiene para ti la labor de cuidado?

[LMPM 1]
El cuidado para mí es, para los niños es muy delicado, porque ellos necesitan un cuidado bueno, de calidad, y que tienes que estar con ellos, ¿no? Tener vocación, ¿ya? Para poder estar con ellos, para poder ayudar en su crecimiento a ellos. Lo otro, ¿qué me decía?

[Entrevistador]
Si es que se reconoce ese trabajo que realiza en el programa y en la comunidad, y para la comunidad.

[LMPM 1]

En la comunidad, de mi parte, los papitos venían y decían gracias, nos agradecían por lo lindo, y nos hacían llegar sus, nos decían que sí, que les gustaba, que nosotros los cuidábamos, sus bebés. Agradecían y nos hacían saber su... Pero no creo que sea reconocido por todos, ¿no?

[Entrevistador]
¿Por el programa crees que es reconocido?

[LMPM 1]
Por el programa, no.

[Entrevistador]
¿Por qué crees que no es reconocido por el programa?

[LMPM 1]
Porque si fuera reconocido, entonces mínimos, nos darían un sueldo mínimo, ¿no? Porque ellos saben el trabajo que es para nosotros cuidar, no estamos cuidando a uno o dos niños. En una sala tenemos a 16 niños, y en bebés tenemos a 12 niños, ¿no? 16 niños con dos cuidadoras, y todos los niños no son iguales. Todos tienen diferentes maneras de jugar, de pensar y de actuar, entonces nosotros tenemos que saber llegar a cada uno de ellos. A mí no, no creo que sea bien remunerado, nomás nos dicen felicitaciones, felicitaciones, pero es poco lo que nos dan.

[Entrevistador]
¿Consideras que la labor que tú realizas es un trabajo como cualquier otro? ¿Por qué?

[LMPM 1]
No creo, porque, como le estaba diciendo, trabajar con niños no es fácil. Y creo que hasta como padres, siendo tu hijo, dices que no es fácil estar con tu hijo, porque nadie te da un manual para que sepas cómo ser padre, cómo criarlo y eso. Y a pesar de que los niños no sean nuestros, nosotros le queremos con mucho cariño, les cuidamos.

Y pues estar con ellos, aprender su forma hasta de dormir, ¿no? Porque no todos duermen igual, no todos juegan igual, no todos tienen el mismo carácter. Saber cada uno de ellos, para poder llegar a cada uno de ellos, creo que no es fácil.

[Entrevistador]
Y desde tu perspectiva, ¿cuál crees que serían esas razones por las que las mujeres participan en el programa de servicio?

[LMPM 1]
Bueno, se ha creado eso de que solo mujeres, porque los hombres no pueden estar con los niños, solo mujeres, nada más.

[Entrevistador]
¿Pero crees que hay algunas otras razones por las que las mujeres deciden participar, o sea, como actor comunal dentro del programa? ¿Podrías decirme cuáles crees que son esas razones?

[LMPM 1]
Bueno, uno, por lo mismo de eso de que el instinto materno, que les gusta. Y dos, porque pues es un trabajo que, como le dije también, como que te permite también estar un poco con la familia. O a veces no hay mucho, ¿cómo se llama esto? No hay mucho tiempo en los otros trabajos. Tienes que estar, y a veces, madres solteras, como le digo, hay también madres que no son solteras, pero igual necesitan una entrada económica.

[Entrevistador]
¿Sientes que tu trabajo es valorado y reconocido? ¿Por quiénes?

[LMPM 1]
Valorado por algunos papitos. No son todos, como le digo, pero algunos nada más. Pero después no, no creo que tampoco por el programa, la verdad.

[Entrevistador]
Desde que participas en el programa, ¿ha habido cambios en tu vida personal o familiar? ¿Cuáles han sido esos cambios? ¿Te apoya tu familia?

[LMPM 1]
Un poco, un poco. Y en partes sí, y en partes no. Por lo económico más que todo. Siempre es lo económico, porque pues es poco.

[Entrevistador]
¿Ha habido cambios en tu vida desde tu participación acá? ¿Ha cambiado algo, analizando un poco del antes y después de tu permanencia acá en el programa?

[LMPM 1]
Sí.

[Entrevistador]
¿Qué cosas ha cambiado, por ejemplo? ¿Se entiende la pregunta?

[LMPM 1]
Puede repartírmelo y más fácil, por favor.

[Entrevistador]
Te preguntaba que, desde que ya participas en el programa, ¿has notado algunos cambios en tu vida personal o familiar? ¿cuáles han sido esos cambios? Si es que te has percatado, si es que hubo esos cambios. Me comentabas, por ejemplo, que anteriormente en tu experiencia laboral, tú por lo general trabajabas más de ocho horas y tenías un ingreso menor al sueldo mínimo vital, pero que, de cierto modo, ha impactado y ha generado cambios en tu vida, ¿no? Y hoy que vienes ya trabajando en el programa.

[LMPM 1]
Eso sí, porque, por ejemplo, me permite poder estudiar una carrera mientras estoy trabajando. Entonces puedo estudiar virtualmente y puedo trabajar y con ese dinero puedo pagar mis estudios. Y también puedo ayudar a mi mamá en la casa.

[Entrevistador]
¿Consideras que el incentivo monetario que recibes en el programa te ha permitido alcanzar mayor autonomía?

[LMPM 1]
No mucho.

[Entrevistador]
¿Por qué?

[LMPM 1]
Porque es poco lo que recibimos. Ahorita, por ejemplo, voy a ingresar a estudiar y no me va a alcanzar tanto. Ya no me va a quedar.

[Entrevistador]
¿Y cómo se toman las decisiones en tu hogar respecto al dinero que tú recibes del programa? ¿En qué sueles invertirlo?

[LMPM 1]
Les ayudo a mis papás con un poco de dinero. Les ayudo para que ellos puedan pagar ya sea la luz, el agua, ¿no? Y así.

[Entrevistador]
¿Esa decisión surge por parte de tú? ¿Por ti?

[LMPM 1]
Sí, por mí, porque yo quiero ayudar.

[Entrevistador]
¿Y qué opinan tus papás respecto a eso? ¿Te lo han comentado alguna vez?

[LMPM 1]
Sí, me dijeron que guardara mi dinero primero, ¿no? Para yo poder estudiar. Pero es decisión mía poder ayudarlos. Me gusta ayudar a ellos en lo poco que puedo.

[Entrevistador]
¿En tu vida has pasado por situaciones en las que te han hecho sentirte maltratada, poco valorada o respetada? ¿Qué es lo que pasó?
[LMPM 1]
Sí.

[Entrevistador]
¿Cómo fue la situación en qué momento de tu vida? ¿Actualmente te sientes así?

[LMPM 1]
No.

[Entrevistador]
¿Y en el momento que tú pasaste, sentiste apoyo por parte del programa? Si es que en algún momento de tu permanencia acá lo pasaste, ¿sentiste apoyo de alguna manera? ¿Cuál fue esa forma de apoyo?

[LMPM 1]
Aquí en el programa, sí, se lo comenté a mi acompañante técnico y se supo solucionar el problema.

[Entrevistador]
¿Entonces podríamos decir que te sentiste escuchada?

[LMPM 1]
Sí.

[Entrevistador]
¿Pero el apoyo y el soporte forman parte de una persona? ¿Pero el programa en general te acogió, te brindó apoyo al saber que en algún momento tú estás pasando una situación complicada en tu vida?

[LMPM 1]
No.

[Entrevistador]
Vamos a ir ya un poco culminando la entrevista con las últimas cuatro preguntas. Yo quería preguntarte, ¿qué cambios crees que se deberían realizar en el Programa Nacional Cuna Más para que el trabajo de las mujeres cuidadoras y madres guías pueda ser más justo y reconocido?

[LMPM 1]
¿Qué cambios, disculpe, qué cambios qué?

[Entrevistador]
¿Debería realizarse, debería realizar el programa para que el trabajo de las mujeres que se encuentran en el programa, tanto madres cuidadoras y madres guías, sea más justo y reconocido?

[LMPM 1]
Bueno, en primer lugar, los ambientes, ¿no? Si bien es cierto, dicen que tenemos un programa que brinda calidad a los niños, muchas veces tenemos dificultades, por ejemplo, en las infraestructuras, ¿no? También que los pisos donde los niños están, porque aquí tenemos como unos pisos, unos colchoncitos, ya están como que muy deteriorados, entonces eso sí se necesitaría cambiar, ¿no?

También el incentivo monetario, debería subirnos, ¿no? Yo creo que, porque nos exigen mucho, la verdad aquí, nos exigen mucho, a pesar de que dicen que es un programa donde, un programa que nosotras somos voluntariadas, ¿no? Somos voluntarias, pero nos exigen, por ejemplo, si nosotros, si pasa algo, no es la culpa del programa, siempre es la culpa de nosotros.

El programa no se hace cargo de lo que pase o de lo que pase aquí, por ejemplo, con un niño o esto, no, ellos no se hacen cargo. Si la cuidadora tuvo, por ejemplo, un percance acá, tampoco se hacen cargo. Uno tiene que ir con su propio bolsillo y consultarnos con el médico de su propio bolsillo.

Otra cosa, no tenemos un seguro, no estamos en planilla, y nos exigen mucho, como le digo, nos exigen llenar formatos, nos exigen que los niños no se vayan, que si los papás vienen a nosotros a reclamarnos, el programa no se hace cargo. El programa no se hace cargo y los que, a las finales, nos terminamos nosotros viendo en la obligación de, o hasta despidos, porque pues el programa no se hace cargo y entonces “te despedimos”, ¿no?

[Entrevistador]
¿Qué te gustaría que el programa conozca sobre la labor que realizan?

[LMPM 1]
El esfuerzo que a nosotros nos damos por los niños, por el cariño, el cariño que nosotros les tenemos a los niños y el cuidado de los niños. Todos nos esmeramos para que ellos puedan estar bien, ¿no? En cuidados, en tanto de su alimentación también, y eso.

[Entrevistador]
En líneas generales, ¿cómo considerarías que ha sido tu experiencia en el programa? ¿Buena, mala, regular? ¿Cómo lo calificarías?

[LMPM 1]
¿Con los niños? Bueno, a mí me gusta trabajar con niños, pero ¿con el programa? No, no buena porque, como le digo nuestro sueldo es un sueldo que creo que el día de hoy nadie está ganando. Y la labor que hacemos con los niños creo que como que no le están dando tanta importancia para nosotros. Para ellos como que si no fuera tan importante y es por ello que nos pagan un sueldo bajo.

¿Con los niños? Bien.

¿Con el programa? No, no estoy satisfecha.

[Entrevistador]
¿Hay algo más de tu experiencia que consideres importante contar y que no te lo haya preguntado?

[LMPM 1]
No.

[Entrevistador]
En verdad yo te agradezco por tu tiempo, por tu predisposición. Como te comenté al inicio, todo lo que hoy me has manifestado, me has podido contar, se valora muchísimo. Y te recalco que se va a manejar el tema de confidencialidad para este tipo de entrevistas.

Bueno, agradecerte por tu tiempo. Sé que tu tiempo es valioso y haberme brindado esa pequeña parte de tu tiempo se agradece en demasía.

Gracias y nos estamos viendo hasta la otra oportunidad.

[LMPM 1]
Gracias.

### *11.4.2. Entrevista MMG*

[Entrevistador]
Muy buenas tardes, primeramente, agradecerte por la predisposición de tu tiempo para poder brindarme esta entrevista, quería comentarte que la finalidad del estudio es poder analizar la violencia simbólica, el trabajo de cuidados y temas relacionados al género a partir de la experiencia laboral de madres cuidadoras y madres guías del servicio de cuidado diurno.
También quisiera manifestarte que toda la información que nos vayas a brindar el día de hoy va a ser tratada con total confidencialidad. Antes de proceder con esta entrevista me gustaría saber si te sientes cómoda o segura en este espacio para poder proceder.

[MMG]
Sí.

[Entrevistador]
Gracias. Yo quisiera recolectar primero algunos datos tuyos. ¿Cuántos años tienes?

[MMG]
Treinta.

[Entrevistador]
¿Tienes hijos o hijas?

[MMG]
Sí.

[Entrevistador]
¿Cuántos? ¿Y de qué edades?

[MMG]
Tres, dos mujeres, un varon, uno de trece, de ocho y cinco años.

[Entrevistador]
¿Actualmente vives con tu pareja, sola o con otros familiares?

[MMG]
Solo con mis hijos.

[Entrevistador]
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral tienes? Contando a lo largo de tu vida.

[MMG]
Lo que es en el programa es  siete años y medio.

[Entrevistador]
¿Y en otros trabajos?

[MMG]
En otros trabajos, pues, trabajo desde muy joven.

[Entrevistador]
¿Desde los cuántos años?

[MMG]
Desde los trece años.

[Entrevistador]
¿Cuál es tu lugar de nacimiento?

[MMG]
El distrito de Yorongos, provincia de Rioja.

[Entrevistador]
¿Y tu nivel de instrucción?

[MMG]
Secundaria completa.

[Entrevistador]
Bueno, gracias por estos primeros datos y quisiera para ya comenzar con las preguntas de la entrevista, quisiera que me puedas comentar algo de ti.

[MMG]
Yo soy mamá de tres hijos, vivo sola con ellos, soy muy feliz estando con ellos, y me separé, va a ser casi un año, y trabajo aquí en el programa.

[Entrevistador]
¿Hasta qué nivel de estudios llegaste? Me decías que secundaria completa. Sí.

¿Cómo fue ese proceso? ¿Por qué no estudiaste algo más?

[MMG]

No estudié algo más por el tema económico. El tema económico y aparte de eso no, no tenía apoyo. No tenía apoyo, mis papás eran separados, no tenía quien me, mejor dicho, pues me de esos ánimos de estudiar, de querer superarme.

Eso es el tema de que no me estudié. Y porque vivía también, o sea, trabajaba desde mucho y me dediqué a trabajar y dejé el estudio.

[Entrevistador]
Y según tu opinión, ¿cuál crees tú es el rol de las mujeres en el hogar y en la comunidad?

[MMG]
Según mi opinión, pues en el hogar, el cuidado de los hijos, estar al pendiente y con la comida, tenerlos limpios.

[Entrevistador]
Y en la comunidad, ¿cuál crees que es el rol de las mujeres?

[MMG]
En la comunidad.

[Entrevistador]
Pues en el entorno, no solo, ya no en el hogar, sino fuera del hogar.

[MMG]
También yo creo que hay opiniones así, ¿no? Similares que se tienen que dedicar mujeres a su casa y que algunos a veces el estudio no es, pero hay muchas mentes equivocadas, ¿no? Que no solamente es estar en casa, lavar, cocinar, también tenemos derecho a superarnos.

[Entrevistador]
Me comentabas anteriormente que tú trabajabas desde los 13 años.

[MMG]
Así es.

[Entrevistador]
¿Cuál ha sido esa trayectoria en el hogar? A los 13 años, por ejemplo, ¿en qué empezaste a trabajar?

[MMG]

Yo empecé con el cuidado de niños. Siempre me iba, trabajaba cuidando a niños, ya sea niños de un año, de dos años, así. Les cuidaba, pues, así trabajaba.

Mayormente en eso, porque para cocinar, encargarme de lavado, limpieza, ¿no? Era muy chica y lo que yo podía hacer era encargarme del cuidado.

[Entrevistador]
¿Y ese trabajo cuánto tiempo aproximadamente duró cuando empezaste?

