

Universidad de Costa Rica

Sede de Occidente

Departamento de Ciencias Sociales

Carrera de Trabajo Social

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social

Análisis de las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela durante los años 2020-2021

Sustentantes

María Fernanda Arce Sibaja B50549

Estefanía Zepeda Carranza B59342

Ciudad Universitaria Carlos Monge Alfaro

2021

Tribunal examinador

Tesis para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social

Análisis de las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela durante los años 2020-2021

MSc. Doris Piñeiro Ruiz

Presidente del tribunal

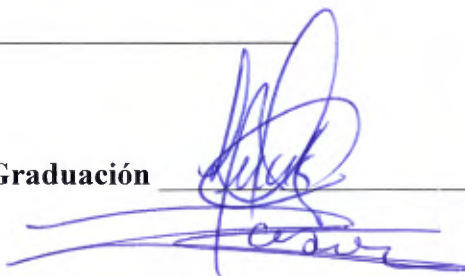


MSc. Roberto Cascante Vindas

Miembro del tribunal

MSc. Lucía Brenes Chaves

Directora del Trabajo Final de Graduación



MSc. Esperanza Tasies Castro

Lectora del Trabajo Final de Graduación

MSc. Alejandra Paniagua Bonilla

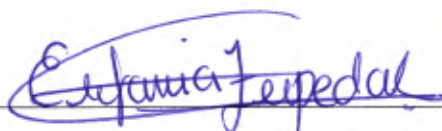
Lectora del Trabajo Final de Graduación



Sustentantes



María Fernanda Arce Sibaja



Estefanía Zepeda Carranza

Agradecimientos

Una vez concluido este proceso puedo decir que agradezco a Dios el haberme permitido tener esta experiencia, porque no solamente me permitió investigar y mejorar como estudiante y profesional, sino que también me permitió ser más humana, empática y esforzada para alcanzar cada una de las metas que me propuse.

Agradezco a mis padres y a mi hermana, por enseñarme a tener paciencia, a pedirle a Dios con el corazón, por estar pendientes de cada uno de los avances, sé que mi felicidad también es la de ustedes. Este logro no es mío, sino NUESTRO.

A mi compañera Estefanía, por ser una buena amiga y compañera de tesis, porque juntas decidimos adentrarnos en este tema tan complejo e invisibilizado, porque sabíamos que teníamos la capacidad de darle voz a las mujeres que sufren las consecuencias de un sistema capitalista y patriarcal que nos oprime y explota por ser mujeres.

A Lucía Brenes Cháves, directora de esta tesis, por acompañarnos en este proceso investigativo, compartiendo sus conocimientos y brindando observaciones que en muchas ocasiones nos llevaron a debates teóricos que no solamente aportaron a la investigación, sino a nosotras como profesionales. Gracias por mostrar interés en cada supervisión y aclarar cada una de nuestras dudas. Usted es una profesional que admiro por el compromiso que tiene con los sectores populares.

A Alejandra Paniagua Bonilla y Esperanza Tasies Castro, por decidir ser lectoras de esta tesis, gracias por sus observaciones, ya que las mismas nos llevaron a mejorar apartados de nuestra investigación que fueron fundamentales para comprender el tema en estudio.

Gracias a las mujeres que trabajan como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI de la Dirección Regional de Alajuela, por su tiempo tan valioso, por confiar en nosotras y contarnos acerca de sus vidas, por aclarar cada duda que se presentara en el proceso investigativo y por los buenos deseos de muchas de ustedes hacia esta investigación y hacia nuestra carrera profesional. Las admiro no solamente por revelarse ante un sistema que obstaculiza las oportunidades de trabajo para las mujeres, sino también por demostrar lo capaces y valiosas que somos las mujeres. Nuestro género no es

más que una construcción social, y por ende, nuestros deseos no deben verse limitados por este. Mis mejores deseos para cada una de ustedes.

-María Fernanda

Agradecimientos

A las mujeres participantes de la investigación, quienes a pesar de no conocernos siempre estuvieron anuentes a compartir sus experiencias y procesos de trabajo como auxiliar de servicios infantiles del PANI. Les estaré eternamente agradecida.

A mi compañera María Fernanda, quien estuvo y creció a mi lado durante esta aventura llamada universidad. Gracias por escucharme y aconsejarme en los momentos de crisis. Y a su familia, en especial a su mamita, quien siempre nos chineo, haciéndome sentir como en casa.

A nuestra directora, Lucía Brenes, por ser una profesora, profesional e investigadora feminista que me inspira diariamente por la pasión y en el compromiso que demuestra al hablar acerca de la defensa de los derechos de los sectores mayormente vulnerabilizados y empobrecidos.

A las profesoras Alejandra Paniagua y Esperanza Tasies por ser nuestras lectoras, por sus recomendaciones y críticas constructivas durante este proceso.

A mis amigas Michelt, María, Karina, Jos Villalobos y Jos Picado, quienes estuvieron para mí en los momentos más hermosos y difíciles de la universidad. Gracias por abrirme las puertas de su hogar, cuidarme y apoyarme en todo momento. Siempre estarán presentes en mi corazón.

A mi compañero de vida, Johan, por apoyarme y acompañarme prácticamente durante todos mis años de universidad, por no dejar que me rindiera y por soñar conmigo este momento.

Y a mi familia, en especial a mi mamá, papá, Doriana, abuela Fufa, tía Doris y tío Toño, porque todos ustedes me dieron las herramientas que necesitaba para ser una mejor persona y profesional.

-Estefanía

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido culminar este proceso que ha sido de mucho crecimiento tanto personal como profesional, ya que fue él quien me regaló salud, paciencia y esperanza en todo este camino.

A mis padres, Martha, Erick y a mi hermana Daniela, por ser quienes siempre me han impulsado para estudiar y me han apoyado en cada decisión que he tomado como estudiante y profesional. Sin ellos, esto no sería posible, porque me han transmitido todo el amor necesario para ser quien soy y, han sido fieles testigos del gran esfuerzo y dedicación que aporté en esta investigación. Ustedes han sido quienes me han acompañado en los momentos de completa alegría, de angustia al no ver cerca el final de este proceso y, me hicieron entender que todo lo que se anhela de corazón y por lo cual se trabaja constantemente llega en el momento perfecto, que es cuando Dios lo permite. Gracias por ser unos padres excepcionales y una hermana deslumbrante, este logro es por y para ustedes.

A Mami Corro, Abuela Vera, Papi Juan y Abuelo Lelo, ¡Gracias! porque siempre creyeron en mí y se alegraron por cada logro. Ustedes me han transmitido sus mejores deseos y sé que soy una nieta muy afortunada de tenerlos.

A mi novio y compañero de vida, Armando, por estar de inicio a fin en este proceso, gracias por demostrarme lo orgulloso que estás de ver hasta donde he llegado, por ser quien con sus palabras me hizo ver que la tesis no iba tan despacio a como yo creía, simplemente era el ritmo que debía llevar para poderla concluir exitosamente y sintiéndome orgullosa del resultado, por traerme paz y felicidad y, por desear permanecer para ser testigo de todo lo bueno que vendrá.

Y a los demás familiares y amigas que Dios ha puesto en mi camino y, que sin duda, siempre han deseado el triunfo para mi persona.

Los mismos deseos y bendiciones que me han brindado en todo este proceso, espero que se les multipliquen. ¡Dios los bendiga!

-María Fernanda

Dedicatoria

A las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles, por el trabajo maravillo que realizan diariamente al cuidado de las PME en condición de abrigo temporal que habitan en los albergues del PANI, el cual quisimos visibilizar a través de la presente investigación.

A las mujeres que cada día realizan trabajos invisibilizados y desvalorizados, pero que son sumamente valiosos para el mantenimiento de la vida humana; y también a las que luchan para liberarnos como colectivo de las cadenas opresivas y violentas que el patriarcado y el capitalismo nos ha hecho cargar históricamente.

