

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Conciliación entre la carga laboral y familiar en trabajadoras del sector público
(Poder Judicial y Ministerio Público) en el contexto de trabajo remoto y
semipresencial

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Sociología
presentado por:

Pulido Tarrillo, Lucía Alejandra

Asesor:

Cavagnoud, Robin Thierry Florent

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, Cavagnoud, Robin Thierry Florent, docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado Conciliación entre la carga laboral y familiar en trabajadoras del sector público (Poder Judicial y Ministerio Público) en el contexto de trabajo remoto y semipresencial del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as) Pulido Tarrillo, Lucía Alejandra

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 8%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 23/10/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 23 de octubre del 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Cavagnoud, Robin Thierry Florent</u>	
DNI: 48857691	Firma 
ORCID: 0000-0002-0584-8620	

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a todas las entrevistadas por brindarme su tiempo y compartir conmigo sus experiencias respecto a su trayectoria laboral y maternidad. A cada una de ellas las estimo y valoro por la gran labor que realizan constantemente por el país, por ellas mismas y sus respectivas familias. Un especial agradecimiento a mi madre, quien siempre ha sido una gran ejemplo a seguir y motivación por la gran rol que asume como trabajadora social y madre.

Agradezco a mi padre, quien constantemente ha estado pendiente y apoyándome para la culminación de este proyecto. Asimismo, valoro mucho la paciencia y apoyo de mis hermanos Valeria y Gabriel. Agradezco a todas mis amistades (compañeres de Ceprepucp, Facultad de Letras y de la especialidad de Sociología) con quienes hemos compartido discusiones y varias anécdotas. Cada vivencia con ellos ha sido de mucho aprendizaje y cuestionamiento. Un especial agradecimiento a mi asesor Robin, quien siempre ha estado preocupado y pendiente del desarrollo y culminación de este proyecto.

Finalmente, una mención honorífica para Dusty, Maya, Llari, Rocco, Ramona, Eugenia, Delfina, Bella y Agustina por siempre acompañarme en este proceso durante todos los días hasta incluso en las amanecidas. La existencia de estos seres alegra cada día de mi vida.

RESUMEN

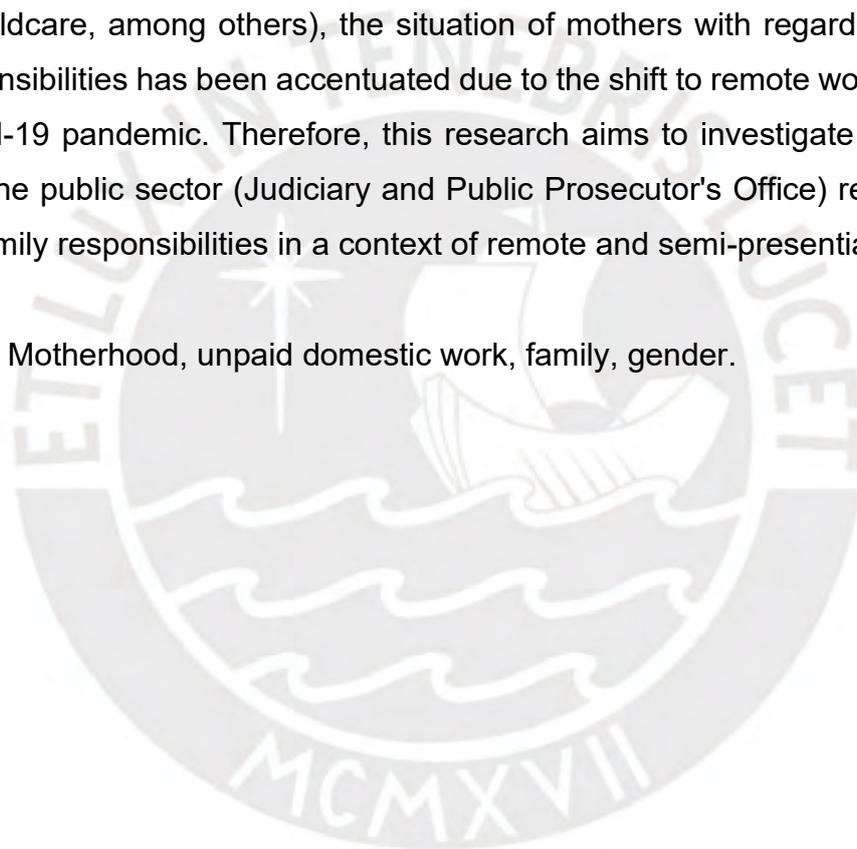
Las investigaciones respecto a la carga laboral en las mujeres han sido ampliamente estudiadas en la sociología. La relevancia del tema se centra en evidenciar la situación de desigualdad que se encuentran las mujeres, especialmente aquellas quienes son madres o tienen a cargo el cuidado de una persona. Esta desigualdad se debe a que las mujeres tienen más carga laboral a comparación de los hombres: doble jornada laboral. Esta carga alude, por una parte, a las responsabilidades y expectativas laborales que deben responder las madres; y, por otra parte, las responsabilidades familiares como el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos y adultos mayores. Si bien existen diversos mecanismos para lidiar las responsabilidades domésticas (contrato de niñeras, trabajadoras del hogar, guarderías, entre otros), la situación de las madres respecto a la carga laboral y familiar se ha acentuado debido al cambio laboral a trabajo remoto por la pandemia del Covid-19. Por ello, la presente investigación pretende indagar de qué manera las mujeres trabajadoras del sector público (Poder Judicial y Ministerio Público) concilian sus responsabilidades laborales y familiares en un contexto de trabajo remoto y semipresencial.

Palabras clave: Maternidad, trabajo doméstico no-remunerado, familia, género.

ABSTRACT

Research on women's workload has been widely studied in sociology. The relevance of the subject is focused on highlighting the situation of inequality that women find themselves in, especially those who are mothers or caregivers. This inequality is due to the fact that women have a heavier workload than men: a double working day. This burden refers, on the one hand, to the work responsibilities and expectations that mothers have to meet, and, on the other hand, to family responsibilities such as domestic work and caring for children and the elderly. Although there are various mechanisms for dealing with domestic responsibilities (nanny contracts, domestic workers, childcare, among others), the situation of mothers with regard to work and family responsibilities has been accentuated due to the shift to remote work as a result of the Covid-19 pandemic. Therefore, this research aims to investigate how women workers in the public sector (Judiciary and Public Prosecutor's Office) reconcile their work and family responsibilities in a context of remote and semi-presential work.

Key words: Motherhood, unpaid domestic work, family, gender.



Índice de contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 Contextualización.....	3
1.2 Estado de la cuestión.....	5
1.3 Preguntas y objetivos.....	8
1.4 Hipótesis.....	9
1.5 Relevancia sociológica.....	10
1.6 Aproximación teórica.....	11
1.6.1 Familia.....	11
1.6.2 Cuidado.....	15
1.6.3 Estrategias de consolidación entre familia-trabajo.....	18
CAPÍTULO 2: DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1 Enfoque(s).....	21
2.2 Ámbito.....	21
2.3 Población (N) y muestra (n).....	22
2.4 Técnicas de recojo de información y sistematización.....	24
2.5 Técnicas de análisis de la información empírica.....	24
2.6 Proceso de realización de entrevistas y limitaciones.....	25
2.7 Institución Laboral.....	26
2.7.1 Poder Judicial.....	26
2.7.2 Ministerio Público Fiscalía de la Nación.....	30
2.8 Perfil de entrevistadas.....	31
CAPÍTULO 3: DINÁMICAS FAMILIARES Y LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO PREVIO A LA PANDEMIA.....	35
3.1 Dinámicas laborales.....	35
3.2 Dinámicas familiares.....	40
3.3 Estrategias y programas de bienestar familiar.....	43
CAPÍTULO 4: ADAPTACIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN UN CONTEXTO DE TRABAJO REMOTO Y SEMIPRESENCIAL.....	54
4.1 Implementación del trabajo remoto y semipresencial.....	54
4.2 Cambios en la dinámica laboral e interpersonal.....	56
4.3 Adversidades institucionales y propuestas para una eficiente modalidad de trabajo.....	63
4.4 Situación de las madres trabajadoras.....	66
CAPÍTULO 5: DILEMA DE LAS ESTRATEGIAS Y VIVENCIAS DE LAS MADRE...	71
5.1. Cambios de trabajo remoto en sus tiempos.....	73
5.2 Dificultades y estrategia.....	77

CAPÍTULO 6: CONTRAPOSICIONES Y CAMBIOS EN LAS ASPIRACIONES PROFESIONALES.....	86
6.1 Trayectoria laboral	86
6.2 Aspiraciones laborales y profesionales	89
6.3 Formación académica.....	91
6.4 Valoración del rol materno respecto a la profesión	99
CONCLUSIONES.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
ANEXOS.....	109
Anexo A: Guía de entrevista.....	109



Índice de tablas

Tabla 1: Propuesta de perfil de entrevistadas.....	22
Tabla 2: Matriz de operacionalización de conceptos e indicadores.....	23
Tabla 3: Registro de entrevistas realizadas.....	33
Tabla 4: Rutina laboral y familiar de las madres trabajadoras previo a la pandemia.	36
Tabla 5: Evidencia de carga laboral y formación académica previo a la pandemia...	46
Tabla 6: Evidencias sobre el aumento de la carga laboral tras la implementación del trabajo remoto.....	57
Tabla 7: Evidencias sobre las relaciones interpersonales durante el trabajo remoto	62
Tabla 8: Evidencias sobre las adversidades en el manejo de dispositivo tecnológico y plataforma institucional.....	64
Tabla 9: Evidencias sobre la falta de empatía y sensibilidad de la institución ante las adversidades de los trabajadores durante el trabajo remoto y crisis sanitaria...	67
Tabla 10: Evidencias sobre el trabajo remoto como alternativa eficiente para la modernización y favorable para las madres trabajadoras.....	69
Tabla 11: Evidencias sobre la rutina familiar en un contexto de trabajo remoto.....	71
Tabla 12: Evidencias sobre la percepción positiva del trabajo remoto por mayor flexibilidad laboral y pasatiempo familiar.....	76
Tabla 13: Esposo como actor cooperativo en el cuidado familiar.....	79
Tabla 14: Evidencias sobre la motivación para trabajar en una entidad pública.....	86
Tabla 15: Evidencias sobre la formación académica remota durante la pandemia...	92
Tabla 16: Dificultades para continuar con estudios académicos.....	94
Tabla 17: Evidencias sobre la formación académica de manera remota o virtual.....	96
Tabla 18: Evidencias sobre las adversidades en la enseñanza remota o virtual.....	98

Índice de figuras

Figura 1: Organigrama estructural del Poder Judicial.....	29
Figura 2: Organigrama estructural del Ministerio Público.....	31



INTRODUCCIÓN

La incursión de las mujeres al ámbito laboral ha permitido que cuenten con cierta autonomía económica y, por ende, en la toma de decisiones en torno a sus intereses. No obstante, según Avolio y Del Carpio, la participación de la mujer en este ámbito aún resulta limitado, ya que (i) solo el 65.62% de mujeres se encuentra laborando a diferencia de los hombres (82.5%); (ii) la gran mayoría de las mujeres laboran en condiciones de precariedad laboral e informalmente (ocho de cada diez mujeres ha trabajado alguna vez como informal); (iii) brecha salarial persistente entre hombres y mujeres en los diversos ámbitos de trabajo (2020).

En el Perú solo cada 6 se 10 mujeres trabajan, mientras que solo el 35.4% de ellas cuenta con estabilidad laboral y de calidad. (2020,p. 40). En el ámbito estatal, solamente el 46.9% del total de funcionarios o servidores públicos son mujeres registradas en el 2017 (2020, p. 45). Durante los últimos años, la inserción de la mujer en el rubro estatal ha incrementado: en el Poder Judicial 3 de cada 20 juzgados están bajo la dirección de juezas titulares; mientras en el Ministerio Público, en el 2016, se registran 44.9% del total son mujeres fiscales. (2020,p. 54).

Si bien se ha profundizado en el estudio de las vivencias y conciliación de trabajo y familia de las mujeres, ya sea en el ámbito laboral macrosocial o en rubro académico, no existen estudios respecto a las vivencias de las servidoras públicas, especialmente quienes son madres. La gestión e implicancias tanto laborales como profesionales resulta relevante en la trayectoria de las servidoras, ya que constantemente se encuentran en un ámbito competitivo que requieren no sólo desempeñar eficientemente, sino la formación académica es importante para su estancia en la institución.

Por ello, el objetivo principal de la investigación se centra en analizar las estrategias de las mujeres trabajadoras de sectores públicos como el Poder Judicial y Ministerio Público para conciliar sus responsabilidades profesionales y el cuidado familiar en un contexto de trabajo semipresencial y remoto. Para ello, este analista se centra principalmente en saber las diferencias o cambios surgidos tras la implementación generalizada del trabajo remoto y estudio modalidad virtual con la finalidad de indagar de qué manera los cambios surgidos permiten organizar y distribuir los tiempos de las madres trabajadoras como las oportunidades o

adversidades a que se enfrentan en esta nueva etapa. En el primer capítulo, se detalla el planteamiento de investigación

En segundo lugar, se describe la formación estructural del Poder Judicial y Ministerio Público como se explica detalladamente sobre las entrevistas realizadas y dificultades presentadas durante el proceso de realización de las entrevistas. En el tercer capítulo se describe la dinámica laboral y familiar de las madres trabajadoras previo a la crisis. Ello con la finalidad de comprender las adversidades y complicaciones de las madres ante la modalidad de trabajo presencial obligatorio.

En el cuarto capítulo, solo se centra en la adaptación laboral, tanto de las instituciones y los trabajadores, ante la implementación del trabajo remoto: cambios en las relaciones interpersonales entre trabajadores, la carga laboral, modernización del trabajo jurisdiccional y complicaciones presentadas como la dificultad de manejo de los dispositivos electrónicos o plataforma virtual de la institución. En el quinto capítulo, se presenta de qué manera las madres trabajadoras han convivido con sus familiares durante toda la temporada de confinamiento total y tras la implementación de trabajo remoto y semipresencial. La principal idea en este capítulo es saber de qué manera ha configurado las vivencias y distribución de tiempo de las madres por el trabajo remoto en el hogar.

Finalmente, en el sexto apartado se procura indagar sobre las aspiraciones profesionales y laborales de las trabajadoras ante la implementación del trabajo remoto (teleworking) y estudio modalidad virtual. En este capítulo, la formación académica resulta pertinente en la trayectoria laboral y profesional de las trabajadoras, por el cual el seguimiento de ella para algunas de las madres es dificultoso por complicaciones económicas y, principalmente, falta de tiempo para poder estudiar debido a la alta carga familiar presente.

En este trabajo se espera brindar un adecuado análisis sobre las vivencias de las madres trabajadoras del sector público (Poder Judicial y Ministerio Público) respecto a la conciliación de sus tiempos entre el trabajo y familia ante los cambios en el formato laboral por la crisis sanitaria. Asimismo, se procurará indagar las aspiraciones profesionales de las madres trabajadoras del hogar en un futuro y saber de qué forma la modalidad remota facilita las actividades laborales como académicas.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Contextualización

Las brechas sociales entre mujeres y hombres siguen siendo un tema vigente en el Perú (Ruiz Bravo y otros, 2017). En las ciencias sociales, se ha estudiado el fenómeno desde distintas vertientes; por ejemplo, las desigualdades laborales respecto a las diferencias de salarios entre hombres y mujeres, la inestabilidad laboral, el sexismo en las vivencias de las mujeres en diversos ámbitos y entre otros. Los estudios respecto al trabajo no remunerado y cuidados de las mujeres han sido ampliamente estudiados y discutidos desde las vivencias de las mujeres trabajadoras del hogar y aquellas con trabajos remunerados en el sector público o privado que lidian con sus responsabilidades maternas. Evidentemente, la dificultad de la gestión del tiempo entre las mujeres, en especial quienes son madres o asumen alguna responsabilidad familiar, resulta un problema para un adecuado desempeño en el trabajo; a su vez, ejercen doble jornada laboral al interactuar en ambos espacios. Ello consta el conflicto respecto a la división sexual del trabajo en que la sociedad se estructura para una rendición productiva eficiente a costa del desempeño laboral no remunerado de las mujeres en el sector reproductivo, la cual es valorada como una actividad esencial y solamente femenina.

El informe “Gestión y distribución del tiempo de las mujeres y hombres en el Perú elaborado” por Avolio, Del Carpio, Fajardo y otros (2020) demuestra que las mujeres distribuyen 1,3 horas más de su tiempo en jornadas laborales a comparación de los hombres; asimismo, asignan un 24.4% de su tiempo en actividades no remuneradas en contraste de los hombres que solamente distribuyen el 11%. Ello impacta negativamente ya que (i) tienen mayor intensidad de jornada laboral (doble jornada) ante los espacios de trabajo y casa; (ii) su postura laboral es precaria ya que están inmersas en un sistema de división sexual del empleo adjunto a barreras que impiden su ascenso o neta autonomía económica (2020, p. 56); ante lo cual, deben lidiar con las exigencias profesional como las responsabilidades privadas como hacerse cargo de las tareas domésticas y el cuidado de la familia.

No obstante, cabe resaltar que existen variaciones en cuando la intensidad de las valoraciones y acciones de las mujeres en margen de este imaginario y discurso patriarcal, ya que se ha evidenciado que aquellas mujeres de clase media o alta, quienes no dependen económicamente de otros y tienen estudios superiores, tienen

más autonomía en la toma de decisiones ya sea en temas de sexualidad y laboral. Se ha presenciado una alta diferencia en la autonomía de toma de decisiones en mujeres acorde a su nivel educativo y residencial (Aramburú y Bustinza, 2007). Las mujeres que han culminado estudios superiores y viven en zonas urbanas tienen más autonomía y legitimidad en sus decisiones con respecto a su trayectoria reproductiva; por ende, enfatizan o recurren a la planificación con la finalidad de desarrollarse personal y profesionalmente.

Este último punto resulta complejo, ya que algunas de las madres empiezan a laborar por temas familiares, que en algunas ocasiones resulta una exigencia para contrarrestar problemas económicos, como también existen situaciones en las que las madres laboran por decisión propia o por gusto.

Ante el análisis de la literatura respecto al tema, desde las ciencias sociales aún no se ha estudiado las desigualdades laborales en mujeres que trabajan para el sector público, es decir, funcionarias. Si bien existen estudios sobre las mujeres en las ciencias, academia y universidades, se ha presenciado que se desenvuelven en un ámbito competitivo y sexualizado, en el sentido que su protagonismo y desempeño es contrarrestado por los discursos machistas sobre la incapacidad suficiente en desenvolverse en el ámbito; por tanto, las investigadoras deben llevar a cabo diversos proyectos y actitudes para reafirmar su posición como persona capaz y legítima como investigador (Ruiz Bravo y otros, 2017). Obviamente, este doble esfuerzo sobre las mujeres se presenta debido a la competitividad de la producción académica.

Sin embargo, en el sector público, la productividad se configura de manera diferente, lo que significa que existe la posibilidad de un cambio en la exigencia laboral en las mujeres. Ante ello, Gabel-Shemueli, Yamada y Dolan (2013) postulan que los valores individuales o colectivos de los servidores públicos se impregnan desde una valoración económica-pragmática y emocional-bienestar. De modo, se reafirma que los servidores públicos tienden a valorar el trabajo y su estadía desde una perspectiva económica-pragmática, el cual está conformado por 18 valores siendo los 5 valores más importantes para los empleados la profesionalidad, trabajo en equipo, expertise, conocimiento y cumplimiento. No obstante, se evidencia que dicha valoración discrepa entre mujeres y hombres. Las empleadas valoran más el valor estructura (entendida como orden y estabilidad en el trabajo) que la expertise, ya que se centran más en la estabilidad, orden y seguridad en el trabajo y tienden a buscar una recompensa interna

a comparación de los hombres que buscan valores extrínsecos como excelencia, logro, riqueza y superación (2013, p. 87).

1.2 Estado de la cuestión

La división sexual del trabajo ha sido un tema ampliamente abordado en las ciencias sociales, en la cual se evidencia las diferencias productivas y desigualdades entre mujeres y hombres. Esta división sexual históricamente ha permitido que la distribución y planificación del trabajo moldeen la cotidianidad y los espacios de la sociedad procurando respaldar las necesidades del sistema patriarcal (Puyana, 2007). Dicha configuración consta de dos espacios enmarcados entre familia y trabajo; privado y público: reproducción y producción respectivamente. En la década de los ochenta, los estudios se centran en las interrelaciones y, en función de estas, empiezan a “construir objetos de estudio propiamente transversales” (Borderías et ál., 1994: 86).

De esa manera, se empieza a reflexionar respecto a ciertas nociones o conceptos como división sexual del trabajo, sistema reproducción social, doble trabajo, doble jornada, entre otros (Durán 1986, p. 33). De acuerdo con Delphy, resulta sencillo plantear el problema del trabajo realizado por mujeres desde una perspectiva de relaciones de género entendiéndolo como sistema de opresión (1982, p. 297). Evidentemente, la división sexual es un concepto clave para el análisis de la interrelación entre trabajo y familia, ya que permite vincular analíticamente los dos campos evidenciando los mecanismos de poder, interdependencia y estructuras de subordinación. Ante ello, Kergoat (2002) sostiene que la división sexual enfocándose como una forma de división del trabajo social resultante de las relaciones sociales entre los sexos, la cual tiene dos principios organizadores: (i) principio de separación según el sexo y (ii) el principio jerárquico que no ha cambiado a pesar de las adaptaciones laborales entre sexos, tiempo y espacio (Kergoat, 2002: 66-67).

La autora desarrolla este concepto planteando el tema de producción y reproducción e incluyendo la problemática de las relaciones de dominación (Kergoat, 2002). Diversos autores, consideran al capitalismo industrial como efecto de la división sexual; mientras, otros se enfocan que surge antes del proceso de industrialización y se relaciona con el patriarcado. A partir del enfoque de la división sexual del trabajo, se han desarrollado estudios enfatizan el carácter de este concepto y se evidencia las diferentes formas actividades y lógicas sociales que realizan las mujeres; de tal

manera, se cuestiona la oposición entre trabajo doméstico y trabajo remunerado (Martin, 2014).

La diferenciación de las actividades productivas y reproductivas conlleva a la formación de espacios especializados para dichas formaciones: lo privado emancipa toda reproducción del ser humano, donde la familia se consolida como un sistema regulador de las acciones entre sus integrantes de manera que asoma a cada individuo (sea hombre o mujer, madre o hijo(a)) a asumir ciertas reglas acorde a su rol en dichos espacios y/o situaciones (Puyana, 2007). Ante lo cual, se ha construido un imaginario y discursos respecto a la mujer como aquel actor principal en ejecutar las actividades reproductivas; es decir, la única encargada de asumir las actividades domésticas y cuidado con los demás miembros de la familia y ante la sociedad. Este trabajo doméstico permite que los individuos puedan desempeñarse adecuadamente en el ámbito productivo, ya que, según De Barbieri, brinda que el trabajador pueda mantenerse en condiciones de vender su fuerza de trabajo: “el trabajo doméstico asegura el mantenimiento, la reposición y la reproducción de la fuerza de trabajo” (2005, p. 111).

No obstante, este tipo de trabajo no es remunerado o pagado debido a que se ha catalogado históricamente como actividad esencial en las familias que deben ser lideradas por los miembros femeninos. Para ello, se recurre a un tipo de socialización patriarcal, la cual se asume cierto discurso e imaginario a las mujeres en la sociedad, en la cual ni ellas ni los hombres son ajenos dado que estos últimos, a su vez, están impregnados en este discurso y sistema patriarcal cumpliendo con ciertos roles ante la sociedad. Por ejemplo, Norma Fuller (1997) acota que resulta imposible conversar sobre identidad masculina, sino de identidades masculinas ya que cada hombre desempeñará su rol acorde (i) ciclo vital, (ii) el ámbito laboral en el que desenvuelve y (iv) su sensibilidad. De tal manera, el espectro de la masculinidad se configura en los discursos femeninos acorde al cuidado del prójimo y empatía, siendo la paternidad, discurso en que los valores de amor y responsabilidad, como representación de la masculinidad adulta y madura (1997, p. 12).

Ahora bien, entender las relaciones de género en las familias resulta relevante para comprender las dinámicas de las empleadas en torno a las actividades domésticas y cuidado del prójimo(s). Kogan (1999) postula que es complejo analizar la feminidad en las relaciones familiares de sectores altos a pesar de que muchas de

ellas tienen mayor autonomía económicamente y toma de decisiones a diferencias de aquellas mujeres de otras clases sociales.

En sí, la complejidad de las mujeres alude a su propia heterogeneidad; es decir, se presencia un amplio mosaico de valores y contradicciones compartidas entre los diferentes tipos de familias en el sector alto limeño, la cual, por ejemplo, uno de los factores de ello es el origen de la familia. Kogan resalta que el trabajo remunerado no es considerado como necesario, sino como una actividad de ocio o entretenimiento por parte de las mujeres limeñas de clases altas, ya que dependen económicamente de sus parejas, quienes tienen altos ingresos, y, más bien, valoran más su escenificación como madre y esposa ideal: “la poca motivación al logro profesional y desarrollo personal tiene su contraparte en la exaltación del ideal maternal y del papel de la mujer como esposa” (1999, p. 198).

En parte, ello se debe al conservadurismo existente en las familias de sectores altos ya sea por el tipo de socialización al margen de la religiosidad, pureza y mesura producidos durante las vivencias en sus familias anteriores y las escuelas religiosas. En evidencia, a pesar de la incursión de las mujeres en el ámbito laboral, la maternidad sigue siendo un tema primordial en su vida diaria, por lo que prevalecen diferentes formas de afrontar el trabajo, la cual depende de la condición social de cada mujer, la familia, el trabajo y sociedad.

Las diferentes vivencias y condiciones sociales de las mujeres permiten delinear un panorama complejo que evidencia grandes desigualdades y problemas. Por ejemplo, García y Oliveira (2005) afirma que las mujeres jefas gozan de autonomía y legitimidad en su círculo familiar, pero a su vez asumen las responsabilidades del trabajo doméstico y el cuidado de los niños o adultos mayores. Las mujeres jefas se encuentran sobrecargadas de actividades y responsabilidades, las cuales son asumidas como hechos habituales. Asimismo, Valdivia (2015), afirma que, en parejas de clases medias, la maternidad sigue teniendo un rol protagónico en las familias en cuanto al cuidado de las(os) hijas(os) a pesar de que los varones asumen dicha responsabilidad a su vez.

Si bien los quehaceres del hogar pueden distribuirse de manera equitativa entre pareja o asignarse a terceras personas, la carga emocional y de cuidado sigue vigente entre las madres, quienes viven con constante atención y preocupación respecto a la crianza y seguridad de sus hijas(os). Paralelamente, Blanco (2002), demuestra que la importancia de indagar más en las complejidades de las dinámicas entre lo público-

privado o trabajo-familia, ya que aún diversas esferas sociales (estatales y familiares) perciben ello como ámbitos divergentes de modo que se desprecia la carga de funciones que asumen las mujeres ante su trabajo y círculo familiar.

En efecto, Beltrán y Lavado (2014) postulan que, si bien la inserción laboral de las mujeres en el ámbito público resulta una forma de otorgar cierto grado de independencia económica, ello no asegura el ascenso social ni económico de las mujeres, ya que, acorde a su trabajo, siguen inmersas en condición de pobreza y vulnerabilidad si es que el sueldo no satisface la canasta básica y los gastos para las actividades domésticas y cuidado de familiares. Por ello, el énfasis de los autores en creación y masificación de centros públicos que respondan a los cuidados como guarderías, casas de reposo para adultos mayores de edad y centro de salud con la finalidad de liberar a la mujer de la carga familiar (p. 59).

1.3 Preguntas y objetivos

1.3.1 Preguntas

Pregunta principal

¿De qué manera las estrategias de las mujeres trabajadoras del sector público permiten conciliar sus responsabilidades profesionales y de cuidado familiar en un contexto de trabajo semipresencial y remoto?

Preguntas secundarias:

- ¿Cómo se presentaba la situación laboral y profesional de las trabajadoras del sector público antes de la pandemia por el COVID-19?
- ¿Cómo se organiza la situación laboral y profesional de las trabajadoras del sector público en un contexto de trabajo semipresencial y remoto ante la crisis sanitaria?
- ¿Cuáles son las estrategias de dichas trabajadoras para lidiar con sus tiempos y responsabilidades laborales y familiares en el contexto actual tras la implementación del trabajo semipresencial y remoto?
- ¿De qué manera las trabajadoras del sector público han configurado sus aspiraciones personales tras el cambio al trabajo remoto?

1.3.2 Objetivos

Objetivo general:

Analizar las estrategias de las mujeres trabajadoras de sectores públicos como el Poder Judicial y Ministerio Público para conciliar sus responsabilidades profesionales y el cuidado familiar en un contexto de trabajo semipresencial y remoto

Objetivos secundarios:

- Describir la manera en cómo se presentaba la situación laboral y profesional de las trabajadoras del sector público antes de la pandemia por el COVID-19
- Describir cómo se presentaba la situación laboral y profesional de las trabajadoras del sector público tras la implementación del trabajo semipresencial y remoto ante la crisis sanitaria
- Identificar las estrategias de dichas trabajadoras para lidiar con sus tiempos y responsabilidades laborales y familiares en el contexto actual tras la implementación del trabajo semipresencial y remoto
- Analizar de qué manera las trabajadoras del sector público de dichas instituciones han configurado sus aspiraciones personales tras el cambio al trabajo semipresencial

1.4 Hipótesis

Las trabajadoras del sector público deben de cumplir ciertas expectativas ante la entidad laboral, pero una de ellas, principalmente, se centra en realizar a tiempo la principal función de dicha entidad, la cual necesariamente involucra responder las necesidades de la sociedad y del Estado como ente regulador. En este caso, tanto el Poder Judicial como el Ministerio Público son entidades autónomas, pero trabajan conjuntamente en el proceso judicial de denuncias. Debido a la crisis sanitaria producida por el virus COVID-19, las instituciones públicas optaron por la implementación del teletrabajo para la protección de los trabajadores y, por ende, impedir la propagación del virus.

Ante ello, se produjo un relativo cambio en las formas y dinámicas laborales, lo cual ha influenciado y afectado, implícita como explícitamente, el tiempo y la situación emocional de los trabajadores. Teniendo en consideración ello, las trabajadoras del sector público han sido más afectadas en cuanto a la distribución de tiempo y trabajo

en ese sentido considerando principalmente si hay personas que dependan de ellas, específicamente si son madres o tienen bajo tutela el cuidado de personas de tercera edad.

La responsabilidad laboral más el cuidado de personas que dependen de la madre se ha presenciado con cierta dificultad ante la imposibilidad de dividir espacios y tiempos en un contexto de trabajo remoto, debido a que la virtualidad implica que la distinción entre trabajo y quehaceres del hogar sea nula o no resulte clara, ya que los miembros del hogar tienden a realizar dichas actividades simultáneamente. Si bien se sabe que el trabajo remoto tiene ciertos efectos favorables como la facilidad de realizar todas las tareas en casa sin necesidad de salir físicamente, este tipo de trabajo ha incrementado el trabajo tanto físico como mental de las personas, específicamente de quienes tienen bajo tutela el cuidado de ciertas personas ya sea niños o adultos mayores quienes necesariamente requieren de un cuidado especial y atención para su desarrollo.

Teniendo en cuenta las implicancias del trabajo remoto, en este caso las trabajadoras del sector público, quienes son madres de familia o tienen bajo su cuidado a personas de tercera edad, están inmersas en una situación que ha dificultado su desempeño laboral y la dinámica familiar debido a la alta carga que presentan en ambos ámbitos (trabajo y familia), ello puede deberse a que las responsabilidades del hogar han incrementado debido a la falta de ayuda que antes sí tenía como por ejemplo trabajadora del hogar, niñeras, enfermera, programas de bienestar familiar o apoyo de algún familiar cercano.

1.5 Relevancia sociológica

Las investigaciones sociológicas respecto al trabajo femenino en el sector público son escasas, ya que se enfatiza más en indagar en las implementaciones de las políticas de bienestar para la gestión pública desde una perspectiva macro organizacional; es decir, se procura analizar los impactos producidos en la cultura organizacional pública en los ministerios públicos y/o municipales. Por ello, resulta relevante indagar cuales son las estrategias y vivencias de las trabajadoras del sector público para conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. Para ello, con la intención de brindar una aproximación actualizada, se requiere evidenciar dichas estrategias y vivencias al margen del trabajo remoto, la cual ha configurado

drásticamente las dinámicas laborales de los servidores públicos debido a la crisis sanitaria por el COVID-19.

El presente trabajo tiene como finalidad conocer cuáles son las vivencias y estrategias que desarrollan las trabajadoras del sector público, como el Poder Judicial y el Ministerio Público, para conciliar sus responsabilidades familiares y profesionales en un contexto de trabajo semipresencial el cual se caracteriza en horas laborales presenciales y remoto (teletrabajo). El estudio está enfocado en analizar las vivencias de abogadas en el Ministerio Público y Poder Judicial. La elección de ambas instituciones se debe a que cuentan ciertas políticas de bienestar familiar al alcance de los centros laborales desarrollados por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar y Asociación de Damas del Poder Judicial; por ejemplo, guarderías cercanas e, incluso, una propia de la institución, lo cual evidencia las facilidades que brinda la institución para sus trabajadores, vacaciones útiles para los hijos o vacaciones familiares, festividades significativas y entre otros.