[MMG]
El primer trabajo me duró solo un mes, porque me fui lejos a trabajar. Y de ahí cuando volví de ese lugar, pues, volví a trabajar y estuve no tanto tiempo, ¿no? Durante vacaciones, que eran tres meses y de ahí volver a estudiar.

[Entrevistador]
O sea, trabajaste en temas de cuidado hasta que culminases tu secundaria, entiendo.

[MMG]
No, no hasta que terminé secundaria, porque también dejé ya de cuidar a los niños y aparte los trabajaba como atención al público en fuentes de soda y así. O sea, no, en diferentes trabajos.

[Entrevistador]
Tu primer trabajo ha sido un tema de cuidado. El segundo trabajo, después de ese trabajo, ¿qué vino? ¿Qué otro trabajo?

[MMG]
Yo trabajaba en la fuentes de soda, ¿no? Vendiendo así lo que venden, tortas, pasteles.

[Entrevistador]
¿Y en qué más trabajaste después de eso?

[MMG]
Pues, de ahí, solamente en ese, en ese, trabajaba. De ahí no volvía a trabajar en otros, en otros trabajos. Si no era para el cuidado del niño, era así.

[Entrevistador]
¿Y cómo ha sido esa experiencia buscando y eligiendo el trabajo?

[MMG]

Pues, había experiencias buenas, experiencias malas, porque a veces, este, cuando te encargas de niños, cuidar en, aparte, ¿no? Este, los papás son muy exigentes, tienes que estar atendiendo, bien al, al cuidado. Y hay, este, personas que por decir que te pagan o trabajas en su casa, pues, este, a veces no te dan ni, ni tiempo para sentarte.

Y en otros trabajos, en otros trabajos que estuve, pues, era, habían también personas buenas, ¿no? Que aparte de eso, me ayudaban. Me ayudaban cuando trabajaba ahí en caso de que el niño a veces durmiera, yo me podía, este, sentar, o mientras el niño esté despierto, yo tenía que estar ahí, atendiendo.

[Entrevistador]
¿Y alguna vez has tenido algún trabajo con contrato, un beneficio, un seguro?

[MMG]
No.

[Entrevistador]
¿Por qué? ¿Cómo fue esa experiencia? ¿No te lo ofrecían?

[MMG]
Sí he tenido propuestas, me han ofrecido trabajos así, pero el tema era que yo ya, este, ten, tenía mis hijos y no les podía, era un trabajo donde que yo tenía que entrar, digamos así, desde las cinco de la mañana, pues, era un trabajo hasta el mediodía, hasta la una. Y por el tema de mis hijos, es que no tenía con quién dejarles, es que he rechazado ese tipo de propuestas.

[Entrevistador]
¿Y en la actualidad recibes ese tipo de propuestas?

[MMG]
Hasta la actualidad sí, pero igual no puedo, no acepto por el tema que al atender a mis hijos. O sea, no tengo con quién dejarles así tan temprano, toda la mañana, pues, bien desde en casa.

[Entrevistador]
Y a lo largo de ese trayecto de la verdad, que empezó desde los trece años, ¿recuerdas qué dificultades u obstáculos has encontrado?

[MMG]
No había, tenía dificultades con algunos patrones cuando no me pagaban completo. O sea, me pagaban un poco. El último trabajo, pues, este, mi mamá cuando llegó a querer cobrar, la señora no le pagó, le tenía que venga tal día,

que venga tal día, o sea, y mi mamá dijo, ya estoy yendo varios días, no me quiere pagar, entonces, lo dejamos ahí porque no, no me quiso pagar.

[Entrevistador]
Aparte de esa dificultad de no quererte pagar, ¿has experimentado otro tipo de dificultad? ¿O recuerdas algún otro tipo de obstáculo o dificultad?

[MMG]
No.

[Entrevistador]
Y finalmente, ¿cómo llegó esa oportunidad de poder trabajar en el programa? ¿Cuáles fueron esas razones que te motivaron a ti para estar hoy en el servicio? ¿Cuánto tiempo llevas en el programa?

[MMG]
La, la facilidad que me llevó, lo que me llevó al programa fue tener mi hijita, ella tenía siete meses, entonces al mismo tiempo le inscribía para que ingrese y al mismo tiempo, al mismo tiempo me ofrecieron, este, entrar a trabajar y aproveché esa oportunidad ya que mi hija iba a estar ahí y yo podía trabajar también ahí, que era de lunes a viernes y a sábado y domingo ya lo podía ver yo en casa.

Y desde ese tiempo vengo trabajando.

[Entrevistador]
¿Aproximadamente cuánto me decías?

[MMG]
Siete años y medio.

[Entrevistador]
Y ya desde que trabajas acá, ¿cómo es un día habitual de labores en el servicio? ¿Qué tareas realizas normalmente?

[MMG]
¿En el servicio?

[Entrevistador]
En el servicio.

[MMG]
Tengo que hacer cuidado de los niños.

[Entrevistador]
¿Me puedes decir las actividades que realices de inicio a fin, por ejemplo?

[MMG]
Por ejemplo, cuando se ingresa, limpiar nuestra sala, estar, este, recoger nuestra agua, que es del diario, ¿no? La, el agua, nuestra agua hervida, el agua de filtro, que es para las cuidadoras, pues el, el limpiado de la sala, todos los espacios y alistarse para salir a recepcionar a los niños y también estar al cuidado de ellos, lavarles las manos, cepillar los dientes, ponerles sus mandilas, hacerles dormir, todo lo que se hace cuando se levantan, darles el refrigerio de media tarde y ya pues, final, ¿no? Alistarles para que vayan a casita.

[Entrevistador]
Y además de todas esas tareas que me comentaste, ¿hay otras actividades adicionales que suelen surgir en tu jornada diaria?

[MMG]
Aparte de...

[Entrevistador]
De lo que me comentaste, claro. ¿Tareas, por ejemplo, que no sean propias de tu responsabilidad o del cargo que es un mes atrás del programa?

[MMG]
No, o sea, todo lo que hago es durante mi, durante, pues, el tiempo, ¿no? Que estamos aquí.

[Entrevistador]
Aproximadamente, ¿cuántas horas le dedicas al servicio de cuidado diurno desde que ingresas hasta que sales?

[MMG]
Diez horas.

[Entrevistador]
¿A qué hora ingresan normalmente?

[MMG]
A las siete.

[Entrevistador]

Siete. ¿Y salen?

[MMG]
A las cuatro, cuatro y veinte, por ahí.

[Entrevistador]
Entiendo, entiendo que el programa atiende desde las ocho hasta las cuatro, ingresan antes, ¿cierto?

[MMG]
Sí.

[Entrevistador]
Pero la hora de salida, ¿normalmente siempre salen a las cuatro?

[MMG]
Varia, ¿no? El horario. En caso de que no lleguen a recoger algunas familias a sus niños en hora, pues, nos quedamos a esperar a que la familia llegue.

Y a veces la familia se demora, pues, quince o veinte minutos, o hasta diez minutos a veces. Y tenemos que esperarle, pues, para que recoja y nos tenemos que quedar.

[Entrevistador]
O sea, ¿ustedes tienen la responsabilidad también de que si la familia no llega, ustedes tienen que quedarse en el servicio hasta que la familia pueda recoger a ese niño?

[MMG]
Hasta que la familia recoja ese niño.

[Entrevistador]
¿Y qué pasaría si la familia tardaría mucho más de lo que mencionas?

[MMG]
Pues, en este caso, este, se comunica, ¿no?, al acompañante técnico, a ver qué se puede hacer, ¿no?, qué procede en caso de que la familia ya se pase más de una hora para que recoja a su niño. En este caso no ha pasado, pero sí se demoran esos minutos. De quince a veinte minutos, a veces, en llegar.

No es de todos los días, pero suele pasar así.

[Entrevistador]

¿Y ha habido momentos en que te has quedado durante bastantes horas posterior a la salida que tienen nuevamente en su jornada diaria?

[MMG]
No.

[Entrevistador]
Y al finalizar la jornada diaria, ¿cómo te sientes física y emocionalmente?

[MMG]
Un poco, este, un poco cansado porque estar con los niños no es algo fácil. Son niños menores a los tres años y tienes que estar con bastante cuidado, con bastante energía para que puedas verlos y a veces se termina la jornada, ¿no?, y un poco cansado.

[Entrevistador]
¿Solo físicamente?¿O cómo te sientes emocionalmente?

[MMG]
No, me siento bien porque a mis niños, este, a veces, este, se van bien a casa también, o sea, no pasa nada que se muerdan, se hayan golpeado, por esa parte me siento bien porque a veces cuando suele pasar accidentes como que estás mal, o sea, te sientes mal, preocupada, este, con un poco de miedo porque qué va a decir la familia, la se va a molestar, me va a reñir, me va a enfadar, pero cuando no pasa ninguno de esos tipos de accidentes entonces me siento bien.

Puedo ir a casita, todo ha estado bien durante el día y físicamente un poco cansada.

[Entrevistador]
Cuando sucede un accidente, ¿quién asume la responsabilidad?

[MMG]
Lo asumimos las madres cuidadoras que estamos en sala y también ahí con el acompañante técnico y las madres guías.

[Entrevistador]
Tengo entendido que ustedes reciben por el labor que realizan un incentivo monetario mensual.
¿Tú consideras que ese incentivo corresponde con la responsabilidad y esfuerzo que implica su labor? ¿Por qué?

[MMG]

No, porque es muy poco lo que nos pagan para el trabajo que nosotros realizamos, son diez horas diario que se le dedica al programa y aparte de eso por sala son 16 niños y a veces pasamos el día con 13, 14 niños y estar con niños menores de 3 años no es un trabajo fácil y por eso lo que nos dan el incentivo monetario para todo el trabajo que hacemos está muy bajo. No está bien.

[Entrevistador]
¿Cuánto te pagan o cuánto es el incentivo monetario en realidad?

[MMG]
Yo porque llevo años trabajando me pagan 610.

[Entrevistador]
¿Y cómo concilias las labores que realizas acá en el programa con las labores que tienes en el hogar? ¿Cómo es esa distribución de tiempo? ¿Cómo distribuyes tu tiempo para cumplir con ambas? ¿Y si el programa te brinda facilidades para que puedas sobrellevar ambas tareas?

[MMG]
Me organizo levantándome temprano a dejar haciendo el desayuno y a dejar haciendo el desayuno y almuerzo al mismo tiempo organizándome quién va a cuidar a mis hijos en casa o con quién se van a quedar y también en la tarde ya pues llegando yo ya tengo que hacer por encima tengo que lavar, tengo que limpiar, o sea me organizo para poder hacer esas cosas.

[Entrevistador]
¿Y para que cumplas ambas tareas tanto en el programa como en tu hogar? ¿El programa te brinda facilidades?

[MMG]
Esas facilidades no, no porque es todo el día que estoy aquí.

[Entrevistador]
¿No te permiten salir? ¿O sí?

[MMG]
Salvo que sea emergencia, que sea una emergencia de algún accidente o algo urgente que haya pasado ahí te dan el permiso y si no es algo urgente pues no tienes el permiso para que puedas salir.

[Entrevistador]
¿Y cómo se procede con ese permiso? ¿A quién lo solicitas?

[MMG]
Lo solicito a mi acompañante técnico y siempre justificando los permisos, presentando nuestras constancias.

[Entrevistador]
¿Constancias como cuáles?

[MMG]
Por ejemplo de salud, cuando es por salud a una constancia de atención cuando es que te vas por ejemplo de emergencia, te haces atender, el doctor te entrega un papelito donde dice que sí, que sí va a hacerte atender.

[Entrevistador]
O sea les dan facilidades cuando se encuentran delicadas de salud. ¿Vienen a trabajar enfermas o se les brinda alguna facilidad?

[MMG]
No, enfermas no, mientras el doctor te solicita que tienes que tener un descanso médico.

[Entrevistador]
Y en el caso por ejemplo que te sientas mal, si no tienes un documento que constate eso y se evidencia en otros programas que me ponga a pensar que estes mal, ¿se te brinda las facilidades para que tú te retires del programa y descanses?

[MMG]
Para ir al centro de salud sí, te vayas, te hagas ver, consultes, por qué estás así, por qué no por gusto te vas a poner así mal, consultes, sepas lo que tienes y según tu diagnóstico puedes decir si tienes descanso y descansas. Es la facilidad que te brinda el programa.

[Entrevistador]
Perfecto. ¿Conoces tú casos de compañeras que hayan dejado el programa? ¿Sabes cuáles fueron sus razones?

[MMG]
Algunas compañeras han salido porque se les presentó una facilidad mejor de trabajo, otras salieron por estudios, a veces por negocio propio que se han puesto, por el tema de que también no tenían con quien dejar a sus niños, que sus hijos entraban al jardín o a la escuela, no tenían quien les lleve o les recoja,

por esos temas también hay compañeras que han salido para que se dediquen a sus hijos en casa.

[Entrevistador]
¿Qué tipo de beneficios recibes por tu participación en el servicio de cuidado diurno?

[MMG]
Beneficios, ninguno, ningún beneficio.

[Entrevistador]
Cuando ingresaste en el programa, ¿te explicaron cuál era tu rol y responsabilidad? ¿Recibiste la inducción? ¿Cómo fue ese proceso? Coméntame.

[MMG]
Sí, yo cuando ingresé al programa por primera vez, la acompañante técnico en ese momento me dijo que ingresó al programa, me explicó cómo era el trabajo, de qué hora iba a ingresar, y aparte de eso me dijo, como yo ingresé cuando mi niña tenía 7 meses, para reuniones, cuando mi hija se enfermara, si yo tenía con quien dejarle, porque no me iban a permitir tenerla enferma ahí en el programa, y todo eso me explicaron.

[Entrevistador]
Y en el tiempo que llevas en el programa, ¿cómo tú describirías el ambiente laboral dentro del servicio? ¿Hubo o hay situaciones de conflicto? ¿Cómo es que se dio solución?

[MMG]
Las veces que ha habido conflictos, a veces entre compañeras, siempre se ha tratado de buscar una solución conversando con la acompañante técnico, pues te sientas, dialogas, conversas y llegas a un bonito entendimiento, donde todo se soluciona. Pero hay situaciones que ya no han tenido solución.

[Entrevistador]
¿Cómo cuál por ejemplo?

[MMG]
No han tenido solución en casos de algunas compañeras que han sido despedidas, a veces en el programa existe, no todas tenemos el mismo pensamiento, no todas pensamos igual, y hay compañeras que cuando tú tratas de hacerte respetar o de decirles las cosas como son, pues como que te empiezan a marcar y hay compañeras que han sido despedidas injustamente.

[Entrevistador]
¿Puedes comentar un caso de lo que ha pasado?

[MMG]
Sí, había un caso de dos compañeras que despidieron una sala, porque esas compañeras no se quedaban calladas ante las madres guías de ese tiempo, siempre estaban ahí cuando por ejemplo llegaban a pedir algún material que necesitaban y las madres guías pues las mezquinaban y ellas, como el programa te brinda todo, entonces ellas les reclamaban que por qué mezquinan, que por qué no les dan, y entonces las madres guías le han visto problema a eso y es por ese tema que les tenían como, como así por decirlos, siempre mirando, siempre tratando de ver de qué forma les van a perjudicar y hasta que llegaron a acusarlas de maltrato, que maltrataron al niño, que le levantaron mal, hasta que vinieron de la UT de Moyobamba y las despidieron a las dos, pues sin averiguar o sin preguntar a nadie, simplemente vinieron y les retiraron.