-Estefanía

Contenido

Presentación	1
I CAPÍTULO	4
1. Justificación	5
2. Planteamiento del problema	9
Interrogantes generadoras	10
3. Estado de la Cuestión	12
3.1 Breve conceptualización del trabajo	13
3.2 División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino	19
3.3 Balance General del Estado de la Cuestión	29
II CAPÍTULO	33
4. Referente Teórico	34
4.1 Breve conceptualización del trabajo	34
4.1.1 Condiciones de trabajo y sus manifestaciones en el contexto actual	40
4.2 División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino	48
4.2.1 Economía del cuidado	56
III CAPÍTULO	65
5. Estrategia Metodológica	66
5.1 Fundamentos Ontológicos	66
5.2 Premisa Epistemológica	69
5.3 Enfoque Metodológico	73
5.4 Población participante	75
5.5 Viabilidad	76
5.6 Técnica	77
5.7 Fases del diseño de investigación	79
5.8 Operacionalización del problema u objeto de investigación	83
5.9 Cronograma	87
IV CAPÍTULO	88
6. Contexto sociopolítico en el que se lleva a cabo el trabajo femenino	89
6.1 Iniciativas internacionales ratificadas por Costa Rica en materia de trabajo femenino	89
6.2 Legislación costarricense en materia de trabajo femenino	110
V CAPÍTULO	132

7.	El trabajo remunerado del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI: una extensión de la condición de ama de casa	133
7.1	El PANI dentro de la lógica de un Estado capitalista	133
7.1.1	Programa de Atención en Albergues	136
7.2	Datos generales de la población participante en la investigación	143
7.3	Condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI	147
7.4	División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI	169
7.5	Distribución desigual de los cuidados: las mujeres como cuidadoras directas	181
8.	Conclusiones	195
8.1	Sobre los procesos y condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles	195
8.2	Sobre la división sociosexual del trabajo en la vida de las mujeres que laboran como auxiliares de servicios infantiles del PANI	197
8.3	Sobre la feminización del trabajo de cuidados del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI	200
8.4	Sobre la metodología	202
9.	Recomendaciones	204
9.1	Al Estado costarricense	204
9.2	A la Dirección Regional de Alajuela del PANI	204
9.3	A la Carrera de Trabajo Social	205
9.4	A las y los futuros investigadores	206
10.	Referencias	207
11.	Anexos	224
	Anexo 1	224
	Anexo 2	225
	Anexo 3	232

Lista de tablas

Tabla 1. Antecedentes nacionales e internacionales reportados por categorías de investigación.	13
Tabla 2. Operacionalización del problema u objeto de investigación.	84
Tabla 3. Cronograma.	87
Tabla 4. Iniciativas internacionales ratificadas por Costa Rica en materia de trabajo femenino.	93
Tabla 5. Legislación costarricense en materia de trabajo femenino.	112
Tabla 6. Funciones que debe desempeñar el personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI según el manual de cargo institucional.	140
Tabla 7. Datos generales de las sujetas participantes de la investigación	144
Tabla 8. Funciones que debe realizar el personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI en cada proceso de atención.	155
Tabla 9. Perfil de las Alternativas de Protección en la Región de Alajuela del PANI	159

Abreviaturas

AMC: Alianza de Mujeres Costarricenses

CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CIM: Comisión Interamericana de Mujeres

DAW: División para el Adelanto de la Mujer

IAFA: Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia

INAMU: Instituto Nacional de la Mujer

INDER: Ministerio de Economía y Comercio y el Instituto de Desarrollo Rural

INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

INSTRAW: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer

MEP: Ministerio de Educación Pública

MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

NOW: Organización Nacional para las Mujeres

ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OEA: Organización de los Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OSAGI: Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género

PANI: Patronato Nacional de la Infancia

PIEG 2007-2017: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género

PIEG 2018-2030: Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres

PME: Persona menor de edad

REDCUDI: Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil

SEPI: Sindicato de empleados del PANI

UNIFEM: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

Presentación

El presente Trabajo Final de Graduación se realiza desde la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, siendo un estudio de carácter cualitativo que pretende analizar las condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en las alternativas de protección institucional de la Dirección Regional de Alajuela del PANI, es decir las ubicadas en Barrio San José, Grecia y Naranjo.

La investigación surge de un proceso de práctica académica en el cual se conocieron las jornadas de trabajo inhumanas y prácticamente imposibles de cumplir del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI, ya que permanecen durante once días continuos en las alternativas de protección institucional al cuidado de las personas menores de edad (PME) en condición de abrigo temporal debido a que fueron retirados de sus hogares por problemas estructurales.

Bajo esta misma línea emerge el interés de conocer demás aspectos relacionados a las condiciones de trabajo como lo son los horarios, las remuneraciones, las funciones, los procesos de capacitación, entre otros aspectos que nos ha permitido visibilizar la explotación en materia laboral que vivencia esta población.

Razón por la que, consideramos es un tema que debemos posicionar, analizar y criticar a fin de darle voz a las sujetas participantes, más aún por ser una población altamente vulnerabilizada por motivos de género y por la posición que adquieren dentro de la relación capital-trabajo, ya que al no ser poseedoras de los medios de producción no tienen otra alternativa más que vender su fuerza de trabajo para su subsistencia y la de sus familias, sometiéndose para ello a un mercado de trabajo desigual y explotador que ve a las mujeres como mano de obra flexible y barata por la necesidad que tienen de un empleo que les permita conciliar su vida familiar y laboral.

Esto porque son los trabajos informales, a tiempo parcial y con mayor incumplimiento de derechos los que concentran mayor participación femenina, al permitirles a las mujeres la oportunidad de obtener un poco de ingresos para sus familias sin desresponsabilizarse del

cuidado del hogar, mandato que les han sido asignado desde sus primeros años de vida a través de un proceso de socialización diferencial llevado a cabo por distintas instituciones patriarcales.

Para comprender a profundidad el objeto de estudio, la investigación se subdivide en los siguientes apartados. El primero de ellos es la justificación en donde se argumenta la pertinencia del análisis de las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del Programa de Atención en Albergues de la Dirección Regional de Alajuela del PANI, así como los aportes que la investigación podría tener para las participantes, el segundo apartado se compone del planteamiento del problema y los objetivos que orientan la investigación, los cuales se presentan en forma de interrogantes generadoras.

Seguido del estado de la cuestión en el cual se destacan distintos estudios nacionales e internacionales que tienen alguna relación teórica o metodológica con el objeto analizado, aportando insumos para el desarrollo de esta investigación. Posteriormente se encuentra el referente teórico que se compone de las categorías “Breve conceptualización del trabajo” y “División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino”.

Luego, se encuentra la estrategia metodológica en donde se detallan los fundamentos ontológicos, la premisa epistemológica, el enfoque metodológico, la población participante, la viabilidad y las técnicas de la investigación, las fases del estudio, la operacionalización del problema y, finalmente el cronograma de actividades.

Otra de los apartados es el referente contextual, en este se analizan los principales avances nacionales e internacionales relacionados con el trabajo femenino remunerado con la intención de comprender el contexto económico, político y social en el que se enmarcan las condiciones de trabajo de las sujetas participantes de la investigación.

Consecuentemente, se presenta el análisis de la información que surge como resultado de la triangulación entre la teoría, la perspectiva de las mujeres participantes y la de nosotras como investigadoras. Este análisis se conforma de cinco apartados, el primero hace alusión al PANI y al Programa de Atención en Albergues, el segundo a los datos generales de la población sujeta participantes de la investigación, el tercero a las condiciones y procesos de

trabajo, el cuarto a la división sociosexual del trabajo y, el quinto a la distribución desigual de los cuidados, siendo estos tres últimos los que dan respuesta a cada una de las interrogantes de la investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas de la investigación, las cuales van dirigidas al Estado costarricense, al PANI como institución empleadora, a la carrera de Trabajo Social y a las y los futuros investigadores.

I CAPÍTULO

1. Justificación

El analizar las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) surge a partir del proceso de Práctica Profesional III de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, desarrollado en la Dirección Regional Pacífico Central del PANI, durante el año 2018.

Por medio de esta experiencia práctica se trabajó con las alternativas de protección institucional Casita Orotigre y Sueños de Esperanza, específicamente bajo los lineamientos del Programa de Atención en Albergues del PANI. En estas, el personal auxiliar femenino de servicios infantiles (también denominadas tías) es el principal encargado de "coordinar, supervisar, controlar y ejecutar atención a los niños, niñas y adolescentes ubicados en un albergue, para lo cual debe desarrollar labores especializadas difíciles y variadas de atención integral a los niños y al hogar a su cargo" (PANI, 2015, p.13).

Dichas funciones están relacionadas con la atención física, emocional, educativa, recreativa y cultural de las PME que habitan en los albergues institucionales, teniendo por ello que preparar alimentos, promover hábitos de higiene, asistir a reuniones educativas, establecer horarios de estudio, incorporarlas a los servicios de salud pública, organizar actividades de recreación, entre otras.

Por lo anterior, se evidencia que en los albergues institucionales del PANI las funciones de cuidado se encuentran feminizadas al recaer sobre el personal de cuidado directo, quienes por ser mujeres se asume que son las personas idóneas para desempeñar dichos trabajos bajo la creencia de que disponen del tiempo y la vocación para dedicarse a la atención de las PME en condición de abrigo temporal, aunque esto implique el tener que sobrepasar los horarios de trabajo ya establecidos en sus contratos de trabajo.

De acuerdo con Anzonera (2008), esto se debe a que las mujeres son consideradas como "portadoras "naturales" de un "capital humano" que sólo las habilita a ser trabajadoras de segunda categoría, dando por supuesto que sus capacidades están orientadas a la reproducción y al cuidado de la vida" (p.48).

Por ello, deben permanecer en los albergues institucionales por períodos prolongados, específicamente las veinticuatro horas, durante once días continuos por tres días de descanso; al mismo tiempo que deben cumplir un horario de trabajo que abarca amplias jornadas, ya que este está programado para iniciar a las seis de la mañana y concluir a las nueve de la noche (PANI, 2016). Además, se pudo conocer por medio del proceso práctico mencionado que el personal auxiliar femenino de servicios infantiles realiza de forma alternada dos supervisiones a altas horas de la noche con el propósito de corroborar que los niños, las niñas y los adolescentes se encuentren descansando en sus respectivos dormitorios y, que no se presente ninguna situación que atente contra ellos y ellas.