La población objetivo de la investigación se centra en abogadas profesionales que laboran en ambas instituciones debido a la posibilidad de desarrollar una línea de carrera. En otras palabras, el ejercicio de la abogacía tanto en el Ministerio Público como en el Poder Judicial se presenta por medio de cargos que gradualmente se asciende acorde a la experiencia de las trabajadoras y su disposición para ello. Las trabajadoras, como los trabajadores, postulan a concursos para obtener ciertos cargos en dichas instituciones la cual compete en examen curricular, examen de conocimiento y entrevista. Por ello, la relevancia de la experiencia laboral en estos ámbitos resulta relevante para las trabajadoras, ya que les brinda un repertorio de capital social y cultural para que puedan ascender. Aquel capital acumulado alude a la experiencia de saber de qué manera laborar y las reglas de las instituciones como conocer a otros trabajadores que brinda ayuda y apoyo (redes) durante su estadía y ascenso. Cabe resaltar, la competencia laboral entre trabajadores es constante en sus vivencias.

1.6 Aproximación teórica

1.6.1 Familia

La familia es considerada como una institución que se rige por roles y reglas con la finalidad de cumplir algún papel en la sociedad para la reproducción de todos.

Desde la sociología, la familia ha sido ampliamente estudiada: se recalca su importancia en las relaciones culturales, sociales, productivas y educativas. Asimismo, el estudio de la composición familiar resulta pertinente para comprender las dinámicas entre parientes y la relevancia de esta en su trayectoria de vida, ya sea a nivel educativo, laboral, personal y social. Acorde con Gallego (2011), la familia ha pasado por varias transformaciones y cambios internos debido a las implicancias de la modernidad y el capitalismo; específicamente este cambio se genera tras la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

Para Gallego, la familia está compuesta por la unión de personas cuyo vínculo se caracteriza por tener cierta afectividad mutua, reglas, normas y prácticas de comportamiento; además, la familia es un ente regulador que “tiene la responsabilidad social de acompañar a todos sus miembros en el proceso de socialización primario para que puedan ingresar con éxito a la socialización secundaria” (2011, p. 332). Evidentemente, la dinámica familiar emerge por una regulación interna, la cual puede regirse por los roles, la autoridad, las normas, los límites, las relaciones afectivas, la comunicación y el uso del tiempo libre (Viveros y Arias, 2006).

Es por esa razón la importancia de los académicos en estudiar la familia como ente garantizador de formación de las personas en la sociedad (Viveros, 2010). Los estudios respecto a los roles de las familias demuestran cierta preocupación por el rol de las mujeres en la sociedad latinoamericana. Ante ello, Viveros (2009) enfatiza la importancia de conocer los efectos producidos por el modernismo y capitalismo en la composición familiar en los países latinoamericanos: crítica de la dicotomía de lo productivo - reproductivo.

Jelin (2004) sostiene que la posición del hombre en la sociedad latinoamericana se caracteriza por ser un proveedor que lidia, a su vez, con responder a las expectativas de la sociedad con ser un “padre ideal”, y la mujer como reproductora de la vida de sus pares. No obstante, ante las crisis y necesidades, se ha percatado la configuración en la composición familiar respecto a la tradicional: este cambio principalmente se debe a las implicaciones del capitalismo. La inserción laboral y la democratización de los estudios en las mujeres ha transformado los espacios tanto privados como públicos, lo cuales antes se moldeaban desde un discurso patriarcal. La lógica patriarcal en los roles familiares ha influenciado en la forma en cómo la mujer debe desempeñar su rol ante sus pares.

De acuerdo con Viveros (2010), los roles de los miembros de la familia se llevan a cabo de manera individual, pero a su vez está inmersa en las proyecciones del discurso patriarcal, con la cual las miembros femeninas de la familia luchan. No obstante, esta lógica patriarcal en que la mujer se encuentra sumisa y sin ejercicio de poder se ha configurado a raíz de la inserción de las mujeres al mercado laboral, lo cual otorga a las mujeres cierta autonomía, y el énfasis ejercer una sociedad en que se brinde "igualdad de derechos" a los ciudadanos (Viveros 2010).

Agudelo (2005) presenta una tipología de la composición de la familia contemporánea acorde a los lazos de afectividad y/o consanguíneos siendo la convivencia elemento fundamental en esta clasificación, ya que la dinámica familiar se clasifica acorde cohabitación entre sus miembros (2005). La familia monoparental "es aquella conformada por un solo cónyuge y sus hijos, surge como consecuencia del abandono del hogar de uno de los cónyuges, por fallecimiento, separación y/o divorcio" (Castaño, 2002, p. 132).

Asimismo, la monoparentalidad es la forma de convivencia de un adulto a cargo solo de uno o más hijos. La familia extendida alude a aquella conformada por dos generaciones en una misma familia, la cual puede relacionarse o asemejarse a la familia extensa en cuanto interacción y roles. En este tipo, se presencia cierta jerarquía de roles en la cual los padres asumen mayor autoridad y poder hacia los demás miembros.

La familia simultánea es aquella cuando "uno o ambos cónyuges tienen hijos de relaciones anteriores y en la actualidad la pareja convive con estos y/o con los hijos de ambos" (Agudelo 2005, p. 7). Este tipo de familia se refiere a una forma de recomposición de aquellas familias separadas que pretenden garantizar y retomar a un ambiente familiar completo (padre y madre) "mediante una lógica de asimilación con la familia nuclear, la convivencia familiar y la transmisión de valores" (2005, p. 8). La familia compuesta refiere a la integración de dos o más familias, del cual no necesariamente se requiera de algún vínculo consanguíneo, pero si la convivencia o cohabitación entre miembros; por ejemplo, este tipo de familia se caracteriza aquellas familias migrantes que fortalecen sus lazos para cuidarse y apoyarse durante su estadía en la ciudad al que migraron.

Como menciona la autora respecto a los diversos factores (psicológicos, biológicos y sociales) que rigen la dinámica familiar, la relación interna entre los miembros de familia se desarrolla por medio de la comunicación, afectividad,

autoridad y crianza de los miembros, los cuales permiten lograr el crecimiento y desarrollo de los hijos, y continuar con la “familia” en una sociedad en constante cambio (2005, p. 9). La comunicación alude al intercambio de ideas, información y afectos; esta se ejerce en diversos ámbitos de la cotidianidad en la familia, ya sea en acuerdo, desacuerdos, tensiones.

Existen diferentes tipos de comunicación como por ejemplo la comunicación bloqueada (falta de comunicación), directa (manifestación clara que genera unión entre los miembros), dañada (se refiere a reproches, críticas destructivas, resentimiento), etc. La afectividad es el vínculo que une a la familia y puede tener diferentes expresiones como el rechazo (abandono, exclusión, castigo), la sobreprotección (contacto excesivo con los miembros, especialmente niños. Limita posibilidades de autonomía), la ambivalencia afectiva (expresiones de rechazo y de sobre protección de los padres de familias que confunden a los niños), la aceptación (permite a los niños sentirse amados, valorados y cuidados).

La autoridad como el ejercicio de poder legítimo en la familia, en la que los miembros manifiestan respeto o rechazo. Esta autoridad establece reglas y normas de convivencia ante los miembros de la familia; el incumplimiento de las normas y/o falta de respeto a la autoridad conlleva a un castigo. Por otra parte, también puede presentarse permisividad o inconsistencia en el ejercicio de la autoridad como ausencia de normas o falta de claridad en ellas, contradicción en el rol de la autoridad. Las pautas de crianza se refieren al repertorio de conocimientos y comportamientos que asumen los padres en el cuidado y desarrollo físico y social de los hijos. Estas pautas varían acorde los conocimientos de crianza de cada familia en beneficio al desarrollo de los hijos, pero, según la autora, “Puede ocurrir que, en algunas familias, las figuras parentales transmitan pautas de crianza disfuncionales, es decir, poco favorables al desarrollo integral” (2005, p.10).

Por su parte, Sara-Lafosse (2010) propone categorizar la familia urbana peruana en dos tipos considerando los cambios producidos por la industrialización, migración de campo a la ciudad y la inserción de la mujer al campo laboral: familia patriarcal y democrática. Cabe recalcar que la estructura familiar es definida por el quehacer cotidiano de la pareja y por el ejercicio de la autoridad al interior de la familia (Lafosse 1984, p. 109).

La primera se refiere a una estructura familiar en que la mujer no ejerce totalmente cierta autoridad en está, sino que se enfoca en el cuidado de los demás

miembros del hogar para que estos puedan desempeñar adecuadamente sus roles sociales correspondiente (en el trabajo los padres y en la escuela los hijos); es decir, “es autocrática, interesada en la producción de cosas y preocupada por su propio manejo doméstico” (2010, p. 331).

En cambio, la familia democrática alude a un tipo de compañerismo en las responsabilidades familiares como los quehaceres, el cuidado de los hijos y en la economía familiar; en otras palabras, se basa en relaciones democráticas como equitativa entre los miembros y se centra en el desarrollo de las personalidades de los miembros y se enfoca más en la constitución familiar que el manejo doméstico (2010, p. 331). No obstante, debe recalarse que en esta propuesta de tipos de estructura familiar no se tiene en consideración la realidad de la familia monoparental, la cual acorde con la autora es un caso extendido en las familias peruanas y latinoamericanas en la predominan las madres solteras.

1.6.2 Cuidado

El estudio del cuidado se ha configurado como un campo de investigación consolidado en la sociología en cuanto al tema de género y trabajo. La noción del cuidado emerge de una perspectiva de análisis transversal en los espacios sociales como la familia. Se han desarrollado diversas perspectivas respecto al cuidado que algunas resultan opuestas, ya que el cuidado conlleva a una serie de actores, instituciones y formas de relación específicas a otros campos académicos (Daly y Lewis, 1998). La relevancia del cuidado como objeto de estudio es su interacción con las dinámicas familiares, ya que ello implica un ejercicio constante en la reproducción de los miembros de la familia; es decir, la interacción familiar se rige por medio del cuidado a sus pares para el desarrollo de cada uno. Por ello, existen políticas en torno al cuidado familiar que procura brindar servicio para agilizar las demandas de cuidado a los padres de familia quienes, en su mayoría, son asalariados, por ende, requieren de facilidades para rendir eficientemente en el trabajo.

En primer lugar, la concepción del cuidado (*care*), acorde con M.T. Letablier (2007), se enfoca en la noción de trabajo no remunerado (*unpaid work*) desarrollado por la madre; la ética que implica el cuidado; indagar en los sistemas de protección social y el rol que asumen las familias y mujeres en el sistema ante los cambios respecto a la familia y trabajo. (2007, p. 65). Ante ello, las primeras investigaciones se centraron en el análisis del trabajo doméstico no remunerado por las madres para

hacer un distanciamiento con el cuidado; con ello, se evidencia que las mujeres han sido las principales proveedoras de bienestar familiar (2007, p. 67).

Por otra parte, desde lo moral, Chodorow (1976) y Gilligan (1982) desarrollan el cuidado a partir de los sentimientos de las madres ante el bienestar de sus familiares: “el cuidado es la expresión de la naturaleza femenina” (Noddigns 1984). Acorde con Finch y Mason (1993), cuando el cuidado asume como característica de la identidad femenina empieza a tener más sentido en cuanto al ejercicio primordial de la mujer. Por otro lado, desde la organización social, el cuidado social (social care) se enfoca en el acceso de servicios de las mujeres para conciliar la carga laboral y reafirmar su rol como ciudadanas; por ello, el énfasis de políticas públicas de provisión de cuidado (Letablier, 2007, p.68).

Si bien no hay una traducción exacta, la noción del care, acorde con Letablier, expresa el cuidado general a las personas, sean adultos mayores, enfermos, con habilidades especiales, menores de edad y personas allegadas. Ante ello, se evidencia tres niveles de la noción care para comprender a mayor plenitud su interacción y relevancia en las relaciones entre individuos y la interdependencia que genera: individual, relacional, colectiva e institucional; pero, asimismo, la noción evidencia un carácter privado y público (Martin, 2008, p. 29). Ante la complejidad del concepto care, Carol Thomas (1993) argumenta que la noción tiene el problema del doble significado, ya que prevalecen diversos significados del cuidado de manera que descompone los elementos que la constituyen.

Para ello, presenta un concepto que construye diferente tipología de cuidados. En primer lugar, la primera dimensión comprende la identidad social de la persona cuidadora con la cual se establece el perfil social que compete a un(a) cuidador(a). Lo central es la valoración que se otorga a las mujeres como cuidadoras de familias o aquellas que se dedican al trabajo de cuidado dentro y fuera del hogar. En segundo lugar, la persona receptora del cuidado remite características que definen quién debe recibir aquella atención, por lo cual se denota la cualidad de dependencia (Thomas, 1993). En tercer lugar, reconocer el carácter de la relación de la persona cuidadora y la receptora en ello define los tipos de lazos o vínculos de familiaridad lo cual denota la obligación de brindar bienestar a sus pares (1993, p.149). La cuarta dimensión alude a la naturaleza del cuidado como ambiguo debido al doble significado del care (cuidado), la cual puede designar un estado emocional, una apreciación o una actividad (1993, p.150).

Por otra parte, Martin (2008) sostiene que el debate en torno al cuidado se estructura por tres niveles: (i) la discusión filosófica y moral respecto a la ética del care que cuestiona la existencia de moral específicamente al rol femenino; (ii) evidencia las prácticas de cuidados cuestionando las relaciones sociales, categorías sociales, género y actitudes de los individuos; y, (iii) conjunto de diferentes reflexiones en las políticas públicas respecto al cuidado (social care u organización del cuidado).

Como se mencionó sobre los tres niveles de debates del cuidado, la cuestión ética del cuidado ha sido ampliamente desarrollada (care ethics). Entre ello, Joan Tronto (2009) propone enfocar la noción del cuidado como una forma de organización social y del trabajo, ya que el cuidado trasciende la desigual relación entre cuidadora y la persona cuidada; es decir, se enfoca en complejizar la noción como un factor trascendental en las problemáticas sociales y la relevancia de políticas públicas respecto al cuidado.

La noción de cuidado para Tronto engloba diferentes actitudes para ejercer la responsabilidad, realizar el cuidado y la satisfacción de las necesidades. Lo relevante de la noción presentada es su carácter procesual. Para Joan Trono existen cuatro fases del cuidado: (i) caring about, consiste en atender y reconocer las necesidades para ser satisfecha; (ii) take care of, supone que la necesidad puede ser satisfecha y asumir una responsabilidad con la necesidad identificada; (iii) care giving representa la fase de la práctica de cuidar lo cual supone un trabajo material y un contacto con el objeto cuidado; (iv) care receiving se refiere a la capacidad de responder a la persona a quien se brinda cuidado (Tronto, 2009). Cabe resaltar que durante el proceso del ejercicio del cuidado acorde a las cuatro fases es pertinente reconocer el carácter inseparable de la disposición y actividad para reconocer el trabajo de cuidado (Tronto, 2009. p.150).

Considerando estos tipos de estrategias, es pertinente tomar en cuenta la propuesta de la investigadora Karina Bettyhani (2015), quien postula que la familia no es la única unidad de producción de servicios de cuidado y protección para las personas dependientes del hogar, sino que se configura como la prestación de servicios sociales a los hogares para suplir el déficit de servicios en los hogares debido a la ausencia de algún miembro de la familia que se encargue de los quehaceres del hogar y del cuidado de los dependientes (p. 108). Por lo tanto, aquellas estrategias ejercidas por personas externas a la familia o programas de bienestar social corresponden como una prestación de servicios remunerada la cual facilita la actividad

de los miembros de familia para su reproducción y rendición productiva (trabajo y estudios).

1.6.3 Estrategias de consolidación entre familia-trabajo

La conciliación entre trabajo doméstico y trabajo remunerado ha sido ampliamente abordada tras la problemática del trabajo doméstico desarrollado por los estudios de género y el énfasis de los movimientos feministas. La conciliación es un tema central en las propuestas políticas de los países latinoamericanos (Debates Feministas, 2005), con la finalidad de brindar servicios que faciliten a las mujeres lidiar con las tareas domésticas. Asimismo, los estudios analizan las dimensiones familiares y laborales de las mujeres, en su cotidianidad y trayectorias profesionales.

Es necesario el desarrollo de establecer vínculos entre lo familiar - doméstico y el ámbito laboral - trabajo para indagar en los cambios de las estructuras sociales y económicas de la sociedad. Si bien ambas son perspectivas completamente diferentes en cuanto al objeto de estudio/temas en discusión, se encuentran relacionadas entre sí, ya que se desarrolla la forma dicotómica social discutida por diversos autores: reproducción y producción; por ende, interceptan una mirada interdependiente para el tema de trabajo.

Los estudios cuestionan la idea de que la familia es más igualitaria debido a las oportunidades laborales para hombres y mujeres; no obstante, se demuestra que las mujeres asumen un rol fundamental en el desarrollo de sus pares a pesar de que la familia dependa de ellas económicamente. Es decir, las mujeres asumen doble turno laboral: el primero es el trabajo remunerado externo a los cuidados domésticos; mientras, el segundo turno son los quehaceres domésticos. Por lo tanto, respecto al rol de la mujer en el marco de la familia, Hochschild (1995) sostiene que la carga del cuidado familiar sigue siendo una actividad netamente femenina pero que en su totalidad se ha evidenciado una reducción; es decir, hay menos mujeres que realizan las actividades de cuidado en sus hogares.

Las sociedades más desarrolladas se caracterizan por un déficit en el cuidado (crisis), debido a los cambios respecto a las personas que brindan cuidado: (i) el incremento de mujeres laborando implica que no dispongan de tiempo total para los cuidados; por ello, empieza a crear nuevas vías para lidiar el cuidado, por ejemplo, incremento de trabajadoras de hogares remuneradas, amas de casa, servicio de limpieza a domicilio y entre otros; (ii) aumento de demanda en trabajos de cuidados

debido al incremento de envejecimiento y nacimientos (en algunos países es baja pero el envejecimiento alto); (iii) cambios respecto a los hogares, de modo que se evidencia una reducción de la cohabitación intergeneracional; (iv) cambios en los vínculos familiares configura la dinámica relacional del cuidado entre pares: familias mono parentales, divorcio, nuevas formas de familia y entre otros puntos (Hochschild, 1995). La diferencia de ello se agudiza respecto a la condición social de la persona, si tiene mayor disponibilidad para acceder a un tipo de servicio que se encargue a contrarrestar la carga de cuidado como recurrir a trabajadoras del hogar remuneradas, niñeras, servicios de limpieza, centro de recreación para los miembros de la familia.

La acumulación de responsabilidades en que están inmersas las mujeres respecto al cuidado de los demás requiere de establecer estrategias de ajuste para distribuir los tiempos en su desempeño laboral como familiar. Por un lado, Tobío (2005) enfatiza que las estrategias son una serie de prácticas en las que la intencionalidad e innovación son componentes centrales para la formación de estas (2005, p. 133). Es decir, en este las mujeres asumen la ardua tarea de conciliar responsabilidades laborales y familiares mediante estrategias creativas, con muchas tensiones, dilemas y frustraciones.

Para ello, estructura las estrategias en cuatro: (i) estrategias principales como la contratación de una trabajadora doméstica remunerada o la abuela que ejerza el rol de madre respecto al cuidado con los miembros de la familia; (ii) estrategias complementarias que se refiere a aquellas facilidades al que se recurren ante eventualidades o aproximaciones; por ejemplo, el vivir cerca a un familiar que puede brindar ayuda a la familia ya sea cuidando a los menores de edad, realizar las tareas domésticas en tiempos libres o menos desgastante; (iii) estrategias indirectas alude al control de la fecundidad acorde a la disponibilidad y deseo de la familia, en especial de la mujer; (iv) estrategias extremas se refiere a interrumpir los espacios laborales con el cuidado y responsabilidad como , por ejemplo, llevar a los hijos menores de edad al trabajo o ausentarse al trabajo tras situaciones de emergencia en la familia como cuando los hijos se enferman. (Tobío, 2005).

Por otra parte, Del Re (1995) estructura las estrategias entre modalidades que las mujeres desarrollan para armonizar ambos campos interactivos: (i) elección de un trabajo remunerado que sea compatible o ajuste con las obligaciones familiares, alude a un trabajo remunerado que procure la flexibilidad de tiempo con los trabajadores que son madres de familia o que otras personas dependan de ellas; por

ejemplo, el teletrabajo podría considerarse un trabajo flexible debido a la comodidad espacial pero, a su vez, limita el acceso y configura la discriminación de espacio y tiempo entre trabajo y familia (doble filo); (ii) mantener y construir redes de solidaridad entre mujeres por organizaciones en las que se pueda intercambiar sentimientos, estrategias y ayuda entorno a la carga laboral en las mujeres; y (iii) organizar los tiempos de tal modo que aun comprimiéndolos se pueda organizar el día a día de la vida cotidiana, de tal manera que el tiempo se convierte en un recurso escaso en la cotidianidad de las mujeres (Meda, 2002).

A modo de conclusión, en la aproximación teórica hemos presentado y discutido los diversos enfoques respecto a la familia, cuidado y estrategias de conciliación entre trabajo y familia de las madres trabajadoras. Evidentemente, se presencia un alto dinamismo en la composición familiar y las estrategias, debido en primer lugar por las posibilidades tanto materiales como no materiales en que se sitúa la madre trabajadora para poder conciliar sus tiempos en el trabajo y en la familia. Por una parte, la situación vivencial de las mujeres con su pareja o sin él resulta relevante para descartar o entender las dificultades que puede presentar para algunas madres como, por ejemplo, hacerse cargo económicamente de los hijos ya sea en una relación monoparental o biparental. Por otro lado, las estrategias que optan las madres se basarán acorde a las oportunidades y disponibilidades que se presencia en su cotidianidad: flexibilidad en el trabajo, redes de apoyo y solidaridad.



CAPÍTULO 2: DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Enfoque(s)

El presente trabajo tiene como finalidad conocer cuáles son las vivencias y estrategias que desarrollan las trabajadoras del sector público, como el Poder Judicial y el Ministerio Público, para conciliar sus responsabilidades familiares y profesionales en un contexto de trabajo semipresencial el cual se caracteriza en horas laborales presenciales y remoto (teletrabajo). Para ello, el enfoque cualitativo nos permite conocer a profundidad aquellas vivencias y las estrategias que optan las trabajadoras; así como, las dificultades que atraviesan constantemente.

2.2 Ámbito

El estudio está enfocado en analizar las vivencias de abogadas en el Ministerio Público y Poder Judicial. La elección de ambas instituciones se debe a que cuentan ciertas políticas de bienestar familiar al alcance de los centros laborales desarrollados por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar y Asociación de Damas del Poder Judicial; por ejemplo, guarderías cercanas e, incluso, una propia de la institución, lo cual evidencia las facilidades que brinda la institución para sus trabajadores, vacaciones útiles para los hijos o vacaciones familiares, festividades significativas y entre otros.

La población objetivo de la investigación se centra en abogadas profesionales que laboran en ambas instituciones debido a la posibilidad de desarrollar una línea de carrera. En otras palabras, el ejercicio de la abogacía tanto en el Ministerio Público como en el Poder Judicial se presenta por medio de cargos que gradualmente se asciende acorde a la experiencia de las trabajadoras y su disposición para ello. Las trabajadoras, como los trabajadores, postulan a concursos para obtener ciertos cargos en dichas instituciones la cual compete en examen curricular, examen de conocimiento y entrevista.

En el examen curricular, se enfatiza en la experiencia laboral específicamente en sectores públicos. Por ello, la relevancia de la experiencia laboral en estos ámbitos resulta relevante para las trabajadoras, ya que les brinda un repertorio de capital social y cultural para que puedan ascender. Aquel capital acumulado alude a la experiencia de saber de qué manera laborar y las reglas de las instituciones como conocer a otros trabajadores que brinda ayuda y apoyo (redes) durante su estadía y ascenso. Cabe resaltar, la competencia laboral entre trabajadores es constante en sus vivencias.

2.3 Población (N) y muestra (n)

Como se mencionó, la investigación se enfocó en el estudio de trabajadoras abogadas en el sector público, especialmente en el Poder Judicial y Ministerio Público. Si bien en la estructura organizacional de ambas instituciones se presencia un alto dinamismo laboral y, por ende, de cargos, en esta oportunidad, la población simplemente se midió a partir del cargo representativo de ambas instituciones, por la alta carga laboral y responsabilidad a nivel institucional de estas. De esta manera, la población se centró en asistentes, juezas y fiscales mujeres, quienes pasaron ciertas pruebas (competencia por concursos para ascender de cargo) y experiencias previas como practicantes laborales o secretarías en juzgados o despachos fiscales respectivamente.

La selección de la muestra (Ver tabla 1), teniendo en cuenta el propósito de la investigación, estuvo configurada a partir del rol materno del tipo de trabajadora seleccionada y por la composición familiar, el cual se divide en tres formas. En primer lugar, se situó a la madre trabajadora en una relación nupcial o de convivencia en la cual su pareja vive en el mismo ambiente que ella y sus hijos. En segundo lugar, el otro tipo de madre aludió aquellas quienes se encuentran separadas o divorciadas de sus parejas, pero quienes el padre de sus hijos si asumen las necesidades económicas y/o emocionales del cuidado de los niños. Finalmente, se presenció a la madre trabajadora soltera quien no cuenta con un apoyo económico ni de cuidado por parte de su pareja en el ámbito familiar: Ello puede deberse por la pérdida de su pareja o por el simple hecho que el padre de sus hijos no ha asumido la paternidad.

Tabla 1: Propuesta de perfil de entrevistadas

Sector Público	Cargo laboral	Composición familiar		
		Madres casadas/ en situación de convivencia	Madres separadas / divorciadas	Madres solteras
Poder Judicial	Jueza	3	3	3
Ministerio Público	Fiscal	3	3	3

Elaboración propia.

Tabla 2: Matriz de operacionalización de conceptos e indicadores

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Variables empírica - indicadores	Unidad de análisis	Unidad de observación	Instrumentos
Cuidado	Entendida como una forma de organización social y del trabajo, ya que el cuidado trasciende la desigual relación entre cuidadora y la persona cuidada; es decir, el cuidado es un factor trascendental en las vivencias cotidianas. El cuidado engloba diferentes actitudes para ejercer dicha responsabilidad, realizarla y satisfacer las necesidades.	Caring about	Atender y reconocer las necesidades para ser satisfecha	Madres trabajadoras del sector público	Trabajadoras abogadas del sector público (Ministerio Público y Poder Judicial)	Entrevista
		Take care of	Necesidades satisfechas y asumir una responsabilidad con la necesidad identificada	Madres trabajadoras del sector público	Trabajadoras abogadas del sector público (Ministerio Público y Poder Judicial)	Entrevista
		Care giving	Práctica de cuidado	Madres trabajadoras del sector público	Trabajadoras abogadas del sector público (Ministerio Público y Poder Judicial)	Entrevista
		Care receiving	Capacidad de responder a la persona que se brinda cuidado	Madres trabajadoras del sector público	Trabajadoras abogadas del sector público (Ministerio Público y Poder Judicial)	Entrevista
Estrategias y vivencias	Son una serie de modalidades que las mujeres desarrollan para “armonizar” ambos campos.	Flexibilidad del trabajo	* Modalidad * Horas de trabajo * Permisos	Madres trabajadoras del sector público	Trabajadoras abogadas del sector público (Ministerio Público y Poder Judicial)	Entrevista
		Red de solidaridad	* Empleada del hogar * Familiar brinde ayuda * Vecina que brinde ayuda * Centro de cuidados	Madres trabajadoras del sector público	Trabajadoras abogadas del sector público (Ministerio Público y Poder Judicial)	Entrevista
		Organización de los tiempos	* Actividades del hogar * Cuidado de los niños * Tiempo de ocio *Tiempo de trabajo	Madres trabajadoras del sector público	Trabajadoras abogadas del sector público (Ministerio Público y Poder Judicial)	Entrevista

Elaboración propia.

2.4 Técnicas de recojo de información y sistematización

Debido a que la investigación es cualitativa, se realizaron entrevistas semi estructuradas con la finalidad de entablar conversaciones con las entrevistadas y puedan expresar con facilidad sus sentires. Para ello, la entrevista se divide en cuatro secciones. La primera sección hace referencia a datos generales y familiares. En la segunda sección, se preguntará sobre el ámbito laboral de las respectivas instituciones con el fin de obtener información sobre la dinámica laboral del ambiente y la trabajadora representada.

En la siguiente sección, las preguntas aluden a las vivencias y estrategias que optan las madres trabajadoras del sector público para poder conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. Las preguntas se enfocaron en la distribución de tiempos, actividades e interpretación o percepción de las actividades realizadas por las madres. Finalmente, en la última parte de la entrevista se preguntará sobre las aspiraciones laborales de las madres trabajadoras, ya que ella resulta relevante para su progreso profesional como económicamente. Asimismo, se procuró en la revisión de fuente secundaria como resoluciones respecto a los cambios administrativos y laborales realizadas durante el periodo 2018 al 2020 en cuanto a los programas de bienestar familiar propuesto por la institución como cambios a raíz de la crisis sanitaria.

Además, se intentó realizar entrevistas a personal de la Oficina de Potencial Humano del Ministerio Público, la Asociación de Damas del Poder Judicial y Área de Bienestar Social del Poder Judicial para poder conocer los propósitos y metas de los programas de bienestar familiar para los trabajadores de ambas instituciones y las adversidades que debieron afrontar previo y durante la pandemia. Se elaboró una matriz de información de las entrevistas en la que se procesarán los datos recogidos por medio de Excel. La matriz se dividió en seis secciones relevantes: datos generales, tiempo (antes y durante pandemia), dinámica laboral, dinámica familiar (estrategias y vivencias), Institución laboral (trabajo remoto y presencial) y, finalmente, aspiraciones profesionales.

2.5 Técnicas de análisis de la información empírica

La investigación, principalmente, se centró en saber cuáles son las estrategias y vivencias de las trabajadoras del sector público como el Poder Judicial y Ministerio Público para lidiar o conciliar las responsabilidades laborales y familiares ante un

contexto de trabajo semipresencial y remoto. Para ello, se pretendió desarrollar una tipología de las diferentes estrategias y vivencias de las trabajadoras del sector público. En la tipología o categorización de las estrategias y vivencias se logró evidenciar las variaciones existentes sobre las actividades de cuidados que ejercen constantemente las madres empleadas, ya que dicha variación dependerá de la condición social, económica, la formación de la familia de cada mujer. En ello, cabe destacar que tanto la monoparentalidad y biparentalidad son factores relevantes para el ascenso y progreso profesional de las mujeres.

2.6 Proceso de realización de entrevistas y limitaciones

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar las estrategias y vivencias de las trabajadoras del sector público para lidiar con sus responsabilidades en un contexto de trabajo semipresencial y remoto. Debido a la pandemia por el COVID-19, la investigación se enfocó solamente en la realización de entrevistas virtuales a madres trabajadoras del sector público como instancias de recursos humanos o asociaciones de trabajadores de las instituciones del Poder Judicial y Ministerio Público. Ello con la finalidad de conocer a mayor magnitud las implicancias y adversidades en que se encuentra inmersas las trabajadoras ante la carga laboral tanto en el trabajo como en la familia. Por ende, no se recolectó información respecto a las dinámicas laborales en estas instituciones por medio de observación participante.

Asimismo, la falta de información e investigaciones respecto a las dinámicas laborales en sectores públicos en el Perú imposibilita que el análisis del caso profundizará sobre la condición de las trabajadoras que son madres, ya que las adversidades y complicaciones que atraviesan constantemente no son consideradas en las investigaciones, sino solo se considera el género como factor clave para evidenciar la desigualdad laboral entre trabajadores, y los intereses laborales entre trabajadores.

2.7 Institución Laboral

El sistema judicial peruano se caracteriza por estar conformado por varias entidades estatales autónomas que garantizan los derechos de los ciudadanos estipulados en la Constitución del Perú. El sistema judicial se encuentra el Poder Judicial, tercer poder gubernamental peruano; el Tribunal Constitucional; Ministerio Público - Fiscalía de la Nación; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y entre otras entidades jurisdiccionales (Canales, 2007).

Como se ha mencionado, la presente investigación tiene como eje principal indagar las vivencias en las abogadas que laboran en el Poder Judicial y Ministerio Público-Fiscalía de la Nación, quienes cuentan con la posibilidad de desarrollar un línea de carrera en ambas instituciones. A continuación, se describirá la forma de organización y administración del Poder Judicial y Ministerio Público con la finalidad de conocer los estamentos estructurales a que están sujetas las trabajadoras del sector público.