[Entrevistador]
¿Qué dijo la UT (Unidad Territorial San Martín del PNCM)?

[MMG]
Simplemente vino la que era la jefa en ese tiempo, vino, hizo su llamado simplemente con las dos guías y las dos personas involucradas más no nos llamaron a todas, no hicieron una reunión para todas, nosotras al siguiente día nos enteramos cuando ya nos llegaron las dos madres cuidadoras, nos enteramos de que les habían despedido por maltrato y nos había sorprendido porque, o sea, trabajaban excelente las dos cuidadoras, en la sala no pasaba ningún inconveniente y de esa manera es que nosotros nos enteramos.

[Entrevistador]
¿Y cómo es tu relación con el acompañante técnico y tus compañeras? Con los acompañantes técnicos porque entiendo que hubo varios por tu trayectoria que me comentaste de 7 años y medio. Entiendo que hay una rotación, ¿cómo ha sido tu relación?

[MMG]
No con todos los acompañantes, ha habido una buena relación porque, solamente con una, después con todas las que han pasado, pues, que han llegado simplemente a veces por un tiempo, por un tiempo, solamente con una acompañante técnico hubo un conveniente, porque la acompañante técnico no sabía controlar sus emociones y teníamos dificultades con ella porque a veces por creerse de repente la jefa, soy acompañante o puedo llegar y entrar a tu

sala a la hora que me da la gana, o yo te puedo ordenar o hablar como a mí me da la gana, siempre hemos tenido inconvenientes con esa acompañante, después con la acompañante actual nos llevamos súper bien, es una excelente persona, muy empática y con las compañeras entre, con algunas bien, con algunas mal, claro con a todas les vas a caer, les vas a agradar, pero una se viene a cumplir con nuestro trabajo, con nuestra función, pues, no está viendo, fijándose en las otras compañeras.

[Entrevistador]
Me comentaste que tenías un acompañante técnico con una mala experiencia, o recuerdas en realidad, ¿cuál ha sido esa experiencia desagradable con esa compañera de técnico para que me comentes un poco más a detalle?

[MMG]
Es que llegaba a hacernos sus acompañamientos casi al mediodía, cuando ya tú estabas, faltaba más o menos algo de 30 minutos para que salgas con los niños al almuerzo, y ella llegaba a querer hacerte el acompañamiento, que tú elaboras el plan de experiencia cuando ella te está mirando, cuando tú ya, o sea nosotras ya la habíamos hecho ingresando de tomar el refugio de media mañana, ya lo habíamos hecho, los niños ya habían jugado y pues estábamos en proceso de juego libre, este, para, faltando minutos para salir al almuerzo y ella llegaba, este, a decir, ya el plan de experiencia que ha sido, elaboren, entonces eso era un poco incómodo, ¿no?, causaba incomodidad.

[Entrevistador]
Perfecto. ¿Y cómo evaluas tú la gestión del programa? ¿Sientes que eres partícipe de la toma de decisiones? ¿Cómo es ese proceso? Me puedes comentar, por favor.

[MMG]
Nuestra decisión en sí no tiene nada que ver, porque nosotros estamos aquí por voluntad propia, si nosotros podemos salir o tú sales, pues no tienes nada, o sea, nada, ningún beneficio, tú sales simplemente, ya te vas, ni por los años que has trabajado, nada, no tienes nada.

[Entrevistador]
¿Pero has sentido que las decisiones que se toman acá en el servicio, lo que tú opines o lo que tú creas o lo que puedes aportar, son tomadas en consideración?

[MMG]
Algunas veces pueden ser tomadas en consideración, ¿no?, pero como que algunas no también.

[Entrevistador]
¿Como qué, por ejemplo? ¿En qué momentos sí son tomadas en consideración y en qué momentos no son tomadas en consideración?

[MMG]
Cuando hacemos a veces socialización y conversamos, algunas opiniones que damos, a veces las llegamos a poner en práctica, sí son bien recibidas, pero a veces para los jefes, muchas veces no son recibidas, mejor dicho, no nos aceptan, porque no está bien, que las cosas no son así, pero en socializaciones siempre nos escuchan, hay algunas que sí las tomamos en cuenta, evaluando.

[Entrevistador]
¿Recuerdas alguna experiencia en la que no haya sido tomada en consideración, alguna opinión que tú emitiste que mejorase de repente la gestión del programa?

[MMG]
No.

[Entrevistador]
No, no recuerdas. Gracias. ¿Qué significado tiene para ti la labor de cuidado? ¿Crees que se reconoce el trabajo que realizas en el programa y la comunidad? ¿Qué has escuchado sobre tu participación en el programa?

[MMG]
Bueno, el trabajo que hacemos nosotros siempre, siempre a veces nos agradecen, nos felicitan, tanto las familias usuarias, o los jefes que vienen también muchas veces dicen, nosotros valoramos su trabajo, les agradecemos.

[Entrevistador]
¿Y escuchaste algo sobre tu participación en el programa, además de lo que me comentas, por parte de las familias, la comunidad?

[MMG]
Algunas familias que sí te agradecen muchísimo, donde te encuentran a veces, siguen teniéndote ese aprecio, y eso a veces a uno como que te da alegría, ¿no? Saber que algunas familias sí agradecen el cuidado que les das a sus niños, como que algunas no.

[Entrevistador]
¿Y consideras que la labor que realizan acá es un trabajo como cualquier otro? ¿Por qué?

[MMG]
No es un trabajo como cualquier otro, porque nosotros el trabajo que realizamos acá es un trabajo, es un trabajo fuerte y complicado, porque como le comentaba, trabajamos con niños menores de 3 años, es un trabajo de bastante cuidado que tienes que tener con los niños, más que todo que no pase ningún tipo de accidente, que el niño se golpee o se llegue a romper, y es un trabajo bien delicado, no es como cualquier otro trabajo.

[Entrevistador]
¿Y en situaciones complicadas has sentido apoyo siempre por parte del programa?

[MMG]
Por parte de mi madre guía, el acompañante técnico, siempre hemos tenido su apoyo, siempre nos han dicho, no te preocupes, vamos a conversar con las familias, nos van a entender, aunque se molestan, pero siempre a veces llegan a comprender que el trabajo que hacemos no es fácil, cuidamos a varios niños y a veces no te alcanzas para cuidar a todos, siempre a veces llega a pasar.

[Entrevistador]
¿Y desde tu percepción, cuáles crees que serían las razones por las que las mujeres deciden participar o laborar en el programa?

[MMG]
Uno es porque a veces te gustan los niños, otro es porque te da la facilidad de estar de lunes a viernes, sábado y domingo estás en casa con tus niños, en caso que tengas niños, otro es porque a veces de lunes a viernes estás aquí, también puedes de repente estudiar, sábado y domingo lo que descansas, los feriados y todo eso, y otro es porque necesitan el dinero, necesitan el dinero y por eso están aquí.

[Entrevistador]
¿Y tú crees que tu trabajo es valorado y reconocido? ¿Por quienes?

[MMG]
Por algunas familias usuarias, algunas te valoran, algunas te agradecen, después creo que por el Estado no creo, porque si no pues nos aumentaran el incentivo, porque se dieran cuenta que el trabajo que realizamos no es fácil.

[Entrevistador]

Me comentabas anteriormente que por tu labor que haces acá recibes 610, 610 mensuales, ¿consideras que ese incentivo monetario te permitió alcanzar mayor autonomía?

[MMG]
No

[Entrevistador]
¿De qué manera? ¿Por qué crees que no te permitió alcanzar autonomía?

[MMG]
Porque es muy poco lo que nos pagan y los gastos que tenemos son más de lo que nos pagan acá, o sea, no alcanza.

[Entrevistador]
Y desde que empezaste acá en el programa, ¿ha habido cambios en tu vida personal o familiar? ¿Cuáles han sido esos cambios? ¿Tu familia te apoya para que tu labores acá?

[MMG]
Sí, tenía apoyo cuando vivía con mi pareja, me ayudaba con el cuidado de mis hijos, él me los atendía, pues cuando mis hijos estaban en el programa él los traía. Pero desde que mis hijos salieron del programa, pues yo ya me trato de organizar, con quién dejarles, hacerles la comida.

[Entrevistador]
¿Y ahora cómo se toman decisiones en tu hogar respecto al uso del dinero? ¿En qué sueles invertirlo?

[MMG]
Pues vivo en alquiler, no vivo en casa propia, pago alquiler, algunas necesidades que se tenga, pues también compro de ahí. Claro que no alcanza, no alcanza ahí, pero lo básico se compra, lo que es la comida y todo eso.

[Entrevistador]
Me comentabas que el incentivo que tú recibes acá no alcanza para todo, ¿cómo haces para poder solventar esos gastos que el dinero que tú ganas acá ya no puede costear?

[MMG]
Pues buscar otros ingresos.

[Entrevistador]

¿Cómo qué por ejemplo?

[MMG]
Salir a trabajar los sábados, los domingos en otro lado, o también trabajar en la noche. O sea, saliendo de acá, trabajar lo que es de 5 a 10 de la noche, 11 de la noche, para poder ayudar a poder seguir solventando los gastos más que se tiene.

[Entrevistador]
¿Tu expareja te apoya?

[MMG]
Sí, me apoya en algunas ocasiones, no del todo, pero sí.

[Entrevistador]
Y en tu vida, ¿has pasado por algunos hechos que te han hecho sentirte maltratado, poco valorado, respetado?

[MMG]
Sí.

[Entrevistador]
¿Qué pasó?

[MMG]
Tuve problemas familiares dentro de mi hogar.

[Entrevistador]
¿Consideras importante comentarlos o no deseas comentarlos?

[MMG]
No.

[Entrevistador]
Y en esos problemas que tú atravesaste, ¿sentiste apoyo por parte del programa?

[MMG]
Por parte de mis compañeras, apoyo no tuve. Por parte del acompañante, sí tuve apoyo, sí me entendieron.

[Entrevistador]

Bueno, para ir finalizando un poco la entrevista, ¿qué cambios consideras que debería realizar el programa para que el trabajo de las Madres Cuidadores y las Madres Guías sea más justo y reconocido?

[MMG]
Lo más justo y reconocido creo que en nuestro trabajo es que nos aumenten nuestro incentivo monetario, ¿no? Nos aumenten y sepan valorar el trabajo, que muchas valoran el trabajo, vean cómo se trabaja, porque no es fácil. Como ya comenté, estar con niños, cuidar a varios niños, yo creo que lo que nos pagan no es algo.

[Entrevistador]
¿Y qué te gustaría que el programa sepa o conozca sobre la labor que realizamos?

[MMG]
Que sepa más de todo que nosotros hacemos un gran trabajo aquí cuidando a los niños. Estamos cien por ciento dedicados aquí al programa, ¿no? Que se enteren, que sepan y pues que nos ayuden para que nos puedan subir nuestro incentivo. Nos puedan pagar un poco más.

[Entrevistador]
En líneas generales, ¿cómo describirías tu experiencia en el programa? ¿Buena, mala, regular? ¿Por qué?

[MMG]
Mi experiencia durante todos estos años, buena porque he aprendido muchísimo. He aprendido a socializar o a conversar con las personas, saber entenderles, a veces ponerme en su lugar para poder llegar a ellos. O conversar o hacerles saber de algo que ha pasado.

Es una muy buena experiencia. Así también como otras a veces no, hay familias con las que no se pueden ni conversar. Pero más que todo buena, buena experiencia.

Me gusta porque todos estos años he aprendido muchísimo, muchas cosas.

[Entrevistador]
¿Hay algo más de tu experiencia que tú consideres importante contarme y que no te haya preguntado?

[MMG]
No.

[Entrevistador]
Yo quisiera agradecerte por tu tiempo, por tu tiempo que es muy valioso y habérmelo brindado para esta investigación es muy importante. Espero que podamos en una próxima oportunidad reencontrarnos y quedo atento a cualquier consulta que me puedas realizar respecto a mi investigación. Recordarte también, nuevamente que todo lo que me comentaste es tratado con la mayor confidencialidad del caso.

Y nos estamos viendo en una próxima oportunidad. Gracias.

### *11.4.3. Entrevista MPT*

[Entrevistador]
Muy buenos días, primeramente agradecerte por tu tiempo para poder brindarme esta entrevista. Quisiera comentarte que la finalidad de este estudio es poder abordar la violencia simbólica, el trabajo de cuidados y temas relacionados al género a partir de la experiencia laboral de madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Vivo del Programa Nacional Cunamás. También quisiera comentarte que la información que me vayas a brindar el día de hoy va a ser tratado con total confidencialidad.

Antes de empezar, yo quería preguntarte si te sientes cómoda o predispuesta para proseguir con esta entrevista.

[MPT]
Muy buenos días, me siento cómoda y gustosa de escuchar las preguntas que usted me va a hacer.

[Entrevistador]
Gracias. Antes de proseguir con la entrevista, yo quisiera recomendar algunos datos generales. ¿Cuántos años tiene usted?

[MPT]
54 años.

[Entrevistador]
¿Tiene hijas o hijos?

[MPT]
Tengo tres hijos y una nieta.

[Entrevistador]
¿De qué edades?

[MPT]
Mi primer hijo tiene 34 años, mi segunda hija tiene 27 y la tercera tiene 21 años.

[Entrevistador]
Gracias. ¿Actualmente vive usted con su pareja sola o con familiares?

[MPT]
Estoy viviendo con mi pareja.

[Entrevistador]
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral tiene usted?

[MPT]
Aproximadamente 32 años de experiencia laboral.

[Entrevistador]
¿Cuál es su lugar de nacimiento?

[MPT]
Mi lugar de nacimiento es en Amazonas, desde Mendoza, el distrito de Lima Bamba.

[Entrevistador]
¿Y su nivel de estudios?

[MPT]
Secundaria completa.

[Entrevistador]
Gracias. Ahora sí, para conversar un poquito, yo quisiera empezar esto preguntándole si me podría usted contar algo de su vida.

[MPT]
Bueno, yo vine acá a Rioja el 98, vine ya pensando en seguir estudiando, ¿no? Entonces, como ya acá conocí a mi pareja, me casé, empezamos un negocio, vendimos plastiquería. Luego que ya cuando tuve ya mi segunda hija, entonces ya dejamos el negocio y quería dedicarme más a mi hija, ¿no?

Pero para ayudarle a mi pareja en lo económico, decidí trabajar en el programa Cuna Más. No era Cuna Más, en ese tiempo era Wawa Wasi. Entonces, en ese tiempo trabajábamos en nuestra casa, ¿no?

Éramos dos personas cuidando una sola casa con 16 niños. Pero antes el pago era 120, con 120 iniciamos a trabajar, ¿no? Y luego empezamos así a trabajar de cuidadora.

Como le digo, antes había muchos niños en este sector Santa Rosa de Enace. Y trabajamos más o menos un año entre dos personas. Y más o menos otros seis meses en otra casa.

Así trabajamos antes en casa, ¿no? Antes que iba el CIAI ahí, ¿no? Y luego ya cuando construyeron acá en CIAI, estoy trabajando acá ya desde el 2012 más o menos, empezó a funcionar. Ya no como Wawa Wasi, sino con el Programa Nacional Cuna Más.

[Entrevistador]
Me comentaba anteriormente que usted concluyó sus estudios de secundaria, ¿cierto? ¿Cómo fue ese proceso? Me refiero, ¿por qué después no decidió seguir con sus estudios?