Asimismo, algunas alternativas de protección institucional se encuentran ante una sobrecarga de funciones producto de la falta de contratación de personal y de los altos niveles de hacinamiento de PME, los cuales podrían estar dificultando el desempeño laboral de estas mujeres, así como su bienestar físico y mental.

Como fundamento de esto, se recurrió a una noticia del periódico La Nación titulada “‘Tía’ de PANI lucha en CIDH contra jornadas extenuantes” en la cual se menciona lo siguiente:

Actualmente, hay 470 menores en 42 albergues. Algunas “tías” se encargan de 20 menores, cuando lo estipulado son 10 como máximo. El PANI requiere 250 plazas adicionales para disminuir la carga laboral, pero no ha logrado que se le aprueben. (Delgado, 31 de mayo del 2015, s.p.)

Pese a los argumentos planteados, es importante mencionar que son pocos los estudios e informes que hacen constar la situación del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI en relación con sus condiciones de trabajo, lo cual refleja la poca importancia que le atribuye la institución empleadora a estas mujeres, siendo esta otra de las razones que nos ha incentivado a investigar esta problemática.

Por esta razón, resulta indispensable analizar las condiciones de trabajo de estas mujeres, ya que desde Trabajo Social se adquiere el compromiso de promover los derechos de los sectores populares, como lo son en este caso los de las participantes de la investigación,

quienes al ser mujeres jefas de hogar, se encuentran mayormente propensas a sufrir discriminación en sus espacios de trabajo.

Esto porque históricamente se han encontrado inmersas en una división sociosexual del trabajo que no ha distribuido de forma equitativa los espacios, roles y funciones entre los géneros, ocasionando que los hombres y las mujeres no estén en igualdad de condiciones tanto en la esfera pública como en la privada. Esta desigualdad se refleja en el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2017) al plantearse que existe una brecha de género notoria en cuanto a la distribución del tiempo destinado a los trabajos domésticos no remunerados, en donde las mujeres representan el 72,1%, mientras que los hombres el 27,9%. Lo mismo ocurre con el cuidado de los niños y las niñas, puesto que las mujeres asumen esta labor en un 72,6% y los hombres un 27,4%.

Este trabajo gratuito realizado por las mujeres en los hogares le ha permitido al capitalismo perpetuarse, esto porque se ha apropiado indirectamente del espacio doméstico al no tener que pagar a sus trabajadores y trabajadoras por la reproducción de su fuerza de trabajo (D'Atri, 2004).

Lo anterior se debe a una invisibilización del trabajo femenino que ha perjudicado a las mujeres no solamente en el hogar sino también en el mundo del trabajo remunerado, ya que en este último se les continúa designando los trabajos menos valorados y más precarizados como lo son los que poseen amplias jornadas, salarios mínimos, contratos temporales y demás incumplimientos laborales.

De esta forma, las mujeres son más propensas a trabajar en condiciones de flexibilidad, precariedad y explotación, ya que como lo explica Mazzei (2013) “El impacto de las políticas de flexibilización de la fuerza de trabajo, en términos de la reestructuración productiva, se ha mostrado como un gran riesgo para toda la clase trabajadora, en especial para la mujer trabajadora” (p.129).

Siendo este el caso de las participantes de la investigación las cuales, a pesar de haber ingresado a la esfera pública, no logran alcanzar la igualdad con los hombres, ya que si bien en este espacio reciben una remuneración por las funciones que se les insta a hacer, son

percibidas como mano de obra flexible y explotable por el hecho de que dividen su tiempo para cumplir con dobles y hasta triples jornadas de trabajo.

A partir de los argumentos planteados, pretendemos que el presente estudio sirva como un antecedente de carácter científico que haga constar cómo la división sociosexual del trabajo ha repercutido en sus condiciones de trabajo y de vida del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI y, en el cual estas mujeres puedan ampararse, si así lo desean, para luchar por sus derechos laborales.

Y, por último, buscamos construir conocimientos desde una perspectiva feminista, con los cuales se reconozca la importancia que tiene el trabajo de las mujeres en la sociedad al producir bienes y servicios que son indispensables para la reproducción y mantenimiento de la vida, y para la acumulación de capital. Rompiendo, por tanto, con los discursos androcéntricos que invisibilizan el trabajo doméstico y de cuidados que realizan las mujeres tanto en el espacio público como en el privado, al considerarlos como una obligación femenina que no produce valor.

2. Planteamiento del problema

En los últimos años, las formas tradicionales de trabajo se han venido erosionando de manera lenta pero segura, esto porque el sistema de producción actual ha implementado políticas de flexibilización con las que pretende acabar con las rigideces de los mercados laborales a fin de que las empresas puedan disponer libremente de la fuerza de trabajo y a su vez, maximizar sus ganancias.

Lo anterior, ha conllevado a la precarización de las condiciones de trabajo en los sectores populares, los cuales tienen menores posibilidades de acceder a buenos empleos que les asegure el disfrute sus derechos y garantías sociales. De este modo, los trabajos tienden a tener bajos salarios o inferiores al mínimo, jornadas extenuantes y/o ausencia de contratos a tiempo indefinido.

Ante esto, es importante mencionar que, si bien todos los trabajadores y las trabajadoras se han visto afectados por las medidas de flexibilización implementadas, son estas últimas quienes han sufrido las mayores consecuencias al ser sus trabajos los más desvalorizados y considerados improductivos.

Esto se debe a que, con la llegada del capitalismo, la opresión histórica contra las mujeres y la división de trabajos de acuerdo al sexo se acentúa aún más que en los anteriores modos de producción, ya que desplaza a las mujeres al espacio menos valorado con el propósito de obtener de manera gratuita los trabajos que reproducen las condiciones necesarias para la acumulación de capital.

Para ello, se apoya en los determinismos biológicos de las mujeres, como lo es la capacidad de procrear y amamantar para atribuirles aquellas funciones asociadas a lo doméstico y a los cuidados, lo cual las ha perjudicado en dos sentidos, el primero porque las responsabiliza del espacio doméstico y, el segundo, porque las excluye de participar en determinados espacios públicos.

En este sentido, las mujeres ingresan al mundo del trabajo remunerado de manera desigual en comparación con los hombres, esto porque los trabajos que ocupan continúan

reproduciendo las funciones que socialmente han sido feminizadas, siendo una extensión del trabajo no remunerado que realizan dentro de los hogares, pero sin desresponsabilizarlas de las que pertenecen a este último.

El tener que conciliar ambos mundos ha generado que estas mujeres sean percibidas como mano de obra barata y flexible, ya que como históricamente han trabajado desde sus hogares sin que medie ningún tipo de remuneración, los mercados de trabajo saben que tienden a acceder a cualquier tipo de empleo a fin de obtener un poco de ingresos que les permitan tener mayor independencia económica, y a su vez, satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias.

Esta situación que aqueja a las mujeres se puede notar en el personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI, porque las funciones de cuidado que desempeñan en sus espacios de trabajo son una reproducción de las pautas que socialmente se han establecido como femeninas. Lo cual, además, se puede reafirmar en el hecho de que la institución ha contratado en pocas ocasiones personal masculino para desempeñar esta labor, legitimando implícitamente la división dicotómica que se lleva a cabo entre los hombres y las mujeres.

De igual forma, esta designación ha conllevado a que sus jornadas de trabajo sean flexibilizadas ya que, a fin de cumplir con la atención y los cuidados de las PME en condición de abrigo temporal, deben encontrarse en los albergues institucionales por períodos prolongados que tienden a reducir el tiempo para las actividades de descanso y ocio.

A partir de lo expuesto con anterioridad, planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se expresa la división sociosexual del trabajo en las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles en el Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela durante los años 2020-2021?

Interrogantes generadoras

Para dar respuesta a la pregunta de investigación, se crearon las siguientes interrogantes generadoras con las que se pretende orientar el proceso investigativo.

1. ¿Cómo se desarrollan los procesos de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela?
2. ¿Cómo incide la división sociosexual del trabajo en el trabajo que realiza el personal auxiliar femenino de servicios infantiles en el Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela?
3. ¿De qué forma se expresa la feminización del cuidado en las labores del personal auxiliar femenino de servicios infantiles en el Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela?

3. Estado de la Cuestión

El presente apartado tiene como fin exponer los documentos consultados para la elaboración del estado de la cuestión, el cual según Araya (2005) es un proceso de investigación analítico y sintético que posibilita “comprender que existen distintas perspectivas o vías para abordar los hechos sociales” (s.p). Esto genera herramientas para comprender que el fenómeno de estudio puede ser analizado desde diversas perspectivas, permitiéndonos adquirir un posicionamiento teórico-crítico con respecto al tema.

De acuerdo con esta misma autora, dentro del estado de la cuestión se debe instituir categorías de investigación que agrupen temáticas según el grado de semejanza. Ante esto, la investigación se conforma por dos categorías centrales, las cuales son “Breve Conceptualización del Trabajo” y “División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino” y dos subcategorías teóricas como lo son “Condiciones de trabajo y sus manifestaciones en el contexto actual” y “Economía del Cuidado”.

Cabe mencionar que el margen de búsqueda bibliográfica fue de veinte años, sin embargo, la escasa documentación acerca del tema generó que los antecedentes reportados se ubiquen en un rango de 13 años, iniciando en el 2005 y concluyendo con una publicación del año 2018.