2.7.1 Poder Judicial

El Poder Judicial es la principal instancia estatal que “ejerce la potestad de administrar justicia y es autónoma en lo político, administrativo, económico y disciplinario, y los jueces ejercen sus funciones con independencia con sujeción a la Constitución y a su Ley Orgánica” (Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2012). Cuenta con un organigrama extenso a nivel nacional, el cual se distribuye por medio de distritos judiciales, cada uno está bajo la dirección y responsabilidad de un Corte Superior de Justicia. Mientras la Corte Suprema de Justicia es la entidad máxima de control del Poder Judicial en que se presencia la Presidencia General, la Sala Plena, Comité de Ética, el Consejo Ejecutivo y las Salas Supremas de la institución a nivel nacional. La Corte Suprema de Justicia se sitúa en el Palacio de Justicia en Lima. Ante ello, existen 34 distritos judiciales a nivel nacional, del cual cinco cortes superiores operan en el departamento de Lima: la Corte Superior de Justicia de Lima, la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, Corte Superior de Justicia de Lima Sur, Corte Superior de Justicia de Lima Este y se suma la Corte Superior del Callao.

Para comprender mejor el organigrama de la institución, los principales órganos estructurales son los órganos jurisdiccionales, de gestión, de control y de defensa. En primer lugar, la organización jurisdiccional de la institución se distribuye primero con la Corte Suprema de Justicia, la cual, como se comentó, es la entidad máxima del

Poder Judicial a nivel nacional siendo su sede el Palacio de Justicia en Lima. Segundo, las Cortes Superiores son las entidades que se encargan de la organización de la administración jurisdiccional a nivel distrital (hay 34 cortes superiores a nivel nacional).

Tercero, tanto la corte suprema como las cortes superiores cuentan con Salas Especializadas o Mixtas acorde a su jerarquía¹ respectivamente que se encargan del trabajo jurisdiccional. Cuarto punto, los Juzgados para la resolución de los casos judiciales se dividen en tres tipos: los Juzgados Especializados y Mixtos, que se presencia los juzgados sobre casos civiles, penales, de trabajo, familia, de tránsito y seguridad vial; Juzgados de Paz Letrados, procuran en conocer asuntos civiles, penales y laborales en los distritos judiciales solo o unidos a otros que alcancen volúmenes demográficos rurales y urbanos; y finalmente, los Juzgados de Paz, que solucionan conflictos y controversias preferentemente mediante la conciliación a través de decisiones jurisdiccionales (Poder Judicial, 2012).

En segundo lugar, el órgano de gestión del Poder Judicial se distribuye en dos niveles: nacional (Corte Suprema de Justicia, solo es una) como distrital (Cortes Superiores de los Distritos Judiciales). Cada nivel cuenta con una Presidencia General; Sala Plena que se encarga de aprobar propuesta en beneficio y regulación de la institución como la designación de los jueces en los respectivos juzgados; y Consejo Ejecutivo, el cual es el principal órgano de dirección y gestión de la institución a nivel general como distrital (dependiendo del rango que se sitúe el Consejo). El Consejo Ejecutivo cuenta con diferentes áreas laborales que permiten el progreso administrativo y control de la institución, del cual, en este caso, la Oficina de Medición del Desempeño Jurisdiccional es relevante para la investigación, ya que una de su función es el monitoreo laboral de los trabajadores respecto a los casos judiciales resueltos.

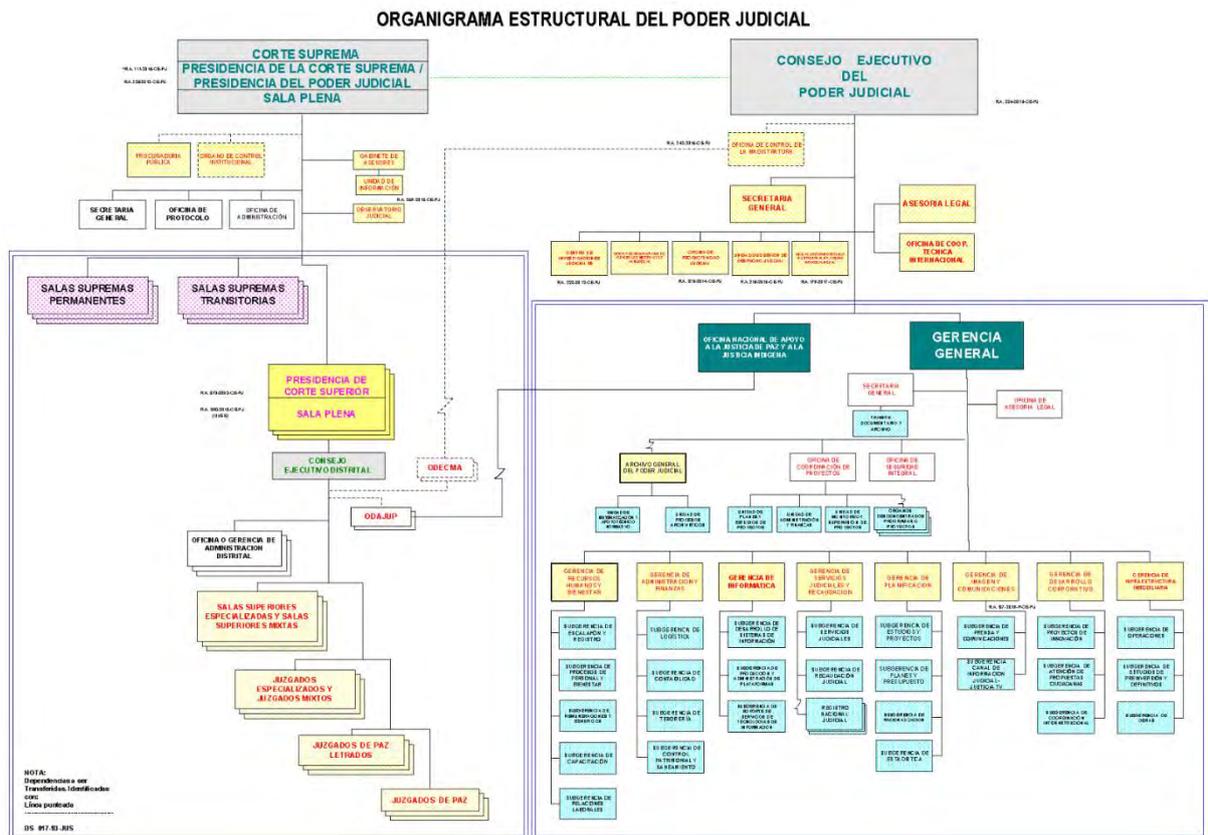
En tercer lugar, los órganos de control que está compuesto por la Oficina de control de la Magistratura del Poder Judicial, cuya función es investigar la conducta de los magistrados y auxiliares jurisdiccionales a excepción de los jueces supremos. Para ello, se recurre a un sistema de registro, control, seguimiento y comprobación de las declaraciones, acciones del personal laboral. Asimismo, también se presenta el Órgano de Control Institucional que se encarga de llevar a cabo el control gubernamental en la entidad. Finalmente, el órgano de defensa que es la Procuraduría

¹ Salas Especializadas de la Corte Suprema y Salas Especializadas o mixtas de las Cortes Superiores

Pública a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial es la entidad encargada de representar y defender jurídicamente los derechos e interés del Poder Judicial; así como planificar, coordinar y establecer normas y políticas de defensas de los derechos e interés de la institución.

El Poder Judicial cuenta con la Asociación de Damas del Poder Judicial (ADAPOJ), instancia sin fines de lucro que garantiza “la unión y promoción de la familia judicial, tanto en los aspectos culturales como de bienestar social y económico a nivel nacional” (Poder Judicial, 2012). Su atención se enfoca principalmente en las trabajadoras de la institución, a quienes se les brinda asistencia social y programas de bienestar familiar. Teniendo en cuenta los 34 distritos judiciales, cada distrito cuenta con un Comité de Asociación de Damas del Poder Judicial (CODAPOJ), mientras que el ADAPOJ actúa a nivel nacional con la sede en la Corte Suprema de Justicia (centro principal del Poder Judicial) en Lima. Durante la pandemia, teniendo en cuenta las adversidades del contacto físico con los trabajadores para evitar cualquier contagio, la labor de la ADAPOJ se caracterizó en brindar ayuda al personal del Poder Judicial ante las adversidades presentadas durante la crisis sanitaria como por ejemplo brindarles ayuda administrativa respecto a temas contractuales para evitar despidos inmediatos.

Figura 1: Organigrama estructural del Poder Judicial



Elaborado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial²

Como se explicó, existe una amplia variedad de cargos en la institución, pero específicamente en los juzgados se presentan los cargos que se centran en la labor jurisdiccional, el cual, para algunas funciones, se requiere que cumplan con estudios en Derecho. Los cargos en los despachos o salas judiciales se caracterizan por la presencia de un juez a cargo, secretario judicial, especialistas legales, asistentes como auxiliares jurisdiccionales organizados jerárquicamente dependiendo del nivel laboral. De tal manera, los trabajadores tienen la posibilidad de desarrollar una línea de carrera de manera profesional y jurisdiccional en la institución.

El proceso de selección de personal para los respectivos cargos requiere que los postulantes no solo sean egresados o estudiantes de la carrera de Derecho, sino deben pasar por una prueba de conocimientos, experiencia laboral en el sector público (caso para los cargos de juez, secretario judicial y especialista legal). Respecto al

² Link:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b3bc8800427174858dd2bd5aa55ef1d3/ORGANIGRAMA+ESTRUCTURAL+PJ+al+22+de+abril+de+2021.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b3bc8800427174858dd2bd5aa55ef1d3>

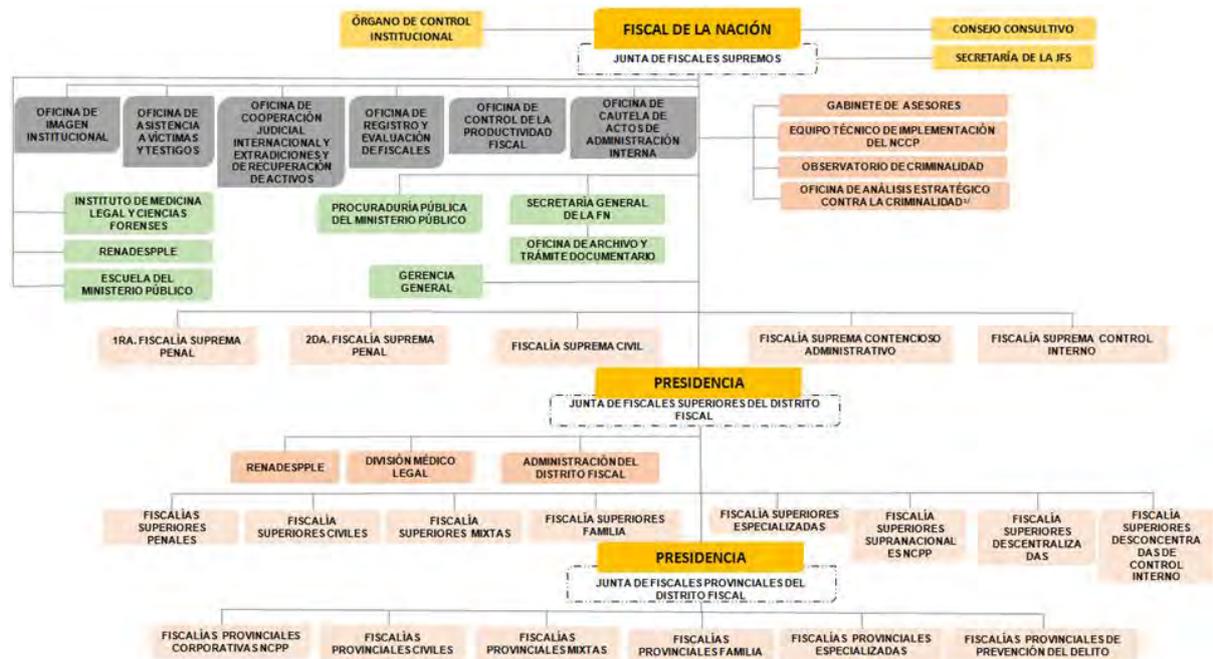
cargo de juez(a), el proceso de selección requiere de tres aspectos: (i) revisión del currículum, el cual debe contar con cierta cantidad de años de experiencia laboral en el ámbito judicial, maestrías respectivas al área de interés, cursos y diplomados certificados con vigencia de siete años, (ii) examen de conocimientos respecto al cargo, y (iii) entrevista personal. Resulta pertinente acotar que la vigencia de certificación de duración de siete años se debe a la temporalidad de contratación de los jueces (Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2012).

2.7.2 Ministerio Público Fiscalía de la Nación

El Ministerio Público - Fiscalía de la Nación, a su vez, es una institución autónoma ante las demás entidades estatales, pero su función está netamente vinculada a la labor jurisdiccional del sistema judicial del país; por lo tanto, trabaja juntamente con el Poder Judicial en los procesos judiciales (2020, p. 2). La institución cuenta con 34 distritos fiscales a nivel nacional, de los cuales cada uno está dirigido por una Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores; se distribuye en siete áreas en su estructura organizacional:

- I. Órganos de alta dirección se presencia la presidencia del Ministerio Público, el cual es denominado como Fiscal de la Nación, y la Junta de Fiscales Supremo
- II. Órgano consultivo con la presencia del Consejo Consultivo
- III. Órgano de control institucional compuesta por la Oficina de control administrativo, de seguimiento y de control financiero
- IV. Órgano de defensa jurídica está a cargo por la Procuraduría Pública
- V. Órgano de asesoramiento se presentan la Oficina técnica de implementación del nuevo código procesal penal, Oficina de observatorio de criminalidad; y Oficina de análisis estratégico contra la criminalidad.
- VI. Órgano de apoyo está compuesta por la gerencia general administrativa y gestión de la institución como la oficina de asesoría jurídica, de proyectos de, finanzas, logística, oficina de potencial humano, oficina de registro y evaluación de fiscales y entre otros.
- VII. Órganos de línea (fiscal).

Figura 2: Organigrama estructural del Ministerio Público



Elaborado por el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación³

Las Fiscalías, del mismo modo que los Juzgados judiciales, cuenta con personal especializado los cuales son Fiscal Provincial, Fiscal Adjunto Provisional, Asistente en Función Fiscal, Asistente en Función Fiscal, Técnico en Abogacía y Asistente Administrativo a cargo de la investigación de los casos fiscales. Se requiere que el personal cuente con formación de pregrado y posgrado en la carrera de Derecho para el seguimiento de los expedientes jurisdiccionales.

Del mismo modo que en el Poder Judicial, el proceso de selección de personal ante postulaciones para los cargos de fiscales consiste en tres etapas: evaluación curricular, evaluación de conocimientos y entrevista personal. En la evaluación curricular es relevante contar con experiencia laboral en el Ministerio Público o en otras entidades estatales vinculadas a temas judiciales y contar certificaciones de especializaciones y/o cursos actualizados.

2.8 Perfil de entrevistadas

Tras explicar la organización y funciones de ambas instituciones, el sujeto de estudio de la investigación son madres trabajadoras que ejercen en el ámbito

³ Link: <https://portal.mpf.n.gob.pe/ministerio/organigrama.php>

jurisdiccional (juzgados especializados y mixtos) y ejercen la abogacía. Como se comentó en la metodología de la investigación, se procuró entrevistar a 18 trabajadoras, del cual se entrevistarían a nueve madres trabajadoras en cada institución de modo que se entrevista a tres madres en situación de convivencia, tres casadas y tres madres separadas o divorciadas.

No obstante, la selección de la muestra se dificultó debido a la complejidad de contactar con trabajadoras con el perfil solicitado respecto a la estructura familiar. Por ello, se optó por la técnica de bola de nieve para la selección de las entrevistadas, ya que “nos permite estimar el tamaño de una población, así como conocer aspectos centrales de los grupos como tipos de vínculos y espacios de sociabilidad frecuentes entre individuos” (Alloatti, 2014, p. 2). Se enfatizó, por ello, que la población se centra netamente en madres trabajadoras del Poder Judicial y Ministerio Público sin tener en consideración su estatus familiar, ya que lo relevante es que sean madres y sus familiares dependan económica, física y psicológicamente de ellas.

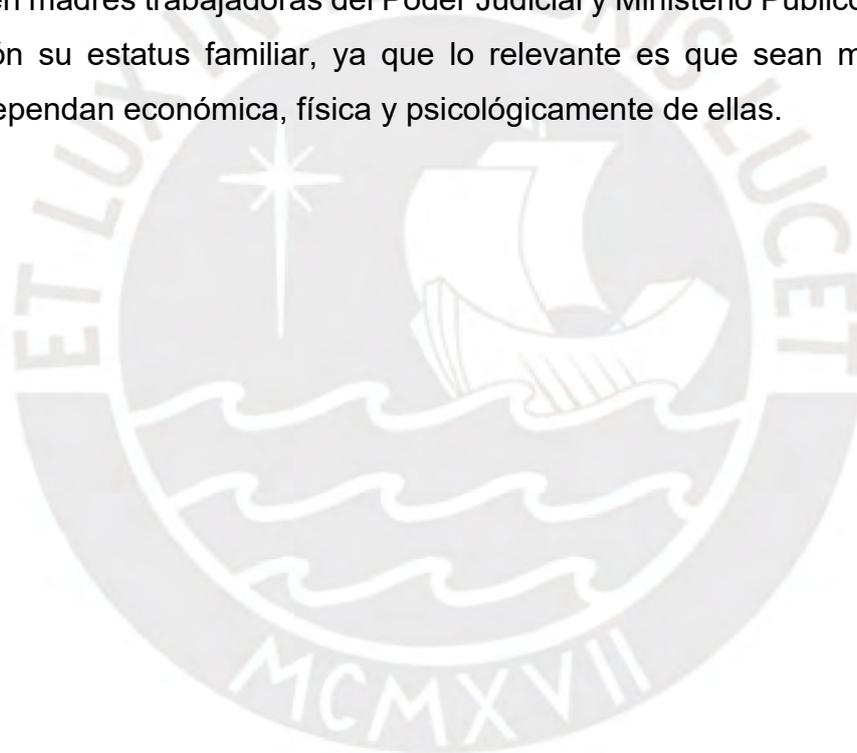


Tabla 3: Registro de entrevistas realizadas

Entidad	#	Seudónimo*	Cargo	Estado civil	Edad	Número de hijos	Años laborando
Ministerio Público	1	Lucero	Fiscal	Casada	59	2	33
	2	Isidora	Fiscal	Casada	37	1	13
	3	Luciana	Fiscal	Casada	57	2	15
	4	Carla	Fiscal	Casada	36	2	9
	5	Virginia	Fiscal	Casada	30	1	3
Poder Judicial	6	Mónica	Asistente jurisdiccional	Soltera	34	1	7
	7	Emilia	Secretaria judicial	Soltera	37	1	9
	8	Vania	Jueza	Casada	47	2	11
	9	Viviana	Asistente jurisdiccional	Soltera	57	3	33
	10	Natalia	Jueza	Soltera	43	1	9
	11	Marcela	Jueza	Casada	42	2	9
	12	Isabella	Asistente jurisdiccional	Casada	30	3	4
	13	Lorena	Asistente jurisdiccional	Casada	64	2	4
	14	Nuria	Jueza	Casada	47	2	23
	15	Romina	Jueza	Casada	43	3	19
	16	Guadalupe	Jueza	Casada	40	2	12
	17	Esperanza	Jueza	Soltera	46	1	21
	18	Gloria	Jueza	Casada	41	4	14
	19	Leonor	Jueza	Casada	45	1	18
	20	Rita	Administradora judicial	Casada	50	3	22

Elaboración propia. * Los nombres de las entrevistadas han sido cambiados con la finalidad de respaldar su identidad.

En total se entrevistó a veinte madres trabajadoras (Ver Tabla 3), del cual cinco son del Ministerio Público y quince del Poder Judicial. Respecto a la estructura familiar, solo se reconocieron dos estructuras familiares: madres solteras (cinco madres) o casadas (quince madres). Por otra parte, el rango de hijos concebidos por las entrevistadas se encuentra entre 1 a 4 hijos, siendo dos hijos el promedio respecto a las entrevistadas. Sobre la trayectoria laboral, la mayoría de las entrevistadas tienen más de diez años laborando para las instituciones: el promedio total es de quince años laborando en la entidad.

Respecto a los cargos laborales, no se procuró centrarse netamente en juezas o fiscales, debido a las dificultades de acceso al personal como se comentó; por lo cual, se amplió la muestra que simplemente se requiere de madres trabajadoras abogadas o que cuenten con más de quince años laborando en las instituciones. Por ello, del total de entrevistadas, sólo dos entrevistadas no son abogadas (Viviana y Rita) pero la trayectoria laboral de estas trabajadoras resulta pertinente para la investigación. El primer caso, Viviana es una madre soltera con más treinta y tres años laborando en el Poder Judicial como asistente jurisdiccional, a pesar de no contar con una carrera universitaria sino solamente con secundaria completa. Mientras Rita, quien es licenciada de la carrera de Trabajo Social, ha laborado dieciséis años en despachos judiciales como asistente jurisdiccional pero los últimos cuatro años trabaja como administradora judicial a cargo de la gestión y administración de Módulos Especializados en Familia de Lima Este.

A continuación, en los próximos capítulos podremos conocer más las vivencias de las madres trabajadoras del sector público previo a la pandemia y durante ella. Asimismo, se indagará detalladamente las adversidades y complicaciones en que están inmersas para lidiar responsabilidades familiares y laborales como, a su vez, el seguimiento de la formación académica, los cuales complejiza la distribución de sus tiempos. Cabe resaltar que se procurará analizar las vivencias de las servidoras del Poder Judicial respecto a la incidencia de la institución en su trayectoria laboral, en especial en el accionar de la Asociación de Damas del Poder Judicial. Mientras, solo se considerará las vivencias de las cinco servidoras del Ministerio Público en cuanto la dinámica familiar y sus aspiraciones profesionales (formación académica).

CAPÍTULO 3: DINÁMICAS FAMILIARES Y LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO PREVIO A LA PANDEMIA

La dinámica familiar previo a la pandemia ha estado configurada acorde a la disponibilidad y posibilidades económicas de los miembros de familia, especialmente de quienes asumen las responsabilidades de generación de recursos económicos y/o el cuidado de los miembros dependientes. Considerando ello, la madre es uno de los principales actores de las interacciones domésticas y, por ende, de la reproducción adecuada de los miembros de familia para que puedan rendir adecuadamente proveyendo alimentos, atención física y psicológica. De este modo, se pretende saber en este capítulo de qué manera las trabajadoras se han organizado en su cotidianidad respecto a sus responsabilidades laborales como la carga familiar previo a la pandemia.

Para ello, en primer lugar, es pertinente saber cómo se configuraban la dinámica laboral tanto dentro como fuera de las horas laborales en el día - día de las trabajadoras; ello con la finalidad de conocer las adversidades y complicaciones recurrentes en el trabajo, la disponibilidad o no de momentos de descanso u ocio y los momentos familiares. En segundo lugar, es pertinente describir cómo eran las dinámicas familiares de las trabajadoras, lo cual refiere al cuidado y las estrategias para lidiar sus tiempos y diversas responsabilidades (organización de los tiempos, red de solidaridad, la prestación de servicios y otras estrategias). Finalmente, considerando la condición de funcionarias, se indagará en saber de qué manera las trabajadoras han recurrido a los programas de bienestar familiar que brinda la Asociación de Damas del Poder Judicial y el área de Bienestar Social como, también, saber qué tan eficientes son los programas.

3.1 Dinámicas laborales

La rutina laboral de las trabajadoras antes de la pandemia se caracteriza por la asistencia presencial obligatoria al centro de trabajo de un rango de ocho horas diarias, cuyo ingreso es a las ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde teniendo una hora de receso para el almuerzo. Respecto a las horas laborales establecidas por la institución, los trabajadores realizan actividades previas a ella para poder responder adecuadamente a sus responsabilidades laborales en relación con su desarrollo

personal como familiar; por ejemplo, la alimentación, la movilización de un lugar a otro, la provisión de cuidado, vestimenta, estudios, ocio y entre otros con la finalidad de gozar de una estado mental y físico adecuado para responder al trabajo.

A partir de ello, las trabajadoras tendían a organizar sus tiempos, necesidades y economía acorde a estas personas dependientes, quienes principalmente son los hijos(as) o los padres adultos mayores. Entonces, la distribución de tiempo y atención de las trabajadoras entrevistadas previo a la pandemia respecto a las responsabilidades laborales se encuentra determinada por las responsabilidades familiares, en especial en la crianza de los hijos que se encuentra en la etapa de la niñez, quienes requieren de mayor atención y cuidado.

Tabla 4: Rutina laboral y familiar de las madres trabajadoras previo a la pandemia

Entrevistada	¿Cómo era un típico día laboral – familiar antes de la pandemia?
Viviana, madre soltera.	<p>Yo inicie ya estaba dando a luz a mi primera hija y bueno; si pues, tenía que levantarme a las 5 de la mañana para preparar las mamaderas y los pañales, después paso el tiempo y ya tenía que levantarme a las 4 para cocinar; en ese tiempo no había microondas, entonces tenía que envolver en táper, bien envueltos. No les podía dejar el desayuno servido porque eran pequeños, les ponía en biberón [...] Y ya su almuerzo en su táper cada uno para que puedan almorzar hasta que yo regresara y cuando yo regresaba de labores, tenía que lavar los pañales porque la ropa; los pañales, no eran como ahora hay, había que lavarlos a mano.</p>
Esperanza, madre soltera.	<p>Yo en la mañana, por ejemplo, tenía que estar en el trabajo así que yo le dejaba dormida, durante el día le daban leche formalizada y en las tardes cerca de las 6 pm que retornaba a la casa, más bien que la casa de los abuelos paternos de mi niña está a 10 minutos de la corte. Entonces para mí era bastante cerca y podía de alguna manera quedarme un poco más para poder avanzar, en ese momento estaba en un juzgado de paz letrado y la carga era de 2000 expedientes y entonces teníamos que llevar a cabo los expedientes, las sentencias, trataba de hacer las sentencias; o sea llevaba a audiencia y sentenciaba, no dejaba para sentenciar porque eso significaba más carga; tenía que verificar las demandas para no tener demandas en la semana, me quejaba con eso pero bueno trataba de no tener mucha carga y no llevar trabajo a casa y me puse a estudiar algunos cursos, llegaba a las 6, atendía a mi hijita y posteriormente ya nos quedábamos haciendo algún tema o algo para la semana. Yo estudiaba los sábados en el colegio de magistratura y de lunes a viernes de 7:30 hasta las 6 era mi trabajo y los sábados desde las</p>

5 de la mañana lavaba la ropa, atendía al bebe y a las 7 de la mañana ya salía con rumbo a la academia, sino se daba este tiempo a veces también por dejarla lista a mi pequeñita, entonces prácticamente salía a las 8 u 8:30 desde los Olivos hasta el centro de Lima, esos sábados también me apoyo su abuelita paterna porque si no, no hubiera podido. Los estudios en la academia eran hasta las 6 de la tarde así que en esos días yo llegaba a las 7 de la noche y los domingos yo me dedicaba exclusivamente a mi hijita.

Romina,
madre casada.

Bien, antes de la pandemia lo que hacía era levantarme muy temprano a las 5:30 o 6, preparaba el desayuno, las loncheras de mis tres hijos, alistaba la ropa de lo que ellos se tenían que poner como su buzo, verificaba si las mochilas estaban completas con los cursos que les iba a tocar en el día, por última vez verificaba si habían cumplido con sus tareas que me enviaban en el correo o que estaban colgadas en la página y al final les dejaba su desayuno listo para que vayan tomando y empezaba a alistar mi maleta, tomaban desayuno y generalmente ellos querían que yo les lleve porque esa escuela esta camino a mi trabajo. Entonces como aprendí a manejar, agarraba a mis niños y los dejaba en el colegio y me iba a trabajar. Llegaba al trabajo a las 8 o un poquito más y ya comenzaba con mi rutina del trabajo hasta... en eso si no tenía hora de salida porque generalmente era el trabajo hasta las, aproximadamente las 5 o 6 pero a veces yo me quedaba más tiempo para tratar de avanzar y no dejar pendientes hasta las 7 u 8; llegaba a la casa y chequeaba que ellos cenaran, verificábamos las tareas, les hacía el seguimiento para que puedan bañarse y para que el día siguiente porque en la mañana no nos alcanzaba el tiempo. Trataba de que ellos alisten sus maletas, pero siempre se les pasaba algo y de ahí empezaba a revisarles las tareas pendientes en lo que podía también porque estaban [...] entonces ya por mi cuenta trababa de revisarlos hasta un poquito tarde y mientras dormían y si algo estaba pendiente en la mañana ya lo terminábamos.

Elaboración propia.

Las trabajadoras entrevistadas del Poder Judicial acostumbraban a levantarse alrededor de las cuatro o cinco de la mañana para preparar el desayuno, dejar ordenada la casa y ‘dejar listo todo’ en casa para prevenir percances durante la tarde o noche. El levantarse temprano se debe, en primera instancia, al tránsito entre casa – trabajo, ya que requiere de aproximadamente una hora o dos horas de movilización de un lugar a otro y prevenir el tráfico. Por ello, las entrevistadas procuraban salir de casa entre las seis y media o siete de la mañana para llegar a tiempo al trabajo a las ocho de la mañana.

En caso la trabajadora llega tarde (ocho de la mañana a más), se le atribuye la penalidad de tardanza, del cual se le descuenta cierto porcentaje de su sueldo y se notifica en su expediente laboral como falta. Esta última penalidad afecta en la hoja de vida laboral institucional de la trabajadora, ya que si se acumula varias sanciones de tardanza puede perjudicar su estadia en la institución, con lo cual puede ser retirada de su cargo a otro de menor rango (implica una menor paga) o el despido.

Siguiendo el horario laboral, ambas instituciones contaba con una hora receso durante el mediodía para el almuerzo. Acorde con las entrevistas, el horario del almuerzo resulta ser un momento de compañía y descanso para las trabajadoras en las oficinas o despachos, donde contaban necesariamente con una microonda, cafetera, dispensador de agua y, en algunos casos, frigobar para almacenar los táperes de comida de los trabajadores. También, existía la posibilidad de que puedan comprar sus almuerzos, como ir a algún restaurante cercano o realizar pedidos a personas que venden almuerzos alrededor del centro de trabajo.

Aproximadamente a las cinco o seis de la tarde el horario laboral culmina en ambas entidades. Si bien los trabajadores cumplen con este horario institucional, la mayoría de ellos optaban por trabajar horas extras, por ejemplo, trabajar hasta las seis de la tarde o más horas hasta que el centro de trabajo cierre. Ello siempre dependerá de cada trabajador acorde a la magnitud de la carga y pendientes laborales que disponen los despachos judiciales o fiscales.

Las adversidades presenciadas por las trabajadoras previo a la pandemia consistieron en la poca agencia para organizar sus tiempos adecuadamente ('me queda chico el tiempo'), debido a la (i) la alta presión laboral en resolver los casos judiciales y fiscales acorde a lo establecido mensual y anualmente; (ii) procuraban seguir con sus estudios académicos, lo cual implicaba asumir otra responsabilidad y lidiar con recorrer largas distancias de un lugar a otro; (iii) el cuidado de los hijos(as) menores de edad o padres adultos mayores (a pesar que la mayoría de las trabajadoras contaban con el apoyo de alguien, ellas mencionan sentir una preocupación constante).

Respecto a los estudios, la institución brindaba ciertos recursos para que los trabajadores puedan continuar con sus estudios en cercanía a los centros laborales; por ello, ambas instituciones se asociaban por medio de convenios con diferentes entidades académicas para brindar cursos de especialización certificados en los

espacios de las sedes de trabajo. Acorde con las entrevistas a las trabajadoras del Poder Judicial, valoraban la realización de este tipo de programas en beneficio de los trabajadores, ya que les permite actualizarse a las nuevas normativas implementadas en las diferentes áreas del Derecho y temas judiciales o fiscales.

Siguiendo con el horario laboral, algunas trabajadoras del Poder Judicial mencionan que debían cumplir con los turnos laborales, el cual consistía en trabajar veinticuatro horas al día para el avance de resoluciones. Los trabajadores solamente deben cumplir con un turno laboral en el año; es decir, cada despacho judicial asignaba una fecha al año para cumplir el turno laboral obligatorio establecido por la institución. En la mayoría de caso los turnos se realizaban los fines de semana o días previos a feriados largos (como semana santa, navidad y año nuevo); asimismo, en los turnos se realizan audiencias de urgencia sobre casos judiciales penales y que aborden temas de familia.

Estuve ahí por dos años [trabajo nocturno] y ... casi tres años. Pero en realidad para mí fue buen beneficioso como mamá porque era un horario, para mí, excelente porque ingresaba a las 6 de la tarde y salía a las 8 de la mañana y después de dos días regresaba al trabajo esas 24 horas hacían por 3 días. Entonces si ingresaba un lunes luego volvía a ingresar el jueves y así [...] Casi dos días y medio. Entonces ahí mi rutina era distinta también. *(Romina, madre casada)*

Durante los fines de semana, las entrevistadas de ambas instituciones solían asistir al centro laboral para avanzar con los pendientes laborales y acceder a los casos judiciales y/o carpetas fiscales, los cuales en su mayoría no estaban escaneadas en versión virtual, sino solamente impresos y tampoco los trabajadores pueden llevarse a sus hogares estos documentos. Además, asistían por casos especiales como urgencias en los casos judiciales o fiscales, por ejemplo, la detención de algún acusado(a), la extradición al penal del denunciado(a), audiencias de emergencia, etc. Para que puedan asistir al centro laboral sin ninguna restricción, se requería que cuenten con la autorización de sus jefes de despacho o notificaran con anticipación su asistencia los fines de semana. Los horarios de entrada y salida al centro laboral dependen de cada sede, la mayoría tiende a seguir un horario de ocho de la mañana hasta más tardar nueve de la noche durante los sábados y domingos. Existen casos en que el horario de salida del centro se extiende a más horas, pero ello dependerá de la sede y del encargado(a) del lugar como del vigilante.