[MPT]
Bueno, ya como ya tuve... En tierra, en Rodríguez de Mendoza, estudié hasta el cuarto año de secundaria. Pero como quería seguir estudiando, vine acá al colegio CEBA.

Ahí terminé mi quinto año de secundaria, más o menos en el 2012. Pensando en seguir estudiando, ¿no? Bueno, después dije que ya que ya tenía más hijos, mejor voy a priorizar en terminar de educar a mis hijos.

Y para eso, lo que yo ganaba, también apoyaba para que estudien mis hijos. Y yo decía, pues ya no, quería seguir estudiando. Mi pareja quería apoyarme para seguir estudiando.

Pero dije, como ya tengo varios hijos, segundo hijo, ¿no? Ya dije, mejor ya, prefería educar a mis hijos y yo quedarme con mi secundaria completa.

[Entrevistador]
Perfecto. Y según su opinión, ¿qué cree usted que es el rol de las mujeres en el hogar y la comodidad?

[MPT]
Bueno, el rol de las mujeres es apoyar a nuestros esposos en trabajar, ¿no? También llevar algo para el sustento del hogar. No solamente esperar a nuestras parejas, sino también apoyar en casa, ¿no?

[Entrevistador]
¿Y en la comunidad, cuál cree que podría ser el rol de las mujeres?

[MPT]
¿La comunidad? También ahorita las mujeres tienen bastante… Antes quizá una mujer no podía llegar a gobernar, ¿no?

Pero ahorita ya tienen muy altos cargos ya las mujeres y son emprendedoras, ¿no? Y mi añelo sería que muchas mujeres sirvieran más a la comodidad.

[Entrevistador]
Perfecto, gracias. ¿Cuál ha sido ese trayectoría laboral que usted ha tenido a lo largo de su vida? ¿En qué empezó trabajando?

[MPT]
Ah, como le repito, empecé trabajando… Hemos tenido un negocio de losería, luego alquilábamos un local, luego hemos pasado a mercado y luego decidí dejar a mi pareja solo en el negocio y yo en otra cosa, por eso ya opté en trabajar en UOW así.

[Entrevistador]
¿Y cómo ha sido…? ¿Usted ha tenido alguna experiencia laboral que no haya sido propia? O sea, trabajando para otras personas aparte del cuna.

[MPT]
Lo que antes, como le digo, nunca he trabajado sin programas, nada, solamente trabajar en negocio apoyando a mi esposa y así.

[Entrevistador]
¿Y cómo ha sido su experiencia buscando y eligiendo trabajo? ¿Es decir, si ha sido buena o mala? ¿O por qué ha sido buena o por qué ha sido mala?

[MPT]
Antes de venir acá al programa.

[Entrevistador]
Ajá, buscando el trabajo.

[MPT]
Bueno, como le repito, antes, como el negocio era bueno, ganábamos bien, entonces me sentía bien ahí, pero había un tiempo que no se vendía mucho, entonces por eso dije que ya quizás busque otro trabajo porque ya no salía mucho el negocio, y por eso ya opté en cambiar el negocio a un programa, trabajar en un programa.

[Entrevistador]
Y a lo largo de su trayectoria laboral, ¿qué dificultades o obstáculos ha tenido? ¿Me puede comentar algunos?

[MPT]

La dificultad que hemos tenido, ya cuando quedé embarazada con mi segunda hija, la dificultad quizás faltaba el dinero para mantener a la familia, entonces es la dificultad que teníamos en el negocio.

[Entrevistador]
O sea, me comenta que a partir de ahí de su segundo embarazo, ¿ese embarazo le ha impedido poder generar más negocios? ¿O trabajar?

[MPT]
O trabajar, ajá, claro. No podíamos trabajar, pues ni los dos. Además, cuando ya nació mi hija ya, también pues ya había un poco más de, ya no se podía ya ni el mismo, trabajar los dos ya.

Como ya tenía dos hijos, no salía mucho el negocio, entonces ya eso es lo que era el problema.

[Entrevistador]
¿Y alguna vez ha tenido algún trabajo con contratos, seguros, beneficios?

[MPT]
No.

[Entrevistador]
¿Y cómo llegó la oportunidad de poder trabajar en el Servicio de Cuidado y Diurno del Programa Nacional Cundamás? ¿Cuáles eran sus razones que tuvo usted para estar en el programa?

[MPT]
Bueno, este, había comentarios que, yo estoy trabajando allá en el negocio, pues, ¿no? Y había comentarios que hay un programa que se llama Wawa Wasi. Y justo un día, cuando estábamos en casa, escuché por la bocina diciendo que necesitamos madres cuidadoras para trabajar acá en Santa Rosa de Enace. Entonces yo fui, averigué cómo era, ¿no? Entonces, me explicaron cómo va a ser, ¿no? Entonces me gustó, pues, comprobar cómo era, ¿no?

Entonces decidí, pues, cambiar mi trabajo, estar cuidando niñas que están en el negocio, ¿no? Entonces, conversando con mi esposo, le digo, pero nosotros tenemos que dar nuestra casa, tenemos que pagar agua, todo eso, pero no sé si te conviene, yo trabajo acá en Uruacia, le dije entonces a mi esposo. Primero no estaba de acuerdo, pero luego digo, pero yo sí estoy apta a cuidar niños.

Ahí nos explicaron cuántos niños vamos a cuidar, todo eso, ¿no? Y entonces preguntamos cómo es el horario y todo, ¿no? Ahí nos explicaron que el horario es de 8 de la mañana a 4 de la tarde, pero van a cuidar 8 niños.

Entonces, como mi vecina también quería, estaba buscando trabajo, como generar también algún recurso para que llegue a su familia, decidimos trabajar entre las dos. Me dijo, trabajamos en tu casa o en mi casa, ¿no? Entonces, como mi casa era amplio, me dijo, entonces acá vamos a trabajar.

Ese día trabajamos con... Hubo 18 niños ese día, porque había varios. Actualmente acá había una señora que trabajaba con su módulo, ¿no?

Con 8 niños. Entonces ya empezamos a trabajar con la señora, pero los primeros días era un poco este... Cuidar muchos niños era...

Y ahí cuidábamos de varias edades, no cuidábamos de repente, como acá, que es ahorita, ¿no? Cuidábamos desde bebitos hasta 4 años trabajábamos cuidando a los niños. Era un poco complicado, ¿no?

Primer mes decíamos, mejor renunciamos, dejamos el programa. Luego cobrábamos, otra vez empezábamos. Entonces ya pues nos empezó a...

Nos acostumbramos ya pues, ¿no? Los primeros días eran bien difíciles para afrontar con los niños. Como, imagínense, para cambiar los pañales a los niños era...

Muy, muy difícil era, ¿no? En mes, en mes, en mes, en mes, ya nos íbamos acostumbrando ya pues, ¿no? De ahí empezó...

Subió al año, creo, nos subieron a 180 soles, más o menos. Quizá nos alcanzaba porque creo las cosas eran un poco más cómodas, ¿no? Era más barato las cosas.

Creo, sentíamos que sí nos alcanzaba ese dinerito para poder apoyar en la casa. Y así estamos hasta acá ahorita.

[Entrevistador]
¿Desde qué año me dijo que está usted? Bueno, me comentaba primero que empezó en Wawa Wasi, ¿en qué año ingresó usted a Wawa Wasi?

[MPT]
En 2005 ingresé.

[Entrevistador]
¿Y luego para Cuna Más ingresó en qué año?

[MPT]
Se cambió a Wawa Wasi y cambió en 2012, más o menos en marzo, cambió para Cuna Más.

[Entrevistador]
Entiendo que usted es madre guía, ¿correcto? ¿Cómo es su día habitual de labores en el servicio para usted? ¿Qué tareas realiza normalmente?

[MPT]
Bueno, nuestra tarea como madres guías es nosotros apoyar acá en el CIE, ya que es un local ya que todos estamos acá con todas las cuidadoras, ¿no? Por edades también. Entonces nuestra función es...

Acá nosotros apoyamos a las más cuidadoras, de repente reemplazando a las más cuidadoras que no vienen. O de repente están enfermas las más cuidadoras, nosotros apoyamos con los niños. Y en todo momento también estamos ahí con los niños apoyando.

¿A qué hora ingresan normalmente ustedes? Siete y media es nuestra hora de ingreso. ¿Y sale aproximadamente...? Cuatro y media, más o menos, porque tenemos que dejar todo limpio, las salas, trapeando todo, desinfectando. Tenemos que dejar todo para el siguiente día.

[Entrevistador]
Además de las tareas que le comentaba, ¿qué otras actividades adicionales suelen surgir en su jornada de día?

[MPT]
Bueno, de acá después de las cuatro, a veces me voy a apoyar ahí a mi hija, hasta las siete de la noche estoy apoyando a mi hija en su médico.

[Entrevistador]
Y respecto al programa, ¿en algún momento usted ha sentido que le han solicitado hacer actividades que no formaban parte de sus responsabilidades?

[MPT]
Aparte, en el horario adecuado estamos cumpliendo, no hay otras actividades aparte de lo que es el programa.

[Entrevistador]

Y haciendo un aproximado, más o menos, ¿de cuántas horas al día usted dedica al servicio de cuidado?

[MPT]
Bueno, contando con todo, ocho horas, nueve horas más o menos, con todo lo que venimos, siete y media, cuatro y media, más o menos nueve horas estamos acá trabajando.

[Entrevistador]
¿Acá almuerzan también?

[MPT]
Sí, acá almorzamos, acá es nuestro almuerzo, pero nuestro almuerzo no es adecuado, claro, para nosotros, porque la ración es también muy poco, no es como almorzamos en nuestra casa, la alimentación no es adecuada, muy adecuada para nosotros.

[Entrevistador]
O sea, usted me dice que al programa le brinden alimentación, y en caso no les gustase o estén en desacuerdo con el consumo, ¿pueden traer alimentos de su casa?

[MPT]
No, acá no nos permiten traer ningún tipo de alimentos, no nos permiten ni siquiera una ensalada, nada, no nos permiten traer de casa. Todo lo que hay acá tenemos que, así nuestro almuerzo, así no nos rellenemos, igual tenemos que pasar el día así, porque no nos permiten traer nada de casa.

[Entrevistador]
¿Y cómo se siente usted física y emocionalmente al finalizar la jornada?

[MPT]
Bueno, físicamente me siento bien, tranquila, físicamente.

[Entrevistador]
Cuando termina la jornada.

[MPT]
Sí.

[Entrevistador]

Lo que ustedes reciben acá mensualmente es un incentivo monetario, ¿usted considera que ese incentivo corresponde con toda la responsabilidad y esfuerzo que implica su labor?

[MPT]
La verdad no es un incentivo monetario que nos alcanza pues para vivir, para estar. Imagínate una mamá soltera que pague cuarto, que pague todo, no lo alcanza este incentivo, porque el programa en ese caso, el programa paga demasiado poco a los actores comunales, ¿no? Entonces, quisiera, no sé, que mejoren en el incentivo monetario, porque por lo menos el sueldo mínimo que nos pagaría, porque trabajamos nueve horas, dedicamos al programa las nueve horas y recibir, bueno, las cuidadoras ganan cuatrocientos, quinientos sesenta, las que reciben ingresa, ¿no?

Y las antiguas ganan quinientos, seiscientos diez, y a nosotros como mamás de diez nos están pagando seiscientos cuarenta, en la cual no es ni un sueldo mínimo nos pagan, no es un, demasiado bajo está el pago, quisiera que mejoren en el pago, ¿no? Porque cuidar niños es muy delicado, ¿no? Es una responsabilidad muy grande que tenemos y además tenemos que quizá el niño de repente se golpeó de repente y las familias se van de repente contra nosotros, ¿no?

Es un, es un cuidado bien, es un trabajo bien, este, delicado, ¿no? Y a veces las familias no, no agradecen, ¿no? Las familias también se van contra las cuidadoras que, a pesar que se sacrificaban cuidadoras con sus hijos, pero igual no, no valoran, no valoran ni las familias usuarias, ni la, ni de parte lo que, administrativa, ¿no?

Lo que nos pagan muy poco.

[Entrevistador]
¿Y cómo usted concilia las labores que realiza acá, en el cuna, con las labores que tiene en casa? ¿Cómo se distribuye su tiempo? ¿El programa le brinda las facilidades para que pueda sobrellevar ambas tareas, ambas responsabilidades?

[MPT]
Bueno, este, nosotros acá cumplimos, como he repetido, las nueve horas. Tenemos que también dejar organizar nuestra casa, quizá levantarnos temprano para dejar, este, listo nuestro desayuno, quizás el almuerzo también para la familia, ¿no? Levantarnos temprano para poder organizarnos y llegar a tiempo, porque en el programa prácticamente hay que cumplir las

horas sí o sí, porque si vienes también tarde ya, pues, no, no podemos llegar tarde porque sabemos qué hora empezamos, ¿no?

No nos controlan.

[Entrevistador]
¿Y cuando llega a casa usted también realiza algunas, tiene algunas responsabilidades?

[MPT]
Claro, en casa sí también.

[Entrevistador]
¿Qué tipo de responsabilidades?

[MPT]
Bueno, este, atender a las familias, hacer la cena, a veces, de repente, algunos trabajitos más fuera, ayudar a mi hermana a vender, también para poder, este, aumentar, pues, el incentivo monetario, pues, no, porque no alcanza, solamente trabajar en el programa Cuna Más no te alcanza, ¿no? Con 500, 640 no vas a poder vivir, ¿no? Porque es muy poco que paga, por eso tenemos que buscar otro trabajo, pues, para poder, a partir de las 4, pues, hay trabajitos que sí, también, ganas 20, 30 soles, ya, pues, este, más o menos, suma ya lo que estamos ganando.

[Entrevistador]
¿Y el programa te brinda algunas facilidades para que puedas sobrellevar ambas tareas?

[MPT]
No, el programa no brinda, solamente te paga y más te exige, paga tus 640 y tú ves cómo vas a alcanzar y es más lo que nos exige, que tienes que estar a la hora puntual, todo el programa exige más, más de lo que paga, digamos.

[Entrevistador]
Bueno, ¿alguno de sus hijos o usted misma se enferma? ¿Les da facilidades?

[MPT]
Bueno, para la misma cuidadora o la misma doctora comunal, sí te dan tu tiempo, ¿no? Para que te mejores, pero para la familia no, no te dan el permiso. Pero si la cuidadora o algún doctor comunal se enferma, tiene que presentar su receta, tiene que presentar cuántos días va a dar el doctor de descanso para que pueda justificar lo que está faltando.

[Entrevistador]
¿Y qué les dicen cuando, por ejemplo, una madre cuidadora tiene a su hijita enferma? ¿Qué razones les dan para que no les otorguen el permiso cuando su hijita se enferma?

[MPT]
Bueno, la cuidadora, cuando ingresamos, nos dicen, pues, si tiene a alguien que cuida, si teniendo hijos pequeños, si hay otra persona que le cuide, pues, en casa, pero ella no puede faltar porque su horario de trabajo es de lunes a viernes, no puede estar faltando por sus hijos o por su familia que tiene en casa, si llegan a enfermarse.

[Entrevistador]
¿Y usted conoce casos de compañeras que hayan dejado el servicio y sabe cuáles fueron sus razones?