En la revisión bibliográfica se consultó un aproximado de treinta investigaciones, no obstante, solo se consideraron doce documentos pertenecientes a disciplinas tales como Trabajo Social, Psicología, Sociología, Enfermería, Ciencias de la Educación y Construcción Civil.

Dichos documentos se agrupan de la siguiente forma:

Tabla 1. Antecedentes nacionales e internacionales reportados por categorías de investigación

<u>Categoría</u>	<u>Nacionales</u>	<u>Internacionales</u>
Breve conceptualización del trabajo	2	3
División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino	2	5

Fuente: Elaboración propia, 2019.

3.1 Breve conceptualización del trabajo

En primera instancia, se recurrió a un artículo titulado *Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales*, el cual fue elaborado por Lorena Mesa Melgarejo y María Nubia Romero Ballén, en el año 2010. Cabe mencionar que esta investigación pertenece al área de enfermería de la Pontificia Universidad Javeriana en Colombia.

Dicho estudio posee como objetivo general, “interpretar y comprender cómo las condiciones de trabajo de enfermeras y enfermeros influyen en el ejercicio del cuidado de enfermería y en sus necesidades de desarrollo humano y calidad de vida”. Por lo cual se necesitó de una metodología que permitiera comprender las distintas relaciones e interacciones de los enfermeros y las enfermeras en los escenarios en donde se desenvuelven. De esta forma, la investigación se realizó desde el enfoque cualitativo-descriptivo, basado en la teoría fundada.

Siguiendo con la metodología, el análisis de los datos se realizó bajo los lineamientos de la propuesta de la codificación, la cual consiste en analizar exhaustivamente cada párrafo y oración a fin de encontrar los segmentos significativos o unidades analizables. Asimismo, la obtención de los datos se hizo a partir de una entrevista semi estructurada, siguiendo una guía con cinco temáticas generales que permitieron comprender el fenómeno estudiado. Por último, los y las participantes fueron siete profesionales en enfermería (dos hombres, cinco

mujeres), que laboran en instituciones tanto públicas como privadas, en las áreas clínicas de promoción y prevención de los municipios de Tunja y Duitama, del Departamento de Boyacá, Colombia (Mesa y Romero, 2010).

Con respecto a los resultados de la investigación, Mesa y Romero (2010) mencionan que estos se concretan en dos categorías emergentes, las cuales son las siguientes:

(a) el valor de lo humano se desconfigura por la precarización del trabajo en enfermería y (b) desarrollo humano y calidad de vida de los profesionales de enfermería: entre carencias y potencialidades, con las cuales se intentó entender, por un lado, cómo se vivencia el ejercicio de cuidado en las actuales condiciones laborales, en un contexto que deslegitima derechos del trabajador y de flexibilización laboral, y, por el otro, cómo este contexto recrea o reprime satisfactores y oportunidades para el desarrollo humano y la calidad de vida de los profesionales de enfermería, quienes viven sus necesidades humanas desde lo carente, pero que encuentran mecanismos y motivaciones que les permiten potenciarlas. (p.61)

Por otra parte, se recurrió a un artículo del año 2011 titulado *Riesgos Psicosociales desde la perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*, el cual fue elaborado por Josep María Blanch, Johanna Garrido Pinzón y Ana Fernanda Uribe Rodríguez desde el área de psicología de la Universidad Católica de Colombia.

Cabe mencionar que, el objetivo de dicha investigación consistió en “identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral de 221 trabajadores pertenecientes a diferentes instituciones santandereanas, a partir de la aplicación del instrumento de Calidad de Vida Laboral”.

Como parte de la metodología empleada, el diseño de la investigación es de carácter no experimental, con enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo transversal. Además, su población está compuesta por trabajadores y trabajadoras profesionales de instituciones santandereanas públicas y privadas. No obstante, se trabajó con una muestra no probabilística conformada por 221 empleados y empleadas de instituciones de Santander, específicamente

las relacionadas con la salud y la educación superior pública, y, una entidad gubernamental administrativa (Blanch et al, 2011).

Del mismo modo, se aplicó el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral, el cual está conformado por dos partes:

La primera está conformada por 14 escalas numéricas, con rangos de calificación de 0 a 10 y de 1 a 7: condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO), satisfacción con la organización (SO), adaptación a la organización (AO), ideología gerencialista (IG), bienestar laboral (BL), valores personales (VP), evolución laboral (EL), afrontamiento (A), sueños (S), identidad (ID), violencia (V) y, por último, efectos colaterales del trabajo (ECT). [...] La segunda parte corresponde a los datos censales de los participantes, tales como: género, edad, convivencia actual, número de personas a cargo, nivel de responsabilidad en las tareas domésticas, sustento familiar, nivel de vida, cargo actual, nivel jerárquico del cargo actual, antigüedad en el cargo, antigüedad en la institución, carácter de la institución, tipo de contratación y responsabilidades directivas actuales. (Blanch et al, 2011, p. 30)

Por otro lado, los resultados de la investigación arrojaron que las condiciones de trabajo han traído diversas consecuencias en la salud de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente en los docentes universitarios, los cuales son los más afectados al sufrir un deterioro en la salud física y mental como resultado de las formas de contratación temporal.

Aunado a lo anterior, la flexibilidad laboral adoptada por las instituciones actuales se presenta como una de las principales causas, ya que “propicia nuevas condiciones de trabajo que impactan en la salud de los empleados, precarizando el empleo en tres categorías relevantes para cualquier trabajador: empleo estable, salario suficiente y condiciones de trabajo dignas y equitativas” (Tomás et al., citado por Blanch et al., 2011, p.32).

Asimismo, se obtuvo como resultado que los profesionales administrativos presentan mejores condiciones de trabajo a diferencia de otras prácticas profesionales, tales como medicina, enfermería, profesiones asistenciales y docencia.

Posteriormente, se consultó una tesis publicada en el año 2014 en la Universidad de Costa Rica, la cual se titula *Condiciones laborales y su impacto sobre el proyecto de vida: un estudio descriptivo con las personas que se graduaron de la Licenciatura en Psicología impartida en la Sede Rodrigo Facio de la Universidad de Costa Rica entre los años 2008-2010*, la misma fue elaborada por Raquel Hernández Méndez e Irene Ulloa Sánchez.

En esta tesis las autoras plantearon como objetivo general “investigar las condiciones laborales actuales de las personas graduadas de la Licenciatura en Psicología de la UCR, Sede Rodrigo Facio, en el período 2008-2010 y su repercusión sobre su proyecto de vida”. Para la consecución de dicho objetivo, establecieron una metodología que consistió en un estudio descriptivo, en el cual se inició con un proceso de recolección de información acerca de variables del fenómeno en estudio.

A la vez, la investigación se realizó desde un enfoque y diseño mixto, desde la fase cuantitativa, realizaron un cuestionario en línea con una muestra total de 126 personas, y en la fase cualitativa, una entrevista semiestructurada a cuatro participantes. Cabe señalar que, inicialmente la muestra de participantes era de 205 personas graduadas de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio, sin embargo, en el transcurso de la investigación ésta fue reducida a 126.

Además, se empleó el Diseño Explicativo Secuencial (DEXPLIS), el cual según Hernández (citado en Hernández y Ulloa, 2014) consiste en que “la segunda fase (cualitativa) se construye sobre los resultados de la primera (cuantitativa) y tendrá una temporalidad transversal, ya que los datos se recolectan en un solo momento o tiempo único” (p.25).

En lo que respecta a las conclusiones de la tesis, es importante destacar que se basa en un estudio centrado en conocer las condiciones de trabajo actuales de los graduados y las graduadas en Psicología, ya que hay una gran cantidad de profesionales en dicha área activos y, a la vez, hay mucho desempleo, lo cual motivó a las investigadoras a analizar cómo esto incide en el proyecto de vida de los psicólogos y las psicólogas.

Uno de los aspectos que llaman la atención es que según las investigadoras los hombres tienen mejores condiciones de trabajo en comparación con las mujeres en la mayoría

de variables acerca de desempleo, subempleo, multiempleo y, una mayor relación entre su trabajo y su profesión. Además de que “las condiciones laborales menos favorables han entorpecido la consecución de metas y aspiraciones en los proyectos de vida de las dos psicólogas entrevistadas que las poseen” (Hernández y Ulloa, 2014, p.142).

Asimismo, Hernández y Ulloa (2014) indicaron que los graduados y las graduadas sufren de subempleo y multiempleo, ya que laboran “en puestos en los que no se sienten realizadas ni valoradas profesionalmente y tampoco tienen una remuneración económica acorde a su preparación académica ni a su desempeño, lo que compromete su sentido de independencia económica y autonomía” (p.142).

Otra de las tesis estudiadas fue la titulada *Análisis de los procesos de desarrollo organizacional que favorecen las condiciones laborales y ambientales del personal docente y administrativo del Colegio Nocturno Carlos Meléndez Chaverri, perteneciente al circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Heredia* de la autora Fabiola Monge Lezcano, la cual fue publicada en la Universidad de Costa Rica en el 2017.

En esta tesis la autora establece como objetivo general “analizar los procesos de desarrollo organizacional que la dirección establece para favorecer las condiciones laborales y ambientales del personal docente y administrativo del Colegio Nocturno Carlos Meléndez, Chaverri, perteneciente al circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Heredia”.