3.2 Dinámicas familiares

En este apartado, describiremos de qué manera las dinámicas familiares de las madres trabajadoras se han configurado a raíz de la implementación del trabajo remoto como también de las otras actividades remotas como de estudio. Es importante resaltar que las vivencias de cada trabajadora variarán acorde a la flexibilidad laboral y la red de apoyo próximo (pareja, abuela, tía, sobrina, niñera, etc.).

Bueno, antes de la pandemia, en realidad, como yo estoy lejos del trabajo ya que vivo por Chorrillos, sí era un poquito complicado y porque también tenía otro cargo tenía el cargo de asistente de juez entonces ese cargo obviamente implica muchas más responsabilidades. Por lo general, tenía que estar despierta desde las 5 a.m. ya de la mañana porque máximo tenía que salir de aquí 6 y cuarto para poder llegar 10 minutos antes de las 8 a.m. que era el horario de ingreso. Desde las 8 de la mañana estaba en la sede en un aproximado hasta las 7 de la noche no se podía salir antes por todo lo que tenían que hacer. [...]. Ahora era venir a casa y revisar qué es lo que habían hecho en las clases con mi hijito porque él estaba en inicial y ver que trabajos. Avanzamos algunas tareas y de ahí esperaba que se durmiera para poder alistar el uniforme, arreglar las cosas en la casa, dejar listo el material para el día siguiente y alistar la lonchera. Quizás siempre he tenido la facilidad por así decirlo que mi mamá los cuide, de que esté con el bebé, pero hay cosas que ella no puede hacer porque mi mamá es una persona que no sabe leer y escribir. Entonces sí me ayuda a cuidarlo, pero por ejemplo las tareas o las cosas que yo tengo que hacer para el inicial del niño no pues. Siempre ha sido lidiar así y ha sido muy atareado antes de la pandemia también para mí por el cargo que ejercía. *(Mónica, madre soltera)*

La historia de Mónica nos resalta, en mayor medida, cómo era el panorama cotidiano de las madres trabajadoras del sector público previo a la pandemia. Las trabajadoras quienes asumían cierta responsabilidad en el cuidado de otros miembros de familias, específicamente de niños y/o adultos mayores, tuvieron que distribuir sus tiempos y atención enfocándose en el cuidado de estos, lo cual variará dependiendo del apoyo, recursos y dificultades que se presentaban en su cotidianidad. Acorde con las entrevistas, la organización de sus tiempos en los días laborales (lunes a viernes) se caracterizaban por levantarse temprano para preparar el desayuno y limpiar la casa para que los miembros de familia puedan convivir en un ambiente agradable y conforme. En las horas fuera de casa sin poder atender las necesidades de los hijos y/o adultos mayores procuraron en contratar los servicios de alguna niñera, enfermera o familiar que se encargue netamente del cuidado de los familiares dependientes.

Si bien durante las horas laborales las madres optaban por la contratación de ciertos servicios de prestación familiar a su alcance, durante las horas no laborales, en las que se encontraba en casa, la dinámica y distribución del tiempo de la trabajadora estaba determinada por la atención de estas personas dependientes y los quehaceres del hogar. Al llegar a casa después del culminar su horario laboral, las madres trabajadoras se centraban por tener tiempo de calidad en las horas restantes del día con sus menores hijos(as) y/o padres adultos mayores, por ejemplo en los momentos de la cena, hablar un poco antes de dormir o verificar los pendientes escolares del menor de edad antes que duerma.

Luego de desentenderse del cuidado cuando estos miembros de la familia duermen (aproximadamente diez u once de la noche), las trabajadoras procuraban avanzar con los pendientes laborales o estudiar hasta altas horas de la madrugada con el fin de aprovechar el tiempo sin responsabilidades familiares y el silencio en casa para concentrarse mejor, en especial con los estudios. De tal modo, las entrevistadas dormían entre 4 a 5 horas, lo cual variará en algunos casos, ya que dependerá del tiempo que implicaba movilizarse de casa al centro de trabajo. Es importante resaltar este punto, debido a que la mayoría de las entrevistadas mencionan que el tiempo de movilización duraba entre hora y media o dos horas por las largas rutas y el tráfico.

Como se ha apreciado, la rutina de las madres de familia se enfatiza en distribuir sus tiempos acorde al cuidado y atención de sus hijos y/o padres adultos mayores desde tempranas horas del día. Para contrarrestar esta carga familiar, optan por la ayuda de una persona que se encargue de los quehaceres domésticos como del cuidado de los menores de edad y/o adultos mayores. Se observa que la mayoría de las entrevistadas optaban por contratar a una trabajadora del hogar que tenga cierta relación familiar, debido a que este lazo familiar les brindaba cierta confianza y la seguridad en los cuidados de los menores o padres adultos mayores.

En otros casos, optan por contratar a alguna trabajadora del hogar remunerada externa a la familia, ya sea con un contrato de tiempo completo (cama a dentro los días laborales) o parcial (ocho de la mañana hasta las seis de la tarde). No obstante, las entrevistadas recalcaron que la desconfianza hacia la contratación de una trabajadora remunerada se debe a que la mayoría de ellas han vivido experiencias desagradables con otras trabajadoras del hogar en especial en el cuidado de los hijos(as).

También depende, no hay tanta confianza en contratar a una niñera [...] es complejo porque no hay la confianza, aparte que hay que ver que él [menor de edad] se adecue también. En realidad el sí se podría adecuar pero siempre está el temor de que sea una persona ajena a la casa. *(Mónica, madre soltera)*

Por ello, priorizaban contratar a un familiar como la abuela, tía o sobrina que ayude con la crianza y cuidado de manera que se les retribuye económicamente, pero en otros casos no recibían un pago; por ejemplo, dos entrevistadas mencionan que las abuelas, con quienes conviven en el mismo hogar, ayudan en el cuidado del menor de edad sin ningún pago, debido a que este apoyo se normaliza en la cotidianidad de la familia y se atribuye al hecho que la madre trabajadora se encarga de la economía del hogar sin que este familiar interfiera económicamente.

Asimismo, algunas madres entrevistadas no optaron por acudir a guarderías o cunas, ya que sentían cierta desconfianza con las profesoras y cuidadoras respecto al cuidado de los menores de edad; sin embargo, otras madres si recurrían a estos centros por (i) la confianza e (ii) instrucción en el aprendizaje automotriz lo cual ayuda en el desarrollo de los infantes. Respecto a los adultos mayores, la trabajadoras entrevistadas procuraban contratar la labor de una enfermera particular en caso el adulto mayor requiera de cuidados especiales.

Respecto a los fines de semana, las trabajadoras tenían diferentes rutinas acorde a los pendientes laborales, estudios y asuntos familiares. La mayoría de las madres no contaban con la ayuda de una trabajadora del hogar ni el familiar durante los sábados y domingos, por lo cual optaban por dividirse la responsabilidad entre la pareja o, si es el caso, el hijo o la hija mayor. Ante ello, se presentan dos tipos de organización de tiempos diferenciadas por las trabajadoras. Por un lado, algunas trabajadoras procuraban avanzar los pendientes laborales o estudios los sábados, mientras los domingos se centraban en pasar tiempo de calidad con sus familiares, en especial con sus hijos o padres adultos mayores.

Por otro lado, otras madres optaban por pasar tiempo de calidad con sus familiares los fines de semana de preferencia en la mañana y tarde, mientras en la noche se enfocaban en avanzar pendientes laborales o estudios, ya que ese era el único momento que podían tener mayor concentración sin que nadie les incomode, interrumpa o requiera de su atención. En algunas ocasiones, recurrían al centro de

trabajo si es que se requería de la presencia de ellas de manera urgente, ya sea por extradiciones del acusado o audiencias en urgencia.

Había excepciones por ejemplo una semana. Había semanas que me queda hacerlo [trabajar] en mi casa para hacer las cosas que no había hecho durante una semana o que se yo, o durante el tiempo que se pospone. Pero también había si yo tenía la responsabilidad de hacer el trabajo y sabía que estaba de repente atrasada con los tiempos escritos o como que tenía que ponerme al día porque teníamos que hacer los oficios. También tenía en ese tiempo quedarme un sábado; o sea, sacrificarme un sábado o domingo. Así como lo había era mi responsabilidad de madre, también había mi responsabilidad laboral. (Carla, fiscal)

3.3 Estrategias y programas de bienestar familiar

En primer lugar, **la flexibilidad laboral previo a la pandemia** estaba determinada por los periodos de turnos laborales y por el / la jefe del despacho. Primero, como se explicó anteriormente, las trabajadoras deben asistir al centro laboral a partir de las ocho de la mañana ; de manera, al llegar tarde se le sanciona descontando el sueldo y se notifica en su historial laboral en el centro lo cual puede perjudicar a largo plazo. La petición o solicitud de salidas durante las horas laborales son coordinadas, en primera instancia, con los jefes del despacho donde laboran las madres.

Para ello, las trabajadoras notifican o comentan al jefe la urgencia por la cual deben de retirarse del despacho en horas laborales para que ellos puedan emitir una boleta de registro de salida, la cual debe ser firmada por el área de recursos humanos del centro de trabajo para no cometer alguna falta y no se descuente el sueldo respectivamente. A ello, algunas de las trabajadoras comentan que para solicitar permisos de salidas a los jefes previo a la pandemia era una cuestión de suerte si se trabajaba en una sala o despacho con un jefe o jefa empática.

Nunca durante el tiempo que estuve trabajando, nunca me ha impedido que yo pueda salir ya sea por el tema que mi hija se enfermó, tuvo una caída o el tema del Día de la Madre, Día del Padres, Olimpiadas. Siempre me han dado permiso pero el permiso siempre se da a través del jefe, el jefe es el que te da el permiso y el jefe es el que te firma las boletas para que tú puedas ausentarte siempre y cuando lo amerite pero a veces el jefe lo hacía en forma de palabra y por la confianza que tiene al trabajador te brindaba por ejemplo un día determinado Andrea se cayó entonces tuve que ir en el hospital a la madrugada y le dije doctor ha pasado esto y me dijo ya no te preocupes pasa tu boleta yo te voy a firma tu tardanza, vienes a la hora que termina o si no date un salto, marcas y te hay te retiras pero todo ha sido consultado (Isidora, madre casada)

Hubo oportunidades donde por ejemplo en emergencias yo tuve que llevar a mi hijo mayor al hospital solo una vez. En esa oportunidad mi jefe inmediato si me dio el permiso porque al margen de todo nosotros como trabajadores también tenemos derecho, ya seamos mamá, ya seamos papá, ya seamos simplemente una persona soltera por el hecho de ser un trabajador tenemos un derecho que nos corresponda y es un derecho fundamental el derecho al trabajo. *(Isabella, madre soltera)*

En segundo lugar, como se ha mencionado anteriormente sobre los turnos, estos son planeados y establecidos solo por las salas penales y de familia, ya que la mayoría de las audiencias sobre estos casos suelen realizarse de manera imprevista o de urgencia. Estos casos requieren de un rápido actuar para la protección e integridad de las víctimas menores de edad (salas de familia) o ciudadano que se encuentra en situación de alto riesgo tanto físico como psicológico (sala penal).

Entonces, los turnos se coordinaban con previa comunicación con los empleados miembros del despacho o sala (juez(a), fiscales, secretarías y los asistentes jurisdiccionales) y con otras salas del mismo rubro (penal o familia). De tal manera, que, al discutirse los días de turnos entre trabajadores, existía la posibilidad que las trabajadoras elijan qué fecha del turno les convendría. Ante ello, las entrevistadas comentan que ellas preferían realizar los turnos veinticuatro horas para que puedan tener más tiempo libre con sus hijos los días posteriores.

Por ejemplo, dependiendo porque nosotros tenemos juzgados de turnos por ejemplo si estaba en la materia penal teníamos a la semana al mes perdón una semana de turno entonces ese turno a veces como madre yo decía pues yo tengo mi bebe, pero eso no limitaba a que yo cumpliera mis responsabilidades laborales porque yo me quedaba hasta las 12 o 1, porque teníamos que estar conectado con los fiscales, si tenías detenidos, la quien recibe. Entonces, me hacía un esfuerzo. Sin dejar de lado las responsabilidades de mi bebe. Se que me privaba mucho en esa parte ¿no? Que no me viera, pero de repente sábado y domingo complementará todo el día estaba con él. Y era como una satisfacción decir como una justificación. *(Emilia, madre soltera)*

Incluso, como lo comenta una trabajadora, antes se podía solicitar el cambio de horario laboral en las noches en la Corte Suprema (Palacio de Justicia); es decir, en este centro laboral se presentaba dos tipos de horarios laborales: mañana - tarde (8 a.m. hasta 5 p.m.) o noche (10 p.m. hasta 7 a.m.). De tal modo, al tener en cuidado a tres niños menores de edad, el cual requiere de cuidados y atención constante, la

entrevistada optó por la elección del horario nocturno para estar más cerca y encargarse principalmente del cuidado de sus hijos menores durante la mañana y tarde. En esta situación, la madre comenta que dormía cuando sus hijos se encontraban en el colegio y contaba con la presencia de una trabajadora que brinde apoyo en los quehaceres del hogar y atención de los menores.

Bueno esto en el tema de como he sentido el apoyo en el Poder Judicial siendo madre, como te digo básicamente yo he considerado que una de las formas de que se apoye a las mamás en el Poder Judicial en determinados juzgados considero que era mejor el tema de un trabajo distribuido así como el turno permanente, que pueda acceder a sus propios horario o un horario que se adecue a tus propias necesidades. Para mi ese fue el mejor horario [turno noche] que he tenido durante los primeros años de mis niños y es una forma también de apoyar. Creo que si es adecuado cuando lo solicite y especifique que necesitaba ese horario para el cuidado de mis hijos. *(Romina, madre casada)*

Siguiendo la discusión sobre los turnos, las entrevistadas casadas solían conversar previamente con sus esposos sobre los turnos con la finalidad que ambos organicen sus tiempos. Ante lo cual, procuraban organizar los tiempos para que los padres se encarguen netamente del cuidado de los menores de edad cuando las trabajadoras casadas asistían la institución para cumplir con el turno. A esta acción las trabajadoras la atribuyen como una gran ayuda y ventaja, ya que no solo se escenifica como un apoyo matrimonial necesario, sino que también les brinda confianza en que sus menores hijos estén bien cuidados a diferencia al dejarlos solos sin la supervisión de alguien o de una persona externa. En cambio, en el caso de las madres solteras este apoyo y confianza en dejar a cargo a los hijos se centraba netamente en el apoyo de la abuela, tía del menor o de algún familiar femenino que viva cerca al hogar de la trabajadora.

Ya los días de turno cuando teníamos; por ejemplo, eran conversados, por ejemplo, yo antes de elegir qué día. Bueno en mi oficina es distinto el turno que el turno de él [pareja]. El turno de él, como él es jefe, el decide a qué fiscal le toca el lunes, martes, miércoles o viernes. En mi caso como yo dependo de un fiscal provincial es distinto porque yo elijo el día porque a veces podía caerme un detenido y yo tenía que quedarme hasta las 3-4 de la mañana y él tenía que estar con la bebé. O sea, siempre ha sido acordado. *(Isidora, madre casada)*

La **organización de tiempos**, como se ha verificado en las rutinas de las trabajadoras, está mediada por el trabajo, la familia y los estudios. En las horas no laborales, durante los lunes a viernes, las madres procuraban trabajar más horas en la institución para no acumular trabajo y el despacho judicial cumpla con la meta propuesta de resolución casos judiciales propuestos anualmente, el cual es verificado por la área Oficina de Productividad del Poder Judicial, instancia reguladora y verificadora de la productividad de los jueces y, por ende, de los despachos judiciales.

Tabla 5: Evidencia de carga laboral y formación académica previo a la pandemia

Entrevistada	¿Cómo organizaba sus tiempos para la realización de otras actividades como de estudios previo a la pandemia?
Vania, madre casada	<p>Ya después de que mi horario y le pedí a mi suegra que me apoyara con él bebe, entonces me quedaba hasta las ocho o nueve de la noche y había días que se tenía que llevar una audiencia de emergencia, lo que son las sesiones o prolongaciones de prisión preventiva y nueve o diez de la noche recién estábamos volviendo del penal después de una audiencia y llegar para encontrar dormida a la bebé.</p>
Natalia, madre soltera	<p>Tenía que levantarme a las 5:30 de la mañana o 6:00 de la mañana , salir de la casa 6:30 o 7:00 a más tardar para llegar al trabajo a las 8:00 y ahí estaba hasta las 5:00, 6:00 o 7:00 pm depende de la carga laboral que tenga, luego del trabajo me iba a estudiar y llegaba a casa a las 9:00, 10:00 de la noche y eso era más o menos de lunes a viernes , existían sábados que también tenía que ir trabajar, como todo era físico tenía que ir a trabajar para ver el tema de producción o a ver que no se retrase el trabajo en el despacho, eso era cuando el trabajo era presencial</p>
Isidora, madre casada	<p>Gracias a Dios he tenido una persona hasta los 4 años que me ha ayudado con mi hija. Se llamaba Elsita y ella me ha ayudado el cuidado de mi hija pero en esa época como ya mi esposo tenía maestría, mi hija es del 2014 y mi esposo en el 2011 o 2012 ya había hecho maestría entonces como no existía pero cuando ya existía mi hija las cosas cambiaron, Entonces si no me equivoco, yo hice en el 2015 la maestría ya cuando mi hija tenía un 2 años creo. Ya la maestría lo hacía en la noche y mi esposo venía a cuidarla pero eran por horas nomás. Porque hacer maestría es bien difícil por la carga académica y todo, pero siempre nos turnábamos con mi esposo, él me ha ayudado bastante.</p>

Esperanza,
madre soltera

Bueno trataba de no tener mucha carga y no llevar trabajo a casa. Me puse a estudiar algunos cursos, llegaba a las 6, atendía a mi hijita y posteriormente ya nos quedábamos haciendo algún tema o algo para la semana. Yo estudiaba los sábados en el colegio de magistratura y de lunes a viernes de 7:30 hasta las 6 era mi trabajo y los sábados desde las 5 de la mañana lavaba la ropa, atendía a la bebe y a las 7 de la mañana ya salía con rumbo a la academia, sino se daba este tiempo a veces también por dejarla lista a mi pequeñita, entonces prácticamente salía a las 8 u 8:30 desde Los Olivos hasta el centro de Lima. Esos sábados también me apoyo su abuelita paterna porque si no, no hubiera podido. Los estudios en la academia eran hasta las 6 de la tarde así que en esos días yo llegaba a las 7 de la noche y los domingos yo me dedicaba exclusivamente a mi hijita.

Elaboración propia

Asimismo, las madres casadas planificaban sus tiempos acorde a la disponibilidad de su pareja en cuanto al cuidado de sus hijos; es decir, coordinaban previamente qué días y en qué horas se encargarán del cuidado de los hijos e hijas para que cada padre o madre de familia pueda avanzar con sus pendientes laborales respectivamente y, especialmente, continuar con sus estudios. Por ejemplo, antes de la pandemia, ellas preferían estudiar los fines de semana, debido a que contaban con más tiempo y su pareja se encargaba del cuidado de los hijos e hijas, de modo que no sentían una preocupación constante por el estado de los menores.

Claro, es una adicional [estudiar]. Normalmente, son durante la semana dos veces a la semana que se da o un sábado. Por eso, yo decía a veces los sábados en la mañana los utilizaba dependiendo de si mi esposo [...] Si él trabajaba sábados, yo trataba de estudiar sábados en la tarde. Y tratar de ponernos en organización. Ya los días de semana, por ejemplo, una maestría dos veces por semana y el sábado por la tarde en la mañana. Tratábamos yo trataba días en que mi esposo estuviera o él ya sabía de qué tenía si o si llegar temprano para quedarse con los niños para poder ir a estudiar. Igual él en su momento tuvo que estudiar la maestría y de igual manera pues ¿no? (*Lucero, madre casada, fiscal*)

Cabe mencionar que la carga familiar que asume cada trabajadora dependerá de la red de apoyo presente en su cotidianidad; ante ello, teniendo en cuenta el estatus de cada familia y que el cuidado de los hijos(as), las madres solteras son quienes

asumen una mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos(as), en especial cuando son infantes.

Pero mira que una cosa es trabajar y estudiar cuando eres soltera pero cuando tienes tu hijo ya es una doble o triple responsabilidad porque a pesar de que vas llevando una responsabilidad con tu hijo, vas llevando tu maestría y te estas preparando y dices tú que pasaría si me cortan el contrato nuevamente porque me ha pasado que me quedaban 2, 3 meses de contrato y es allí donde me he preguntado ¿y ahora? Entonces he tenido que tener mucha motivación porque mi hijo tiene que comer, tiene que vestir y más ahora que estudia.
(Emilia, madre soltera, secretaria judicial)

Respeto a la **red de solidaridad (prestación de servicios)**, como se ha mencionado en el apartado anterior, las trabajadoras optaban por la contratación principalmente de una trabajadora doméstica remunerada que se encargue de los quehaceres domésticos como del cuidado de los menores de edad y/o adultos mayores (se prefería contratar a una enfermera en caso se requiera). En la mayoría de los casos de las entrevistadas, procuraban contratar los servicios de algún familiar como las tías, abuelas y sobrinas, debido a que este lazo familiar les atribuía confianza en el cuidado de los menores de edad y/o adultos mayores.

Yo hace mucho tiempo soy cabeza de hogar y entonces yo me encargo de mi mamá y me encargo de mi hijo. Entonces es como retributivo porque de alguna forma yo también soy cabeza de hogar y tengo que ver por mi mamá y mi hijito por sus cosas de ambos [...] es complejo porque no hay la confianza, aparte que hay que ver que él se adecue también, en realidad el sí se podría adecuar, pero siempre está el temor de que sea una persona ajena a la casa.
(Mónica, madre soltera)

Si bien algunas de las entrevistadas optaban por contratar a una trabajadora externa a la familia, mencionan que siempre tuvieron el apoyo de algún familiar, que viva cerca de su hogar, en cuanto a situaciones de urgencias como cuando la niñera o trabajadora doméstica no podía quedarse cuidando a los menores horas extras. En estas situaciones, siempre recurrían a la tía, tío, abuela o primos hasta incluso con la vecina, solamente para que vigilaran y estén al tanto de los menores hasta que los padres lleguen al hogar. Este apoyo no implicaba realizar quehaceres del hogar, solamente consistía en vigilar los movimientos del menor de edad hasta que la trabajadora retorne a casa.

E: ¿Regresabas a casa temprano o te quedabas hasta altas horas trabajando?

I: Hasta altas horas, a veces hasta las 8-9 de la noche

E: Y la niñera en ese entonces, ¿se quedaba hasta tarde o tenía un horario específico?

I: Había oportunidades en que se quedaba hasta las 8-9, pero había oportunidades que ella se retiraba a las 5 de la tarde y después mi hija se quedaba con mi suegra o mi suegro que la miraban. (*Isidora, madre casada fiscal*)

Por otra parte, algunas madres optaban por recurrir a guarderías infantiles que cuente con un horario de atención hasta la tarde, el cual se asemeje al horario laboral de los padres de familia. Las madres consideraban ventajoso estos espacios educativos, ya que brindaban enseñanza desde temprana edad, lo cual era beneficioso para el desarrollo y crecimiento físico-psicológico de los infantes.

Para mí era mucho más práctico [la guardería]. Pagamos un poquito más, pero porque teníamos que pagar los alimentos del mayor más lo que hay una persona ahí. La ventaja es que buscábamos guarderías familiares por ejemplo la guardería, yo le tengo mucho cariño a esa guardería de Lince, Mi pequeño mundo, que era una señorita una educadora ¿no? Que vivía con sus padres unos abuelos, unas personas mayores para entonces. Entonces mis dos hijos fueron prácticamente porque muchos años lo tuvimos en ese sistema eran como sus nietos. En la tarde eran los dos únicos hijos que se quedaban. Pasaba mi esposo o yo normal. (*Lucero, madre casada, secretaria judicial*)

Cabe mencionar que para acceder a estos programas se requiere de una inversión monetaria alta a diferencia de contar con los servicios remunerados de algún familiar. Esta inversión compete la pensión mensual a las guarderías y/o instituciones educativas de nivel inicial, gastos de movilización de un lugar a otro y alimentación del infante. Asimismo, las madres que optan por estos servicios mencionan que recurrían a la ayuda de algún familiar cercano, en especial la abuela, para la movilización del menor de edad a la institución educativa, brindarles el almuerzo y solamente monitorear los movimientos del menor de edad hasta que la madre llegue al hogar. Este apoyo no implica ninguna retribución económica al familiar (abuela), ya que la abuela no se encargaba de otras actividades que impliquen mayor desgaste físico y tiempo como los quehaceres del hogar. Incluso, algunas entrevistadas recalcan que por no contar con mayor posibilidad económica para contratar alguna niñera o trabajadora doméstica, solamente se limitaban al apoyo de la vigilancia del familiar.

Por eso, resulta importante reconocer de qué manera el estatus social y posibilidades económicas de las madres trabajadoras, sean casadas o solteras,

determinaran el acceso a servicios de prestación familiar. Las madres solteras resaltan contar con el apoyo no remunerado por parte de las abuelas y, en un caso, del abuelo para la vigilancia del menor de edad (ya sea infante o adolescente). Enfatizan que la contratación de alguna trabajadora o niñera resulta complicado (i) por la confianza y (ii) limitaciones económicas para contratar a tiempo completo.

Al comienzo tenía a una señora que me las cuidaba, pero luego en la época de Fujimori hubo un problema y me disminuyeron el sueldo, nos bajaron el sueldo y ya no podía pagar a una señora que me ayudé y les cuidaba la abuelita, aunque no era mucho, pero las veía; aunque no se alimentaban bien y no comían porque nadie les exigía, se les ponían el plato en la mesa y no comían hasta que se me enfermaron de anemia y ahí nomás vino el Fujishock, me sacaron y estuve 10 años con eso en la casa. (*Viviana, madre soltera, asistente jurisdiccional*)

Yo ganaba menos, mi esposo también estaba en esa situación y bueno al menos mi suegra tenía algo de fuerzas para poder ayudarnos con la niña. Mi esposo en ese entonces trabajaba en tres horarios [...] Para ese entonces trabajaba en una empresa privada y entonces ese tiempo que él estaba en casa, era un tiempo valioso para mí porque estaba cerca del bebe. (*Vania, madre casada, jueza*)

Asimismo, las madres solteras mencionan otro tipo de apoyo familiar no remunerado, el cual consistía en una ayuda momentánea hasta que los cuidadores (niñera o madre) lleguen a casa y se encarguen del cuidado y atención de los hijos(as). En otras palabras, en la mañana el familiar solamente vigilaba a los menores de edad hasta que la niñera llegará al hogar, pero en la noche vigilaba a los menores de edad a partir que la niñera se desocupe de sus labores (en caso sea contrato con cama afuera) hasta que la madre llegue a casa.

Sí, pues eso es lo que yo le digo, a mi hijita le encargaba a un vecino; cuando no venía la señora que me los cuidaba los llevaba a la casa de los vecinos y ellos se turnaban y cuando yo llegaba tenía que preguntar de puerta en puerta donde estaba mi hija porque yo lo dejaba en una vecina y luego ella me decía que le había encargado a otro porque tenía que salir y así y así paraban de casa en casa han crecido. A veces cuando no había quien cocine y se me hacía tarde, yo les dejaba a mis vecinos para que les cocinen y entonces cuando venían del colegio yo les llamaba, les avisaba y ellas ya iban por su almuerzo. Siempre me las arreglaba, siempre he tratado de que estén bien y de que nunca les falte su comida. (*Viviana, madre soltera, asistente jurisdiccional*)

Bueno el apoyo de mi hermana es creo que bueno porque ella no tiene niños pequeños ya que son grandes y me ayuda yo veo que como si es que fuera yo porque cuida como si fuera yo y ha tomado tanto su trabajo, aparte de que ella dice que es su sobrino su sangre. Se lo cuida. (*Leonor, madre casada, jueza*)

Ahora bien, como se sabe, el Poder Judicial y el Ministerio Público brindan ciertos programas de bienestar familiar como cunas, guarderías, vacaciones útiles y eventos infantiles para los hijos e hijas de los trabajadores en fechas festivas. En esta ocasión, las guarderías que brindan ambas instituciones se caracterizan por el cuidado y enseñanza del nivel inicial a partir de los dos años hasta los cinco años.

Las guarderías funcionaban desde las ocho de la mañana hasta las cinco o seis de la tarde, incluso solía cerrarse hasta máximo siete de la noche debido al retraso de recojo de algunos padres de familia. Si bien algunas de las entrevistadas han sido beneficiadas por las guarderías institucionales, la mayoría de ellas sostienen que no resultaban beneficiosas, debido a que, si bien están situadas cerca de los centros laborales, estas se (i)encontraban lejos de sus hogares, lo cual implicaba que los menores de edad pasen aproximadamente dos horas en la mañana y noche cansados y estresados por el trayecto y el tráfico vehicular, lo cual resultaba tedioso para las madres estar en movimiento constante con los menores.

Si, bueno esto último que te estaba contando era mi rutina cuando mis hijos estaban grandes e independientes, pero cuando mis niños estaban pequeños era bien difícil para mí porque en ese tiempo también era trabajadora, secretaria judicial, y cuando nació mi hijita ya me adapté a una era más fácil; con el segundo niño opté por la cuna del Poder Judicial para llevarlos. Inscribirlos allá cerca de donde trabajaba que era el Palacio de Justicia; nos daba para el colegio para los trabajadores, pero era un poco difícil acceder porque yo lo había pedido desde mi hijita mayor pero como no cumplían todas las vacantes, se tenía que postular y esperar una vacante. Entonces logre alcanzar una vacante con mi segundo hijito y en esa fecha ingresaron mis dos niños. (*Rita, madre casada, administradora judicial*)

Otra razón por lo cual no resultaba beneficioso las guarderías se debe a la (ii) alta demanda de solicitudes para la inscripción de los menores; ante ello, algunas madres no lograban alcanzar cupos de inscripción a tiempo para que sus hijos puedan estudiar en estas escuelas. Además, otra razón argumentativa se centró en (iii) el accionar centralista de la Asociación de Damas del Poder Judicial, el cual se centraba en beneficiar principalmente a las trabajadoras de la Corte Suprema (Palacio de Justicia) para las inscripciones de las guarderías. Es decir, las trabajadoras del Palacio

de Justicia eran quienes tienen más probabilidad de ser beneficiarias de las guarderías cercanas a la sede y de otros programas de la ADPOJ. En cambio, en otras sedes del Poder Judicial a nivel nacional no contaban con guarderías en beneficio de las trabajadoras⁴.

Esta actitud es interpretada por las entrevistadas como centralista (accionan más en las sedes principales) y enfocada en demostrar una buena imagen al público. Por ello, las trabajadoras entrevistadas que laboran en otras sedes del Poder Judicial argumentan que el accionar de la Asociación de Damas del Poder Judicial es más teórico y material que práctico; es decir, sólo brindan recursos o regalos materiales en fechas significativas, pero no brindaban ayuda necesaria como psicológica, administrativa.

E: Claro lo que tú me estás diciéndoles cierto, pero eso donde funciona, se centra [la labor del ADPOJ] y donde se centra solo en el centro, pero las cortes, lima norte, lima este no.

L: ¿hay como una discriminación?

E: No hay prioridad porque [...] si he visto eso porque cuando antes éramos Corte de lima todo lo que era Corte de lima funcionaba allí en la Corte del Palacio, incluso la atención, el médico como tipo un tópico especial se daba. *(Nuria, madre casada, jueza)*

He estado tantos años y esa Asociación de Damas como que no la siento, es solo un nombre. ¿Para qué esta esa asociación de damas? Esta para realizar actividades y hacer llegar un presente en el día de la madre o el padre, pero hasta ahí nomás lo he visto; pero preocuparse por el tema del trabajo pues no, nunca lo he sentido *(Vania, madre casada, jueza)*

En síntesis, previo a la pandemia, la dinámica laboral y familiar de las madres trabajadoras se caracterizaba por ser compleja debido a las movilizaciones constantes entre hogar - trabajo, en algunos casos, los centros educativos. El apoyo del esposo o algún familiar para el cuidado de los hijos menores resulta importante para ellas, ya que les brinda seguridad y confianza en el cuidado de los niños. Pero, en algunos casos, optaban por la contratación de una trabajadora doméstica o un servicio de bienestar familiar como guarderías familiares.