[MPT]
Sí, muchas compañeras han dejado de trabajar porque a veces dicen que no les alcanza el dinero que les dan. Hay familias cuidadoras que dejan de trabajar, que son madres solteras, y las tienen que pagar su cuarto, comida, entonces el dinero que ganaban acá no les alcanza. Entonces por eso deciden renunciar a las madres cuidadoras y se van a buscar otro trabajo donde pagan mejor.

[Entrevistador]
¿Qué beneficios reciben por su participación en el servicio de cuidado?

[MPT]
Beneficios, solamente lo que nos pagan los 640, ningún beneficio, no hay más.

[Entrevistador]
Y cuando usted lo ingresó al programa, ¿le explicaron el rol, su rol y sus responsabilidades? ¿Recibió inducción? ¿Cómo fue ese proceso?

Cuéntenos.

[MPT]
Antes en el programa Wawa Wasi solamente nos dijeron si deseamos trabajar cuidando niños. No nos dieron ninguna inducción. Antes no era acompañante técnico, no era coordinador.

Siempre venía a ver en casas, porque acá como había más o menos 12 hogares funcionaba el programa Wawa Wasi, y entonces las coordinadoras venían a ver cómo está, cuántos niños tenemos, pero más no nos capacitaban, no había ninguna inducción en aquellos tiempos.

[Entrevistador]
¿Y cuando ingresó al Programa Nacional Cuna Más cuando Wawa Wasi ya se convirtió?

[MPT]
Claro que ahí mejoró un poco porque ya trabajamos en un solo local y era por edades ya, ya no era todo una sola, sino que ahí era acá en donde estamos trabajando ahorita en Cuna Más, entonces ya está por salas de bebés bateadores, caminantes, curadores. Ha mejorado ya.

[Entrevistador]
¿Y le explicaron su rol y sus responsabilidades cuando ingresó al programa?

[MPT]
Sí, ahí ya hubo más capacitaciones ya por los acompañantes técnicos.

[Entrevistador]
Y en el tiempo que lleva en el programa, ¿cómo usted describiría el ambiente laboral dentro del servicio? ¿Hubo o hay situaciones de conflicto? ¿Cómo se dieron soluciones a esos problemas?

[MPT]
Bueno, en todo el trabajo hay a veces conflictos, hay situaciones así, pero conversando, dialogando se resuelve todo.

[Entrevistador]
¿Qué tipo de conflictos pudo observar, por ejemplo?

[MPT]
Conflictos, a veces familias usuarias, el conflicto era más con las familias usuarias donde a veces el niño a veces se golpeaba, de repente se caía, entonces la familia usuaria venía contra nosotros, era un conflicto y ese conflicto teníamos que también, teníamos que resolver con ayuda del acompañante técnico.

[Entrevistador]
¿De qué manera les apoyaba el acompañante técnico?

[MPT]
Que el acompañante técnico conversaba con la familia y a veces ya pues la familia ya no se entendía, también conversaba con el acompañante.

[Entrevistador]
¿Y entre compañeras hubo a veces conflictos o no?

[MPT]
Con compañeras, a veces sí, algunas cuidadoras de repente eran un poquito problemáticas y a veces había un poco de conflicto con ellas.

[Entrevistador]
¿Y cómo se solucionaban esos problemas entre compañeras?

[MPT]
También conversando con el acompañante técnico, el acompañante técnico tenía que conversar con la cuidadora que era un poquito conflictuosa, entonces a ella también a veces cambiaba o también renunciaba, entonces tenían un poco de conflicto, que eran problemáticas.

[Entrevistador]
Gracias. ¿Qué significado tiene para ti la labor de cuidado? ¿Se reconoce el trabajo que realiza el programa y la comunidad?

¿Qué has escuchado sobre tu participación en el programa?

[MPT]
Bueno, es muy bueno, lo que trabajamos con niños es algo muy importante, es un trabajo muy delicado, es un trayecto bueno, ya que estamos incentivando a los niños a enseñar muchas cosas. Durante el día aprenden muchas cosas de los niños, no solamente los cuidamos sino también los enseñamos mediante experiencias, entonces algunas familias están muy agradecidas del programa porque aprenden mucho de sus hijos, entonces la trayectoria es buena.

[Entrevistador]
¿Y tú crees que se reconoce el trabajo que realiza el programa y la comunidad?

[MPT]
Yo creo que no es muy reconocido, no es muy valorado el programa Cunamás, somos los últimos en ser menos valorados porque más que todo no hay un buen pago. Si yo creo que el Estado, los que son de la inclusión

social, del MIRIS, que valorarían, entonces dijeran que nos pagaría un poco más, por lo menos el mínimo, porque ya que es un trabajo muy delicado a los niños. Nos damos del todo nosotros, queremos que aprendan muchos nuestros niños a primera infancia pero no es muy valorado el programa Cunamás.

[Entrevistador]
¿Y considera que la labor que usted realiza es un trabajo como cualquier otro? ¿Por qué?

[MPT]
Bueno, no es como otro trabajo, como ya le vuelvo a recalcar que el cuidado de niños es muy delicado, no es como otro trabajo, ir a trabajar en otra cosa, pero este trabajo es con mucha responsabilidad.

[Entrevistador]
¿Y desde su percepción, cuál cree que serían las razones por las que las mujeres deciden participar en el programa?

[MPT]
Bueno, algunas que vienen a trabajar acá en Cuna Más, quizás algunas les gusta trabajar con niños, otras quizás de repente no tienen otras entradas, no encuentran otro trabajo, entonces por eso es que recurren acá al programa Cuna Más.

[Entrevistador]
¿Y tú sientes o usted siente que su trabajo es valorar el reconocimiento? ¿Por quién?

[MPT]
Yo siento que nuestro trabajo no es valorado.

[Entrevistador]
¿Por quién entonces cree que no es valorado?

[MPT]
Más que todo acá lo que deciden es cuánto pagar creo es del Ministerio de Inclusión Social, del MIDIS. Yo creo que ellos deben ponerse la mano al pecho y pensar que con 640 o 500 o 610 no va a poder vivir una familia con ese poquito que ganamos. Y yo creo que somos los últimos y no somos valorados y lo que yo pediría es que si piensen con ese dinero no pudieran vivir una familia.

Pero nosotros como estamos acá tenemos el apoyo de repente de nuestros hijos, de nuestra pareja que también ellos tienen otras entradas, entonces por eso quizás seguimos acá en el programa, que seamos acostumbrados con los niños, no porque es un buen sueldo que ganamos.

[Entrevistador]
Y desde que participa en el programa, ¿ha habido cambios en su vida personal o familiar?

[MPT]
Claro, sí, ha habido cambios. Gracias a ellos también sí, con ese poquito que ganamos puedo educar a mis hijos, apoyarles más que todo con ese dinerito que ganamos acá en el programa.

[Entrevistador]
¿Y su familia le apoya para trabajar acá?

[MPT]
Sí, también me apoya mi familia.

[Entrevistador]
¿Qué le dice su familia sobre su trabajo acá en el programa?

[MPT]
Bueno, ya que te has acostumbrado en ese trabajo, si te sientes cómoda trabajar ahí, no hay problema, sigues trabajando ahí, me dice mi familia. No se opone mi familia.

[Entrevistador]
¿Y usted considera que el incentivo monetario le ha permitido alcanzar mayor autonomía? ¿De qué manera?

[MPT]
Mayor autonomía, no. Con el poquito que ganamos sí lo tratamos de hacer alcanzar, ya que mi hija también está estudiando en la ciudad de Tarapoto, con eso ya puedo pagar su cuarto y para alguna cosita más que lo necesite.

[Entrevistador]
Respecto a ese incentivo monetario, ¿cómo se toman las decisiones respecto al uso del dinero que usted se hace acreedor por su participación? ¿En qué suele invertir?

[MPT]

Como lo vuelvo a repetir, yo estoy trabajando en el programa para apoyar a mi hija que está en la ciudad de Tarapoto, pagando su cuarto, ese dinerito ya me alcanza para pagar su cuarto y algunos materiales que a ella más le piden.

[Entrevistador]
Antes de proseguir, yo quería comentarle también que si en algún momento con alguna pregunta usted no se siente cómoda, siéntese en total libertad de manifestarlo y yo prosigo con otra pregunta de la entrevista, ¿correcto?

[MPT]
Claro.

[Entrevistador]
Yo quería preguntarle lo siguiente, ¿en su vida usted ha pasado por situaciones que le hayan hecho sentirse maltratada, poco valorada o respetada?

[MPT]
Que me maltrataron, no he sentido violencia familiar, no he pasado por eso.

[Entrevistador]
Vamos a ir culminando con las últimas cuatro preguntas, yo quisiera preguntarle, ¿qué cambios cree que debería realizar el programa para que el trabajo de las Madres Cuidadores y Madres Vidas sea más justo y reconocido?

[MPT]
Lo único, el cambio que podría ser más, así conforme nos exigen que cumplamos con todo lo que nos manda el programa, yo creo que también sería que de parte de ellos que nos puedan pagar un poco más de lo que estamos ganando. Yo creo que ese sería un cambio que muchas mujeres también quisieran trabajar en el programa ya que ese dinero sería más que nos pueda, para poder sustentar la familia, ¿no? Porque en realidad cuando hay algunos cuidadores que renuncian, nos preocupa porque ya para salir a buscar cuidadores, se le dice, nos preguntan, ¿cuánto están ganando las cuidadoras?

Entonces nosotros decimos 560, ¿no? Entonces ellas no aceptan, 560 no van a poder vivir cuando ya la cuidadora deje de trabajar para buscar otra a su reemplazo, ¿no? Entonces eso sería mi petición, que puedan por lo menos el sueldo mínimo pagar a los actores comunales del programa nacional con una más.

[Entrevistador]
¿Qué le gustaría que el programa conozca sobre la labor que se realiza?

[MPT]
Yo creo que el programa sabe muy bien qué labores nosotros desempeñamos y ellos saben que la labor del cuidado de niños es bien delicada, tenemos mucha responsabilidad en el trabajo. Más que ellos conocen muy bien, ellos son los que más nos exigen y nosotros también por bien de la niñez queremos tener niños sanos, niños sin anemia, nos preocupamos por su alimentación, todo. Y así como nosotros también nos esforzamos, también nosotros quisiéramos cambiar ese sentido del programa.

[Entrevistador]
En líneas generales, ¿cómo considera usted que ha sido su experiencia en el programa? ¿Buena, mala o regular? ¿Por qué?

[MPT]
Bueno, de todo hemos pasado, entre buena, mala. Bueno, entonces algunos, no recuerdo que he tenido muchas experiencias malas acá en el programa. Lo único, cuando recibimos el dinero, pues no nos alcanza para muchas cosas, ¿no?

[Entrevistador]
Bueno, y ¿hay algo más de su experiencia que usted considera importante contar y que no haya preguntado? Yo antes de finalizar, se me olvidó realizar una pregunta respecto a las condiciones laborales acá. Me olvidé preguntarle, ¿cómo es la relación que usted tuvo en su momento con el acompañante técnico y sus compañeros? ¿Cómo considera usted que fue?

[MPT]
Bueno, la relación con nuestro acompañante técnico actualmente es muy buena. Nuestro acompañante técnico es una persona empática, que sí nos entiende a las más cuidadoras, ¿no? Pero también teníamos experiencias malas con los artés anteriores, ¿no?

Que quizá más lo que exigían ellos y no eran empáticos, quizás eran algunos artés, no querían dar ni permiso cuando el cuidador se enferma. Una tenía acuerdo que teníamos que enfermarnos sábado y domingo para no perder nuestro día, ¿no? Ella quería que sí o sí estuviéramos en el trabajo enfermos.

Pero ahorita que tenemos nuestro acompañante técnico, es una persona buena, que sí nos llevamos y él se lleva con todos.

[Entrevistador]
¿Y con sus compañeras cómo es su relación?

[MPT]
Sí, buena relación. Son buenas con todas las compañeras. Trabajamos en equipo.

[Entrevistador]
Muy bien. Yo quisiera agradecerte por tu tiempo y tu participación para responder todo esto. Y disculpa, la última pregunta, se me había olvidado realizarla en el apartado que correspondía, pero no quería dejar pasar esta pregunta porque me parece importante recogerla.

Te agradezco tu tiempo y espero que en una próxima oportunidad nos podamos reencontrar. Gracias.

[MPT]
Muchas gracias a usted.

### *11.4.4. Entrevista GAF*

[Entrevistador]
Buenos días, primeramente agradecerte por tu predisposición y por el tiempo que me estás brindando para poder realizar esta entrevista. Comentarte que esta investigación tiene como objetivo poder analizar la experiencia de las madres cuidadores y madres guías del Servicio de Cuidado de Uno del Programa Nacional Cuna Más, para ver cómo opera la violencia simbólica, la desvalorización del trabajo de cuidados y otros temas relacionados al género. Yo quisiera también manifestarte que toda la información que hoy me señales va a ser manejada bajo estricta confidencialidad, en ese sentido yo quisiera preguntarte si te sientes cómoda para poder seguir con la entrevista.

[GAF]
Sí.

Gracias, yo antes quisiera recolectar algunos datos que me parecen relevantes, quisiera preguntarte cuántos años tienes.

[GAF]
Tengo 22 años.

[Entrevistador]
¿Tienes hijos o hijas?

[GAF]
Tengo un hijito.

[Entrevistador]
¿Cuántos? ¿Y de qué edad?

[GAF]
Tiene 5 años.

[Entrevistador]
¿Actualmente vives con tu pareja sola o con otros familiares?

[GAF]
Vivo con mi pareja.

[Entrevistador]
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral tienes?

[GAF]
Voy por 4 años.

[Entrevistador]
¿Cuál es tu lugar de nacimiento?

[GAF]
He nacido acá en Rioja, San Martín.

[Entrevistador]
¿Y cuál es tu nivel de instrucción?

[GAF]
Tengo secundaria completa, pero actualmente me encuentro estudiando una carrera técnica.

[Entrevistador]
Perfecto, gracias. Yo en este primer bloque quisiera empezar, para ir conversando sobre algunos aspectos de esta investigación, quisiera comenzar preguntándote, ¿crees que podrías contarme algo de ti o podrías contarme algo de ti?

[GAF]
Está bien, yo vivo acá en Rioja, soy nacida acá en Rioja, actualmente estoy trabajando acá, bueno este es mi primer trabajo porque entré a trabajar de 18 años, justamente hallé esta oportunidad cuando vine a dejar a mi hijito acá en Cuna Más para poder trabajar, pero se me presentó la oportunidad de entrar acá, acá en el cuna y actualmente me he quedado, y me gusta trabajar con los niños, me gusta también estar relacionada con personas mujeres empoderadas.

[Entrevistador]
Perfecto. Me decías que llegaste hasta la secundaria y que actualmente estabas estudiando, ¿cómo fue ese proceso?

[GAF]
Ese proceso, bueno, fue tomar una sola decisión, un solo fuerte, porque sinceramente yo antes decía a mi mamá, pues mi mamá siempre me decía, tienes que ponerte a estudiar, pero siempre yo decía que no, que todavía, pero de un momento a otro me decidí, creo que es la mejor decisión que he tomado, porque necesito sustentar a mi niño, porque yo no cuento con el apoyo de su papá.

[Entrevistador]
¿Cuáles fueron esas razones por las que en su momento dijiste que todavía no era el momento para estudiar?

[GAF]
Porque a mí me habían pasado muchos problemas en casa y no me sentía bien en ese momento para decidir que quiero continuar con mis estudios, por esos momentos no quería yo.

[Entrevistador]
¿Qué estás estudiando actualmente?

[GAF]
Estoy estudiando farmacia.