Para poder responder a dicho objetivo se realizó como metodología un estudio de caso el cual según Sampieri y Mendoza (citado por Monge, 2017) se conceptualiza como “estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta; analizan profundamente una unidad integral para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría” (p.112). A su vez, en la investigación se usó un enfoque cualitativo con apoyo cuantitativo en lo que respecta a la recolección de la información.

La población meta de la investigación se concentró en la totalidad del personal docente, técnico-docente y administrativo del Colegio Nocturno Carlos Meléndez Chaverri, representando estos un total de 42 funcionarios, a los cuales se les aplicó cuestionarios empleando una escala tipo Likert.

Por otro lado, entre las conclusiones más relevantes que expone Monge (2017) se señalan:

La administración muestra un rol y liderazgo activo en cuanto a la orientación y guía del personal que tiene a cargo en la organización, al proponer acciones de planificación para el cambio y la mejora continua, así como la reflexión sobre la acción. Lo anterior favorece adecuadas condiciones ambientales y laborales dentro del centro escolar, para los colaboradores de la organización. (p.174)

Asimismo, se obtuvo como resultado que la administración del centro educativo desempeñó un liderazgo activo con respecto “a la adquisición de recursos materiales y equipo que sean suficientes y adecuados, así como gestiona para que se dote de infraestructura para el desarrollo de nuevos proyectos educativos en la organización escolar” (p.175), lo cual influye de manera positiva en las condiciones ambientales y laborales de las personas, debido a que los recursos físicos permite que el personal ejerza mejor su labor.

Del mismo modo, se estudió un artículo titulado *Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México* de Paulina Yolanda Montaña Ulloa y Favio Murillo García graduados de la Universidad de Guadalajara, quienes lo publicaron en el 2018 en la Revista Electrónica de Investigación Educativa.

En este artículo el objetivo general consiste en “describir las condiciones laborales de los egresados universitarios de IES públicas y privadas y analizar las diferencias en la inserción laboral de los egresados, a partir de la institución donde estudiaron tomando como indicadores: el ritmo de incorporación, el grado de coincidencia de la formación y su empleo, así como las condiciones del mismo”.

Por lo anterior, los autores emplean en la investigación una metodología basada en un paradigma racionalista “que postula la idea de una visión descriptiva de la realidad y donde se inserta la perspectiva cuantitativa de investigación en Ciencias Sociales” (Montaña y Murillo, 2018, p.60).

En lo que respecta al análisis, los autores emplearon el programa computacional estadístico SPSS, en el cual en un primer nivel Montaña y Murillo (2018) realizaron un

acercamiento a la población por medio de un análisis descriptivo y en un segundo nivel efectuaron asociaciones y correlaciones entre las variables de la investigación para identificar patrones.

Para los resultados se consideró 9 universidades, de las cuales 3 son de carácter privado y 6 públicas; además la población de la investigación fue seleccionada por medio de un “muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población, atendiendo el área de estudio, área geográfica y población institucional” (Montaño y Murillo 2018, p.61).

En lo que respecta a las conclusiones, se obtuvo como resultado que se ha expandido el fenómeno del desfase entre los conocimientos y habilidades adquiridos en la formación profesional, que en el 2006 la ANUIES incorporó como objetivo estratégico lograr la pertinencia de las carreras, lo cual abarca la adecuada inserción de los egresados y las egresadas de la universidad en el mundo del trabajo remunerado, como una dimensión importante dentro del espectro que este objetivo estratégico establece (Burgos y López, citados por Montaño y Murillo, 2018).

No obstante, el problema más grave no es el desempleo de profesionales sino las condiciones en las que se insertan al mercado laboral, entre las que encontraron que un porcentaje importante de los egresados y las egresadas no obtiene la remuneración adecuada, se desempeñan en puestos de carácter no profesional, ocupan un puesto para el cual no se requería de estudios de nivel superior, el empleo no tiene coincidencia con la carrera estudiada y no aplican plenamente los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad (Montaño y Murillo, 2018, pp.59-60).

Por otro lado, los autores indican que los resultados de la investigación demuestran que los egresados y egresadas de las instituciones educativas privadas tienen mejores condiciones sociolaborales en términos de salario, estabilidad laboral y puestos desempeñados, sin embargo, tienen un menor ritmo de incorporación al mercado laboral en comparación con sus colegas egresados de las instituciones públicas (Montaño y Murillo, 2018).

3.2 División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino

Para empezar, se recurrió a una tesis para optar al grado de licenciatura en Trabajo Social, la cual se tituló *La mujer trabajadora jefa de hogar y su articulación doméstico laboral*. Dicho estudio fue elaborado en el año 2005, por Marisol Panatt Banda y Macarena Pardo Cerda en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Cabe mencionar que, en la investigación las autoras formularon dos objetivos generales los cuales son “caracterizar la situación socioeconómica y cultural de las mujeres trabajadoras jefas de Hogar, entre 26 y 45 años de edad, de estrato social bajo que viven en la comuna de Huechuraba”, y “describir las diferentes estrategias de articulación entre el espacio doméstico y el espacio laboral que utilizan las mujeres trabajadoras, jefas de hogar, entre 26 y 45 años de edad, de estrato social bajo que viven en la comuna de Huechuraba”.

Para ello, se utilizó la metodología cualitativa y cuantitativa de tipo descriptivo ya que, según Panatt y Pardo (2005), al unir ambos enfoques “es posible tener una visión más completa de la realidad a investigar, donde no solo lo subjetivo está presente sino también es probable hacer generalizaciones, mostrando una realidad objetiva que se puede observar y ser medida” (p.13).

Siguiendo con la metodología empleada, para la obtención de los datos se realizó una encuesta y una entrevista con preguntas abiertas, las cuales fueron aplicadas a una muestra de 149 mujeres, jefas de hogar, que oscilan entre 26 y 45 años de edad, y que viven en la comuna de Huechuraba.

Posteriormente, se llevó a cabo el análisis de los datos cuantitativos, realizado mediante el programa SPSS, donde se tabulan y cruzan las variables: situación socioeconómico, familiar y cultural, y el análisis de los datos cualitativos, el cual se realizó mediante la técnica de análisis de contenido, siendo esta la que permite conocer el discurso que las participantes del estudio manejan en relación con de la articulación doméstico laboral (Panatt y Pardo, 2005).

Como parte de los resultados de la investigación, Panatt y Pardo (2005) concluyeron que las entrevistadas reproducen en sus trabajos remunerados las funciones que realizan desde sus hogares, por lo que, ambos trabajos comparten el ser socialmente desvalorizado.

Cabe agregar que, sin importar si los trabajos son remunerados o no, el que sean desempeñados por mujeres que cuentan con bajos niveles de escolaridad, propicia una profunda desigualdad laboral y discriminación hacia este sector de la población.

Además, las investigadoras afirman que la situación de las mujeres jefas de hogar en la comuna “no sólo implica hacerse cargo del sostén de la familia con escasa capacitación laboral, bajo nivel educacional, etc., sino junto con ello seguir realizando el rol de género femenino: la crianza y el cuidado de los hijos” (Panatt y Pardo, 2005, p.163). Lo cual coloca en una mayor vulnerabilidad a estas mujeres, porque deben ingeniar cómo conciliar ambos mundos y una de estas alternativas por las que comúnmente optan es acceder a trabajos con flexibilidad de horarios para poder cumplir con las tareas del hogar y el cuidado de sus hijos. No obstante, económicamente esto genera contar con menores ingresos que son insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias.

En síntesis, estas mujeres jefas de hogar se encuentran en un contexto desigual que al sobrecargarlas de tareas tanto remuneradas como no remuneradas y brindarles condiciones de trabajo precarias e inestables les limita su desarrollo tanto a nivel personal, familiar y laboral.

De manera análoga, se recurrió al artículo de Ana Carolina Castellanos, María Victoria Canino y Hebe Vessuri, el cual fue titulado *Mujeres pobres en el torbellino del cambio social. Un estudio de caso de la dinámica privado/público*. El mismo fue publicado el 2007 en la Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales.

En ese artículo el objetivo general consistió en “conocer y comprender las diversas estrategias y esfuerzos especiales que estas mujeres utilizan para integrarse al mundo de lo público para combinar sus diferentes roles cotidianos de madre-esposa, ama de casa, trabajadora y estudiante”, para lo cual se empleó una metodología con un enfoque de género, en el que las investigadoras exploraron la cotidianeidad de 20 mujeres entre un rango de edad de 20 a 56 años.

Al momento de la investigación, las mujeres participantes se encontraban en condición de pobreza, siendo caracterizadas como “pobres urbanas”, término definido por

las autoras como los que “habitan en espacios urbanos y se incorporan en el sector informal y de servicios del mercado laboral” (Castellanos, Canino y Vessuri, 2007, p.212).

En relación a las técnicas de investigación, las autoras emplearon la observación participante y la entrevista a profundidad, a la vez, elaboraron un perfil de las participantes, del cual se rescata que ninguna de las mujeres completó la secundaria, una gran parte de ellas tiene primaria completa y una no tuvo acceso al sistema educativo.