Respecto a los programas familiares brindados por el Poder Judicial, se han presenciado dificultades para ser benefactor de ellos, ya que la cobertura o el alcance

⁴ A partir de las entrevistas, hemos recopilado información que en la sede de Lima Norte del Poder Judicial cuenta con una guardería cercana a la sede.

de estos servicios son limitados, que para algunas trabajadoras consideran que se centra en las sedes principales del Poder Judicial. Por ello, perciben que la labor de la Asociación de Damas del Poder Judicial es limitada previo a la pandemia.



CAPÍTULO 4: ADAPTACIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN UN CONTEXTO DE TRABAJO REMOTO Y SEMIPRESENCIAL

La crisis sanitaria por la pandemia mundial del COVID-19 ha propiciado de manera inmediata que todo ejercicio productivo y/o laboral se realice a distancia y remotamente con la finalidad de evitar la propagación de más contagios y, por ende, resguardar la salud de los ciudadanos. Para ello, el trabajo remoto resultó una alternativa eficiente para la productividad del ser humano de modo que les permita realizar sus responsabilidades en casa sin la necesidad de salir; en otras palabras, previene que las personas estén en contacto ya que solo se requiere trabajar de manera virtual, por medio del uso de un dispositivo tecnológico que requiere de acceso al internet.

Cabe mencionar que el análisis respecto a la organización y administración pública se enfocará solo en el caso de las trabajadoras del Poder Judicial, debido a que se han realizado más entrevistas a comparación con trabajadoras del Ministerio Público por las dificultades mencionadas anteriormente. Sin embargo, si se tomará en cuenta las vivencias de las trabajadoras de ambas instituciones respecto a las adversidades y complicaciones presentadas en la modalidad de trabajo remoto y semipresencial.

4.1 Implementación del trabajo remoto y semipresencial

La implementación del trabajo remoto no se realizó de manera inmediata ni calculada, sino a medida transcurría el tiempo tanto para los trabajadores del Poder Judicial y Ministerio Público empezaron a adecuarse a esta nueva modalidad laboral, ya sea en la organización de los tiempos y uso de tecnología. Tras el dictamen de la cuarentena obligatoria, el Poder Judicial estatificó unos 15 días no laborables pero remunerados con la condición de recuperar estos días durante el transcurso del año para todas las sedes a nivel nacional.

Durante estos 15 días no laborables, incluso meses posteriores entre abril y mayo, la institución se centró en la ejecución de diversas estrategias y mecanismos virtuales para la continuidad laboral ante la crisis sanitaria y confinamiento social. Ante ello, se apertura una plataforma virtual que esté al alcance de todos los trabajadores y permita agilizar la comunicación con las diversas áreas y otras instituciones. Incluso, esta plataforma permite el monitoreo laboral de los trabajadores, por ejemplo, registrar

las actividades realizadas por medio de una ficha, la cual cada trabajador debe notificar cada semana. Este nuevo enfoque de monitoreo institucional se diferencia abruptamente con el tipo de monitoreo laboral antes de la pandemia, el cual solamente se registraba las asistencias y faltas del trabajador.

Esta ficha de registro de actividades es monitoreada tanto por el juez encargado del despacho donde labora el trabajador y/o por el Área de Productividad que se encarga netamente de verificar las actividades realizadas y acumuladas de los diversos despachos judiciales. Evidentemente, las asistencias y faltas siguieron siendo registradas por medio de esta plataforma con la finalidad de respaldar la forma de monitoreo presentada anteriormente.

Durante el marzo de mayo hasta junio del 2020 las actividades se realizaban netamente de manera virtual, ya que durante esa temporada el registro de contagios de COVID-19 era exponencial y, también, por medidas de prevención estatales. Esta nueva dinámica laboral e institucional resultó dificultosa para los trabajadores, ya que presentaron problemas al adaptarse a las plataformas virtuales: la gran mayoría desconocían cómo usar la tecnología como laptops, computadoras y celulares inteligentes, y cómo usar la plataforma institucional (página web o intranet institucional, correo electrónico institucional, las plataformas de reuniones virtuales, etc.).

Bueno, todo ha ido cambiando, al inicio cuando empezamos en el 2020; en marzo, abril, junio, julio que fueron básicamente las audiencias virtuales. Bueno obviamente estando en casa te levantas más tarde como a las 7 de la mañana y si tienes audiencias más tarde [...]. Al inicio fue chocante porque no todos teníamos el conocimiento del teletrabajo, no sabíamos cómo compartir pantalla, como poder visualizar los documentos porque nosotros en el juicio, proyectar los documentos que se hacía en físico ahora a través de la tecnología [...] hubo días que tenía una audiencia o dos audiencias, había días que tenía cinco audiencias, siete audiencias y no solo el trabajo termina cuando termina las audiencias si no también al momento de redactar las sentencias, al momento de revisar las otras resoluciones o las actas. Obviamente, se extiende más el horario y hay días en que he estado trabajando hasta madrugadas cuando ya se me junta todas las sentencias **(Isidora, fiscal del Ministerio Público)**

A partir de julio del 2020 hasta octubre del 2021, las instituciones optaron por la modalidad semi presencial y remota: los lunes, miércoles y viernes se asistía al centro laboral, mientras, los martes y jueves se trabajaba de manera remota. Cabe resaltar que las personas en condición de vulnerabilidad (como trabajadores

diagnosticados con enfermedades de alto riesgo, adultos mayores, trabajadoras embarazadas y/o lactantes) solamente trabajaban de manera remota más no asistían a los centros de trabajo con la finalidad de evitar contagios y priorizar su salud.

Durante esta temporada, en los días de asistencia obligatoria, los trabajadores ingresaban al centro laboral a partir de las ocho de la mañana hasta las dos de la tarde solamente desde el mes de Julio del 2020 hasta principios del año 2021, pero a partir de mayo hasta octubre del 2021 los trabajadores empezaron a cubrir las ocho horas laborales (8 a.m. hasta las 5 p.m.). Como de costumbre, la mayoría de los trabajadores optaban por quedarse a trabajar horas extras, debido a que solamente pueden recurrir a los expedientes impresos en la institución (no pueden retirar los documentos) y para avanzar con los pendientes laborales. Incluso, algunas entrevistadas mencionan que algunos trabajadores asistían al centro de trabajo de lunes a viernes, a pesar de que no era obligación durante ese periodo.

Mi horario de trabajo es mixto, normalmente en el Poder Judicial realizan dos grupos no: uno es el grupo A y el otro es el grupo B e independientemente del A y del B realizamos mixto en el sentido de que por ejemplo 3 veces a la semana vamos presencial y los dos siguientes días lo hacemos en la casa de manera remota. [...] Ahora recién se ha modificado porque hace 4 meses íbamos solamente hasta el mediodía, casi hasta las dos de la tarde. Ahora debemos de asistir a las 8 a.m. hasta las 5 p.m., obviamente incluido la hora de almuerzo[...] En el trabajo remoto es igual, realizas en tu casa, mandas un informe remoto adicionando ahí los 480 minutos que equivalen a 8 horas diarias de trabajo y bueno pues todo se manda el informe a nuestro jefe inmediato para que mande el reporte de todos los trabajadores al área correspondiente que es el área personal o control de asistencia del Poder Judicial. *(Isabella, asistente jurisdiccional)*

He venido dos veces al mes a la Corte, pero todo ha sido trabajado de manera remota y bien. Para este año cuando se empezó a reactivar un poco y medianamente se dispuso el trabajo mixto, igual no he estado viniendo [...] También es porque yo tengo una condición que es asma y soy un paciente vulnerable, pero vengo con todos los protocolos y cuidados. *(Gloria, jueza)*

4.2 Cambios en la dinámica laboral e interpersonal

El proceso de adaptación al trabajo virtual de Poder Judicial y Ministerio Público se ha caracterizado por implementarse rápidamente, debido a la importancia cívica de ambas entidades, a las cuales la ciudadanía recurre ante denuncias y seguimientos de procesos judiciales. Por ello, no sólo los despachos fiscales y judiciales se han adaptado a un formato virtual en los procesos y seguimientos de los casos, ya sea resolución virtual de estos procesos, sistematización de los documentos y ejecución

de audiencias virtuales, sino también se ha implementado un formato virtual para la atención de la ciudadanía, la cual este al alcancé de todas las personas ante la emisión de denuncias y/o seguimiento de los procesos fiscales y/o judiciales.

Ello ha agilizado la forma de trabajo tanto del personal de atención al público como los despachos judiciales y fiscales, quienes, ante la alta carga laboral, deben de ejecutar con mayor tiempo la resolución de los casos denunciados. Cabe resaltar, que el Poder Judicial ha brindado capacitaciones a los trabajadores para que puedan familiarizarse con la plataforma institucional y el manejo del dispositivo tecnológico (laptops o computadoras).

La virtualidad es algo necesario. [...] hay que usar obviamente la tecnología para que de repente el trabajo se haga “más ligeros” aunque en el Poder Judicial como te digo más ligero no es. Ayuda sí, de repente a que los trámites corran más rápido, es una ayuda más que todo para el usuario. O sea, para el que tiene su proceso judicial porque corre más rápido, pero para nosotros que estamos del otro lado en realidad es más estresante. Uno porque si tú no sabías usar los programas o estás familiarizada con el Meet o con esas herramientas, me imagino que para mis compañeros o los demás, ha tenido que ser horrible porque era actualizarse, entrar en todo ese mundo virtual (*Mónica, secretaria jurisdiccional*)

Considerando la virtualización, se incrementó la carga laboral de los despachos judiciales y fiscales debido a la exigencia institucional en recuperar el tiempo perdido durante los días no laborales al principio de la pandemia. Por lo cual, los trabajadores debieron de recuperar esas horas laborales semanalmente con un aumento de una a dos horas a parte de las ocho horas para recuperar ese tiempo perdido. Incluso, las trabajadoras acotan que trabajaban hasta la madrugada para resolver toda los pendientes laboral acumulados para que no resulte perjudicioso al momento de ser monitoreadas por el Área de Productividad y para futuras postulaciones en la institución.

Tabla 6: Evidencias sobre el aumento de la carga laboral tras la implementación del trabajo remoto

Entrevistada	¿De qué manera el trabajo remoto ha configurado la carga laboral de la institución?
Isabella, madre casada	“Sí, ha aumentado bastante como te dije hace un momento, la mayoría que nosotros vemos son casos presenciales, discos y no se puede realizar de manera

virtual por más que uno quisiera y eso genera que las personas tengan un retraso en sus procesos, demandas”

Carla,
madre casada

“En cuanto al tema del trabajo, al menos nosotros, hemos incrementado bastante el tema del trabajo y ahí no se cumplía el tema de un horario determinado y hemos tenido que adecuarnos, generalmente el trabajo que era para entregarlo en el día a excepción de las audiencias, lo que quedaba pendiente o lo que nos enviaban los especialistas o secretarios, eso lo hacía en las noches hasta madrugada por el tema de la señal y ya podía revisar con mayor facilidad; como todo era virtual, para leer los expedientes virtuales es más complicado y entonces para mí eso se facilitaba en la noche y en cuanto a los horarios, ya cambiaron mis horarios, era casi todo de noche y generalmente en ese aspecto si era más complicado, es más complicado.”

Romina,
madre casada

“En realidad, nosotros hemos tenido bastante trabajo en el tema de las labores judiciales, bastante se nos ha recargado y tal vez, al menos yo, lo he avanzado en el horario de las noches. En el día he estado en las audiencias y en las noches avanzaba todo lo que requería mí misma vista, mis resoluciones y todo lo que dejaba para el despacho o despachar con los chicos que trabajaban conmigo porque para ellos también era más fácil de noche por el tema de la señal.”

Guadalupe,
madre casada

“Al contrario, diría yo, tienes que suplir. En el trabajo venias de 8 a 5 o hasta las 6 pero en el teletrabajo es a veces más de las horas porque la conectividad no es buena, no está fluida el internet y tenía que ver los expedientes digitalmente y ahí te demoras más. Tiene ciertas ventajas y desventajas como le digo, no siempre, pero si... En la parte del ocio no diría que sí, sino todo lo contrario. Si me pongo el hecho de que no me apoyara ahí si sería un poco complicado [...] Tengo que correr con el tiempo, tenemos que ver, nosotros no podemos pasar cierto tiempo límite y todo cronometrada porque siempre estamos monitoreados.”

Leonor
madre casada

“Nosotros tenemos un órgano de control entonces cuando ellos vienen y te encuentran algo que por a o b no cumpliste en el plazo. No van a decir pues ‘ha mira tú estabas viendo otros expedientes’. Te cae responsabilidad y, en mi caso, era estresante porque si el momento que yo quiero postular a mí me van a sacar todo mi trabajo: si yo tengo quejas, si yo tengo procedimientos administrativos. Todo eso va a jugar en contra cuando yo quiera postular entonces mucha gente se toma más

tiempo, trabaja más horas, precisamente para evitar llegar a ese punto de los procesos administrativos [...] Es por eso que nosotros mismos a veces no hacemos cumplir porque tenemos esa presión del otro lado, del órgano que controla todo esto.”

Elaboración propia

No solo el retraso de las labores debido a la adaptación remota de la institución fomentó la alta carga laboral en los despachos, sino también el proceso de sistematización de las carpetas fiscales y judiciales a un formato virtual que esté al alcance de los despachos, ya que, tradicionalmente, estas carpetas son impresas y utilizadas manualmente. Por ello, en parte, hubo algunos casos excepcionales al principio de la implementación del trabajo remoto durante el mes de mayo a junio: algunos trabajadores tenían la posibilidad de asistir al centro de trabajo solamente para el retiro de expedientes que aún no se encontraban digitalizados. Ante ello, este personal seleccionado para asistir a la institución debía de cumplir con ciertos requisitos como no ser vulnerable ante el virus COVID-19.

Iba una sola vez por semana porque haber lo que pasa es que como el poder judicial no está en de por sí todo virtual, me refiero a que no todos los componentes de un expediente están escaneados hay muchos expedientes que son muy antiguos que no están escaneados entonces por más que tú quieras trabajar virtual no se puede porque hay cosas que tú necesitas revisar para atender un pedido entonces de los 5 días de la semana escogía uno generalmente eran los viernes que tenía que ir a la sede para sacar todo lo que iba a trabajar en la semana, me sacaba 15 expedientes por junio semana. Se puede trabajar virtual sí pero no había la seguridad de que estés haciendo bien las cosas si no tenía el expediente a la mano. *(Mónica, secretaria jurisdiccional)*

Asimismo, las diferentes áreas de las dos instituciones se adaptaron a la virtualidad para responder a las demandas y necesidades de la institución y trabajadores. En este caso la Área de Bienestar Social, Recursos Humanos, Área de Productividad procuraron crear plataformas y herramientas al alcance de los trabajadores. En primera instancia, los programas brindados por el Área de Bienestar Social y Recursos Humanos realizaron talleres psicológicos ante el incremento de estrés y ansiedad en los trabajadores tras la implementación del trabajo remoto.

Por esa parte sí creo que estaban promoviendo charlas y videos de como trabajar de forma remota, que posturas se debe utilizar, que relajamientos se

debe realizar. Y si he estado viendo a través de los correos y de ahí sacaba mis ejercicios y estiramientos; después del cuidado de cómo hacer el cuidado de la familia con COVID o sin COVID. Entonces por ese lado si han estado enviando correos, han estado trabajando de forma remota, inclusive había charlas a las que no pude asistir por motivo de que se cruzaban con las audiencias [...] No he participado en más de uno para serle sincera. (*Vania, jueza*)

Paso en el 2020 dieron esa noticia y yo seguía laborando normal porque era un juzgado de turno entonces iba con los protocolos, pero si psicológicamente también pedí ayuda psicológica porque a veces había momentos que yo me iba por más protegida que estaba seguía pensando y de repente ya que vengo traigo el virus a mi casa y que esto enferme a todo a mí y mi hijo yo me voy a sentir mal cosas así, pero con la ayuda psicológica que tuve me ayudaron a mejorarlo (*Emilia, secretaria jurisdiccional*)

Asimismo, se abrieron en gran medida las capacitaciones virtuales mediante convenios con otras entidades académicas para que los trabajadores puedan seguir estudiando y se adapten a la nueva modalidad. Acorde con los comentarios de las trabajadoras, estos programas educativos y talleres permitieron que aprendieran con mayor facilidad, ya que, gracias al trabajo remoto y estudios a distancia, lograron organizar mejor sus tiempos. También, las entrevistadas resaltan que la virtualización de estos programas educativos resultó beneficioso, porque no hubo la necesidad de movilizarse constantemente a diferencia previo de la pandemia, donde le resultaba dificultoso movilizarse del centro de trabajo hasta las entidades educativa.

Esto se debe a las diversas barreras de tránsito como el tráfico, problemas de movilización de larga distancia, accesibilidad a transporte y entre otros. Por otra parte, la labor de ambas áreas también se centraba en brindar ayuda y seguimiento médico-psicológico a los trabajadores contagiados por COVID-19. Este apoyo se centraba en el seguimiento y monitoreo cotidiano de la salud física y psicológica de los trabajadores solicitantes. Además, se procuró brindarles ayuda administrativa para brindarles seguridad y estabilidad laboral ante descensos o culminación de contratos.

Te llevo un correo si deseas asistir llama para una ayuda psicológica. Entonces la persona que en verdad lo necesita lo hace, pero imagínate que hay personas que están mal, afectadas y te salen ese correo entonces tiene que ver una motivación, que te digan el porqué, el objetivo que tú vas a seguir, para que sería bueno 'oye si la pandemia te ha afectado pon esto, te abrimos esto para que vengas acá, te unas, te escuchamos, para que nos digas tus problemas, qué es lo que sientes, para ayudar a apoyar emocionalmente, psicológicamente no tanto económico' porque bueno eso no lo van a hacer nunca. Pero si ese soporte económico que diga aquí estamos contigo (*Emilia, secretaria jurisdiccional*)

Como se percibe en el comentario de Emilia, secretaria jurisdiccional, estos programas o talleres que brindan apoyo psicológico deberían de mejorar su servicio con la intencionalidad de buscar más cercanía con los trabajadores para que puedan ser beneficiados por estos programas. Incluso, se sugiere que la difusión de los talleres debería de incrementarse y realizarlas en otras sedes del Poder Judicial.

No he escuchado que hayan hecho talleres de psicología, cuando estaba en la corte de Lima si veía en los mensajes hasta el 2014 pero no sé si hasta ahora habrá y había hasta talleres de manicura, sexología y esas cositas como gimnasio; pero eso fue en la corte de Lima. Había esos mensajes de bienestar social, aunque no se si lo harán hasta la fecha. Aquí, Corte Callao, no [...] No he visto, yo trabajo en la Corte del callao y no he visto. *(Gloria, jueza)*

Respeto a la Área de Productividad, el seguimiento de los despachos y áreas administrativas se rigió por el llenado de una ficha de productividad, la cual se notifica semanalmente lo avanzado por cada despacho y/o sala judicial, de modo que permite respaldar el desarrollo y culminación de los casos judiciales, los cuales se han visto afectados debido al retraso generalizado por las dificultades de adaptación al trabajo remoto y virtualización de las funciones del Poder Judicial.

Las relaciones interpersonales con el personal del Poder Judicial han cambiado durante el transcurso de la modalidad de trabajo remoto. Si bien antes la dinámica laboral entre compañeros se caracterizaba en fomentar un ambiente amical y acogedor en que, aparte de trabajar, la vivencia se enfocaba en el apoyo mutuo entre los miembros del despacho judicial. No solo era trabajar desde las 8 a.m. hasta las 5 p.m., sino que durante todo el transcurso del trabajo se compartía, conversaba de manera que todos se sientan conformes con el espacio permitiendo que la relación sea más cálida. Incluso, esta interacción permitía que entre propios compañeros se puedan ayudar en diversas actividades cuestión que con el trabajo remoto se privaron del apoyo próximo del compañero de manera que afectó en el desempeño laboral. Ante lo cual, la solución ante las diversas situaciones se enfocaba en resolver de manera autónoma, sin la ayuda o apoyo de algún compañero.

Por ello, varias de las entrevistadas sostienen que la dinámica laboral tras la implementación del trabajo remoto no es tan acogedora como anteriormente, sino que, principalmente, la comunicación entre los compañeros se volvió sistemática y fría, ya que la interacción y comunicación entre los trabajadores se centraba en la

coordinación de asuntos laborales por medio de mensajes por teléfono y correos electrónicos.

Tabla 7: Evidencias sobre las relaciones interpersonales durante el trabajo remoto

Entrevistada	¿Cómo ha cambiado el trabajo remoto en las interacciones con sus compañeros de trabajo?
Marcela, madre casada	<p>No tenía mucha comunicación, solamente era con el grupo de trabajo de la compañía donde yo trabajaba, con mi jefa directamente, pero con los otros trabajadores no. Solamente nos veíamos una vez al mes y bueno era poco el contacto porque ni bien llegábamos sacábamos copias y nos retirábamos enseguida. No nos quedábamos más tiempo, no había mucha comunicación y estábamos aislados debido al COVID [...] Si, por que malo que bueno cuando estábamos en la sala pasábamos casi todo el día, conversábamos y había más contacto, nos contábamos, nos reuníamos, pero con el remoto ya estábamos metidos ahí en casa todo el día trabajando.</p>
Rita, madre casada	<p>Antes de la pandemia nosotros de alguna forma tratábamos de socializar entre nosotros como compañeros, porque el trabajo es parte de una segunda familia que tenemos, porque compartimos más de 4 horas casi son 8 horas [...] por ejemplo realizamos reuniones de sesión en sesión, ya sea un cumpleaños, una reunión. Hoy en día no se puede registrar esa reunión que teníamos antes por lo mismo de la pandemia, la prohibición de hacer fiestas. [...] Ya no existe esa conexión de amistad. Todo es ya de manera remota, por el WhatsApp, por los medios de comunicación más que nada por ese tema.</p>
Guadalupe madre casada	<p>La dinámica... Ha habido ventajas y desventajas al trabajar desde casa porque la ventaja... cuando uno trabaja presencialmente es la interacción entre una y otra persona; en cambio, en la virtualidad tú tienes que coordinar e incluso pasar más tiempo cuando coordinamos por teléfono. Y ese es un tiempo que también ya no puedes tomar en cuenta, es mucho más tedioso que explicar las cosas directamente; el tiempo de coordinaciones era mayor.</p>
Viviana, Madre soltera	<p>Eso sí, el teletrabajo ha hecho que nos separemos, no estemos en contacto y a veces el trabajo en casa, porque no solo es que entres a la computadora a las 8 y sales a las 5, porque se aprovecha ese tiempo en el caso de los que tienen hijos pequeños [...]. Y ya no había ese mismo contacto de poder hacer las consultas de un tema, era difícil; en cambio, cuando uno está diario ya para mi caso yo prefiero ir diario,</p>

pero eso no es conveniente para todos; por mi parte yo vivo cerca, pero si trabajara por las lomas o el Agustino se me haría dificultoso ir todos los días, incluso pediría el remoto todos los días, pero ya es alejarse de los compañeros y también los trabajadores somos como una familia [...].

Elaboración propia.

Considerando que en la actualidad la asistencia presencial para la mayoría de los trabajadores es obligatoria y para otros siguen con la modalidad de trabajo semipresencial y remoto, se espera que las relaciones entre los trabajadores se fortalezcan y retome el tipo de relación que tenían previo a la pandemia (por ejemplo, un ambiente familiar cálido y de apoyo).

4.3 Adversidades institucionales y propuestas para una eficiente modalidad de trabajo

Como se explicó, la implementación del trabajo remoto generó un cambio brusco en la dinámica laboral y, por ende, en la forma de realizar las labores como la resolución de los casos judiciales y las audiencias. En primera instancia, respecto a la resolución de los casos judiciales, estos son digitalizados pero impresos obligatoriamente para el registro físico de manera que tanto la fiscalía como el despacho judicial trabajen conjuntamente el mismo material en las audiencias y para que los ciudadanos involucrados estén pendientes del juicio. Teniendo en consideración ello, gran parte de los expedientes judiciales se encuentran impresos más no digitalizados; de tal modo, una de las problemáticas a partir del trabajo remoto fue la falta de sistematización y digitalización de los expedientes judiciales y fiscales. Dado ello, el Poder Judicial optó por permitir el acceso a las sedes solamente a los trabajadores no vulnerables ante el virus para que puedan retirar los expedientes y digitalizarlos con el fin de que los otros miembros del despacho dispongan de ello con mayor facilidad.

El proceso de digitalización de los expedientes no resultó sencillo para los trabajadores, ya que la mayoría tuvo dificultades para adaptarse al trabajo remoto; ello se focalizó a que desconocían de qué manera usar y/o manejar del dispositivo tecnológico, ya sea computadora, la plataforma virtual de la institución, escanear documentos, sobrellevar los problemas tecnológicos y entre otros. Incluso, acotaban que tendían a no remitir alguna queja o permiso, ya que, al hecho de desconocer cómo

usar y manejar el dispositivo tecnológico y la plataforma, preferían solamente realizar los pendientes laborales durante el día, lo cual algunas veces les tomaba más de las ocho horas laborales debido a la dificultad de adaptación a la nueva modalidad laboral.

Tabla 8: Evidencias sobre las adversidades en el manejo de dispositivo tecnológico y plataforma institucional

Entrevista	¿Cuáles han sido las adversidades tras la implementación del trabajo remoto y manejo de dispositivos tecnológicos y la plataforma institucional?
Mónica, madre soltera	<p>Sí, por ejemplo, eso de escanear, nosotros por ejemplo estamos en sala y de pronto quieren presentar un documento como compartir la pantalla y en ese rato cómo escanear si no tenemos un escáner en ese momento, en ese sentido sí había mucha complicación con mis compañeros, pero en mi caso si yo soy más de buscar salida si no que tengo algo busco información, qué programa puedo usar para facilitarme las cosas no y eso ha ayudado bastante, al menos</p>
Viviana, madre soltera	<p>Mire en mi trabajo yo tenía miedo hasta de llegar tarde porque como me iba a justificar en mi boleta o pedir permiso para hacerme una cita médica, porque ¿cómo va a justificar?, porque la juez no está y para que me firme tengo que entrar al sistema y yo no sé manejar eso, “que la boleta hay que escanear”, “que mandarlo a PDF” y no sé qué, que hasta ahora no se usar eso. Entonces me aguantaba, no pedía permiso ni nada por ese temor de no saber cómo justificar y por eso ha sido un poquito tensionado en esa parte [...] Me fue difícil porque no tenía computadora primero y recién me la compre este año. Se me hacía difícil leer los expedientes y a veces no entendía cómo hacerlo, me demoraba en llenar mi hoja remota, me demoraba como 2 o 3 horas cuando es algo sencillo ahora que lo veo</p>
Emilia, madre soltera	<p>La virtualidad es algo necesario, yo siempre he estado a favor de eso hay que usar obviamente la tecnología para que de repente el trabajo se haga “más ligeros” aunque en el Poder Judicial como te digo más ligero no es, ayuda sí de repente a que los trámites corran más rápido, es una ayuda más que todo para el usuario, o sea para el que tiene su proceso judicial porque corre más rápido, pero para nosotros que estamos del otro lado en realidad es más estresante. Uno porque si tú no sabías toda la parte de la tecnología, ósea si no sabías usar los programas o estás familiarizada con el Meet o con esas herramientas me imagino que para mis compañeros o los demás ha tenido que ser horrible porque era actualizarse, entrar en todo ese mundo virtual en mi caso yo si estaba familiarizada porque como siempre he venido estudiando la maestría y todo entonces no tuve problemas en realidad con eso.</p>

Virginia,
madre casada

Para los niños, parece algo que les alegró mucho y cambió su vida totalmente; en cuanto lo que es lo laboral, al inicio me costó adaptarme porque el tema de la tecnología teníamos muchas dificultades, teníamos que optar por varias... contratar varios servicios de Entel, claro... que nos brinde mayor señal porque en el tema de las audiencias virtuales, por ejemplo, yo tenía mucha dificultad porque mis hijos también tenían clases y la señal era bien difícil.

Elaboración propia

Ante esta problemática, la institución laboral brindó talleres de capacitaciones de manejo del dispositivo y la plataforma institucional para que los trabajadores aprendan cómo manejar y resolver estas dificultades, ya que afectan la realización de los casos judiciales.

Hay capacitaciones [...] por ejemplo nosotros usamos un programa para poder conectarnos de forma remota al trabajo pero si tú eras una personas que no estabas familiarizada con esos temas por ejemplo nosotros llevamos audiencias virtuales pero para que esa audiencia virtual se realice primero tienes que saber manejar el Meet, tienes que saber cómo crear una audiencia, cómo crear una reunión en Meet y ese enlace lo tienes que compartir, tienes que saber cómo compartir el enlace , cómo grabar la reunión [...] todas esas cositas que no te capacitan sino que uno ha tenido que ir aprendiendo en el camino no. Eso me refiero, nos daban una capacitación para cómo usar la herramienta del remoto, pero no lo demás pues no, por ejemplo, usar otras cosas no sé, aunque te parezca increíble hay muchos compañeros que no sabían cómo tomar una captura de pantalla por qué porque nosotros llevamos audiencias y como son virtuales tenemos que acreditar quiénes están en la sala no y para eso era tomar capturas de pantalla [...] era muy complicado manejar esos temas. *(Mónica, asistente jurisdiccional)*

Otra problemática presentada es la dificultad de división de tiempo laboral respecto a otras actividades independientes del trabajador. Se acota que, ante la dificultad del manejo del dispositivo y plataforma institucional, la falta aparato tecnológico, las responsabilidades en otras instancias como los estudios y la familia, la carga laboral de los trabajadores se ha intensificado; de tal manera, las trabajadoras distribuyen su tiempo priorizando las actividades laborales para no acumular pendientes en el despacho, no contar con percances o faltas en la institución.

Esto ha generado, de alguna manera, un incremento de estrés en las trabajadoras, ya que la distribución de sus actividades se caracteriza en trabajar

algunas horas en la mañana, pero en la noche - madrugada procuran resolver los pendientes laborales y cumplir las ocho horas laborales establecidas por la institución. Incluso, a parte de cumplir las ocho horas laborales, las trabajadoras optaban por trabajar horas extras no remuneradas por la alta carga laboral y las dificultades al usar la tecnología o programas institucionales.

Exacto, estás con el tiempo, como te digo ahora como tu teléfono ya no es privado porque ni siquiera el trabajo te da un teléfono común para decirte ya este es el teléfono del trabajo y a cierta hora lo puedes apagar, pero no es mi teléfono personal entonces si ya tiene un abogado olvídalo, te llama siempre, lo que antes era que tenían que ir al módulo y averiguar por la información. Ahora a ti te llaman, a ti te hablan, te cuentan y es bien complicado manejar esos temas. (*Mónica, madre soltera*)

La dinámica... Ha habido ventajas y desventajas al trabajar desde casa porque la ventaja... cuando uno trabaja presencialmente es la interacción entre una y otra persona; en cambio, en la virtualidad tú tienes que coordinar e incluso pasar más tiempo cuando coordinamos por teléfono. Y ese es un tiempo que también ya no puedes tomar en cuenta, es mucho más tedioso que explicar las cosas directamente; el tiempo de coordinaciones era mayor. Y la desventaja también es pasar mucho tiempo con la computadora [...] Entonces al menos presencialmente no, tienes que estar ahí con los expedientes, proyectar y marcar; entonces como le digo hay ventajas y ciertas desventajas. (*Guadalupe, madre casada*)

4.4 Situación de las madres trabajadoras

En evidencia, esta carga laboral más la dificultad de división de tiempos y espacios respecto al trabajo y el hogar ha afectado anímica y físicamente a las madres trabajadoras quienes no solo contaban como responsabilidad el trabajo, sino también se encargaban de las responsabilidades del hogar y en especial del cuidado de los hijos menores de edad o adultos mayores, debido a que la mayoría de ellas no tenían el apoyo de alguna trabajadora doméstica remunerada que cubra estas necesidades del hogar.

Me dio una parálisis facial. Eso habrá sido en julio y en agosto ya me recuperé, no pedí licencia y seguí trabajando. [...] Yo pienso que fue por el estrés [...] por toda la carga acumulada. Me dijeron el cambio de clima, algún virus por ahí o el estrés. Y yo creo que más se asocia al estrés. [...] Si es una acumulación de todo realmente, porque en junio tuve varias audiencias y aparte que la señorita no estaba [...] tenían que esperar a que yo salga de audiencia para que le dé su desayuno y de ahí tal vez yo empezaba otro y no había quien prepare el almuerzo. (*Gloria, madre casada*)

Por otra parte, las entrevistadas manifiesta que, si bien se promovieron talleres

para que los trabajadores puedan saber cómo usar el dispositivo y/o plataforma institucional, talleres psicológicos para afrontar el estrés y ansiedad, las entrevistadas sintieron que la institución no fue empática y sensible con algunos de los trabajadores durante la pandemia. Consideran que la institución no procuró la flexibilidad laboral total en especial a las madres solteras, debido a al incremento de la carga laboral producido por el retraso institucional en los casos judiciales.