[Entrevistador]
Y según tu opinión, ¿cuál crees que es el rol de las mujeres en el hogar y en la comunidad?

[GAF]
Bueno, nuestro rol, mi rol como madre es estar al pendiente del niño, que no le pase nada, no está con temor, ser una mujer empoderada, porque sinceramente en nuestra sociedad hay muchas personas o muchos hombres que son machistas y que nos desvalidan a las mujeres, pero en mi punto de vista tanto los hombres como las mujeres somos iguales.

[Entrevistador]
¿Y en la comunidad, cuál crees que es el rol de las mujeres?

[GAF]
En la comunidad, bueno, que todas las mujeres tenemos los derechos tanto como los hombres en trabajar o tener un trabajo, porque no solamente los hombres pueden, las mujeres también podemos.

[Entrevistador]
Me comentabas que tenías aproximadamente cuatro años de experiencia laboral. En ese transcurso, ¿cómo ha sido esa trayectoria laboral?

[GAF]
Bueno, ha sido muy complicado, bueno, no tan complicado, pero sí lo he sentido un poco porque yo nunca había trabajado. Siempre mi papá, mi mamá me han dado todo. Cuando llegué a tener a mi hijito ya empezó la cosa

más fuerte, que tenía que preocuparme por las pañales, la leche y todo eso, entonces necesitaba un trabajo y como se me dio la oportunidad, bueno, entré a trabajar con los niños, pero salí de acá cansada con mi hijito y todo eso.

[Entrevistador]
¿Y cómo ha sido esa experiencia buscando y eligiendo trabajo?

[GAF]
En sí no había buscado ningún trabajo, sino que como tenía su esposa de mi tío que trabaja acá, ella me pasó la voz y me dijo, si quieres trabajar puedes traerla a tu hijito y buscarte trabajo. Ya pues entonces yo me decidí a traerle a mi hijito acá a Cuna Más, pero también se me dio la oportunidad, ¿no? Porque pregunté si es que tenía algún trabajo, algún cargo, cualquier cosa y ya pues se me dio la oportunidad por eso entonces.

[Entrevistador]
¿Tú no trabajaste antes de los 18 años?

[GAF]
No, ninguna vez.

[Entrevistador]
Me comentabas que este ha sido todo tu primer trabajo, ¿no? Como madre cuidadora y luego como madre guía, entiendo. Entonces, ¿jamás has experimentado, o bueno, has tenido alguna vez un trabajo como Trato Seguro Beneficios?

[GAF]
No, pero o sea, por parte de mi papá sí, a mí me brindaban el seguro de salud.

[Entrevistador]
¿Y a lo largo de tu trayectoria laboral has experimentado alguna dificultad y obstáculo?

[GAF]
A veces.

[Entrevistador]
¿Como cuáles, por ejemplo?

[GAF]
A veces, bueno, me ha costado mucho tener paciencia, ¿no? Porque sinceramente a mí no me agradaban mucho los niños, pero poco a poco, o

sea, eso ha ido cambiando, ¿no? Ahorita sí me gustan bastante los niños. Quisiera, de repente, Dios sabe, ¿no? En algún momento quisiera estudiar para profesora, no sé.

[Entrevistador]
¿Y cómo llegó esa oportunidad de ingresar al servicio de cuidado diurno del programa? ¿Cuáles fueron esas razones para estar en el programa y cuánto tiempo llevas?

[GAF]
Pues yo ya llevo, ya va a ser cuatro años. La razón es porque tenía que mantener a mi hijo, como le he mencionado antes, yo no cuento con el apoyo de su papá. Y entonces por esos motivos es que yo acudí. No sabía que existía Cuna Más. Entonces, como le dije, mi tía me pasó la voz y entonces vine a conocer cómo era y todo eso. Pero sí, estoy muy agradecida.

[Entrevistador]
¿Y cómo es un día habitual de labores en el servicio? ¿Qué tareas realizas normalmente?

[GAF]
¿Qué tareas?

[Entrevistador]
¿Cómo es un día normal en el servicio?

[GAF]
Encargarme, ¿no? Encargarme con mi compañera, ¿no? De comunicar a las chicas de cómo debe ser el trato, el cuidado, estar siempre pendiente de cómo tratar a los niños, de apoyarlas también porque yo sé que el trabajo no es fácil, es un poco cansado, entonces ponerme en el lugar de los demás también. Y en mi rol, ¿no? Es cumplir con lo que nos dicen los jefes, pues, y cumplir con las normas.

[Entrevistador]
¿A qué hora ingresas normalmente?

[GAF]
El hora de ingreso es de 7.30.

[Entrevistador]
¿Y la salida?

[GAF]
No tenemos horario de salida.

[Entrevistador]
¿Pero normalmente un día habitual, generalmente a qué hora sale? 4.15. Además de las tareas que cumples como madre guía, entiendo que lo eres, ¿qué otras actividades suelen surgir en su jornada diaria? No sé, te pongo un ejemplo.

Aparte de lo que estipula dentro de tus responsabilidades como madre guía, ¿suelen surgir algunas otras responsabilidades que sean exentas de tu cargo, por ejemplo?

[GAF]
Sí, este, cuando, por ejemplo, una cuidadora se enferma, no reemplazarla, cuando algún personal de limpieza no está presente, no apoyarla en todo momento. ¿Apoyar? Apoyarse mutuamente, más que todo, entre compañeras.

[Entrevistador]
¿Y eso suele ser muy común?

[GAF]
No, o sea, no suele ser muy común, de vez en cuando.

[Entrevistador]
¿Y tú estás de acuerdo con eso?

[GAF]
Bueno, yo sí estoy de acuerdo con todo lo que me dicen. Yo sí estoy de acuerdo porque también me pongo en el lugar de las personas que también yo sé que las compañeras no necesitan y que es difícil también para ellas. Porque a veces tienen familia en el hogar y a veces con lo que sus esposos trabajan no les alcanza, entonces ellas también tienen que trabajar.

[Entrevistador]
¿Y cómo les comenta el acompañante técnico para decirles estas funciones? ¿Cómo las orienta? ¿Qué les dice?

¿Se entiende la pregunta?

[GAF]
No.

[Entrevistador]
O sea, me refiero a que cuando te señalan que tú este día te tienes que encargar de limpieza porque por A o B no pudo venir el personal encargado. ¿Cómo le indica?

[GAF]
Nos dice de una manera respetuosa, no entendible, para nosotros poder apoyarles a nuestras compañeras, darles la mano porque entendemos que a cualquiera también nos puede pasar. Por ejemplo, yo puedo estar enferma mañana y mi otra compañera me puede apoyar en todo lo que tengo mis quehaceres. Entonces nosotros también nos ponemos en los zapatos de las compañeras.

[Entrevistador]
¿Aproximadamente cuántas horas dedicas al servicio de cuidados?

[GAF]
Son ocho horas.

[Entrevistador]
Pero me comentabas que a veces no hay hora de salida.

[GAF]
¿Por qué? Porque después de las cuatro a veces los papitos demoran en recoger a sus niños y nosotros tenemos que salir limpieza después que todos los niños se van para que no haya ningún incidente con los niños. Entonces por eso es que a veces no tenemos hora de salida.

O porque a veces tenemos que lavar los juguetes para poderles dar un ambiente seguro a los niños también.

[Entrevistador]
Adicionalmente a esas actividades, ¿hay otras actividades que les hacen quedarse más tiempo, por mucho más tiempo acá en el servicio?

[GAF]
De vez en cuando, cuando por ejemplo nos dicen vamos a tener socialización o alguna reunión urgente, por eso. Pero también es entendible porque es parte de nuestro juego.

[Entrevistador]
¿Y esa asistencia es obligatoria?

[GAF]
¿A las reuniones? Claro que sí es obligatoria, para estar informadas todas.

[Entrevistador]
¿Y qué pasaría si es que por A o B no pueden quedarse en la reunión?

[GAF]
Creo que con las que estamos nosotros nos encargaríamos de comunicar a las compañeras, porque de repente las otras compañeras deben tener sus motivos porque no pueden quedarse.

[Entrevistador]
¿Existe algún tipo de penalidad? Por si no se pudiesen quedar en la reunión que les convocan a la compañía de detención. ¿Y cómo te sientes física y emocionalmente después de la jornada?

[GAF]
Me siento agotada.

[Entrevistador]
¿Por qué? ¿Cómo es ese proceso?

[GAF]
Porque estando acá ya estamos haciendo cualquier cosa, no solo llenar los documentos, sino también ingresamos a salitas, apoyar a los compañeros con los niños y a veces los niños son un poco tristes. Y entonces eso mismo hace que tú entres a esa sala, estés ahí con los niños de arriba abajo cantando, jugando, bailando y eso hace mismo que llegues a tu casa agotada, un poco que te duelen los pies y todo eso.

[Entrevistador]
¿Y emocionalmente cómo culminas el día? ¿Cómo te sientes al finalizar la jornada?

[GAF]
Yo me siento tranquila, feliz, porque soy una persona alegre.

[Entrevistador]
Si bien recibes un incentivo monetario mensual, ¿consideras que ese incentivo corresponde con la responsabilidad y el esfuerzo que implica tu labor? ¿Por qué?

[GAF]
Cuando yo ingresé, a mí me dijeron que nosotros no recibimos un sueldo mínimo, si es cierto, ¿no? Porque acá nosotros hacemos un voluntariado, ¿por qué? Porque nos gusta estar con los niños, ¿no?

Entonces nosotros no podemos exigir, ¿no? Como siempre nos han comentado que esto es un voluntariado y no podemos decidir o ponerse a decir, no, que yo sé que es cansado, pero nosotros acatamos a las normas que nos dicen.

[Entrevistador]
¿Pero tú estás de acuerdo con ese incentivo?

[GAF]
A mi punto de vista, no.

[Entrevistador]
¿Por qué?

[GAF]
Porque, o sea, hoy en día las cosas han subido, si bien es cierto, todo está muy caro y a veces no alcanza. Peor si tienes un hijo o dos hijos, no alcanza.

[Entrevistador]
¿Cuánto es el incentivo que tú recibes como madre guía?

[GAF]
Seiscientos cuarenta.

[Entrevistador]
¿De manera mensual?

[GAF]
De manera mensual.

[Entrevistador]
¿Cómo concilias las labores que tú realizas en el programa con las labores que tienes en el hogar? ¿Cómo es esa distribución de tiempo?

[GAF]
Tengo que organizar mejor, ¿sí? Porque sinceramente yo me levanto temprano, tengo que dejar listo lonchera, ropa y todo para que mi hijito puedan llevarle al jardín, ¿no? Entonces yo tengo que organizarme un día

antes y todo que es lo que voy a hacer el día de mañana para así poder llegar a mi trabajo tranquila sin estar que preocuparme.

[Entrevistador]
¿Y el programa te brinda alguna facilidad para poder sobrellevar esa situación?

[GAF]
Sí, pues, bueno, a mí sí me facilita mucho, ¿no? Porque creo que conversando no todos tienen el corazón duro, ¿no? Siempre hay personas que nos ayudan, nos apoyan totalmente.

[Entrevistador]
¿Pero en algún momento has atravesado alguna situación en la que ambas responsabilidades no han podido ser sobrellevadas?

[GAF]
No siempre, ¿no? De vez en cuando, mayormente.

[Entrevistador]
¿Por qué? ¿Cómo así?

[GAF]
Porque a veces no hay una persona quien le lleve a mi hijito al jardín, ya sea porque sale muy tarde del trabajo y no alcanza con el tiempo lo que es el horario de almuerzo, quien es la persona encargada de llevarlo. Entonces eso a veces me dificulta, ¿no? Porque tengo que irme a darle de almorzar y cambiarlo y hasta ahí llevarlo.

Eso es un poco tranca para mí a veces.

[Entrevistador]
¿Y te dan permiso para eso?

[GAF]
Sí, pido con anticipación.

[Entrevistador]
¿Y si no, si surgiese una emergencia?

[GAF]
Si surge una emergencia también me dan permiso, ¿no? Pues comentándole la situación en la que estoy.

[Entrevistador]
¿Conoces casos de compañeras que hayan dejado el servicio? ¿Cuáles crees que han sido esas razones?

[GAF]
Yo sí tenía una compañera que cuando ingresé, estamos juntas, pero ella dejó un poco después, cuando ya iba yo por los dos años que vencí. Dejó el trabajo por motivo de que ella misma quería superarse, ¿no? Entonces ella estaba yendo a una preparatoria para que pueda ingresar también a estudiar.

Entonces por esos motivos este dejó el servicio, ¿no?

[Entrevistador]
¿Y conoces algún otro caso?

[GAF]
No.

[Entrevistador]
¿Qué beneficios tú recibes por tu participación en el servicio? ¿Tienes algún beneficio?

[GAF]
No.

[Entrevistador]
No tienes ningún servicio, ningún beneficio, perdón. Perfecto. Cuando ingresaste al programa, ¿te explicaron tu rol y tus responsabilidades?

¿Recibiste inducción? Cuéntame un poco de eso.

[GAF]
No, yo cuando ingresé al programa no me dieron una inducción, ¿no? Pero no me dieron una inducción.

[Entrevistador]
¿Por qué no te dieron esa inducción?

[GAF]
O sea, porque supuestamente el que estaba a cargo, bueno, la que estaba a cargo, no disponía de tiempo al parecer, no podía. Entonces por esos motivos es que yo recibí la inducción.

[Entrevistador]
Y en el tiempo que llevas en el programa, ¿cómo tú describirías el ambiente laboral en el servicio? ¿Hubo o hay situaciones de conflicto? ¿Cómo se dieron solución a estos problemas?

[GAF]
A veces. O sea, no es que en todos los momentos haya situaciones de conflicto, ¿no? A veces, como en todo centro de trabajo, lugar de trabajo, siempre va a haber algún problema que surge, pero yo creo que conversando se soluciona todo, ¿no?

Hablando con las personas y llegando a un acuerdo mutuo o también firmando algún compromiso, ¿no?

[Entrevistador]
¿Y qué tipo de conflictos han surgido? ¿Me podrías comentar?

[GAF]
Por ejemplo, ya, por ejemplo, una madre cuidadora ya intercambia los hierros y todo o se apropia de algo que no es suyo, ¿ya? Entonces creo que, bueno, el acompañante habló con ella y todo eso y se dio solución, ¿no?

[Entrevistador]
¿Cómo es la relación? ¿Cómo ha sido y es tu relación con el acompañante técnico y tus compañeras?

[GAF]
La relación es muy buena. Con mis compañeras también es igual, súper buena, ¿no? Porque, como yo digo, todos somos iguales y no tiene por qué haber diferencias entre nosotras.

[Entrevistador]
¿Y alguna vez has tenido alguna mala experiencia con los acompañantes técnicos en estos cuatro años de experiencia?

[GAF]
Sí, una vez.

[Entrevistador]
¿Qué pasó?

[GAF]

Yo estaba de madre cuidadora, ¿no? Entonces, ¿qué es lo que pasó? Que había una niñita, ¿no?

Decía que en Ocuna le pegan, ¿no? Y justamente la niña estaba insana, cosa que no era así. Entonces, ¿qué hizo el acompañante?

No se fue al centro de salud. Dijo al psicólogo, justamente, íbamos a pasar por el psicólogo, mi compañera y yo. Entonces dijo, a estas dos personas le evalúas bien porque son maltratadoras de niños.

Así. Se fue y todo eso, un tiempo estaba así, que no puede maltratar a los niños. Cuando la realidad fue así.