En este artículo las investigadoras mencionan que, por razones de género y clase social, las mujeres sufren mayores obstáculos para ingresar al espacio público en comparación con los hombres ya que, por su situación económica, sus bajos niveles de escolaridad, el ser madre, esposa y las responsabilidades del hogar les reducen sus posibilidades de ser contratadas.

Ante esta situación, las mujeres establecen diversas estrategias como lo es el dividir tareas en el hogar, insertarse en el ámbito educativo para adoptar mayores habilidades y han creado una red de apoyo entre ellas mismas, para compartir y crear nuevos conocimientos que les permita superar, aunque paulatinamente las dificultades del diario vivir. Todo esto con el propósito de contar con mejores oportunidades en el mercado de trabajo y así tener la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida.

Del mismo modo, se recurrió a la tesis para optar al grado de licenciatura en Trabajo Social de Adriana Calvo Porras y Carolina Rojas Murillo titulada, *Trabajo Social y Género: Reflexiones para la construcción de un proyecto ético-político desde el Patronato Nacional de la Infancia*. Esta investigación fue publicada en el año 2012 en la Universidad de Costa Rica Sede de Occidente.

La misma tuvo como objetivo general “explorar los procesos de trabajo de las profesionales en Trabajo Social de las oficinas locales de Regional de Alajuela del PANI del Programa Atención y Defensa de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, en relación con el enfoque de género, como aporte a la construcción de un proyecto ético-político con perspectiva de género en Trabajo Social”. Para ello, empleó el enfoque metodológico cualitativo ya que, según las autoras este permitiría “orientar el estudio hacia

la acción humana, integrando la subjetividad como elemento para la comprensión, el análisis y la generación de reflexiones críticas” (p.175).

Siguiendo con la metodología aplicada, la población participante de la investigación estuvo conformada por 14 trabajadoras sociales de la Regional de Alajuela del PANI, no obstante, solo 11 de estas mujeres laboran como ejecutoras del Programa de Atención y Defensa de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, mientras que las tres profesionales restantes ejercen el puesto de jefatura en las diferentes oficinas locales pertenecientes a esta región (Calvo y Rojas, 2012).

Asimismo, la investigación contó con la participación de una profesional de la gerencia técnica del PANI como informante clave, a fin de conocer el posicionamiento de las trabajadoras sociales en esta institución con respecto al género, por lo que, hubo un total de 15 participantes.

Por otra parte, se implementó un conjunto de técnicas e instrumentos para la recolección de la información, entre ellos se encuentra una sesión grupal bajo la modalidad de taller participativo, la entrevista individual y semi estructurada desde un enfoque cualitativo y, entrevistas grupales.

Posteriormente, el proceso analítico se llevó a cabo mediante la triangulación de los datos cualitativos, ya que este permite un mayor ordenamiento y procesamiento de los datos que son de relevancia para responder al objeto de estudio. De acuerdo con Vallejo y Finol (citado por Calvo y Rojas, 2012), la triangulación de datos “supone el empleo de distintas estrategias de recogida de datos. Su objetivo es verificar las tendencias detectadas en un determinado grupo de observaciones. La confrontación de los datos puede estar basada en criterios espacio-temporales y niveles de análisis” (p.194).

Con respecto a los resultados de la investigación, las autoras concluyeron que la totalidad del colectivo profesional de Trabajo Social está conformado por mujeres, lo cual responde a la feminización de la profesión asociada a la división sociosexual del trabajo y a los roles de género tradicionales.

Cabe mencionar que esta feminización del Trabajo Social en la Regional de Alajuela del PANI se encuentra articulada a dos aspectos, los cuales son los siguientes:

el mandato de maternidad de las mujeres y la función institucional de cuidado y protección a PME; en tanto la función o encargo del PANI es la misma función que han asumido y asumen las mujeres: el cuidado y protección de niños, niñas y adolescentes. (Calvo y Rojas, 2012, p.318)

Además, se obtuvo como resultado que las mujeres participantes se encuentran inmersas en la división socio-técnica y sexual del trabajo, ya que por su condición de asalariadas deben vender su fuerza de trabajo a fin de satisfacer sus necesidades, por lo que se desarrollan como ejecutoras de programas correspondientes a las políticas sociales existentes, y no como personas que influyan en los procesos de planificación de los mismos.

Es importante resaltar que parte de estas mujeres, principalmente las recién graduadas, se encuentran ejerciendo la profesión bajo condiciones de trabajo irregulares. Esto se debe al tipo de contratación, ya sea como interinas, o por sustitución del personal por incapacidades, vacaciones o permisos.

Por otra parte, Calvo y Rojas (2012) evidenciaron vacíos teóricos relevantes acerca del sistema sexo-género, ya que las participantes expresaron no poseer conocimientos suficientes sobre este sistema, por lo cual se demostraron confusiones entre los conceptos de género y sexo, presentándose una tendencia en las participantes de asociar el género con la equidad de género y enfocarlo únicamente al trabajo con mujeres.

Por último, las investigadoras concluyeron en relación con el proyecto ético-político de las profesionales en Trabajo Social dentro del PANI que este “responde a los fines institucionales, fundamentados en la legislación en materia de niñez y adolescencia, por tanto, representan también los intereses del Estado costarricense” (Calvo y Rojas, 2012, p. 322).

Asimismo, se recurrió a un artículo del año 2012 titulado *El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales*, el cual fue elaborado por Margarita Infante Perea, Joaquín Traverso Cortés y Marisa Román Onsalo para

la Escuela de Construcción Civil de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Es importante mencionar que la investigación tuvo como objetivo “analizar las condiciones laborales en el sector de la construcción a nivel nacional bajo la perspectiva de género”.

De acuerdo con Infante et al. (2012), el análisis es fundamentalmente descriptivo, además, han utilizado los datos publicados en estadísticas oficiales clasificándolos por sexo y, en la medida de lo posible han “aplicado medidas sintéticas y relacionales que permitan analizar las diferencias (o similitudes) y las distancias entre los sexos” (p.35), por lo que, los métodos y técnicas de la investigación se ubican desde un marco comparativo de las situaciones entre ambos sexos.

Del mismo modo, la investigación se centró concretamente en analizar tres parámetros, los cuales son, el empleo, la situación profesional y las condiciones de contratación, y a lo interno de estas se estudió la estabilidad laboral de las mujeres en relación con los hombres mediante el índice de temporalidad, y las diferencias salariales.

Como parte de las conclusiones de la investigación, se obtuvo como resultado una fuerte segregación, tanto horizontal como vertical, en el sector de la construcción en España, en donde se priorizan las habilidades y actitudes relacionadas a los hombres, por encima a las de las mujeres.

En relación con la segregación horizontal, se evidencia “la presencia de barreras, intrínsecas y/o extrínsecas, que siguen condicionando el acceso laboral de las mujeres” (p.40), ya que, si bien se ha presentado un aumento de la participación femenina dentro del sector de la construcción, algunas mujeres han decidido desplazarse a otras áreas de trabajo socialmente aceptadas para el género femenino, como lo es el sector servicios.

Con respecto a la segregación vertical, los autores señalan que las mujeres poseen grandes limitaciones para poder acceder a puestos más elevados dentro de la empresa, esto se debe a que aportan su esfuerzo laboral como colaboración a la economía familiar, y no como sustento principal de la familia, por lo cual, ocupan evidentemente un segundo plano. De esta forma, se lleva a cabo una diferencia salarial entre hombres y mujeres, siendo esta más notoria en los rangos más bajos de las categorías profesionales.

Por otra parte, se recurrió a un artículo del año 2015 titulado *Relación entre el género y la calidad de vida laboral en profesionales de salud*, el cual fue elaborado por María Guadalupe Aldrete Rodríguez, Jorge Albero Barrera Vega, Mónica Isabel Contreras Estrada, Raquel González Baltazar, Brenda Janette Hidalgo González, Gustavo Hidalgo Santacruz y Silvia Gabriela León Cortés en la Universidad de Guadalajara publicado por la revista Psicogente de la Universidad Simón Bolívar en Colombia.

El objetivo de dicha investigación consistió en “presentar las diferencias de género en la evaluación de la Calidad de Vida Laboral (CVL) en personal prestador de servicios de salud, médicos y enfermeras, de una institución de salud de Guadalajara, México”.

Como parte de la metodología empleada, la investigación es de carácter cuantitativo, con un diseño transversal y analítico. El universo de trabajo fue compuesto por 1866 médicos y enfermeras de los tres niveles de atención en la Zona Metropolitana de Guadalajara, no obstante, las personas entrevistadas fueron 322, las cuales debían tener al menos seis meses de antigüedad en sus cargos (Aldrete et al., 2015).

Para evaluar la calidad de vida en el trabajo, se utilizó el Cuestionario CVT-GOHISALO, que está compuesto por 74 ítems, los cuales se sitúan en siete dimensiones: “soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre” (Aldrete et al., 2015, p.59).

Con respecto a los resultados obtenidos en la investigación, se concluyó que la población médica fue mayor para el género masculino que para el femenino, sin embargo, en la profesión de enfermería, predominó el género femenino.