Incluso, acorde con las entrevistadas, se incrementaron los despidos institucionales, lo cual no solo perjudicó y aumentó la carga laboral entre los trabajadores, sino que surgió un sentir negativo y abrumador sobre la inestabilidad laboral entre los trabajadores que tiene contrato tipo 728, CAS, contrato determinado por un tiempo específico.

Tabla 9: Evidencias sobre la falta de empatía y sensibilidad de la institución ante las adversidades de los trabajadores durante el trabajo remoto y crisis sanitaria

Entrevistada	¿Cómo ha sido el rol de la institución ante las adversidades de los trabajadores ante la crisis sanitaria?
Mónica, madre soltera	<p>Ahora cuando yo me enfermé del COVID, obviamente sí hay un área de bienestar social donde sí me han monitoreado de cómo vas, cuántos días más vas a estar con descanso médico pero un monitoreo hasta cierto punto se podría decir que solo por teléfono pero cuando yo he tenido que hacer mis trámites, por ejemplo, para poder recuperar el descanso médico y solicite desembolse la diferencia del dinero solicitado, nunca lo hicieron; o sea, me dijeron ya entra a tal página y haz tus documentos pero no me decías cómo tenía que ingresarlo, qué tenía que presentar [...] han sido muchos compañeros que han pasado por el COVID que se quejaban de eso porque esa es el área que se encarga de hacer eso y muchos perdimos ese reembolso justamente porque no había un sentimiento como tal, pero de allí que te llamaran para ver si ya has salido de la enfermedad y eso sí pues sí había llamadas.</p>

Emilia,
madre soltera

En esta pandemia que ha pasado ha habido muchos cambios en diferentes formas, en cuanto a familia, en cuanto a laboral, en cuanto a las amistades y ha afectado emocional y psicológicamente a muchas personas. [...] Mira yo he trabajado con una persona que era de edad y a pesar de su edad seguía yendo a trabajar y yo me preguntaba y dónde está la empatía del Estado en decir tal persona de tal edad ya no puede venir hasta un cierto tiempo o que se dedique a su trabajo virtual pero no. Le obligaban; o sea, obligar es una cosa porque le mandaban un memorándum diciendo vas a pagar las horas entonces no hay empatía de esa manera o ya no vas, pero te van a descontar por horas entonces no es.

Isabella,
madre casada

[...] Indeterminado quiere decir que nadie les va a renovar el contrato y van a laborar siempre hasta toda tu vida y no vas a estar firmando adendas cada mes, cada dos meses. Los CAS transitorios los firmamos. [...] Yo creo que particularmente todos deberían pasar a ser indeterminados porque existen muchas personas que tienen más años que yo y sí se lo merecen y esas personas pues obviamente tenemos familias y hasta el momento no esperamos que nos saquen así del trabajo, si esa ley imagínate [...] No hay estabilidad, no en día no hay estabilidad

Elaboración propia.

A pesar de las adversidades mencionadas sobre el trabajo remoto, las madres trabajadoras argumentan que esta modalidad es necesaria para la modernización y adaptación del trabajo judicial o fiscal a la virtualidad, ya que permite (i) la digitalización de los expedientes judiciales; (ii) brinda cierta autonomía en la organización de los tiempos de los trabajadores para que puedan no solo enfocarse en los pendientes laborales, sino que también (iii) permite que puedan continuar con sus estudios y convivir más tiempo y espacio con sus familiares. Para ello, se requiere que la institución regule el horario laboral para prevenir situaciones en que las actividades laborales interceda en los tiempos y espacios no laborales del trabajador(a) como sucedió durante los primeros meses de implementación del trabajo remoto: los trabajadores no contaban con un horario fijo para trabajar sino trabajaban en rangos de horas hasta la madrugada. Ello afectaba los horarios de descanso de las trabajadoras quienes solamente contaban entre 4 a 5 horas para descansar aproximadamente.

Finalmente, otra razón por el cual las madres solicitan la regulación del trabajo remoto es que (iv) no se requiere realizar movilizaciones de largas distancias a

diferencia con la modalidad presencial en el que las trabajadoras debían de movilizarse de su hogar al trabajo pasando por diversas espesuras en su tránsito. El trabajo remoto permite que puedan recuperar ese tiempo perdido en movilizarse y enfocarlos ese tiempo en otras actividades o en trabajar. Por lo cual, enfatizan que ello les brinda mayor flexibilidad laboral y autonomía en la organización de los tiempos. Ante ello, transcurridos las diversas vivencias en el trabajo remoto como presencial, consideran que la modalidad de trabajo semipresencial y remoto resulta más fructífera para ellas, ya que se equipara el tiempo distribuido para el trabajo y para otras actividades de suma importancia en su cotidianidad, en este caso la familia y, específicamente, los hijos.

Tabla 10: Evidencias sobre el trabajo remoto como alternativa eficiente para la modernización y favorable para las madres trabajadoras

Entrevista	¿Qué opina sobre la implementación del trabajo remota en la institución?
Gloria, madre casada	Se ha adaptado a mi necesidad porque quizás en el tiempo que tenga libre puedo ingresar al trabajo remoto, ingreso al sistema y verificar lo que tenga que controlar, hacer seguimiento. Para mí es una facilidad, ya no es necesario ir al trabajo e ingresar al sistema; solo entro desde mi laptop para cualquier duda o consulta que tenga ingreso a mi laptop desde mi domicilio a cualquier horario.
Esperanza, madre soltera	Cuando íbamos de forma presencial, el tiempo era mucho más escaso, teníamos que levantarnos a las 5, tener todo hasta las 6, estar lista a las 7 para poder salir inmediatamente de la casa. En cambio, ahora no, por lo menos me levanto a las 6 y también a partir de las 6 de la tarde, no es que me tenga que desplazar para estudiar una maestría, sino me conecto a una computadora y ya estoy en mi clase de maestría y estoy feliz. En ese sentido tranquila puedo estudiar o llevar cursos, muchos más que el año pasado. Entonces sí he visto que... incluso para distribuir mis tiempos, me estreso un montón durante la semana que tengo que resolver, para hacer trabajos y para la siguiente semana no se ni como lo hice, pero ya estoy tranquila. Yo misma digo: "Como hice para hacer todo esto?" Dar exámenes, tareas académicas, pero si se hace.
Romina, madre casada	Yo digo que esta forma de trabajo se hubiese implementado desde antes, ahorita mis niños están grandotes [...] para mi hubiese sido ideal que se implementé esa forma de trabajo cuando eran pequeñitos porque hubiera podido distribuir mi tiempo mejor... ellos también hubiesen tenido más cercanía con

sus padres ¿no? Una forma de organizarnos mejor, yo creo que, para nosotros, al menos para las mamás y padres, es super bien.

Lucero,
madre casada

Sinceramente yo creo que esto para muchas mamás pienso que ha sido una oportunidad para estar más tiempo con sus niños. Conocerlos es lo más ver su crecimiento todo el día. Hay un ahorro de tiempo ya no tienes que estar desplazándote [...] acá normalmente hay casos que pueden demorar media hora mínimo hasta pueden ser dos o tres horas en enredarte ida y vuelta. Hasta más muchas veces porque por ejemplo en mi oficina tengo una persona que va y viene de Lurín todos los días. Imagínate cuánto tiempo se lleva el traslado nada más fuera de las horas de trabajo.

Elaboración propia.

Los principales hallazgos de este capítulo sobre la adaptación laboral de las trabajadoras a la modalidad de trabajo remoto evidencian el incremento de la carga laboral debido al retraso generalizado en las labores jurisdiccionales. A ello se suma las dificultades de manejo del dispositivo tecnológico y la plataforma institucional para las actividades como resoluciones de los expedientes y audiencias virtuales. Por ello, a su vez, las horas de trabajo se prolongaban más de lo usual; es decir, se trabaja más horas extras, especialmente, en las noches, momento en el cual la cobertura del internet es mayor a diferencia de las mañanas. Asimismo, las relaciones entre trabajadores ahora son más frías a comparación con la modalidad presencial. Cabe resaltar que las trabajadoras consideran oportuno y necesario la adaptación de esta modalidad laboral virtual para futuras situaciones, ya que moderniza el trabajo jurisdiccional.

CAPÍTULO 5: DILEMA DE LAS ESTRATEGIAS Y VIVENCIAS DE LAS MADRES

Si bien el trabajo remoto ha reconfigurado la dinámica laboral en el Poder Judicial y el Ministerio Público, ello también ha cambiado la dinámica en las relaciones entre los familiares de manera positiva como negativa. En rasgos generales, apreciamos que las rutinas de las horas laborales se han adaptado a la organización de tiempos de cada madre trabajadora al tener más agencia en la organización de sus tiempos para responder las diversas responsabilidades como laborales, familiares, estudios y descanso. Por consiguiente, es importante saber cómo se configura la dinámica familiar de las madres trabajadoras en un contexto de trabajo remoto durante los meses de marzo y junio del año 2020, y, de ahí, el trabajo semipresencial hasta octubre del año 2021.

Tabla 11: Evidencias sobre la rutina familiar en un contexto de trabajo remoto

Entrevista	¿De qué manera distribuía sus tiempos durante el trabajo remoto acorde a la rutina familiar?
Vania, madre casada	Bien en cuanto se inicia el aislamiento y empezamos con el trabajo remoto; los primeros quince días eran un relax porque avanzábamos mínimo. Yo feliz de estar con mis hijas, pero los siguientes quince días si ya era preocupante en cuanto a qué hacer y cómo avanzar el trabajo, qué hacer frente a esto. Entonces ya iniciamos con el trabajo remoto. En aquel entonces estaba en un juzgado donde no tenía mucha carga y entonces era manejable y yo también estaba bien al tanto con mis hijas; empezó a estudiar la mayorcita de forma remota. Trabajaba pendiente de ella a su costado y como ya empezamos ambas como que ella necesitaba más de mi tiempo porque se distraía. Entonces me ordené para apoyarla en la mañana y ya por la tarde ya me encerraba y me ponía a trabajar; salvo que sea urgente, si era urgente si tenía que atenderlo inmediatamente. [...] Es así que me di cuenta de que yo tenía que trabajar en las noches, las hago dormir a ellas y me pongo a trabajar desde las diez de la noche hasta las tres de la mañana. Es un tiempo en el que me concentro para poder hacer las resoluciones.
Isidora, madre casada	Mi horario es de lunes, miércoles y viernes, pero en la realidad yo iba de lunes a viernes de 8am-1pm porque tengo bastante carga laboral y por eso la señorita se quedaba y de una manera cubría los martes y jueves que yo me ausentaba, pero ahora ya yo también estoy respetando las normas que ha dispuesto mi institución porque trato de ir lunes, miércoles y

viernes [...]. Ahora con relación a mi hija, su papá viene haciendo el trabajo remoto total y él a veces la ve los lunes, miércoles y viernes, pero ella tiene 7 años y es más independiente. Ya sabe a qué hora le toca los cursos. [...] Antes de ello, se ha hecho una previa coordinación con ella, que ya no vamos a tener a la persona que nos apoyaba y que ella también tiene que ayudar en casa, en el sentido de levantarse temprano. Ahora, por ejemplo, nos levantamos temprano todos, los 3 tomamos desayuno juntos, mi persona ya lava los platos todo y ya voy a trabajar. [...] Mi hija, en las tardes, hace las tareas y yo retorno a las 4-5pm y ya vengo prácticamente para la cena, ya les preparo la cena y ya. Igual mi esposo en el comedor se pone a trabajar y va escuchando lo que mi hija hace en clases.

Mónica,
madre soltera

No, ahora justamente por todo ese trajín aparte porque yo ya pasé por el tema del COVID y yo he quedado con secuelas entonces estar en ese trajín yo busco inhaladores, me agito bastante. [...] Hemos decidido quedarnos aquí en Carabayllo y hago la misma rutina que en San Juan. Obviamente me cuesta más por la distancia porque ahora los días que voy presencial me tengo que igual levantar temprano, salir de acá 6:45. Mi mamá lo que hace ahora, los días que me toca presencial, lo lleva al niño a la terapia. Los días que a mí me toca virtual, yo lo llevo al niño hasta la terapia, y las terapias son en San Juan de Lurigancho. Escogimos ese lugar porque si yo estaba cerca del trabajo para poder yo estar presente y al tanto.

Esperanza,
madre soltera

A las 5 o 6 de la mañana preparaba el desayuno y almuerzo y como solamente somos las dos también hacía la limpieza del hogar y alistar el espacio de estudio para mi hija y el espacio de trabajo para mí. En el 2020, no teníamos mucha carga; entonces llegada la pandemia solo tenía una o dos audiencias al día, no eran muchas como otros que tienen 8, 12 o 13 al día. Entonces he podido dedicarme a mi hijita, apoyarla en las clases; o sea se ha complementado todo, se ha complementado el tema de las clases, el tema de ser ama de casa, el tema de ser madre, y también el tema de mis estudios porque ese año podía llevar varios cursos a la vez [...]. Era más fácil e incluso había reuniones que eran a las seis y también tenía reunión a las 6 de la clase de mi hijita y decía: “¿cómo voy a hacer?” pero gracias a la virtualidad pude estar en dos lugares.

Romina,
madre casada

En las mañanas cuando tengo audiencias en un lugar como te digo... si es algo muy difícil o donde me va a tomar mucho tiempo; exclusivamente si me vengo unos ratos acá, al

ambiente separado, pero si es algo que va a ser más sencillo o tal vez más rápido que yo ya puedo manejar y sé que terminaré rápido. Entonces estoy en un lugar cerca de ellos y los observo y esa es una forma de estar diciéndoles que estoy acá y no me vayan a hacer el avión ¿no? Entonces esa ha sido una estrategia que hemos tenido respecto al tema del control y para hacer otro tipo de actividades mientras voy avanzando mi trabajo.

Elaboración propia

5.1. Cambios de trabajo remoto en sus tiempos

La implementación del trabajo remoto y a distancia ha permitido que los trabajadores, en sí, puedan disponer de mayor agencia para organizar sus tiempos acorde a las actividades laborales como personales. Si bien deben registrar su asistencia en la plataforma a partir de las ocho de la mañana y trabajar hasta las cinco de la tarde (horario institucional), se observa que los trabajadores disponen de mayor posibilidad para distribuir sus tiempos en otras actividades como familiares, académicas, y de descanso.

Las madres recalcan que la organización de sus tiempos se enfocaba principalmente en el trabajo, necesidades familiares y estudios. Enfatizan la importancia y necesidad de continuar con los estudios como especializaciones, diplomados y/o maestrías, ya que ello garantiza su estabilidad laboral en la institución y la posibilidad de ascender a un cargo mejor. Por lo cual, durante este período de trabajo remoto y gran variedad de ofertas de estudios a distancias, procuraron continuar sus estudios por las diversas facilidades de acceso que brinda la virtualidad.

Durante este periodo, la **organización de los tiempos** se caracteriza por trabajar en rangos de horas no consecutivas; es decir, no se trabaja las ocho horas laborales consecutivamente, sino se trabaja cierta cantidad horas en la mañana y, a parte, en la tarde, mientras que en la noche procura trabajar las horas faltantes para cumplir las ocho horas laborales establecidas por la institución. Asimismo, mencionan que trabajan horas extras en la noche y/o madrugada para resolver los pendientes laborales atrasados por los días no laborales anteriormente mencionados.

Esta reorganización de tiempos por rangos se debe a diversos factores y actividades no laborales durante el día, como familiares, estudios y entre otros. El primer factor es la problemática con la cobertura de internet: se presentaron

constantes fallas en la conexión de internet como avería de la señal, la cual duraba horas o, incluso, días. En especial, resultaba dificultoso el acceso a internet en las mañanas, debido a las interferencias constantes por la demanda de ella por los ciudadanos.

Al contrario, diría yo, tienes que suplir. En el trabajo venias de 8 a 5 o hasta las 6 pero en el teletrabajo es a veces más de las horas porque la conectividad no es buena, no está fluida el internet y tenía que ver los expedientes digitalmente y ahí te demoras más. Tiene ciertas ventajas y desventajas como le digo [...] Tengo que correr con el tiempo, tenemos que ver, nosotros no podemos pasar cierto tiempo límite y todo cronometrada porque siempre estamos monitoreados. *(Guadalupe, madre casada)*

El segundo factor alude a los espacios compartidos en el hogar entre los familiares. Como es sabido, las trabajadoras, a parte del trabajo técnico de los procesos judiciales, realizan audiencias virtuales para el proceso y culminación de las denuncias judiciales y/o fiscales, lo cual requieren de un ambiente adecuado sin ninguna interrupción sonora para no interferir negativamente e incomodar la realización de las audiencias virtuales, las cuales eran grabadas y contaban con presencia de otras instancias estatales como fiscales, jueces, policías, autoridades de algunos ministerios y abogados.

Los inconvenientes sonoros emitidos desde la casa familiar impedían que las madres trabajadoras se concentraran, lo cual les generaba incomodidad, estrés y, incluso, angustia si se cometía algún error en la resolución de los casos judiciales y/o fiscales (en especial en el momento de las audiencias virtuales). Para prevenir estas incomodidades, la mayoría de las entrevistadas optaron por dialogar con sus familiares para comentarles los percances sonoros y advertirles que se mantengan en silencio. También, optaban por establecerse en alguna habitación o lugar de la casa donde la bulla no sea tan reconocible.

Entonces avanzaba mi trabajo y de rato en rato ya me ponía a hacer... ponía mis cositas en la cocina y lo dejaba ahí para que vaya hirviendo y se vaya cocinando, avanzaba lo que estaba avanzando en la computadora; [...] entonces al momento del refrigerio hacíamos un alto, comíamos todo y en la tarde igual seguíamos avanzando todos, los niños en la tarea, yo en el trabajo. Si tenía audiencia, si tenía que ir a un cuarto más cerradito donde no haya bulla o me venía a este lugar donde estoy ahorita que es un piso más y no hacen bulla [...], que es como una biblioteca y ya no siento bulla. Cuando ya no tengo audiencias si ya tengo que ir abajo a avanzar mis

trabajos, pero también, al mismo tiempo, puedo controlar a los niños porque también se distraen en la computadora y no hacen, a veces, su tarea o no están pendiente de sus clases. *(Romina, madre casada)*

Continuando con el tema de rango de horas, las trabajadoras mencionan que preferían trabajar las horas restantes o horas extras en las noches y/o madrugada debido a que durante el día no pueden concertarse adecuadamente por la bulla y la demanda de atención de sus familiares. Mientras los demás miembros de familia se encuentran descansando en la noche, prefieren avanzar con el trabajo sin la intervención de algún familiar o inconvenientes sonoros durante este momento del día, ya que los miembros de familia dependientes no requieren de la atención de la trabajadora.

El tercer argumento por la normalización de trabajo por rango de horas se debe a que las trabajadoras deben realizar otras responsabilidades familiares en la mañana y tarde, mientras en la noche algunas priorizaban los estudios. Por ejemplo, durante el confinamiento social, las entrevistadas no contaban con el apoyo de alguna trabajadora del hogar o familiar, por lo cual ellas se encargaban de realizar los quehaceres del hogar como la preparación del almuerzo al medio día, limpieza del hogar, apoyo en los estudios de los menores de edad, entre otros. **Cabe** resaltar que la organización de tiempos de cada trabajadora dependerá de (i) la cantidad de responsabilidades que cada una cuenta en el hogar o personalmente, y (ii) la red de solidaridad durante la implementación del trabajo remoto y semi remoto.

Las estrategias que yo elabore primero sería tener los materiales de mis casos para que yo pueda trabajar porque si no, no se puede y segundo fue el hecho de atender las cosas de la casa temprano y cuando ella... no la inscrito en las tardes, tiene cursos los días sábados, cursos en lo que yo puedo participar o puedo ya estar más atenta a que pueda llevarlos; con esto no digo que ella no sepa hacer, sino que esos días son como que cursos libres, más abiertos y yo también no tengo trabajo y es posible seguir. *(Nuria, madre casada)*

En este panorama, se puede interpretar que a medida una trabajadora cuente con mayor agencia para organizar sus tiempos, podrá disponer de mayor flexibilidad laboral para realizar diversas actividades en su cotidianidad. La realización de otras actividades dependerá de cada trabajador, pero en el caso de las trabajadoras entrevistadas se ve direccionado en la familia y estudios. Respecto la familia, las madres trabajadoras sostienen que a partir del trabajo remoto y semi remoto

disfrutaron de mayor tiempo de calidad con la familia, porque antes solían compartir tiempo solamente en la noche tras retornar del trabajo. Mientras con la virtualidad, han logrado compartir espacios y tiempos con sus familiares como en los desayunos, almuerzos, cenas y conversaciones en cualquier momento.

Tabla 12: Evidencias sobre la percepción positiva del trabajo remoto por mayor flexibilidad laboral y pasatiempo familiar

Entrevista	Pregunta
Vania, madre casada	<p>Para mi si, efectivamente. Es una ayuda familiar. Bueno yo a partir de agosto he estado más tiempo presencial, pero sin embargo mis hijas están acostumbradas a que esté más tiempo en casa y es por eso que cuando me demoro más de las cinco ya están echando de menos. Pero personalmente para mi si ha sido muy favorable para la familia, pese a que yo me encerraba todo el día con las audiencias. Me daba un pequeño momento para verlas y saber cómo están y les decía que hagan eso, coman eso y así ya te tienen presente. Me favoreció mucho estar más cerca de mis niñas. Anteriormente yo tenía a otra persona que cuidaba a mis niñas, era una jovencita, para mí el salir de casa y dejarlas con ella no me pareció y por eso la despedí; por temor.</p>
Esperanza, madre soltera	<p>Si, pero cuando se dio la pandemia yo he sido madre; es decir, ama de casa porque me he dedicado y he dividido mi tiempo siendo magistrada, tiempo de ser mamá, tiempo de dedicarme a la casa, tiempo de estudiar, hacer las cosas que faltaban hacer. Entonces esa ha sido una circunstancia que me ha enseñado bastante, yo en verdad considero que esta pandemia [...] personalmente, me ha permitido estar con mi pequeña y saber lo que le gusta porque, por ejemplo, antes solo tenía una determinada clase de comida y en cambio ahora ya está mejor, comiendo todo lo que antes no comía.</p>
Nuria, Madre casada	<p>Al menos yo como mamá siento eso, que he tenido una mayor cercanía a mis hijos. He podido observar también en qué estado fallando yo en el tema de su formación; de repente estaban tomando malos hábitos ¿no? Recién durante este 2020 lo pude percibir porque desde la mañana que estábamos podía observar cómo tomaban desayuno, si comían bien y he estado tratando de corregir varios errores. Como papás a veces se nos pasa y por el tiempo que no estamos en casa no lo percibimos; entonces esas cositas. Yo creo que tiene sus ventajas para los padres y los propios niños que puedan tener más tiempo con sus papas y se sienten más seguros con sus padres ¿no?</p>

Elaboración propia

De tal modo, las trabajadoras afirman que los vínculos familiares, en especial el vínculo de madre-hijo(a), se han fortalecido durante el transcurso de la pandemia. Incluso, algunas madres recalcan que sus propios hijos les parecen conveniente pasar más tiempo de calidad con sus padres a diferencia que antes solo podían ver los en las noches o fines de semana. Cabe resaltar que las vivencias de las madres trabajadoras variarán respecto a la etapa generacional de sus hijos; es decir, la distribución de tiempo y atención de las madres a sus hijos dependerá de la edad de ellos.

Por ello, un hijo recién nacido a ocho años requerirá de mayor atención y cuidado a comparación de uno de más de 10 años, ya que estos últimos tienden a madurar y aprender a realizar algunas actividades de manera independiente. Ello, incluso, variará según la cantidad de hijos que tiene la madre en cuidado; en otras palabras, la dinámica familiar de una familia con tres hijos menores de edad en un contexto de trabajo remoto no es la misma que una familia con solo un hijo(a) infante. Es pertinente considerar diversos factores y/o indicadores que determinarán la dinámica familiar: la cantidad de hijos, edades, estado civil de las madres y/o padres, posición económica, red de solidaridad.

Fue un poco difícil adecuarse, pero al mismo tiempo ... para los niños en su inocencia, estaban contentos porque desde el momento en que indicaron que no se debía ir al trabajo ya veían a sus padres ahí en la casa; entonces, ellos super contentos. Mi hijito, el más pequeñito en su inocencia, dijo: “gracias COVID porque me devolviste a mis papas”, porque ellos generalmente sienten la ausencia de sus papás durante todo el día [...] Bueno esa parte fue, para los niños, parece algo que les alegró mucho y cambió su vida totalmente.
(Romina, jueza)

5.2 Dificultades y estrategia

Las madres trabajadoras del sector público han tenido diversas dificultades para realizar los quehaceres domésticos y atender las necesidades del resto de los familiares como contar con tiempo limitado durante la mañana y tarde para centrarse en trabajar. Ante ello, desarrollaron diversas estrategias para lidiar estas dificultades, las cuales podemos dividir las en dos situaciones siendo el primero durante solo trabajo remoto y la segunda durante la asistencia al centro laboral (trabajo semipresencial).

Sobre el trabajo netamente remoto, se presencia dos situaciones: la primera cuando sólo se trabajaba de manera remota desde el hogar durante los meses de

marzo a junio del 2020 (cuarentena total), y la segunda tras la modalidad semipresencial, en la que el trabajo remoto eran solo los martes y jueves desde el mes de julio hasta octubre del 2021, mientras los otros días eran presenciales. Durante el tiempo de la cuarentena y restricción total del tránsito, las familias han sido privadas de las labores de las trabajadoras del hogar, lo cual ha dificultado de alguna manera la organización de sus tiempos, en especial respecto al cuidado de los menores de edad quienes requieren de tiempo y paciencia.

La mayoría de las entrevistadas comentan que la dificultad durante esa temporada se centra en la falta de apoyo, ya que la carga laboral se intensificó por el retraso producido por la adaptación del sistema de la institución y por el aumento de despido de personal. Ante ello, varios de las trabajadoras tuvieron que asumir y sobrecargarse de otras labores sumando a parte sus funciones principales. Ante esta complejidad, preferían solamente resolver los pendiente laborales importantes y atender las necesidades relevantes de la familia como ayudar en las clases virtuales a sus menores hijos durante el día y la tarde; mientras todas las noches procuraban realizar los pendientes faltantes (laboral o estudios) con mayor tranquilidad y sin la interrupción de algún familiar.

En cuanto al tema del trabajo, al menos nosotros, hemos incrementado bastante el tema del trabajo y ahí no se cumplía el tema de un horario determinado y hemos tenido que adecuarnos, generalmente el trabajo que era para entregarlo en el día a excepción de las audiencias, lo que quedaba pendiente [...] lo hacía en las noches hasta madrugada por el tema de la señal. Ya podía revisar con mayor facilidad; como todo era virtual, para leer los expedientes virtuales es más complicado y entonces para mí eso se facilitaba en la noche [...] Cambiaron mis horarios, era casi todo de noche y generalmente en ese aspecto si era más complicado. *(Gloria, madre casada)*

Ese trabajo de esta persona que era importante ya no está y quién tiene que asumir ese trabajo, todos. O sea, de por sí ya tienes un trabajo y a eso le tienes que sumar que ahora tú misma tienes que ver el tema del archivo porque ya no hay una persona que se encargue. *(Mónica, madre soltera)*

Es importante reconocer que, si bien las trabajadoras recalcan estas dificultades por la ausencia de ayuda y el cierre de servicios de prestación familiar, las vivencias de las madres casadas y solteras son absolutamente diferentes. En el caso de las madres casadas, la red de apoyo próxima es la pareja, quien recurre a cubrir las necesidades del hogar y de los menores de edad cuando la trabajadora está

ocupada o no puede atender estas responsabilidades. Obviamente, es necesario explicar que esta ayuda no es solo cuando la madre está ocupada, sino que las madres la interpretan como una actividad compartida por la crianza de los hijos y los quehaceres del hogar, lo cual es coordinado previamente entre ellos (en qué momento y quien netamente se encarga de tales actividades domésticas, en qué días y cómo).

Tabla 13: Esposo como actor cooperativo en el cuidado familiar

Entrevista	¿Cómo describiría el rol de su pareja en cuanto al cuidado familiar?
Vania, madre casada	Si, considero que no he descuidado mucho el hogar, bueno a la cocina me dedico los sábados y domingos mientras que de lunes a viernes mi esposo es el que se dedica a cocinar, aunque tenga trabajo él se levanta a las cinco de la mañana y yo me quedo hasta más tarde, entonces él va avanzando y yo voy a poner el toque de sabor nada más.
Marcela, madre casada	Si no tenía en ese momento paciencia o estaba cansada bueno mi esposo me apoyaba e igual si mi esposo estaba cansado y no estaba concentrado o con poca paciencia, yo asumía. Con el fin de no estar regañándolos por causas que no son de incumbencia de mis hijos, simplemente era el tema de la tarea y ya.
Isabella, madre casada	Eso también en ese caso por ejemplo en esa institución que yo di mi curso, me ayudó ya que yo con los exámenes eran un domingo o un sábado, entonces ese domingo o ese sábado estaba mi esposo con los bebés, con mis hijos. Entonces ya yo tenía exclusivamente que resolver mi examen, eso es una buena opción que he elegido para poder estudiar.
Guadalupe, madre casada	Para ser honesta mi esposo, solo por el tema del menor, apoyaba en algunas ocasiones o alguna emergencia porque hubo un tiempo en el que mi sobrina, que me apoyaba, se fue de viaje y ahí sí pase un poco de apuros. Ahí fue que teníamos que turnarnos en atender al menor, para que acuda a sus clases. Tiene siete años y tiene cierta libertad de poder enlazar y el mismo ya sabe. De todas maneras, siempre le apoyamos en todo lo que necesita, pero procuramos que ellos mismos se desenvuelvan porque no podemos estar ahí todo el tiempo.

Elaboración propia.

En el caso de las madres solteras, la mayoría de ellas tuvieron complicaciones en la distribución de sus tiempos durante las mañanas, principalmente cuando sus hijos menores de edad requieren de apoyo en las clases virtuales. Algunas entrevistadas contaron con el apoyo próximo de las abuelas y las tías, quienes viven en el mismo hogar. La tía y/o abuela ayudaban con el cuidado y atender las necesidades de los menores de edad mientras las madres solteras se encontraban laborando desde su oficina en el hogar, ya sea en audiencias virtuales como la resolución sistemática de los casos judiciales o fiscales en las mañanas; mientras que en la tarde y noche las madres solteras se encargaban del cuidado de los niños y de los quehaceres domésticos.

En el caso de las madres casadas, recurrieron al apoyo de la tía y/o abuela solamente en casos excepcionales cuando la madre y el padre no podían encargarse del cuidado de los menores de edad, debido a que se encontraban atendiendo algunos temas laborales en casa que requerían de su atención total. Este apoyo se caracteriza sólo por brindarles alimentos, especialmente almuerzo, y estar pendientes o vigilándolos durante el día.

Como tercer punto, siguiendo la línea de estrategias para lidiar los espacios de trabajo y familia acorde con la propuesta de Al Rea (2010), la organización de los tiempos de las madres trabajadoras durante este lapso de trabajo remoto y presencial se ha caracterizado por la priorización de resolver asuntos laborales y dividiendo su tiempo en atender las necesidades del hogar (quehaceres y familia). Incluso, han procurado contar con tiempo de descanso y ocio con sus familiares, como compartir conversaciones para reforzar los vínculos, en especial con los hijos que se encuentran en la etapa de la pubertad y adolescencia.

Mientras en la noche procuran en resolver aquellos pendientes laborales, los cuales son cortos y tienden a descansar más temprano a comparación de las madres con infantes (requieren de mayor atención y cuidado). A pesar de la ayuda y cooperatividad de la pareja, tía y/o abuela, las madres prefieren trabajar en rangos de horas para resolver los expedientes de manera sistemático, ya que no dependían de una seguimiento y vigilancia por parte de la institución, por lo cual tuvieron la facilidad de ayudar, principalmente, en las clases virtuales de sus menores hijos. Sin embargo, cuando hay audiencias virtuales tienden a recurrir a la red de apoyo próxima, ya sea la pareja, tía y/o abuela.

Asimismo, es importante señalar y recalcar que esta modalidad de trabajo en rangos de horas durante el día implica trabajar muchas horas en las noches (de 11 pm hasta las 3 am en promedio) o trabajar durante toda la madrugada. Como se comentó, esto se debe por un tema de mejor concentración, acceso de Internet y contar sin ningún inconveniente sonoros y familiares que requieran de su atención en especial de los hijos menores de edad y/o adultos mayores.

Bueno siempre hay cosas pendientes, pero era a partir de las 11 o 11:30 porque a esa hora ya mi hijito se dormía, antes era imposible porque llegábamos de la terapia, tenía que cenar, hacer algunas tareas, dormir y recién trabajar, aparte que a esa hora claro había cansancio sí, pero era mucho mejor porque el tema era más rápido. En cambio, a veces en el día se colgaba, se demoraba, la red era más saturada en cambio en esas horas [noche] era más rápido, más fluido trabajar. A partir de esa hora 11:30, si debía las 3 horas entonces 1:30 am o si no 2 am, pero sí tenía de todas maneras adelantarme al día siguiente porque como ahora es virtual todo corre, ya estás, así como con los plazos encima. (*Mónica, madre soltera*)

Respecto a la **prestación de servicios de bienestar familiar**, obviamente, la mayoría de las madres de familia optaron por la virtualización de los talleres familiares y educativos para los menores de edad: programas virtuales de las guarderías, los talleres educativos y/o estimulación temprana entre otros programas. El caso de la contratación del personal doméstico, como se ha recalcado, se privó de ello durante el periodo de la cuarentena, debido a las restricciones obligatorias. A partir del mes de julio del 2020, la mayoría de las entrevistadas, específicamente quienes tienen hijos menores de edad, empiezan a remontar el contrato a alguna trabajadora doméstica y/o niñera para que les ayude en los quehaceres domésticos y en los estudios de los menores de edad.