[Entrevistador]
¿Qué le pasó?

[GAF]
La niñita ya no quería venir. Eso era el motivo.

[Entrevistador]
¿Y en qué concluyó ese caso?

[GAF]
Concluyó, ¿no? Que, bueno, o sea, nosotros hablamos y como la compañera dijo, no, y se retractó que ella nunca ha hablado así y que no hagamos los comentarios. Hablaron con la familia también, ¿no?

Y gracias a Dios se solucionó todo.

[Entrevistador]
¿Cómo evaluarías tú la gestión del programa? ¿Sientes que eres partícipe para la toma de decisiones?

[GAF]
En algunas cosas. No en todas las cosas. Porque hay decisiones que nosotros tenemos que consultar antes de tomarlas.

[Entrevistador]
Por ejemplo, ¿cuáles son esas decisiones en las que sí sentiste que formaste parte y en otras que no?

[GAF]

A ver, por ejemplo, en que si todos estábamos de acuerdo a realizar algunas actividades, ¿no? Bueno, pero fue, ¿por qué? Porque consultamos primero con el acompañante técnico, ¿no?

A ver si él nos autoriza porque tampoco no podemos hacer nada o tomar decisiones a la ligera porque después no habría consecuencias. Y en las que no he participado es ya, problema es muy aparte de lo que pasa, solamente consultamos y ya usted toma la decisión. Ustedes tomarían la decisión.

[Entrevistador]
Y en estos cuatro años de experiencia que vienes estando en Cunamás, ¿has considerado que en alguna decisión que se ha tomado acá tuvieron que haber tomado en consideración su perspectiva, su opinión de ustedes, pero que no fue considerada en su momento?

[GAF]
Yo creo que no, no.

[Entrevistador]
¿Qué significado tiene para ti la labor de cuidado? ¿Se reconoce el trabajo que realizan el programa y la comunidad? ¿Qué has escuchado sobre tu participación en el programa?

¿Se entiende la pregunta?

[GAF]
No entiendo.

[Entrevistador]
Vamos por partes entonces. Te pregunto primero, ¿qué significado tiene para ti la labor de cuidado que realizan? ¿Qué significa bajo tu perspectiva?

[GAF]
Para mí es ser una persona responsable, honesta, ser una persona amable y sobre todo solidaria en el centro laboral.

[Entrevistador]
¿Y tú crees que se reconoce el trabajo que realizan en el programa y en la comunidad?

[GAF]
Hay personas que lo valoran y hay otras personas que no lo valoran.

[Entrevistador]
¿Qué personas no lo valoran, por ejemplo?

[GAF]
Por ejemplo, hay personas que sí valoran nuestro trabajo, son personas muy agradecidas que tienen sus niños acá. En cambio, hay otras personas que se molestan, a veces quieren que nosotros como madres cuidadoras, madres guías, por ejemplo, se les recibe así a los niños enfermitos y cuando nosotros decimos que no, entonces nos sentimos desvaloradas porque después se ponen a hablar que no lo reciben a mi niño, que nos queden. Y hay otras personas que sí nos entienden, hay familias usuarias que sí nos entienden, incluso nos apoyan.

Nosotros hacemos el trabajo con todo amor y cariño por nuestros niños.

[Entrevistador]
¿Y sientes que es valorado por el programa?

[GAF]
Yo creo que sí y un poco no. ¿Por qué? Porque nosotros, yo creo que sí nos valoran y un poco que no, ¿por qué?

Porque una vez habíamos tenido una reunión con los de la UTE y nosotros hablábamos acerca de los incentivos que nos pagan. Entonces había lo que es una especialista, no sé, y nos dijo, no entiendo por qué se ponen a reclamar si nunca les van a subir el sueldo, dejen de ser impacientes, así nos había respondido.

[Entrevistador]
¿Una funcionaria del programa?

[GAF]
Sí, una funcionaria del programa.

[Entrevistador]
¿Tú consideras que la labor que realizan es un trabajo como cualquier otro? ¿Por qué?

[GAF]
No, no es como cualquier otro porque cuidar niños requiere paciencia, requiere tratar de estar ahí en todo momento con el niño, con los niños. Porque sinceramente cuidar a los niños no es fácil, porque todos nosotros tenemos que estar pendientes de que no les pase nada, de que no se peleen,

no se muerdan, porque a ninguna familia usuaria o ninguna familia quisiera que su niño vaya mordido, vaya golpeado y todo eso.

[Entrevistador]
Y desde tu percepción, ¿cuál crees que serían las razones por las que las mujeres participan en el programa?

[GAF]
Porque nosotras las mujeres somos más pacienciosas, somos más responsables, porque sinceramente yo veo en mi familia, mi sobrinito, su mamá es la que le tiene más paciencia que su papá, entonces su mamá más le cuida a que su papá, o sea la mamá es más responsable que el papá, por eso.

[Entrevistador]
¿Alguna otra razón por la que crees?

[GAF]
Porque nosotros, yo creo que la familia se siente segura porque somos mujeres, entonces por eso.

[Entrevistador]
Y en líneas generales te vuelvo a preguntar, ¿sientes que tu trabajo es valorado y reconocido? ¿Por quienes?

[GAF]
Por mi acompañante técnico y por los acompañantes técnicos más que todo, porque ellos saben el arduo trabajo que nosotros hacemos aquí en el CIE.

[Entrevistador]
Y en tu experiencia, ¿todos los acompañantes técnicos crees que han valorado el esfuerzo que hacen en cada uno?

[GAF]
No.

[Entrevistador]
¿Por qué?

[GAF]
Porque hay este acompañante, por ejemplo la antigua acompañante técnico que llegaba, no le importaba como dije que pasaba ese problema, no le importó manchar nuestro nombre, por eso.

[Entrevistador]
¿Y por las familias consideras que es valorado?

[GAF]
Como dije, por algunas familias sí.

[Entrevistador]
Desde que participas en el programa, ¿ha habido cambios en tu vida personal o familiar? ¿Me podrías comentar cuáles han sido esos cambios, si es que consideras que hubo? ¿Te apoyó tu familia?

[GAF]
Sí, mi familia sí me ha apoyado. Obvio que hubo cambios, por ejemplo cuando mi hijito salió, mi mamá tenía que hacerse cargo, y mi mamá siempre me ha apoyado, mi familia siempre me ha apoyado con responsabilidad.

[Entrevistador]
¿Y consideras que el incentivo monetario te ha permitido alcanzar mayor autonomía? ¿De qué manera?

[GAF]
Claro que sí me ayuda, y me sigue ayudando, porque gracias a él yo puedo estudiar, puedo pagar lo que es también su vida de instituto y todo eso, también comprarle cositas a mi hijito, como apoyarle en el jardín, comprarle lo que es necesario para él.

[Entrevistador]
¿Y cómo se toman las decisiones en tu hogar respecto al uso del dinero que usted recibe del programa? ¿En qué sueles invertirlo?

[GAF]
Por ejemplo, yo juego pandero, ¿no? Tengo dividido 200 para esto, 180 para esto, 150 para tal cosa, 70 para mi internet, y así lo divido.

[Entrevistador]
¿Y me podrías comentar un poquito más sobre esas cosas? Por ejemplo, me decías 200 soles para el pandero. ¿Me podrías comentar sobre los otros montos en qué específicamente?

[GAF]

Son 200 para mi pandero, 180 para mi mensualidad, 150 aporto para la comida, y 70 soles para mi internet, y 40 soles ya para cualquier cosita, para cualquier emergencia.

[Entrevistador]
Y respecto a ese dinero y la forma de distribución, ¿cómo es que se toman las decisiones en tu hogar?

[GAF]
Bueno, yo siempre he dicho tal cosa es para tal cosa, o sea, me organizo en qué lo voy a gastar o en qué lo voy a invertir.

[Entrevistador]
¿Y tu pareja qué opina respecto a eso?

[GAF]
Bueno, él también es así, ¿no? Divide el dinero en qué vamos a gastar, en qué es lo que falta, para qué es. O sea, cada cosa nosotros tenemos una lista o un cuaderno, ¿verdad?

Y ahí ponemos todo lo que es nuestros gastos, qué vamos a hacer con ese dinero, qué vamos a comprar y todo eso.

[Entrevistador]
Yo quería preguntarte lo siguiente, ¿en tu vida has pasado por situaciones que te hayan hecho sentirte maltratada, poco valorada o respetada? ¿Qué pasó?

[GAF]
Sí, pero como a cada persona, ¿no? Siempre en su vida va a pasar por momentos difíciles, ¿no? Pero no podría ser tan específico ahorita.

[Entrevistador]
No te preocupes, yo lo valoro.

[GAF]
Pero, o sea, con ayuda psicológica, con todo eso, yo he podido salir adelante.

[Entrevistador]
¿Y en esos momentos difíciles que estabas atravesando, sentiste apoyo por parte de tu madre? ¿De qué manera?

[GAF]

Sí he sentido apoyo, ¿no? Acá con mis compañeras, ¿no? Como todos son empáticas, siempre me daban motivación a seguir adelante, porque a veces las cosas pasan por algunas razones, ¿no?

[Entrevistador]
¿Y por algún representante directo o funcionario del programa, sentiste apoyo?

[GAF]
Sí, he sentido apoyo, porque en esos momentos estábamos atravesando muchas cosas con mi hijito, pero sí sentí apoyo de un acompañante.

[Entrevistador]
¿De qué manera te apoyó?

[GAF]
Me ha apoyado de manera, aconsejándome, ¿no? Porque siempre, o sea, a mí siempre me gusta preguntar a las personas que tienen más experiencia, preguntarle, ¿no? Saber qué puedo hacer, y como ellos son más experimentados, entonces me aconsejó que debería hacer esto.

[Entrevistador]
Gracias. Vamos a ir finalizando la entrevista con unas últimas preguntas. Yo quisiera seguir con esto al preguntarte, ¿qué cambios deberían realizar el Programa Nacional Cuna Más para que el trabajo de las Madres Cuidadoras y Madres Guías sea más justo y reconocido?

[GAF]
Bueno, yo creo que los cambios que deberían ser, que ellos deberían venir a verificar para que se den cuenta cuál es en realidad el trabajo que nosotras realizamos, porque es un trabajo que requiere de mucho esfuerzo, mucha paciencia, sobre todo una responsabilidad grande, porque las familias usuarias nos encargan a los niños porque saben que acá les vamos a cuidar bien. Por eso yo creo que los que están arriba de usted, ellos deberían venir a ver ese trabajo que nosotras realizamos, para que así, de esa manera, verifiquen, ellos trabajan bien, se merecen, que les damos un poquito de incentivo, ¿no?

[Entrevistador]
¿Qué te gustaría que el programa conozca sobre la labor que realizas?

[GAF]

Bueno, que conozcan que todas estamos acá porque nos gustan los niños, nos gusta el trabajo que realizamos.

[Entrevistador]
En líneas generales, ¿cómo consideras que ha sido tu experiencia en el programa hasta el momento? Buena, regular, mala, ¿por qué?

[GAF]
Yo creo que ha sido bueno, ¿no? Porque, sinceramente, entre todas nos apoyamos, entre todas nos cooperamos, ¿no? Entre todas hacemos las cosas que nos dicen, ¿no?

No desacatamos ninguna orden. Y yo creo que ha sido buena porque a pesar de que haya habido dificultades o desacuerdos, siempre, o sea, estamos unidos.

[Entrevistador]
¿Hay algo más de tu experiencia que consideres importante contarme y que no te haya preguntado? No. Gracias.

Mira, quería agradecerte por la confianza y la predisposición. Te repito, todo lo que me hayas comentado hoy se valora mucho. Y comentarte además y repetirte además que se va a manejar bajo temas de confidencialidad, ¿sí?

Nos vemos en una próxima oportunidad y, bueno, espero que este momento haya servido para hacer un momento de reflexión sobre el programa. Gracias. Gracias.

### *11.4.5. Entrevista RJVI*

[Entrevistador]
Buenas tardes, agradecerte primeramente por tu predisposición y por tu tiempo para poder brindarme esta entrevista. Quisiera manifestarte antes también que el motivo de esta investigación, el interés de esta investigación es poder analizar la violencia simbólica, el trabajo de cuidados y temas relacionados a género a partir de la experiencia de madres cuidadoras y madres guías del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más. Además quisiera manifestarte que toda la información que me puedas brindar el día de hoy va a ser tratado con total confidencialidad, no se va a revelar ningún dato.

Yo antes de iniciar esta entrevista quisiera preguntarte primeramente si te sientes cómoda o tranquila en este espacio.

[RJVI]
Buenas tardes, sí, me siento cómoda.

[Entrevistador]
Bien, quisiera recolectar algunos datos generales tuyos, te voy a hacer algunas preguntas respecto a esto. ¿Cuántos años tienes?

[RJVI]
18 años.

[Entrevistador]
¿Tienes hijos o hijas?

[RJVI]
No, ninguno.

[Entrevistador]
¿Actualmente vives con tu pareja, sola o con familiares?

[RJVI]
Con mis abuelitos.

[Entrevistador]
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral tienes?

[RJVI]
3 años.

[Entrevistador]
¿Cuál es tu lugar de nacimiento?

[RJVI]
Rioja.

[Entrevistador]
¿Tu nivel de instrucción o estudios?

[RJVI]
Nivel secundario.

[Entrevistador]
¿Culminaste en la secundaria?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
Bien, gracias. Para comenzar, quisiera que me pudieras comentar algo de ti.

[RJVI]
Actualmente trabajo en la cuna y vivo con mis abuelitos y en el mes de abril empezaré a estudiar lo que es educación inicial.

[Entrevistador]
¿Desde hace cuánto tiempo vives con tus abuelitos o siempre has vivido con tus abuelitos?

[RJVI]
Siempre he vivido con ellos.

[Entrevistador]
¿Qué pasó para que no vivieses con tus papás?

[RJVI]
Mi mamá se fue a trabajar lejos y por ese motivo yo me quedé viviendo con mis abuelos y cuando ella regresó yo ya me acostumbré a mis abuelitos y por eso me quedé con ellos.

[Entrevistador]
¿Pero tienes una buena relación con tu mamá?

[RJVI]
Sí, nos comunicamos más o menos.

[Entrevistador]
¿Con tu papá?

[RJVI]
No mucho porque no he tenido comunicación con él.

[Entrevistador]
¿Hasta qué nivel de estudios llegaste? Bueno, me dijiste que llegaste a tener secundaria completa. ¿Cómo fue ese proceso?
Además de eso, me comentaste que recientemente estabas empezando a estudiar una carrera profesional, que era educación inicial. ¿Cómo fue ese proceso? ¿Cómo nació ese interés por estudiar la carrera que vas a iniciar?

[RJVI]
Por el motivo que la verdad me gustan los niños y me hace sentir bien estar con ellos y porque me llama la atención esa carrera.

[Entrevistador]
¿Hace cuántos años culminaste la secundaria?

[RJVI]
Dos años, 2024.

[Entrevistador]
¿Cuáles fueron las razones por las que recién empezaste a considerar estudiar la carrera profesional?

[RJVI]
Porque había postulado, pero no ingresé y había descansado. Había trabajado ese año, en 2025, y ya para estudiar en 2026.

[Entrevistador]
Según tu opinión, ¿cuál crees que es el rol que las mujeres desempeñan en el hogar y la comunidad?