Del mismo modo, se evidenció que las mujeres, tanto médicas como enfermeras valoran en mayor medida su actividad profesional. Además, se indicó que estas se encuentran más satisfechas con el desarrollo personal que han logrado a través de su trabajo y en la administración de su tiempo libre (Aldrete et al., 2015).

En cuanto a las diferencias de género en la evaluación de la CVL en los profesionales de la salud “se evidenció la insatisfacción de parte de las mujeres por la desigualdad de oportunidades, a pesar del creciente número de estas que están presentes en la profesión médica, así como de su mayor participación en puestos de responsabilidad” (Aldrete et al., 2015, p.63).

Otro artículo analizado es el de *Sistemas de creencias parentales y orientación cultural en niños y niñas en cuidado transitorio: estudio de caso en una aldea gubernamental en Costa Rica* publicado en el 2017 por Esteban Durán-Delgado y Mariano Rosabal-Coto en la Universidad de Costa Rica.

En este artículo los autores plantearon como objetivo general el “análisis de las continuidades y las discontinuidades entre el contexto de crianza constituido por una institución de cuidado gubernamental en Costa Rica, el contexto y la cultura local y nacional que le acoge”. Además, propusieron la siguiente interrogante ¿De qué manera los estilos de crianza y cuidado identificados en contextos familiares se correspondían o no en contextos de cuidado institucionales?

En esta investigación la población corresponde a los niños, las niñas y las cuidadoras de la Aldea Arthur Gough del PANI, en la que se ejecutó un abordaje multimétodo, el cual Triandis (citado en Durán y Rosabal, 2017) entiende “como una estructura secuencial y lógica de estrategias cuantitativas y cualitativas” (p.178).

En lo que respecta al proceso de recolección de datos, es importante destacar que éste se divide en tres momentos:

Momento I: los instrumentos y métodos empleados fueron: observación general, modelo institucional y normativa institucional. En este momento, el personal administrativo de la Aldea fue quien participó del proceso investigativo.

Momento II: Se utilizaron escalas psicométricas y cuestionarios a las cuidadoras de los cuales 3 fueron auto administrados y 12 administrados por el investigador.

Momento III: Entre los instrumentos y métodos se encuentra la entrevista uso del espacio realizada a 15 PME, y la observación de la interacción a PME y cuidadoras.

Como conclusión de la investigación se hace énfasis en la importancia de la familia y especialmente de la mujer, al ser quien históricamente ha sido asignada por la sociedad para asumir el sistema de crianza. Además, se determina que:

a pesar de la discontinuidad que el contexto institucional de cuidado ofrece, las trayectorias del desarrollo orientadas a la relacionalidad autónoma, propias de la cultura, son exitosamente estimuladas y concretadas. Las creencias y las prácticas de las cuidadoras muestran evidencia de una particularidad de un contexto institucional de cuidado, así como también no dejan de inscribirse en las trayectorias de la cultura local predominante. El estímulo a formas más autónomas del desarrollo en medio de un contexto de la relacionalidad refleja la necesidad de estimular formas resilientes para esta población en particular. (Durán y Rosabal, 2017, p.171)

Por tanto, con base en la información del artículo se puede comprender que “la cultura, su desarrollo e inmersión está relacionada con la capacidad de producir y transmitir prácticas y significados compartidos con otros” (Durán y Rosabal, 2017, p.173).

Finalmente, en el año 2017, la autora Elena Rodríguez-Miñón publicó en la Universidad Jaume I de Castellón el artículo titulado *La mujer como profesional del Trabajo Social*, en la cual estableció como objetivo general “analizar el trabajo social desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta a las mujeres como agentes de intervención social”.

Para la consecución del objetivo general propuso realizar un análisis de la profesión de Trabajo Social desde una perspectiva de género, empleando para ello una metodología cualitativa por medio de técnicas como la investigación documental escrita, el análisis de la literatura profesional y los medios de comunicación audiovisuales.

A la vez, se realizó una revisión bibliográfica por medio de diversas revistas científicas del área de Trabajo Social como son Portularia, Cuadernos de Trabajo Social y la Revista de Treball Social, y bases de datos como Dialnet, Tesis Doctorales en Red (TDR).

La autora indica que la metodología de búsqueda fue a través de temas de forma individualizada, de los cuales se destaca “Trabajo Social y socialización de género” y “Feminización de los cuidados”.

Entre las conclusiones del artículo se encuentra que el Trabajo Social ha sido una profesión históricamente feminizada. Esto debido a que tradicionalmente ha existido una división entre el ámbito público y privado, siendo los hombres quienes desempeñan su labor fuera del hogar y las mujeres las encargadas de atender las labores domésticas y de cuidados.

De esta forma, Rodríguez (2017) indica que:

cuando surge la cuestión social y se acuerda intervenir en las situaciones de pobreza, fueron las mujeres las que tomaron la iniciativa al considerar su aportación como una extensión del rol que esta ejercía en su hogar, una especie de “maternidad social”. Todavía se mantienen y reproducen estos roles de género, ya que en el ámbito privado se sigue manteniendo una desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de familiares dependientes. (p.39)

Lo anterior es producto de un proceso de socialización de género que se continúa reproduciendo actualmente, a través del cual se les imponen a las mujeres aquellos trabajos que no son más que una extensión del trabajo no remunerado que realizan a lo interno de sus hogares, tal y como lo son las profesiones pertenecientes al sector servicios.

3.3 Balance General del Estado de la Cuestión

A partir de toda la revisión bibliográfica, el balance general del estado de la cuestión de la presente investigación es el siguiente.

Para abordar la categoría de breve conceptualización del trabajo, resulta necesario comprender las condiciones que esta actividad propiamente humana ha adquirido en el

capitalismo, al ser este sistema de producción el que predomina actualmente y, por tanto, el que marca las particularidades del trabajo que desempeña el personal auxiliar femenino de servicios infantiles.

Dicho lo anterior, es necesario mencionar que las condiciones de trabajo no se reducen únicamente al intercambio de un salario por parte del empleador hacia los trabajadores y las trabajadoras, ya que también contempla otros aspectos tales como el tipo de puesto de trabajo, la duración de la jornada, el tiempo de descanso, la satisfacción laboral, entre otros.

De acuerdo con Mesa y Romero (2010) los modelos económicos basados en la acumulación de capital han venido a precarizar y flexibilizar las condiciones de trabajo en la actualidad, las cuales han conllevado al incumplimiento de los derechos humanos y laborales de muchos trabajadores y trabajadoras, repercutiendo en su calidad de vida.

Según estos mismos autores, esto se evidencia en el tiempo tan escaso que los trabajadores y las trabajadoras que se dedican al cuidado comparten en las distintas convivencias cotidianas, al asumir jornadas de trabajo extenuantes como una forma de que sus contratos laborales puedan ser renovados.

Este es el caso del personal auxiliar femenino de servicios infantiles, ya que deben permanecer en los albergues institucionales durante largos periodos, comprometiendo con ello, el tiempo que destinan a la satisfacción de sus necesidades más esenciales como lo son el descanso y la alimentación para poder cumplir con todas las funciones que se les solicitan en este puesto de trabajo. Por lo anterior, es que sus condiciones en el trabajo resultan ser precarias y deshumanizantes, deteriorando la calidad de vida de estas mujeres las cuales no obtienen a cambio una remuneración económica equivalente a las labores realizadas.

Dicho esto, Leibovich y Schufer (citados por Hernández y Ulloa, 2014) indican que “es necesario tomar en cuenta [...] su trabajo actual, su salario y su profesión, ya que el poder realizar labores con las que se sientan a gusto, donde se les valore y obtengan un bienestar económico adecuado, juega un papel clave en la satisfacción laboral y profesional que llegan a experimentar las personas” (p.49).

No obstante, en el contexto económico actual estas condiciones a las que hacen referencia los autores se encuentran cada vez más alejadas, al predominar formas de contratación flexibles, precarias y de explotación, ya que el capital ha encontrado en estas una forma de generar mayor acumulación en detrimento de los sectores populares, los cuales no han tenido más opción que vender su fuerza de trabajo como único modo de subsistencia, viéndose cada vez más empobrecidos y oprimidos por los dueños de los medios de producción.

Aunado a lo anterior, Nebreda (2009) esto se debe a un proceso de asignación de valores, costumbres y creencias que culturalmente son consideradas como femeninas y que por lo tanto determinan la forma en la que las mujeres actúan y se relacionan en sociedad.

Según Infante et al. (2012) esto es producto de un proceso de socialización diferencial que explica:

la asignación de roles y espacios sociales en función de unas supuestas capacidades naturales para cada uno de los sexos. Así, este proceso por el cual desde que nacemos se nos atribuyen características, actitudes, comportamientos, pensamientos, sentimientos, etc. según nuestro sexo, evidencia las relaciones de poder entre los sexos y se expresan a través de los prejuicios y los roles de género estereotipados asignados a un sexo u otro; de manera que dicho proceso defendería que hay trabajos u oficios que un hombre puede hacer y que una mujer no, y viceversa. (p.36)

De este modo, la mujer ingresa al espacio público reproduciendo las pautas tradicionales de género asignadas para las mujeres en el área del trabajo remunerado. Lo cual genera que sus oportunidades laborales sean desiguales y/o inferiores en comparación a la de los hombres.