También, se ha presenciado que partir de la cuarentena algunas familias se abstuvieron de contratar de nuevo algún personal doméstico ya que durante la convivencia con los hijos se han percatado que ellos están aprendiendo a ser independientes y no es necesario contratar a alguien para que los cuide, muchas de estas familias, de por sí, no se preocupan mucho de la contratación de personal ya que tienen algún familiar cercano ya sea abuela, en varias ocasiones, y la tía quienes viven en la casa y pueden monitorear a los niños.

Él ya tiene 8 años y hace 2 años yo ya lo he estado motivando a que haga los deberes. Por ejemplo, él en las mañanas se levanta, ordena su cama, ordenar

su cuarto, limpia su cuarto, cuando va a empezar sus clases virtuales tiene que limpiar el escritorio, acomoda lo que él tiene que utilizar, [...] entonces me ayuda a hacer el desayuno, hace poco le he enseñado a cocinar [...] estamos ahí al menos para motivarlos de que también tienen que tener una responsabilidad y si ayudar no solamente en los quehaceres sino también al cuidado de sus hermanos, como es hermano mayor a veces cuando lloran me dice mamá yo voy a verlos, yo le doy a uno su leche y tú le das al otro. Es bueno porque entabla una relación de hermanos que son y se complementa con el amor, el cariño y el apoyo de la familia. *(Isabella, madre casada)*

Si es importante, por eso en este tiempo que estuvimos en casa, una de las prioridades fue el enseñarles a nuestros hijos para que poco a poco arreglen sus cuartos, que aprendan a prepararse algo cuando no estamos y han aprendido porque ahora que ya voy a hacer mi trabajo presencial o semipresencial del mes de agosto, mis hijitos ya saben y les dejo listo para que se hagan un jugo y saben cómo sacar las cosas de la cocina. Ya se han adaptado, ya lo han asimilado. *(Romina, madre casada)*

Por otra parte, se ha presenciado que en las vivencias de las madres con hijos infantes se tiende a recurrir a otorgarles aparatos tecnológicos como celular, Tablet, laptop para que se distraigan cuando se encuentran laborando o tienen reuniones importantes de trabajo. Ello con la finalidad de que los niños no emitan ruidos y no interrumpa a la mamá durante el trabajo.

He tenido que recurrir a eso [brindarle el celular] al menos en momentos claves. No lo hacía todo el tiempo, pero sí, por ejemplo, cuando yo tenía una audiencia y necesitaba concentrarme y no interrupciones, porque como eso se graba. Ya no, tenía que optar por eso: 'sabes que toma el celular, anda para allá' y él estaba distraído, es más tuve que comprar una Tablet para que él estuviera distraído jugando al menos esas horas claves porque después ya trataba de lidiar. *(Mónica, madre soltera)*

5.3 Percepción y valoración del cuidado

Como se ha acotado, el trabajo remoto ha permitido que los lazos familiares se fortalezcan durante todo este tiempo, ya que los padres de familia pasaban más tiempo con sus hijos a comparación de antes que, en promedio, solamente los fines de semana compartían un poco de tiempo. Por ello, las madres trabajadoras acotan que el trabajo remoto - semipresencial debería de ser la modalidad principal de la institución para los próximos años. Ello se debe a que consideran que, en primera instancia, el trabajo de la institución se modernizará y, en segunda instancia, brindará mayor flexibilidad y comodidad a los trabajadores en la distribución de sus tiempos. Por otra parte, las madres trabajadoras, en este caso casadas, valoran

significativamente el trabajo mutuo de la pareja en cuanto al cuidado de los niños. Si bien algunas de ellas comentaron que hubo algunos problemas en la convivencia, los cuales supieron atravesarlos, la cooperatividad resulta necesaria cuando ambas partes desean continuar con sus estudios profesionalmente.

Para mi hubiese sido ideal que se implementara esa forma de trabajo cuando eran pequeñitos porque hubiera podido distribuir mi tiempo mejor... ellos también hubiesen tenido más cercanía con sus padres ¿no? Una forma de organizarnos mejor, yo creo que, para nosotros, al menos para las mamás y padres, es super bien. *(Romina, madre casada)*

En el caso de las madres solteras, la vivencia suele ser compleja, debido a que todo cuidado recurre a ellas y, por ende, la red de apoyo es limitada (siempre son las abuelas y tías). En el caso la abuela, el apoyo resulta limitado, ya que debido a condiciones de salud solo se centran en la vigilancia de los niños, más no pueden recurrir ayudarles en actividades que requieren de mucho esfuerzo como las tareas domésticas y /o clases virtuales (se requiere saber del uso de aparatos tecnológicos).

Por ello, en esto la madre soltera sostiene que la institución debería de ser más empática con las trabajadoras que son madres, específicamente, porque sus vivencias suelen ser complejas debido a la falta de apoyo próximo. Durante este tiempo de la pandemia, se ha presenciado que la institución no ha ejercido un rol recíproco con los trabajadores en cuanto al tema de contratación del personal y la carga laboral antes las adversidades y complicaciones del trabajo remoto.

En realidad, sí, mira, lo vamos viendo hasta antes incluso de la pandemia, que a veces les cuesta de repente ponerse en el lugar de una persona que sí tiene carga familiar, no es lo mismo tener a un niño de 15 años que ya sabe sus cosas a tener un niño de 3-4-5 años o incluso [...] más aún si tiene ciertas habilidades especiales. A veces no ha habido esa comprensión porque, incluso ósea yo porque deje ese puesto del despacho, a raíz de que yo me enfermo del COVID, al despacho no les convenía porque obviamente se necesita una persona ahí que esté activa, entonces ya me sacaron de ese cargo y me pusieron al otro lado. Siento que a veces no se toma en cuenta eso, como hacemos las mamás que tenemos un niño pequeño para que prácticamente ahora tú tienes hacer de maestra, tú le tienes que enseñar al niño [...] si pues no entonces en el trabajo eso no se valora [...] debería hacerlo al menos yo considero que si tú acreditas que tienes un niño pequeño que necesita de tú asistencia, debería hacer solamente trabajo virtual para que tú tengas la chance de atender a tu hijo y en la noche devolver esas horas porque como te digo igual de qué trabajas más de 8 horas, trabajas más de 8 horas, eso no es una novedad y si trabajas para el Estado es así. *(Mónica, madre soltera)*

Asimismo, las madres argumentan que, si bien el trabajo remoto les ha brindado la posibilidad de pasar más tiempo con sus familiares, especialmente sus hijos, y, por ende, fortalecer la relación familiar, los espacios y tiempo entre trabajo y hogar ha dificultado la distribución de sus tiempos. Ello ha generado más estrés durante el día, debido a no tener un lugar específico y no disponer de un horario específico laboral. Esto no solo se refiere al hecho que trabajan por rangos de horas durante el día y prefieren resolver los pendientes laborales en la noche, sino también alude a que los propios trabajadores no se percatan de horario institucional. Es decir, al ser trabajo remoto, se tiende a tener la idea que todo trabajador dispone del día para responder al trabajo y/o alguna urgencia de este.

De esta manera, la mayoría de las trabajadoras acotan que el trabajo ha invadido sus espacios y tiempos privados del hogar, ya que durante cualquier momento se requiere de su disponibilidad para temas laborales mínimos o de urgencia. Por ejemplo, las llamadas telefónicas del personal laboral a las madres durante las noches o fines de semana cuando se supone que son horas no laborales.

Como te digo muchas veces como me veía en casa y yo estaba trabajando en mi oficina ha habido oportunidad que he dejado abierta la puerta de la oficina él miraba. entraba y justo estaba en audiencia el gritaba 'mamá quiero verte ven a jugar conmigo'. no quiero que esté ahí ven a jugar conmigo' mi hermana lo saca llorando y cierra la puerta y eso como que queda y terminaba la audiencia y que hacía? me daba un tiempo cinco minutos e iba a verlo le explicaba y me decía mamá y estaba un poco más calmado. sí me ha tocado eso. es un cambio (*Emilia, madre soltera*)

En conclusión, las vivencias de las madres trabajadoras respecto a la modalidad de trabajo remoto y semipresencial han configurado las dinámicas familiares de manera que argumentan que durante este tiempo han podido recuperar el tiempo y fortalecer sus vínculos con los familiares, especialmente con los hijos, ya que esta modalidad laboral permite que dispongan de más autonomía en la organización de sus tiempos y permanezcan en casa a diferencia del trabajo presencial.

Entre las estrategias se evidencia la distribución de los tiempos por rangos de horas, la preferencia de trabajar o estudiar en las noches, recurrir al apoyo de la pareja o algún familiar cercano en cuanto a los cuidados a hijos menores. Sin embargo, sostienen que el trabajo remoto ha privado a las madres trabajadoras en disponer de tiempo de descanso, debido a que se tienden a priorizar en resolver los pendientes

laborales o estudiar con la finalidad de mantener sus cargos laborales y cumplir con el perfil solicitado. Por ello, en el próximo capítulo se explicará la relevancia de la formación académica en las trabajadoras del hogar y comprender a mayor cabalidad las trayectorias laborales como sus aspiraciones profesionales en la institución.



CAPÍTULO 6: CONTRAPOSICIONES Y CAMBIOS EN LAS ASPIRACIONES PROFESIONALES

6.1 Trayectoria laboral

Las madres trabajadoras del Poder Judicial como del Ministerio Público se caracterizan por tener la misma valoración respecto al deseo de trabajar en el sector público a pesar las diferentes trayectorias laborales en cuanto al primer acercamiento con la institución donde actualmente se desempeñan profesionalmente. La trabajadoras decidieron ejercer una carrera pública debido a la cercanía a los casos judiciales/fiscales y contribuir con un cambio positivo en la sociedad como realizar juicios justos, adecuados y que respalden la verdad de los hechos. La otra razón de trabajar en el sector público es la posibilidad de desarrollar una línea de carrera judicial o fiscal más práctica a comparación de otras ramas del derecho como en el sector privado. Asimismo, consideran que al ser funcionaria les brinda cierta seguridad laboral en cuanto a la provisión seguro de salud y programas benefactores para los trabajadores y la familia de estos.

Tabla 14: Evidencias sobre la motivación para trabajar en una entidad pública

Entrevistada	¿Cuál fue su motivación para trabajar en el sector público?
Mónica, 34 años. Asistente jurisdiccional	Yo antes de entrar al Poder Judicial he tenido oportunidades de estar en el sector privado, estar en estudios jurídicos [...]. Yo siempre he tenido la idea de que uno en la vida tiene que hacer un trabajo que le guste. Yo nunca me he ido por la parte económica. Tuve una experiencia desagradable porque ese estudio jurídico defendía todo tipo de casos y un día tocó defender a una persona que estaba denunciada por violación sexual [...] para mí en realidad fue muy duro, porque yo no podía negar. Yo era una trabajadora más y yo tenía que hacer esos escritos defendiendo a esa persona. Creo que ese fue el punto de quiebre. Decidí no seguir en el lado privado. Me gustaba más la idea de repente de resolver; es decir, tener las dos partes que vengan a mí y yo con todo lo que las partes se muestren, darle la salida o la solución entonces por ese motivo fue que en realidad dije ya regresó al poder judicial.
Emilia, 37 años. Secretaria judicial	Uno de mis objetivos fue erradicar ese tipo [mal funciones en los cargos] [...]. Esa fue una forma de erradicar ese tipo y servir al usuario como se debe de servir, no chantajeando,

ni te sobornen ni nada. Hacer que el usuario se le cumpla lo que solicita porque es un deber y es tu trabajo brindarles a los usuarios entonces uno de esos fue ese objetivo. Llegar a que los usuarios se sientan bien, seguros y que haya una justicia pura que no está como la han podido pintar

Vania,
47 años.
Jueza

Bueno yo diría que fue por mi vocación de servicio, porque como yo le decía desde los doce años quería estudiar derecho [...] cuando ya empecé a trabajar en el sector público, el Poder Judicial me llamó bastante la atención porque es la parte decisoria, es el órgano que decide. En realidad, no pensé avanzar por un motivo económico, pero se dio dentro de la pandemia una situación de que me designaran como juez. Ahora mis aspiraciones ya son otras. Inclusive acabo de pasar el concurso para jueza supernumerario y estoy feliz y orgullosa de mí misma y mi familia igual.

Isabella,
30 años.
Asistente
jurisdiccional

Bueno yo tuve la motivación fue en mi hijo mayor porque de muy pequeño en temas personales hemos pasado por temas emocionales muy tristes y de alguna forma yo me motive porque fue mi impulso a terminar la carrera de Derecho, la cual ya la ejerzo profesionalmente [...] Yo trabajaba de manera particular en un estudio jurídico, también en una empresa privada. Allí generé mucha experiencia. La motivación fue saber cómo es el Estado en sí para nosotros los ciudadanos tener la justicia, cuál es la función que ellos tienen no porque a veces las personas civiles de afuera dicen no que no me ayuda, que es injusto, pero no saben en sí cómo ellos trabajan.

Guadalupe,
40 años.
Jueza

Decidí estudiar Derecho por un tema de querer hacer un tipo de servicio y que con mi aporte y apoyo pueda mejorar ese servicio. Escuchaba muchas falencias dentro del Poder Judicial y cuando ya estás trabajando ahí dentro de la judicatura es completamente distinto. A veces juzgamos sin saber conocer y no tomamos una apreciación directa cuando ya pasas la experiencia y en este caso más fue por un tema de hacer un servicio a mi país, apoyar con mi trabajo al beneficio de las personas que piden que se les haga justicia y al menos debemos cumplir con mucha responsabilidad, la labor que ejercemos requiere mucha responsabilidad.

Elaboración propia.

Respecto a la trayectoria laboral de las entrevistadas, se evidencia que tiene en común haber ejercido en sus primeros años laborando cargos de menor nivel y técnicos como mesa de partes, asistente jurisdiccional, especialista y secretaria judicial en el Poder Judicial; mientras en el Ministerio Público comenzaron con los cargos de practicantes como asistente y secretaria de los despachos fiscales. Las entrevistadas comentan que transcurrir estas etapas laborales jerárquicas les ha permitido y permite a ellas conocer y experimentar más sobre el ejercicio de la abogacía y, por ende, su instancia en la institución. En general, las entrevistadas cuentan con un promedio 10 años de experiencia laboral en ambas instituciones, siendo el máximo 33 años de experiencia y el mínimo de 3 años.

Durante su trayectoria laboral, las entrevistadas han manifestado sentir el deseo de ejercer cargos de mayor jerarquía en las instituciones donde laboran; por lo cual, son conscientes de los diferentes requisitos para postular a estos cargos mayores acorde a su perfil profesional. Por ello, enfatizan la priorización su trayecto laboral en la institución, ya que ella es considerada y evaluada para las postulaciones de ascenso (años laborando, historial de faltas del trabajador, desempeño laboral); también, priorizan los estudios y capacitaciones respecto al Derecho, temas fiscales y/o judiciales, temas coyunturales y específicos (género, ambiente, familia, etc.). Estos requisitos forman solamente una parte del proceso de selección del personal cuando postulan a los diferentes cargos en los despachos fiscales y judiciales: los requisitos solicitantes variarán acorde al cargo de interés de cada trabajador. A parte de estos requisitos, en el proceso de selección se implementa otras dos medidas de evaluación como exámenes de conocimiento y entrevistas personales.

Si es difícil ascender, yo creo porque inicié desde el archivo y fui apoyo de una doctora que era juez. He sido mesa de partes, he sido notificadora, asistente de juez, asistente de vocal, asistente de sala y luego juez. Si ha sido difícil, ha habido momentos desesperantes [...] Hubiese sido más fácil que yo sacase mi título, postulase y fuese juez sin conocer todas estas etapas, por algo yo creo que pasan las cosas, he aprendido bastante durante el recorrido. Ha sido un poquito difícil, me presenté en 4 exámenes y lo aprobé [...] recién en 2014 lo logré. A veces digo: “¡uy!, si debí haber sacado mi título” porque egresé en 1996 y me demoré en sacar el título. Yo sé que la edad tampoco ayuda mucho, pero pienso en continuar. *(Esperanza, 46 años. Jueza.)*

6.2 Aspiraciones laborales y profesionales

Teniendo en cuenta las motivaciones y trayectorias laborales de las madres trabajadoras, el principal anhelo respecto a su instancia en el Poder Judicial se centra en seguir la línea de carrera de abogacía. Por ello, la priorización de su trayecto en los diferentes cargos en la institución. Los cargos se caracterizan primero por los puestos de mayor importancia en que se sitúan los jueces, de diferentes áreas y niveles (juez de paz letrado, juez superior, entre otros), la segunda instancia laboral se encuentra el personal de apoyo a los jueces como la secretaria judicial como principal apoyo de los despachos judiciales, y, los asistentes jurisdiccionales quienes se encargan de agilizar los procesos judiciales en beneficio del despacho como lectura y administración de las resoluciones, seguimientos de las audiencias judiciales en cuanto tomar nota de estas y entre otras actividades como se recalcó de los juicios de cada despacho, mientras en tercera instancia podemos situar al personal técnico y administrativo del Poder Judicial como el personal de atención al público, archivadores, personal logístico, técnico y entre otros. Como se recalcó, en esta oportunidad solo se centrará en conocer la trayectoria de las madres trabajadoras del Poder Judicial que ejerzan la abogacía; por ende, las trabajadoras que son juezas, secretarias judiciales y asistentes jurisdiccionales.

Tras haber entrevistado a personal con diferentes trayectorias laborales, se puede argumentar que el ascenso laboral no resulta sencillo para las madres trabajadoras, sino es difícil, debido a diversos factores, los cuales podemos caracterizarlos en dos: por cuestiones administrativas o educativas. Respecto al primero, las madres trabajadoras sostiene que, si bien los concursos para puestos de trabajo mayores a los suyos y todas los concursos laborales del Poder Judicial y Ministerio Público son publicados y ejecutados de manera pública para todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos solicitados, resulta que el proceso de selección, en algunos casos, no es equitativo para todos los concursantes, ya que se presencia algunos casos de nepotismo en el proceso de selección en que la persona seleccionada tiene vínculos con algún personal que solicita la contratación. Es por ello, que algunas de las madres trabajadoras comentan que hay personal que procura construir y fortalecer vínculos con los trabajadores, especialmente con aquellos de un cargo mayor, para poder facilitar su ascenso laboral. Este tipo de prácticas se debe que, durante el proceso de selección del personal mediante los concursos, el despacho o instancia que solicita la contratación prefiere recurrir a elegir a algún

candidato de confianza con quien tiene un vínculo o aquel postulante recomendado por algún allegado.

Muy poco es por el tema de conocimiento, no digo que no lo hay, pero como que es un poco más rebuscado el tema de ascender por tus méritos y bueno se da, pero con un poco más de tiempo a comparación de la gente que tiene contactos que sube más rápido. *(Marcela, 42 años. Jueza)*

Siguiendo con los factores administrativos, las entrevistadas sostienen que los concursos son rigurosos en cuanto a la revisión de currículum y capacidad de conocimientos sobre el derecho y el área que se solicita; por ello, las trabajadoras priorizan las capacitaciones y actualizaciones sobre el derecho como en las especialidades de interés. Cabe resaltar que el seguimiento de los estudios y capacitaciones en el rubro del derecho es importante para los abogados, ya que constantemente se realizan modificaciones en los códigos existentes en el derecho peruano (Código Civil, Código Penal y entre otros). Por ello, el Poder Judicial, sólo aprueba y valida aquellos certificados de estudios como capacitaciones, diplomados, entre otros de vigencia de 7 años. Si los certificados de estudios tienen de duración más de siete años no son validados por la institución durante el proceso de selección en los concursos de trabajo.

Yo creo que sí es difícil, bien difícil. Creo que también, porque el cargo al que postulamos es bien riguroso en cuanto a tu formación académica y entonces cada curso que tú haces, cada grado que obtienes, tienen puntajes. Si tú quieres postular para juez, por ejemplo, tienes que pasar mínimo los 65 puntos [...] Entonces yo creo que en cuanto a las exigencias académicas es bastante y para mí al menos tengo tres niños. Tengo que compartir mi tiempo entre mi trabajo y mi familia me requiere el doble de esfuerzo. Es complicado, pero si se puede, dejando de dormir claro. *(Romina, 43 años Jueza)*

Difícil no lo considero, yo creo que hay que tener una confianza, ser perseverante y seguir capacitándose. Creo que el trabajo de todo abogado debe ser capacitarse y ver las normas, es parte de la labor. Para los concursos de jueces no piden capacitaciones que hayan sido hace no mayor de siete años de vigencia porque las normas que rigen en la junta nacional de justicia dictan, así que cada capacitación no debe superar los siete años; entonces se debe renovar y en ese sentido se tiene que estar actualizando constantemente los estudios. *(Guadalupe, 40 años. Jueza)*

Respecto a la validez de los certificados de estudios y las capacitaciones, los estudios del personal resultan relevantes para poder lograr una línea de carrera en la

institución, ya que de esa manera se garantiza que el personal cumpla con el perfil solicitado y ejerza adecuadamente sus funciones. Ante ello, como segundo características de las adversidades de ascenso, los estudios resultan ser una dificultad para las madres trabajadoras respecto al ascenso laboral, ya que en algunas ocasiones no disponen del tiempo, espacio y economía necesarios para poder estudiar.

Creo que no pero cuando uno se propone estudiar o trabajar, lo puede conseguir; a mí me faltó mucha decisión para estudiar, quizás lo hubiera hecho antes, pero era un poco temerosa y eso no me ha ayudado mucho; pero yo pienso que si se puede y ahora con la ayuda de esto virtual muchas personas van a poder terminar su carrera y también para los jóvenes [...] En cualquier trabajo se tiene que estar preguntando; yo aprendí mucho mirando, preguntando, viendo [...] Entonces así fui relacionando, me guardaba mis modelos, los leía y así aprendí. Yo creo que con un poquito de esfuerzo si se puede, se puede salir adelante. *(Viviana, 57 años. Asistente jurisdiccional)*

Sí, de hecho, yo ahorita tengo una maestría nada más, pero para ser magistrado tienes que llevar el curso de magistrados, eso es un año también, pero para eso tienes que obviamente tener la economía y entonces uno que ya tiene carga familiar tienes que pensar bien y también por temas de tiempo, imagínate yo ahorita poniéndome a estudiar el Profa con todo lo que tengo que hacer y llevar a mi niño a las terapias [...] Es muy complejo y no podría manejar todo eso a la vez no. *(Mónica, 34 años. Asistente jurisdiccional)*

6.3 Formación académica

Como se mencionó en el apartado anterior, seguir los estudios y capacitaciones en el rubro de derecho y áreas de interés es importante para el ascenso laboral de las trabajadoras, ya que el personal es constantemente evaluado por la institución para garantizar que sean el perfil adecuado para el puesto, especialmente los cargos de jueces que cada siete años son monitoreados no solo su trayecto laboral como juez sino también los estudios y capacitaciones que ha cursado durante los últimos siete años. Resulta importante recalcar la validez de los certificados de estudios y capacitaciones de los trabajadores, debido a que, de por sí, para la institución es importante que la capacitación de cada personal esté actualizada acorde a las nuevas modificaciones de la ley y respectivos códigos. Por ello, ambas instituciones brindan talleres, cursos, diplomados y entre otros cursos gratuitos o en convenio con otras entidades educativas para fortalecer las aptitudes y conocimientos del personal tanto

administrativo como de los despachos judiciales; incluso, en el caso de los jueces, se les brinda programas de estudios nacionales e internacionales.

Tabla 15: Evidencias sobre la formación académica remota durante la pandemia

Entrevista	¿Durante la pandemia, ha llevado algún curso de especialización? ¿Por qué? ¿Qué le motivó?
Natalia, 43 años. Jueza	He llevado como cinco diplomados y conferencias, he dado también algunas charlas. Si me ha permitido manejar ese ámbito; lo que pasa es que nosotros como jueces super honorarios, estamos en constante evaluación y nuestro currículum tiene un puntaje y ese puntaje se acumula con los diplomados y conferencias, también con el tema de las maestrías y doctorados. Por eso [...] pese a que cada uno ha estado en su casa, el ámbito académico no ha parado y depende de cada uno que se pueda inscribir y podamos seguir desarrollándonos; lo que si en físico, que te conté al inicio, de salir del trabajo e irme a estudiar, ahora lo hago, pero de manera virtual.
Guadalupe, 40 años. Jueza	Si, en el poder judicial la capacitación es continua, al menos en la corte de lima norte lo están haciendo. Virtualmente lo he estado llevando a cabo los diplomados y también por la página del Poder Judicial de forma virtual y gratuita ofrece a todo el público en general que pueda acceder.
Romina, 43 años. Jueza	(...) pero después con esto del tema virtual ya tuve más facilidad para hacer mis diplomados, cursos y era lo que quería porque sé que trabajo demanda bastante capacitación permanente y también hay una evaluación constante y entonces también estaba muy preocupada por ese tema cuando era presencial porque en mi CV, si bien es cierto, había obtenido determinados cursos; pero todo tiene una vigencia por siete años. Entonces las mías, lo que había hecho ya estaban perdiendo la vigencia y al momento en que me evalúan ya no iba a tener el mismo valor y de repente ya iba a tener desventaja antes los postulantes que en su momento presentan sus C.V. y les dan cierto puntaje por cada curso y diplomado.

Elaboración propia

No obstante, las entrevistadoras comentan que seguir con los estudios suele ser un objetivo difícil por realizarlo, ya que (i) no cuentas con la economía necesaria

para pagar y (ii) son madres de hijos menores de edad que requieren de un cuidado especial y tiempo para ello, especialmente cuando tiene en cuidado más de dos hijos.

Respecto a lo económico, algunas de las entrevistadas sostienen que, si bien existen cursos gratuitos brindados por el Poder Judicial y la Magistratura, los estudios de posgrado no son accesibles para las trabajadoras, ya que se requiere un presupuesto necesario para pagar mensualmente ello. Algunas, por dificultades económicas, tienden a abstenerse de seguir sus estudios de posgrado, ya que no cuentan con las oportunidades económicas.

Tiene que ver también con lo económico ¿no? Y aproveché con este nuevo cargo que tiene un ingreso mayor y dije: “Esta no me la pierdo”; porque si voy a decir que después voy a estudiar es poco probable porque ya se te vienen otras cosas y otros gastos, en cambio sobre lo hecho y sobre esos gastos ya realizados, no hay vuelta que dar. Es así, es cuestión de decisiones; en el matrimonio, en los cargos que emprendes y cuando uno decide si es bueno [...] apenas tuve la oportunidad de trabajar, estudie y yo si amo mi carrera, para mí mi carrera es muy importante. (*Vania, 47 años. Jueza*)

Respecto a los hijos, para estudiar, las mujeres requieren tiempo necesario para poder realizar sus pendientes actividades. Evidentemente, las vivencias variarán si es que cuenta con un personal de apoyo doméstico remunerado o algún familiar que apoye en el cuidado de los hijos, pero no necesariamente permitirá que la doble carga disminuya, sino que es momentánea, ya que la madre trabajadora debe cuidarlos durante fines de semana o cuando la trabajadora del hogar aún no asiste al hogar. Por ello, las madres trabajadoras presentan diversas dificultades y adversidades en la organización de sus tiempos ya que se enfocan netamente en el trabajo y familia (en especial cuando son hijos menores de edad de 0 a 10 años).

Ante esta situación, las madres trabajadoras, con el fin de lograr sus propósitos profesionales, tienden a privarse de ciertas actividades ajenas al trabajo y estudios respectivamente. Viven diversas complicaciones en la organización de sus tiempos, por lo cual, se privan de momentos de ocio y descanso, ya que en todo tiempo procuran cuidar a los menores hijos o estudiar. Obviamente, las vivencias variarán cuando las madres trabajadoras solteras tienen más dificultades en la distribución de sus tiempos y para estudiar. De la misma manera, las madres trabajadoras casadas presentan las mismas dificultades, pero varía en que tienen a una red de solidaridad próxima a ellos que es la pareja.

Tabla 16: Dificultades para continuar con estudios académicos

Entrevista	¿Ha tenido alguna dificultad para continuar con los estudios académicos previo o durante la pandemia?
Gloria, 41 años. Jueza	<p>No creo, es bastante difícil estar en constante capacitación. Eso sí es difícil porque tienes que organizarte bastante con tus tiempos y ponderar con lo de tu familia también. Entonces yo particularmente no he llevado mucha capacitación porque a veces de lunes a viernes me quedaba hasta las 7, 8 o 9 y era de lunes a viernes, sábado y domingo si le dedique a mi familia y ya no tenía más tiempo. [...] No hay impedimento, yo creo que está en uno y la perseverancia.</p>
Mónica, 34 años. Asistente jurisdiccional	<p>Sí ha sido dificultoso y en realidad sí porque a veces tenía que estudiar de madrugada porque ahí si bien es virtual, pero también tienes plazos, tienes 2 días está abierto el sistema para que des una práctica y así es como un cronograma. [...] Sí es complicado a veces no me he podido meter a cursos porque entre el trabajo y mi hijo digo ya para que me voy a meter a algo que no voy a responder y después sacarlo nomás la nota como que mejor no, pero si he podido estudiar gracias a Dios también.</p>
Romina, 43 años. Jueza	<p>P1: No, yo tenía a mis tres pequeños, porque nacieron hasta el 2013. Entonces ya tenía 3 y para ahí... en ese lapso tuve que postergar bastante el tema académico y solo me dedicaba a cumplir con mi trabajo, cumplir con mis hijos, pero ya no en la formación constante... Lo dejé bastante tiempo y no porque no quería, sino porque no me alcanzaba el tiempo y como mis niños eran pequeños necesitaban más atención. Entonces, por ejemplo, yo no he sacado mi magister de mi maestría, no obtuve ese grado y mira cuanto tiempo... desde el 2007 hasta el 2021 son como 14 años. Si se puede sacar. [...] Hice mi PROFA y ya tenía que dejarlos todo el día sábado y medio domingo, pero también ya estaban más grandecitos a diferencia que cuando eran más pequeños me daba mucha pena dejarlos. Yo siempre he sido muy maternal y desde ahí ya comencé.</p>
Rita, 50 años. Jueza	<p>Como son chiquitos y seguidos es complicado. Si, pero ahora ya no por eso es que en estos últimos tiempos he podido hacer varios diplomados por los virtual, hice como tres, bastantes diplomados que me han servido en este último concurso que hubo en la corte y así he podido completar lo que ya se había desfazado; como te digo, todo lo que había hecho antes ya no iba a tener valor y esa era una de mis preocupaciones también pero ya lo he concretado. (Romina, jueza del Poder Judicial)</p>

Elaboración propia.

Unos de los factores de mayor distribución de tiempo en cuanto familia y trabajo se debe, indirectamente, al conflicto de movilización entre trabajo, estudios y hogar. Es decir, las dificultades de no disponer del tiempo necesario para estudiar se deben a las complicaciones de tránsito de las madres trabajadoras en moverse entre la sede institucional, centro de estudios y hogar. La movilización de un lugar a otro requiere necesariamente de tiempo ya que los transcurros de tránsito perjudican la distribución de los tiempos, ya que disminuye la cantidad de tiempo disponible para poder estudiar o pasar tiempos con sus familiares y, por ende, la movilización implica cierto ejercicio físico para el traslado de un lugar a otro lo que genera cansancio y estrés a las madres trabajadoras. Es por ello que las madres trabajadoras, al menos previo a la pandemia cuando las clases se dictaban presencialmente, procuraban postergar sus estudios para abstenerse de estas dificultades al moverse de un lugar a otro y centrarse en el cuidado de sus hijos y en el trabajo solamente.