[RJVI]

La verdad, siento que no deberíamos ser diferentes si es un hombre o mujer para hacer las cosas. Y no tendría entendido. O sea, ¿qué cosas deberíamos hacer?

Porque en sí una mujer puede hacer también lo que un hombre puede hacer. No con la misma fuerza, pero sí lo puede intentar.

[Entrevistador]
Muy bien. ¿Qué cosas consideras que puede hacer la mujer que el hombre lo hace? Por ejemplo.

[RJVI]
¿Cómo?

[Entrevistador]
¿Cuáles crees tú que son todas esas cosas que el hombre hace, pero que la mujer puede también hacerlo? Por ejemplo.

[RJVI]
Digamos que trabajar en construcción. Para una mujer se le hace difícil, pero cargando cosas que no son tan pesadas, sí lo puede hacer. Y de maquinaria también. Yo he visto solamente que hay mayorías donde son hombres. Pero siento que una mujer también podría.

[Entrevistador]
¿Y en tu casa hacen eso? ¿Creen lo que tú crees?

[RJVI]
No todos.

[Entrevistador]
¿Cómo piensan en tu familia?

[RJVI]
Mis abuelitos, como son del pasado, ellos creen que porque la mujer es la casa, solamente ella puede cocinar. Solamente ella tiene que hacer la limpieza y el hombre lo más es trabajar aparte y traer la plata.

[Entrevistador]
Ya para explorar un poquito sobre tu trabajo, sobre lo que comentabas que trabajabas hace tres años. Entiendo que desde los 15 años. ¿Cuál ha sido esa trayectoria laboral?

[RJVI]
Empezar en el restaurante.

[Entrevistador]
¿Empezaste trabajando en el restaurante? ¿Y después?

[RJVI]
En atención al público, vendiendo ropa.

[Entrevistador]
¿Y cómo ha sido esa experiencia buscando o eligiendo un trabajo? ¿Cómo lo experimentaste?

[RJVI]
La verdad para vender ropa sí fue difícil al inicio porque sentía que no me iba a acostumbrar porque obviamente nunca había trabajado en eso. Pero una amiga estaba ahí, me dijo que le entre, entré y normal, me acostumbré, sí me supe defender en atención al cliente. Y en el restaurante sí he estado acostumbrada porque tenía familiares que trabajaban en el restaurante.

[Entrevistador]
¿Y alguna vez algunos de esos trabajos te ofrecieron un contrato, un seguro, beneficios?

[RJVI]
No.

[Entrevistador]
¿Cómo fue esa experiencia? En el sentido de que, ¿por qué no te lo ofrecieron por ejemplo?

[RJVI]
No lo sé.

[Entrevistador]
¿Había algunos trabajadores en…?

[RJVI]
No, y lo que pasa es que yo también era menor de edad. Y por eso también se dificultaba trabajar en otros trabajos.

[Entrevistador]
¿Cuánto te pagaban aproximadamente en los trabajos que me comentaste?

[RJVI]
Vendiendo ropa 800 mensuales y del restaurante 600.

[Entrevistador]
¿Y cuántas horas al día le dedicabas a cada trabajo?

[RJVI]
De restaurante era de 5 de la tarde hasta las 11 y de la ropa sí eran de 8 de la mañana a 8 de la noche.

[Entrevistador]
¿Y a lo largo de tu trayectoria laboral has experimentado o cuáles han sido esas dificultades u obstáculos que has podido encontrar? ¿Qué obstáculos o dificultades has tenido en el desarrollo de tu trabajo?

[RJVI]
Ninguna.

[Entrevistador]
¿Se ha desarrollado con total normalidad?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
¿Y cómo llegó esa oportunidad de poder ingresar al Programa Nacional Cuna Más? ¿Cuáles fueron las razones para que tú estés hoy trabajando en el programa? ¿Y cuánto tiempo llevas aproximadamente acá?

[RJVI]
Llevo dos meses y me dio la idea de ingresar en la cuna porque se trabaja con niños y me ayudaría mucho para la carrera que quiero estudiar.

[Entrevistador]
¿Alguna otra razón por la que consideras trabajar acá?

[RJVI]
Porque me gustan los niños y porque tengo tiempo de fin de semana para estudiar.

[Entrevistador]
¿Cuando trabajas acá te permite poder sobrellevar tus estudios?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
¿Cómo es un día habitual acá en el servicio de cuidado diurno? ¿Qué tareas realizas normalmente desde el inicio hasta el final?

[RJVI]
Se llega y esperamos que sean los ocho, porque entre los niños hasta eso vamos limpiando lo que son las maderas, limpiando los juguetes, todo lo que tiene polvo. Luego se les recoge a los niños, se les cuida, se les hace jugar, se les hace sus experiencias, se les da su comida. Y descansan un momento, luego toman su postre y luego se regresan a su casa con sus papitos y nosotros nos quedamos a hacer lo que es limpieza a través de la sala para esperarles el día siguiente.

[Entrevistador]
Además de las tareas que me comentas, ¿qué otras actividades adicionales han podido surgir en la jornada diaria, adicionales a las que me comentaste?

[RJVI]
¿En el trabajo? No, ninguna.

[Entrevistador]
¿Jamás se te ha solicitado realizar alguna otra actividad que está fuera de tus responsabilidades como madre cuidadora?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
¿Cómo cuáles, por ejemplo?

[RJVI]
El primer día que vine me mandaron a hacer limpieza.

[Entrevistador]
¿Qué pasó para que te mandaran a hacer limpieza?

[RJVI]
No había personal de limpieza.

[Entrevistador]
¿Quién te lo solicitó?

[RJVI]
La madre cuidadora.

[Entrevistador]
¿Y cuando te solicitó, qué pensaste tú?

[RJVI]
Normal, porque había pocos niños y podía hacerlo.

[Entrevistador]
¿Estabas de acuerdo entonces con que te designen otras tareas que no correspondían al cargo que estás asumiendo?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
¿Aproximadamente cuántas horas al día dedicas al servicio de cuidado diurno desde el inicio hasta el final?

[RJVI]
Desde las 8 hasta las 4.

[Entrevistador]
¿A qué hora ingresas?

[RJVI]
A las 7 y 50.

[Entrevistador]
¿Pero desde qué hora te levantas, por ejemplo?

[RJVI]
Desde las 7 de la mañana.

[Entrevistador]
¿Y normalmente salen siempre a las 4?

[RJVI]

A veces demoran algunos padres a recoger a los niños y nos tenemos que quedar hasta el final con ellos. Pero son raras las veces que nos quedamos más de las 4.

[Entrevistador]
Y al finalizar tu jornada, ¿cómo te sientes física y emocionalmente?

[RJVI]
Bien. Pero de ahí voy a casa y descanso un rato porque estoy cansada.

[Entrevistador]
Sabemos que acá en el programa ustedes reciben un incentivo monetario mensual, ¿cierto? ¿Tú consideras que ese incentivo corresponde con la responsabilidad y el esfuerzo que implica su labor? ¿Por qué? ¿Consideras que el incentivo que reciben es justo con todas las responsabilidades que ustedes cargan?

[RJVI]
La verdad en sí el sueldo es bajo, pero va acompañado también que no es tan cansado, tienes descanso los fines de semana. Y muy aparte de que estás con los niños y también te diviertes y te distraes, lo que puedes hacer en tu casa.

[Entrevistador]
Precisamente, ¿cómo concilias tú esas labores que realizas en el programa con las labores que tienes en casa?

[RJVI]
Después del salir. Después de las 4 de la noche ya tengo tiempo.

[Entrevistador]
¿Cómo distribuyes ese tiempo? ¿El programa también te brinde algunas facilidades para sobrellevar ambas tareas de manera simultánea?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
¿Qué tipo de facilidades te da el programa?

[RJVI]
De que eso se sale temprano, pues. A las 4 de la tarde puedo hacer las cosas que demás tenía que hacer en la noche.

[Entrevistador]
Y en el transcurso, por ejemplo, del horario de la jornada diaria en el servicio, si surgiera una emergencia, ¿se te brinde algún tipo de facilidad?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
¿Cuándo después que culminas tu jornada diaria también, qué otras responsabilidades tienes en casa?

[RJVI]
La verdad por el momento solamente tengo responsabilidades de lo que es de mí, nada más.

[Entrevistador]
¿Qué tareas haces en casa normalmente después?

[RJVI]
Me gusta estar con mi hermana. Al salir voy a verla hace un rato con ella, a ver si salimos. Y después hacemos cena para comer juntas y ordeno mis cosas que tengo de mí.

[Entrevistador]
¿Y en qué momento te dices a ti mismo que por fin puedes descansar y tomarte el tiempo para ti después de la jornada diaria y cumplir tus responsabilidades en casa normalmente?

[RJVI]
A partir de las 5 de la tarde.

[Entrevistador]
Correcto.

¿Conoces algunos casos de compañeras que hayan dejado el servicio?

[RJVI]
No, la verdad.

[Entrevistador]
Cuando ingresaste al programa, ¿te explicaron cuál era tu rol y responsabilidades? ¿Recibiste inducción? ¿Cómo fue ese proceso?

[RJVI]
Sí, sí me indicaron. Cuando llegué la madre guía me explicó todo lo que tenía que hacer a la hora de llegar y qué es lo que se turnaban con la otra chica que les tocaba en sala.

[Entrevistador]
¿Fue satisfactorio ese momento de inducción? ¿Aprendiste?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
Y en el tiempo que llevas en el programa, que me decías aproximadamente dos meses, ¿cómo describirías el ambiente laboral dentro del servicio? ¿Hubo situaciones de conflicto?

[RJVI]
Sí hubo conflicto, pero se solucionó.

[Entrevistador]
¿Cómo se dieron solución a esos problemas?

[RJVI]
En reunión con las personas que habían estado involucradas.

[Entrevistador]
¿Quiénes eran esas personas involucradas? ¿Madres cuidadoras? ¿Familias usuarias?

[RJVI]
Madre cuidadora y madre guía.

[Entrevistador]
¿Y cómo es tu relación con el acompañante técnico y tus compañeras?

[RJVI]
Bien, muy bien con los acompañantes técnicos y los demás madres cuidadoras.

[Entrevistador]
¿Y cómo evaluarías la gestión del programa? ¿Sientes que eres partícipe para la toma de decisiones?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
¿Consideras que las decisiones que se toman acá en el programa toman en consideración tu opinión?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
¿Cómo se desarrolla ese proceso?

[RJVI]
Cuando hay algunas actividades, ahí hablan y preguntan si están todos cómodos o necesitan algo que cambiar. Y ahí tenemos las madres cuidadoras, tenemos la libertad de decir nuestra opinión.

[Entrevistador]
¿Y sientes que tu opinión es valorada por los que dirigen este programa?

[RJVI]
Todavía no he tenido ninguna opinión sobre el trabajo, pero yo creo que sí sería valorada.

[Entrevistador]
¿Y consideras que la labor que tu desarrollas acá es un trabajo como cualquier otro?

[RJVI]
¿Cómo?

[Entrevistador]
Te repito, ¿sientes que el trabajo que tu realizas aquí es como cualquier otro trabajo?

[RJVI]
No.

[Entrevistador]
¿Por qué?

[RJVI]

Porque siento que debes tener más cuidado porque estás trabajando con niños, que de verdad es una responsabilidad que tenemos que ver.

Cuidado se caiga, que cuidado alguien meta algo en la boca. Es algo que debes estar bien pendiente.

[Entrevistador]
Y desde tu percepción, o desde lo que tú crees, ¿cuáles crees que serían las razones por las que las mujeres deciden participar en el programa?

Me refiero a los actores comunales. ¿Por qué deciden trabajar en el Programa Nacional Cuna Más? ¿Cuál crees que podrían ser esas razones?

[RJVI]
Como las madres comunales.

[Entrevistador]
Te pregunto, o te decía, ¿cuál crees tú que son esas razones por las que las mujeres, o sea los actores comunales, madres guías, madres cuidadoras, apoyos de limpieza, guías de familia, deciden trabajar acá en el programa nacional? ¿Qué les motiva? ¿Tienes algo en mente?

[RJVI]
Los niños. Y por otro lado, respecto a limpieza, porque solamente trabajan hasta el mediodía y tienen tiempo también. Y para las madres cuidadoras yo creo que los niños, porque los niños de verdad te dan cariño y también te distraen mucho.

[Entrevistador]
¿Y tú sientes que tu trabajo es valorado y reconocido?

[RJVI]
Sí.

[Entrevistador]
¿Por quiénes?

[RJVI]
Por los técnicos.

[Entrevistador]
Genial. ¿Alguien más?

[RJVI]
Por las mamás de los niños.

[Entrevistador]
Desde que participas en el programa, ¿has notado o hubo cambios en tu vida personal o familiar? ¿Cuáles podrían ser esos cambios? ¿Te apoya tu familia?

[RJVI]
La verdad, ningún cambio, porque siempre he trabajado más. Mi familia no se mete en eso.

[Entrevistador]
¿Pero te apoya? ¿Está de acuerdo con que tú trabajes acá?

[RJVI]
Ah ya, sí.

[Entrevistador]
¿Consideras que el incentivo monetario te ha permitido alcanzar mayor autonomía? ¿Y de qué manera?

[RJVI]
La verdad es lo mismo, nomas. Igual, este, ¿cómo se dice? Este, me puede mantener sola de lo normal con el incentivo.

[Entrevistador]
¿Y cómo se toman esas decisiones en tu hogar respecto al uso del dinero? ¿En qué sueles invertirlo?

[RJVI]
En mis cosas y hay veces que les apoyo con lo que es del agua y de luz, en mi caso.

[Entrevistador]
¿Y qué cosas, por ejemplo, sueles usar, aparte de lo que pagas de la luz y el agua? ¿Cuáles son esas cosas?

[RJVI]
Cosas personales, pues, lo que se ocupa de una mujer y ahora lo ocupo también para pagar lo que es de mis estudios.

[Entrevistador]

¿Y en tu vida, has pasado por situaciones en las que te hayan hecho sentir maltratada, poco valorada o respetada?

[RJVI]
No.

[Entrevistador]
¿Qué cambios crees que debería realizar el programa nacional para que el trabajo de las madres cuidadoras y madres guías sea más justo y reconocido? ¿Qué cosas crees que debería cambiar el programa?

[RJVI]
La verdad no me he pensado si se puede hacer algún cambio, por el momento no sabría decirle.

[Entrevistador]
¿Y qué cambios consideras que son necesarios, o bueno, qué te gustaría en realidad que el programa conozca sobre la labor que realizas?
Es decir, ¿qué le dirías al programa para que conozca sobre el valor y la importancia de la labor que realiza?

[RJVI]
(silencio porque no tiene opinión al respecto)

[Entrevistador]
¿Cómo consideras que hasta el momento ha sido tu experiencia en el programa? ¿Buena, regular o mala?

[RJVI]
Buena.

[Entrevistador]
¿Por qué consideras que ha sido buena?

[RJVI]
Porque he llegado y la verdad he aprendido rápido que lo que tenía que hacer y me llevo muy bien con los niños.

[Entrevistador]
¿Hay algo más que de tu experiencia consideres importante contarme y que no te haya preguntado?

[RJVI]

No.

[Entrevistador]
Y bueno, yo quería agradecerte por la entrevista que me acabas de brindar. Te recuerdo que toda la información que me hayas manifestado la voy a manejar con confidencialidad. Y agradezco tu tiempo y tu predisposición.

Nos estamos viendo hasta una siguiente oportunidad. Gracias.

[RJVI]
Ok, gracias.