Recuerdo que hice mi maestría en un inicio los días sábados y domingos; también los domingos llevaba segundo idioma por la tarde porque es parte de los requisitos del currículo. Entonces he sacrificado durante dos años los fines de semana con mis hijos, por qué. [...] Tuvo sus logros y postule ahora... Hace un año terminé la maestría en penal y fue justo antes de la pandemia. Fue más llevadero porque el horario era más asequible durante la semana así que no afectaba mucho los fines de semana en familia. *(Guadalupe, 40 años. Jueza)*

Si he llevado bastantes cursos y he tratado de aprovechar el tiempo que ... bueno en la facilidad virtual ¿no? Porque para mí era bien difícil ir de manera presencial por mis niños cuando estábamos en tiempos normales, incluso tuve que dejar una maestría porque asistía los sábados y domingos en la universidad Villarreal [...] duré como 5 meses. Después, tuve que dejarlo porque me di cuenta de que estaba dejando mucho tiempo a mis niños ya que de lunes a viernes estaba en el trabajo y los sábados y domingos medio tiempo con la maestría. Entonces me di cuenta que estaba descuidando a mis niños bastantes y tuve que dejarlo *(Romina, 43 años. Jueza)*

Mientras, tras la crisis sanitaria y confinamiento total de los ciudadanos en sus hogares, la virtualidad resultó favorable para cuestiones laborales como educativas, ya que las trabajadoras disponían de mayor flexibilidad laboral y, por ende, autonomía en la distribución de su tiempo para actividades laborales, familiares y de estudios. Efectivamente, las madres trabajadoras sostienen que la implementación masiva de

trabajo remoto y estudios a distancia desde la virtualidad les brindó la oportunidad de poder retomar sus estudios. Si bien durante inicios de esta modalidad no resultó sencillo adecuarse a la nueva enseñanza, durante el transcurso de esta las trabajadoras argumentan que estudiar desde la virtualidad no sólo les permite seguir sus estudios, sino que se adapta a sus tiempos durante el día, ya que a medida que tienen más autonomía de organizar sus tiempos pueden, de la misma manera, disponer ello para cursos virtuales. Las madres trabajadoras optaron por llevar diplomados, especializaciones, hasta incluso maestrías correspondiente a su capacitación constante de manera de aprovechar las oportunidades educativas de varias instituciones que brindaban estudios desde la virtualidad.

La mayoría de ellas sostienen que durante el día se centran estudiar durante la noche y madrugada ya que eran los precisos momentos en que no había ninguna interferencia sonora como familia; asimismo, la cobertura de internet era mejor a comparación que en el día, momento en que la mayoría de los familiares también se encontraban realizando sus actividades educativas y laborales. De la misma manera que anteriormente, los fines de semana procuran tener un tiempo específico para poder estudiar, pero sin dejar de prestar atención a sus familiares a diferencia de los estudios presenciales que no se solía pasar tiempo con los familiares ya que los estudios y trabajo consumían mucho tiempo y atención. Durante los estudios desde la virtualidad resulta diferente, más bien se dispone de más tiempo para pasar tiempo con los familiares en diferentes momentos del día, pero a excepción de las noches en que las trabajadoras procuran estudiar y resolver pendientes laborales una vez que los demás estén descansando.

Tabla 17: Evidencias sobre la formación académica de manera remota o virtual

Entrevista	¿Qué opina sobre la formación académica de manera virtual a distancia?
Romina, 43 años. Jueza	Si se puede, es más fácil por el tema de la virtualidad puedes hacer tu clase en tu cuarto echada y puedes escuchar tu clase [...] los sábados hacía eso. Grababa mis clases y me ponía esos audífonos que son inalámbricos mientras estaba en..., por ejemplo, haré eso ahorita; me voy a poner a preparar algo en la cocina y ahí voy a poner mi clase. Entonces escuchando se aprende bastante y vas haciendo alguna otra cosa en paralelo.

Leonor,
45 años. Jueza

Entonces ahora en la forma virtual he podido hacer varios diplomados en el colegio de abogados. Me inscribí a varios cursos porque en la misma corte nos han dado bastantes cursos y capacitaciones, nos dan un montón y a veces casi son paralelos y continuados. Si he podido tomar varios cursos e incluso en el tema del Poder Judicial y también en el colegio de abogados, también he estado averiguando para lograr mi tesis ahora para lograr sacar mi grado de magíster, estoy ahí.

Isabella,
30 años.
Asistente
jurisdiccional

En las tardes, como era virtual, trataba de escuchar, trataba de sentarme y prestar atención o a veces en excepciones que no podía pues escuchaba con el audífono y estaba atenta y hacía las cosas que tenía que hacer, pero no me quitaba tanto tiempo porque era prácticamente 1 hora y era una vez a la semana o dos veces entonces se adecuaba al horario que yo tenía.

Emilia,
37 años.
Secretaria judicial

Yo estudio en las madrugadas por ejemplo llegó a las 9 de la noche si me toca presencial y 9 y 10 hasta luego llego, me baño, me cambio, cuido a mi hijo, pero mi hijito a veces quiere jugar conmigo hasta las 12. Y de ahí me acuesto 1, 2, 3 y a las 4 am ya estoy de pie porque estoy ingresando a la computadora para ver mis clases como voy y que han avanzado.

Elaboración propia.

Sin embargo, algunas de las entrevistadas sostienen que hay diferencias entre una enseñanza y aprendizaje respecto a realizar estudios de manera presencial como virtual. Los estudios a distancia no permiten que las interacciones en la clase sean más activas ni garantiza la comprensión ni aprendizaje del curso, sino que las interacciones son frías y la enseñanza monocroma, en la que el profesor sólo se encarga del dictado, pero el alumnado no participa. Esto no se debe a que es una enseñanza autoritaria, sino que los propios estudiantes no participan ni dan a entender si tienen alguna duda respecto al tema cuando se solicita su opinión a diferencia que desde la presencialidad las relaciones eran más cálidas, cercanas y la enseñanza didáctica. La participación del alumnado era constante y se presenciaba un apoyo mutuo entre el alumnado durante los cursos, lo cual garantiza que el alumno pudiera comprender los temas dictados.

Tabla 18: Evidencias sobre las adversidades en la enseñanza remota o virtual

Entrevista	¿Ha presentado algunas dificultades para continuar con los estudios académicos de manera virtual?
<p>Natalia, 43 años. Jueza</p>	<p>Lo que es estudio, siempre maneje mi horario y en lo que era presencial si me iba después del trabajo o si no también los sábados, pero no los domingos porque son familiares; cada quien le tocaba invitar a los demás o algo así. [...] Yo siempre voy a preferir lo presencial [...] porque creo que el subconsciente sabe que esas clases se quedan grabadas y no tienes, entonces no tienes la molestia de decir que tienes que entrar a eso porque como está grabado ya lo puedes ver después. Pero cuando era presencial, si bien es cierto lo grabadas, pero en ese momento también podías interactuar.</p>
<p>Esperanza, 46 años. Jueza</p>	<p>Yo me he dado cuenta de que en lo virtual estamos perdiendo... o sea, mira yo presencial adoro las clases, porque en presencial veo al profesor, me está mirando, me está explicando y estoy atenta. En cambio, en lo virtual perdía mucho la atención porque a veces hablaba y yo miraba la pantalla nada más y a veces me dejaba llevar por el tiempo, el horario y decía: "voy a tomar un cafecito". Son situaciones que no puedes hacer en las clases presenciales y eso... yo también me puse a analizar y me di cuenta de que, si quería aprender y sacarle provecho a esta clase tenía que hacerlo hoy, ahora, no mañana escuchar mis clases, no, hoy. Así que este año he sido mucho más exigente porque es para mí, esta virtualidad debe quedarse, yo sí estoy convencida de que es necesario e importante, pero va a funcionar siempre y cuando la persona que reciba la clase esté comprometida a que va a escuchar su clase.</p>
<p>Viviana, 57 años. Asistente jurisdiccional</p>	<p>En casi toda la pandemia no, pero hace dos o tres meses lleve un curso [...] es la primera vez que llevo un curso después de tantos años. Yo me inscribí pensando que era un curso de dos días porque antes cuando salía un curso este era de horas y más me daba ganas de dormir, me daban los bocaditos, terminaba y me iba a mi casa; me decían certificado, pero ya ni eso sacaba porque decía si ni siquiera he estudiado para que voy a pedir certificado y así lo dejaba, a veces me daban los certificados y la vez pasada cuando presente, tenía como diez certificados y me mandaban desde la oficina, pero hace años. Este último pensé que era igual; iré a escuchar estos dos días, dije; pero no eran dos días, eran dos meses y fue horrible porque no estaba acostumbrada y no leía, me choco, pero decía: "tengo que hacerlo, tengo que hacerlo" y eso me ha motivado para estudiar la carrera de derecho porque pensé que no podía</p>

retener y también después de tantos años como me voy a acordar, pero sí difícil.

Elaboración propia

6.4 Valoración del rol materno respecto a la profesión

Teniendo en cuenta este panorama de las trayectorias laborales, aspiraciones profesionales y los estudios, resulta necesario saber cómo perciben y valoran las madres trabajadoras su profesión respecto a su rol materno. Una parte de las trabajadoras sostienen que la carga familiar no resulta un impedimento en el progreso de sus profesiones y ascenso laboral, sino que toda dificultad presentada es y debe ser sobrellevada con ímpetu y perseverancia para poder lograr sus objetivos profesionales, los cuales lo valoran positivamente en su progreso profesional como familiar, ya que todo logro realizado en el campo laboral y profesional permite que su familia pueda progresar económicamente y, por ende, brindarles un calidad de vida.

Yo pensaba que mis hijas tenían que ser otras, tenían que ser diferentes. Nunca les hice trabajar ni nada por eso ellas no saben nada de cocinar, recién han estado aprendiendo porque yo les pedía estudiar y estudiar nada más. *(Viviana, 57 años. Asistente jurisdiccional)*

Por otra parte, otra mayoría de las entrevistadas perciben de la misma manera el progreso profesional como no solo un beneficio propio sino familiar, pero afirman que la carga familiar dificulta el progreso de sus aspiraciones profesionales, ya que, en primera instancia, impide que las madres trabajadoras puedan estudiar y capacitarse constantemente. Ello se debe a que las madres no tienen el tiempo necesario para poder dedicarse a estudiar, ya que sus tiempos se centran en el trabajo y en el cuidado de la familia, específicamente cuando tiene en cuidado hijos menores de edad. Cabe resaltar que la edad que transitan los hijos resulta pertinente en tener en ponderación respecto a la distribución de tiempo y atención de las madres trabajadoras. Los hijos menores de edad que tienen entre 0 a 10 años requieren de mayor atención del cuidado de sus padres a comparación de los adolescentes que empiezan a madurar y ser más independientes.

En realidad, yo no podría decir que es freno, que efectivamente te demande más desgaste de tiempo [...] estás preocupado porque ya viene el mes, porque tienes que pagar todos los servicios, el colegio, las cosas de mi niño más aún

cuando no tienes un papá responsable. Tú asumes todo, pero nunca lo he visto como algo negativo en ese sentido, [...] yo siempre si he querido mejor siempre ha sido por darle mejor calidad de vida a ellos. Por ejemplo, yo siempre digo ya en vacaciones sin nada de trabajo, me los he llevado a pasear, hemos salido, o sea eso darles calidad de tiempo. [...] Son una motivación para de repente buscar mejores aspiraciones, mejores cosas para que ellos tengan más calidad de vida, para mí no es una limitante. *(Mónica, 34 años. Asistente jurisdiccional)*

Creo que para las mamás siempre el esfuerzo que requiere el cumplir con tus obligaciones de madre, cumplir con tus obligaciones en el trabajo es doble ¿no? Pero, si se puede. En determinados momentos uno piensa, porque a mí me ha pasado, piensas en dejar el trabajo, piensas en dejar el tema de tu formación académica... He pensado muchas veces en renunciar por el tema de mis niños porque yo sé que los niños requieren bastante dedicación, pero en el transcurrir de los años me han surgido alternativas, como el trabajo que se adecua a mi horario; entonces en esas experiencias yo creo que sí se puede dé a pocos. A veces no sé cómo distribuimos nuestro tiempo o como nos alcanza el tiempo para trabajar en la noche, dormir pocas horas, dedicarnos a los hijos [...] Es una forma de repente, de organizarnos, pero si se puede [...] Los niños siguen creciendo, van siendo más independientes y en algún momento ya no dependen tanto de ti, sino que ellos ya son nuestro soporte o nuestra ayuda ¿no? *(Rita, 50 años. Administradora)*

Si bien las trayectorias familiares de las entrevistadas son diferentes respecto al cuidado de los hijos, especialmente, cuando son menores de edad, las madres trabajadoras perciben que el cuidado familiar debería ser correspondido por toda la familia; es decir, el rol de la madre no es el único que debe enfocarse y preocuparse por el bienestar de los demás familiares y por los quehaceres de hogar, sino que es una actividad compartida por todos los miembros de la familia. En el caso de las madres casadas, la actividad del cuidado de los hijos y del hogar se dividen entre el matrimonio de manera que se apoyan mutuamente no solo en las responsabilidades familiares, sino también en el progreso de sus aspiraciones profesionales: los tiempos son coordinados previamente para poder distribuir adecuadamente las actividades de cada uno y, de esa manera, poder seguir trabajando y estudiando. Mientras que, en el caso de las madres solteras, las responsabilidades recaen principalmente en ellas ya que no cuentan con el apoyo de los padres de sus hijos; de tal manera, ellas recurren, si es que tienen esa posibilidad, al apoyo de algún familiar, especialmente la abuela o tía para poder lidiar sus responsabilidades en cuando la familia, trabajo y estudio.

Es importante compartir los roles. En realidad, yo estaba haciendo mal, por ejemplo y siempre he tratado de hacer la mayor cosa que estaban a mi alcance, siempre me centraba en que yo lo tenía, que yo tenía que atender a mis hijitos, trataba solo de hacerlo yo o como veía que los demás estaban ocupados yo hacía la mayor parte; pero ahora en este tiempo me di cuenta de que no debe ser así, debe ser distribuido porque ya conforme pasan los años también ya uno como que las fuerzas no son iguales. Tienen más necesidades en el trabajo, también, porque te requiere más esfuerzo. El tema de que trabajas más hasta altas horas de la noche tampoco es igual porque uno se agota y al día siguiente amanece un poquito mal. *(Nuria, 47 años. Jueza)*

Tanto padre, madre como los hijos, tener cada uno su rol bien establecido. No digo que el rol de los hijos va a ser igual que el de los padres, pero sí deben tener ahí determinadas obligaciones en la casa para que ellos puedan hacer. Uno sus estudios y otro el apoyo en el hogar, como barrer o recoger los servicios o arreglar su cuarto; esas cosas pequeñas, pero ir dándole poco a poco más deberes mientras más van creciendo. Yo si considero que cada uno debe tener su propio rol, el de los padres tampoco impiden que puedan hacerlo los hijos, tampoco la madre también siempre va a ser la que siempre hace el desayuno o la que los apoya en las tareas, sino que con el papa también en algún momento vamos a tener que cambiar el rol y también va a tener que apoyar con los estudios de los chicos y también con el tema de hacer el desayuno cuando uno no pueda. *(Marcela, 42 años. Jueza)*

En sintaxis, la formación educativa por parte de las madres trabajadoras, que son abogadas, en el sector público es necesaria y debe ser constante, ya que las contrataciones del Poder Judicial, en esta ocasión, solicitan personal calificado con capacitaciones actualizadas, en que solo validan certificaciones de duración de siete años, y experiencia en el sector judicial con la finalidad que garantice la labor del cargo solicitado. Ante ello, las madres trabajadoras procuran el seguimiento de estudios durante su estancia en la institución.

Si bien antes de la pandemia, solía ser complejo estudiar debido a la falta de tiempo necesario para movilizarse y estudia como también por cuestiones económicas, ahora con la forma de estudio a larga distancia desde la virtualidad, el cual les brinda flexibilidad laboral y más autonomía en la distribución de sus tiempos, valoran y perciben como una oportunidad para poder seguir su formación académica, de la cual muchas se han abstenido de ella por las dificultades ya comentadas. De igual manera, reafirma que todo esfuerzo realizado durante su trayectoria laboral y profesional se debe principalmente al deseo de poder lograr una línea de carrera en la institución y mejorar como profesional como un esfuerzo que implica el bienestar de la familia de manera que se procure brindar calidad de vida a sus hijos.

CONCLUSIONES

En síntesis, como se ha apreciado en la revisión literaria respecto al cuidado y trabajo doméstico no remunerado en la dinámica familiar, las mujeres son quienes, aún, siguen asumiendo más carga laboral en cuanto al cuidado y protección de la familia a pesar de las facilidades existentes como la contratación de trabajadoras domésticas, niñeras, guarderías y entre otros programas de cuidado. Sin embargo, tras el cambio de la modalidad laboral debido a la pandemia por el COVID-19, las madres de familias se encuentran en una situación inestable debido a la dificultad de conciliar sus tiempos en el trabajo y actividades familiares.

Ante lo expuesto, la investigación se centra en conocer de qué manera las madres quienes trabajan en el sector público como Poder Judicial y Ministerio Público concilian sus tiempos entre el trabajo y familia en un contexto de trabajo semipresencial y remoto. Como se mencionó, la elección de estos centros laborales se debe a que brindan a sus trabajadores cierto tipo de programas de bienestar vinculados al cuidado de los hijos; por ejemplo, creación de cursos vacacionales para los centros, guarderías cerca del centro laboral, programas de bienestar familiar. Asimismo, la elección del sujeto de estudio son abogadas, debido a la presencia de seguir una línea de carrera en ambas instituciones.

Se ha planteado que la conciliación entre trabajo remunerado y trabajo doméstico implica, en primera instancia, conocer la composición de la familia en que está inmersa la madre, de manera que se sabría el papel que ejercen las mujeres en cuanto a las responsabilidades económicas y de cuidado: no es lo mismo ser madre soltera sin apoyo económico del padre que ser una madre en una familia biparental sin el apoyo de la pareja en el cuidado de los hijos y/o adultos mayores. A su vez, la dinámica familiar no solo se basa en la composición de esta y el papel que, a las madres, sino también implica indagar cómo los roles entre los miembros de la familia se desenvuelven en la cotidianidad; por ello, tener en cuenta la comunicación, afectividad, autoridad y tipo de crianza.

En segundo lugar, la forma en que las actitudes de cuidado hacia los pares son percibidas y utilizadas por las madres permiten comprender cómo las madres, que a su vez son trabajadoras, perciben el cuidado hacia sus familiares y saber cómo ellas mismas se sitúan ante atención y protección de sus seres queridos.

Finalmente, teniendo en cuenta la percepción del cuidado, las madres desarrollan ciertas actitudes estratégicas para poder conciliar y/o lidiar sus tiempos con las responsabilidades laborales y el cuidado del prójimo, especialmente de los hijos. Las estrategias han sido ampliamente discutidas desde las ciencias sociales, de la cual podemos destacar la propuesta de Toronto (2008) y Del Re (1995), quienes proponen examinar las estrategias como medios o recursos que faciliten a las madres a conciliar sus tiempos. Además, las estrategias se caracterizan por ser colectivas y personalizadas: red de apoyo, flexibilidad del trabajo, organización de tiempos, estrategias externas y entre otros.

Respecto a ello, podemos concluir lo siguiente:

- Las madres trabajadoras previo a la pandemia solían distribuir sus tiempos enfocándose netamente en el trabajo y familia. Durante los días laborales, solo brindaban entre 3 a 4 horas diarias atención a sus hijos y en los quehaceres del hogar. Estas horas se distribuían durante las mañanas antes de ir a trabajar y durante el retorno a casa del trabajo. En estos días solían centrarse más en la carga laboral: la mayoría de las entrevistadas trabaja más horas extras de lo requerido. En los fines de semana, procuraban no realizar alguna actividad del trabajo sino preferían pasar más tiempo con sus hijos.
- Cabe resaltar que previo a la pandemia, a las madres trabajadoras se les dificultaba disponer de tiempo libre o para sus hijos durante los días laborales no solo por la carga laboral sino también por las largas distancias de movilización entre el centro de trabajo y hogar: entre hora y media a dos horas demoran en transitar de un lugar a otro. Esto, a su vez, impidió que las madres trabajadoras siguieran los estudios correspondientes, debido a la complejidad de moverse entre centros de trabajo, hogar y centro de estudios.
- No existe un gran cambio en la red de solidaridad de las madres trabajadoras ante la implementación del trabajo remoto. Lo interesante es que la principal red de apoyo a la que recurren las madres son la abuela y tía para el cuidado de sus hijos. Ello se debe a la confianza existente entre familiares y a las malas experiencias con trabajadoras remuneradas o guarderías familiares, en otros casos no se recurre a contratar algún personal doméstico debido a dificultades económicas.

- Tras la implementación del trabajo remoto, las madres trabajadoras afirman que esta modalidad de trabajo les permite convivir más tiempo con sus hijos a diferencia de la modalidad presencial.
- El trabajo remoto ha brindado a las madres trabajadoras cierta autonomía en el manejo de distribución de sus tiempos: las servidoras organizan sus horas laborales por medio de rangos, en el cual durante las mañanas trabajan entre 3 a 4 horas, mientras en la noche procuran recuperar las horas restantes o trabajar horas extras. Ello se debe a que en las noches se presenta mejor cobertura de internet y no hay interrupciones sonoras que incomode su tranquilidad o concentración.
- La modalidad virtual tanto laboral como de estudios ha permitido que las madres trabajadoras retomen su formación académica, ya que antes les resultaba difícil por complicaciones de tiempo. Mientras, ahora que ha incrementado ofertas académicas virtuales, ellas pueden estudiar sin la necesidad de transitar de un lugar a otro, sino solamente de manera virtual desde la comodidad de su hogar o trabajo. Sin embargo, es importante resaltar que se presencia cierta sobrecarga de responsabilidades en las vivencias de las madres al disponer de mayor facilidad al acceso a la tecnología. Con ello, nos referimos que la mayoría de las entrevistadas no revaloran los tiempos de descanso y/o ocio como necesarios en su cotidianidad, sino procuran aprovechar los tiempos libres para realizar diversas actividades que impliquen su esfuerzo físico y psicológico como atender las necesidades del resto de la familia o estudiar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aramburú, C. E., & Bustinza, M. (2007). La transición demográfica peruana: implicancias para la conciliación trabajo-familia. *Economía y sociedad*, 63(1).

<https://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/otros/economiasociedad/07-aramburu.pdf>

Agudelo Bedoya, M. E. (2005). Descripción de la dinámica interna de las familias monoparentales, simultáneas, extendidas y compuestas del municipio de Medellín, vinculadas al proyecto de prevención temprana de la agresión. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 3(1), 153-179.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2005000100007

Alloatti, M. N. (2014). Una discusión sobre la técnica de bola de nieve a partir de la experiencia de investigación en migraciones internacionales. In IV Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales (Costa Rica, 27 al 29 de agosto de 2014). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/108403>

Avolio, B., & Del Carpio Castro, L. (2020). La Re Evolución de las Mujeres en el Perú; Somos las Mismas en 10 Años?.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/171148>

Avolio, B., Del Carpio, L., Fajardo, V., Del Río, C., & Chávez, J. (2021). Gestión y Distribución del Tiempo de las Mujeres y Hombres en el Perú: Informe Técnico 2020.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/175322>

Beltrán, A., & Lavado, P. (2014). El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional.

<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/967/DD1409%20El%20impacto%20del%20uso%20del%20tiempo%20de%20las%20mujeres%20en%20el%20Per%c3%ba%20un%20recurso%20escaso%20y%20poco%20valorado%20en%20la%20econom%c3%ada%20nacional%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bettio, F., & Plantenga, J. (2004). Comparing care regimes in Europe. *Feminist economics*, 10(1), 85-113.

Blanco, M. (2002). Trabajo y familia: entrelazamiento de trayectorias vitales. *Estudios demográficos y urbanos*, 447-483.

Castañó, L. F. (2002). *Funciones y estructura de 15 familias monoparentales con jefatura masculina* (Doctoral dissertation, Tesis para optar al título de trabajadora social, facultad de trabajo social, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia).

Chodorow, Nancy (1984): El ejercicio de la maternidad. Psicoanálisis y sociología de la maternidad y paternidad en la crianza de los hijos. Barcelona: Gedisa [original: 1976].

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial del Perú (2012) Reglamento de organización y funciones del Poder Judicial (R.A. N° 226-2012-CE-PJ)
[https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10051/PLAN_10051_Reglamento_de_Organizaci%C3%B3n_y_Funciones_\(RA.N%C2%BA_226-2012-CE-PJ\)_2013.pdf](https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10051/PLAN_10051_Reglamento_de_Organizaci%C3%B3n_y_Funciones_(RA.N%C2%BA_226-2012-CE-PJ)_2013.pdf)

De Barbieri, T (2005). Notas para el Estudio del Trabajo de las Mujeres: El problema del Trabajo Doméstico (pp 109-119). En: Rodríguez, D y Cooper, J (comp), *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*. México, D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.

Del Re, A. (1995). Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción. *Política y sociedad*, 19, 75.

Delphy, C. (1982). Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos.

Durán Heras, M. A. (1986). La jornada interminable.

Finch y Mason, J. (1993). *Negotiating Family Responsibilities*. Londres: Routledge

Fuller, N. (1997). Fronteras y retos: varones de clase media del Perú. *Masculinidad/es. Poder y crisis*, 139-153.

Gallego, A. M. (2012) "Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características". *Revista Virtual Católica del Norte*, 35, 326-345.

García, B., & De Oliveira, O. (2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. *Papeles de población*, 11(43), 29-51.

Hochschild, A. R. (1995). The culture of politics: Traditional, postmodern, cold-modern, and warm-modern ideals of care. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 2(3), 331-346.

Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.

Jelin, E. (2004). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de cultura económica.

Kergoat, Daniele (2002): "División sexual del trabajo y relaciones sociales entre los sexos". En Hirata et al (coord.), *Diccionario Crítico del Feminismo*. Madrid: Síntesis

Kogan, L. (1999). Relaciones de género en las familias de sectores altos de Lima. *Debates en sociología*, (23-24), 191-208.

Kergoat, Daniele (2002): "División sexual del trabajo y relaciones sociales entre los sexos". En Hirata et al (coord.), *Diccionario Crítico del Feminismo*. Madrid: Síntesis

Letablier, M. T. (2007). El trabajo de "cuidados" y su conceptualización en Europa. In *Trabajo, género y tiempo social* (pp. 64-84).

Martín Palomo, M. T. (2014). Los cuidados en las familias: un estudio a través de tres generaciones de mujeres en Andalucía.

Méda, Dominique (2002): El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Madrid: Narcea.

Ministerio Público - Fiscalía de la Nación (2020). Texto Integrado del reclutamiento de organización y funciones con enfoque de gestión por resultados. <https://portal.mpf.n.gob.pe/descargas/transparencia/2021/2021011420461933e75ff09dd601bbe69f351039152189.pdf>

Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. In *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 451-490). Icaria.

Puyana, Y. (2007). El familismo: una crítica desde la perspectiva de género y el feminismo. *Familias, cambios y estrategias*, 262-278.

Ruíz Bravo, P., Alegre Henderson, M., Fernández Revoredo, M. S., Rodríguez Navia, A., Montoya Blua, V., García Figueroa, L., ... & Mezarina, J. (2017). 4EQUALSCIENCE: mujeres en la ciencia en cinco universidades de la red peruana de universidades.

Santa Cruz, S. V. (2015). Mamá, ¿ya estás viniendo? Varones y mujeres proveedores de recursos y cuidados. *Debates en sociología*, (40), 5-30.

Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: dilemas y estrategias* (Vol. 83). Universitat de València.

Thomas, C. (1993). De-constructing concepts of care. *Sociology*, 27(4), 649-669.

Thomas, C. (2007). *Sociologies of disability and illness: Contested ideas in disability studies and medical sociology*. Macmillan International Higher Education.

Tronto, J. (2008). Is Peacekeeping Care Work?. *Global Feminist Ethics*.

Viveros Chavarría, E. F. (2010) "Roles, patriarcado y dinámica interna familiar: reflexiones útiles para Latinoamérica". *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 31, 388-406.

Viveros, E., & Arias, L. (2006). Dinámica interna de familias monoparentales de jefatura femenina con menor de edad en conflicto con la ley penal. Características interaccionales. *APÉNDICES Y ANEXOS. ANEXO, 1*.



ANEXOS:

Anexo A: Guía de entrevista

Guía de entrevista

Hola. Me llamo Lucía Pulido. Soy estudiante de sociología de la PUCP. Gracias por permitirme entrevistarte y brindarme un poco de tu tiempo. El fin de esta entrevista es poder conocer e indagar las estrategias y vivencias de las trabajadoras del sector público para lidiar o conciliar sus responsabilidades familiares y laborales en un contexto de trabajo semi presencial y remoto. Para ello, la entrevista se dividirá en tres secciones. La primera son datos generales sobre usted y su familia. La segunda sobre el ámbito laboral. Finalmente, la tercera sobre sus aspiraciones profesionales.

Antes de comenzar, le quiero preguntar si existe algún inconveniente con grabar la entrevista

A. Datos Personales

1. ¿Cuántos años tiene?
2. Estado civil
3. ¿Con quienes vive?
4. ¿Grado académico alcanzado?
5. ¿Cuántos hijos tienes? ¿Qué edad tienen cada uno?
6. ¿Actualmente, donde trabaja?
7. ¿Cuál es su cargo?
8. ¿Hace cuánto trabaja en esa institución? ¿Cuándo y a qué edad?
9. ¿Tiene otro trabajo complementario o extra al principal?

B. Situación laboral y profesional de las trabajadoras del sector público previo a la pandemia

10. Me podría comentar cómo era un típico día antes de la pandemia cuando trabajabas de forma presencial. Podrías comenzar desde que te levantabas hasta dormir.
11. ¿Cómo fueron tus fines de semana? ¿Trabajabas, estudiabas o descansabas?
12. Antes de la pandemia, solía recurrir a los programas sociales como vacaciones útiles para hijos de trabajadores propuesto por el área de Recursos Humanos.

C. La situación laboral y profesional de las trabajadoras del sector público en contexto de trabajo remoto

13. ¿Cuál es su horario de trabajo? ¿A qué hora ingresa y sale? ¿Cómo lo percibe usted? ¿Cómo se siente?

14. Durante las horas no laborables como fines de semana o feriados, ¿Usted trabaja horas extras? Es decir, trata de avanzar con su trabajo durante su tiempo libre. ¿Cómo se siente? ¿Es fácil para usted?
15. ¿Cómo ha cambiado el trabajo remoto en las interacciones con sus compañeros de trabajo?

D. Estrategias para lidiar con sus tiempos y responsabilidades laborales y familiares

Cuarentena total - Trabajo remoto o teletrabajo (5 a 8 meses año 2020)

16. Durante la cuarentena ¿Contaba con una empleada del hogar? Si la respuesta es sí, ¿Cama afuera o dentro? ¿Qué tipo de tareas realizaba la persona contratada?
17. ¿Cómo percibe la labor de la empleada doméstica? ¿Ayuda mucho con los quehaceres?

❖ Dinámica en casa - Tiempo

18. ¿Cuánto tiempo aproximadamente se dedica a los quehaceres de hogar como ordenar, limpiar y cocinar?
19. ¿Cuánto tiempo dedica usted aproximadamente al cuidado de sus hijos?
20. ¿Cómo distribuye sus tiempos o qué realiza antes de salir de casa para ir al trabajo?
21. ¿Cómo distribuye su tiempo después de salir del trabajo para ir a la casa? ¿Qué realiza al llegar a casa luego del trabajo?

❖ Estrategias

22. ¿Usted tenía algunas estrategias para poder realizar las actividades domésticas al mismo tiempo en que trabaja? ¿Alguien más la apoya, sus hijos, algún familiar (aparte de niñera o trabajadora)? ¿Tiene un horario específico para realizar las actividades domésticas?
23. ¿De qué manera el trabajo remoto/teletrabajo cree usted ha cambiado su distribución de tiempo durante la cuarentena en casa?
24. En los fines de semana, ¿trata de avanzar algunos pendientes del trabajo? ¿Cuánto tiempo le dedica?
25. En los fines de semana, ¿usted se encarga de los quehaceres domésticos/ cuidado de niños y/o adultos mayores o contaba con la ayuda de alguien?
26. ¿En algún momento ha sentido que su esfuerzo en realizar las tareas domésticas no es valorado por su familia? ¿Cómo así? ¿Podía más o no?

Trabajo semipresencial (finales del 2020 + 2021)

27. Ahora, en un contexto de trabajo semipresencial y remoto, ¿Qué días asiste al trabajo? ¿Qué días se queda en casa?
28. ¿Cuenta con una persona que le ayude en los quehaceres de hogar y cuidado de sus niños o adultos mayores?
29. ¿Cómo distribuye sus tiempos durante el día o cómo es su día/ que hace? --> entrevistada explique que hace antes de salir a trabajar y después de llegar a casa del trabajo
30. ¿Cómo son sus fines de semana? ¿Qué realiza?

Preguntas de percepción sobre el cuidado

31. ¿Considera usted relevante su rol para el cuidado de sus familiares?

32. ¿Cómo / De qué manera percibe usted realizar las tareas domésticas en casa?
¿Lo ve como una obligación, algo normal, necesario?
33. Como trabajador, ¿se sintió alguna vez en desventaja por ser madre? ¿Cómo enfrentó esta situación?
34. ¿Durante la pandemia, ha llevado algún curso de especialización? ¿Por qué?
¿Qué le motivó?

E. Aspiraciones personales

35. ¿Cuál es su objetivo profesional trabajar en el sector público (o en Ministerio Público o Poder Judicial)?
36. ¿A usted le parece difícil poder ascender algún cargo en la institución? ¿Cuáles cree que son las barreras o dificultades?
37. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales de acá a 5 o 10 años?
38. Considera usted que las responsabilidades familiares representan un freno para su ascenso profesional

Preguntas de cierre

- Quisieras agregar algo más que no te he preguntado o comentarnos algo ya sea una duda o sugerencia
- AGRADECIMIENTO A LA ENTREVISTADA