Dicho lo anterior, Infante et al. (2012) señalan que, si bien se ha presentado un aumento de la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado y, se han reconocido las capacidades y habilidades que estas poseen para desempeñarse laboralmente, continúa existiendo una amplia brecha de género que no permite poder hablar de igualdad. Esto se evidencia en la tendencia de las mujeres para desplazarse a empleos del sector

servicios, tales como Enfermería, Trabajo Social y profesiones asistenciales, las cuales se encuentran estrechamente vinculadas con el cuidado y atención de terceros.

Por otra parte, Infante et al. (2012) señalan que otra de las formas en las que se ve plasmada la desigualdad entre hombres y mujeres es respecto a las condiciones de trabajo, específicamente en la diferencia salarial ya que, socialmente el género masculino es considerado como el principal proveedor del hogar, por lo cual la mujer pasa a ocupar un segundo plano, que le dificulta acceder a puestos de trabajo más elevados y con mejores condiciones.

En razón de lo expuesto, consideramos que abordar esta categoría resulta indispensable para comprender las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI, al ser estas mujeres quienes realizan cotidianamente labores de cuidado con los niños, las niñas y los adolescentes albergados ya sea de forma temporal o permanente.

II CAPÍTULO

4. Referente Teórico

En este apartado se desarrollan las categorías teóricas que contribuyen al análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres que se desempeñan como personal auxiliar femenino de servicios infantiles en el PANI, puesto que al ser esta población fuertemente discriminada y explotada tanto por su condición de clase como por su sexo se han visto mayormente expuestas a ocupar puestos de trabajo de índole precario.

Por lo tanto, se abordará brevemente la categoría de trabajo y sus condiciones en el contexto actual, específicamente la flexibilidad, la precariedad y la explotación laboral como un mecanismo del capital para su acumulación. Y posteriormente, la categoría de división sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino, apoyándose en el concepto de economía del cuidado como explicación de la feminización del trabajo que realiza la población que participa en la investigación.

4.1 Breve conceptualización del trabajo

El trabajo es una categoría histórica, lo cual responde a la centralidad que ha ocupado en la vida de las personas a lo largo del tiempo, así como de las relaciones bajo las que se ha dado. Es por esta razón que es percibido desde varias dimensiones, como actividad inherente al ser humano, como organizador de la vida social, como factor de producción, o bien, como sistema de distribución material (Albanesi, 2015).

Algunas culturas asociaban el trabajo con cuestiones positivas como lo es la creatividad y la superación, mientras que para otras solamente implicaba sumisión y condena, siendo este último el caso de la tradición clásica (griegos y romanos), en donde el trabajo era concebido como castigo, tortura y sufrimiento para los no nobles, perdurando en el cristianismo medieval como pena divina (De la Garza, 2000).

De este modo, se entiende que el trabajo es una categoría compleja de abordar, puesto que, además del valor económico que particularmente se le atribuye en la actualidad por ser desarrollado bajo un modo de producción capitalista, también posee un valor social, cultural y simbólico.

Dicho lo anterior, resulta preciso que la categoría de trabajo sea explicada ampliamente, motivo por el cual se partirá de un concepto que la comprende como la actividad principal y más importante de los hombres y las mujeres, aquella que les permite reproducir materialmente sus vidas al modificar conscientemente la naturaleza.

Para Mallardi (2013), es justamente esta característica la que distingue a los seres humanos de los animales ya que, si bien estos últimos también pueden transformar la naturaleza, lo hacen de manera objetiva e inconsciente. En cambio, los primeros poseen la capacidad de definir idealmente el resultado al que quieren llegar mediante el desarrollo de sus trabajos, y esto a su vez, les permite definir las acciones o técnicas que van a requerir particularmente en cada proceso.

En razón de esto, el trabajo se puede vislumbrar como un proceso dialéctico que:

enlaza una humanización de la naturaleza en tanto el hombre deja sobre ella su propia marca, su esencia. Y esto a su vez, resuena sobre el hombre mismo, porque la transformación que el hombre enclava en la naturaleza, modifica las condiciones de la vida humana. (Barrera, 2011, p.124)

Durante un largo periodo, esta interacción con la naturaleza fue sinónimo de emancipación para muchos hombres y mujeres, esto porque tanto los recursos naturales utilizados en el proceso de producción, como la propia fuerza de trabajo les pertenecían, disponiendo libremente de estas para la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas.

Aunque no se puede dejar de lado que, el trabajo ha estado mediado por relaciones de poder, incluso anteriores al capitalismo, siendo este el caso del esclavismo y el feudalismo, en donde era claramente una actividad impuesta y forzada. No obstante, es con la llegada del sistema de producción actual que pasa a ser organizada totalmente desde afuera, comprada y vendida como una mercancía.

Esta transformación fue el resultado de un proceso llevado a cabo por quienes serían los arrendatarios capitalistas, el cual consistió en despojar a los campesinos y las campesinas de las aldeas feudales, de sus tierras y medios de producción, para así sentar las bases de su

acumulación. Para Marx, este proceso histórico se conoce como la acumulación originaria del capital y, en sus palabras es entendida como:

el proceso de separación entre el obrero y la propiedad de sus condiciones de trabajo, proceso que, por una parte, transforma en capital los medios de producción y subsistencia y, por otra parte, al productor directo en trabajador asalariado. La llamada acumulación originaria no es, por consiguiente, otra cosa que el proceso histórico de separación entre el productor y los medios de producción. Aparece como “originaria” porque constituye la prehistoria del capital y del modo de producción que le corresponde. (2018, pp.15-16)

Lo anterior generó un sector social compuesto por trabajadores y trabajadoras “libres”, obligados a vender en el mercado lo único que les queda para poder subsistir, su fuerza de trabajo. Esta situación es precisamente a la que esperaban llegar los poseedores de riqueza, ya que para producir su capital iban a requerir de la compra de las aptitudes físicas y mentales de otras personas para darle valor a las materias primas en el proceso de producción y, de esta forma, convertirlas en mercancías.

En función de lo planteado, las partes involucradas empiezan una relación laboral, en la cual, los trabajadores y las trabajadoras les confieren temporalmente a los empleadores la potestad de disponer y dirigir su fuerza de trabajo durante la producción de mercancías, a cambio del pago de una retribución.

Dentro de los acuerdos que establecen, los trabajadores y las trabajadoras deben cumplir con una jornada laboral de al menos 8 horas, de las cuales únicamente van a requerir una determinada cantidad horas (en promedio, 4 horas) para reproducir la cesta de artículos de primera necesidad que van a consumir junto con sus familias. Pese a haber reproducido un valor exactamente igual al de sus salarios durante la primera mitad de la jornada, son obligados por los capitalistas a trabajar las horas restantes para crear un suplemento de valor que no es remunerado, al que se le conoce como plusvalía (Guerrero, 2006).

Al respecto Marx (2018) menciona lo siguiente:

Supongamos que la jornada laboral incluya 6 horas de trabajo necesarias y 6 horas de plustrabajo. El trabajador libre, pues, entrega semanalmente al capitalista 6 x 6, es decir, 36 horas de plustrabajo. Es lo mismo que si trabajara 3 días por semana para sí y 3 días por semana, gratis, para el capitalista. Pero esto no salta a la vista. El plustrabajo y el trabajo necesario se confunden en un todo. De ahí que también se pueda expresar la misma relación diciendo, por ejemplo, que en cada minuto el obrero trabaja 30 segundos para sí y 30 segundos para el capitalista. (p.23)

Por lo tanto, se puede afirmar que, a pesar de tener esta relación una finalidad económica tanto para los capitalistas como para los trabajadores y las trabajadoras, esto no la hace para nada justa, por el contrario, la hace desigual y en detrimento de quienes venden su fuerza de trabajo, ya que, si bien estos reciben una retribución económica por las funciones que realizan, son quienes la compran los que resultan mayormente beneficiados al apropiarse gratuitamente del plustrabajo generado por los sectores populares para su acumulación.

Esto ocurre porque los capitalistas se disponen únicamente a pagar mediante los salarios el valor de la fuerza de trabajo, y no el equivalente de las mercancías producidas en el proceso de trabajo. Pudiendo entonces quedarse con todo el excedente que resulte del crecimiento de la actividad laboral, puesto que la fuerza de trabajo es ahora una mercancía con un valor fijado (Mandel, 2013).

En otras palabras, los capitalistas no han comprado, en efecto:

«el valor producido o a producir por el obrero». No ha comprado su trabajo, es decir, el trabajo que el obrero va a efectuar [...]. El capitalista ha comprado la fuerza de trabajo del obrero. Esta fuerza de trabajo tiene un valor propio del mismo modo que toda mercancía tiene su valor. El valor de la fuerza de trabajo está determinado por la cantidad de trabajo necesaria para reproducirla, es decir, para la subsistencia (en el sentido amplio del término) del obrero y de su familia. (Mandel, 2013, pp.35-36)

Como se mencionó en la cita anterior, el valor de la fuerza de trabajo está determinado por la cantidad de bienes y servicios que requieren los trabajadores y las trabajadoras para su propio consumo y el de sus familias, en especial el de sus hijos e hijas, puesto que son estos

últimos quienes los remplazarán en el futuro. En razón de esto, Marx (2003) compara a la fuerza de trabajo con las máquinas, aludiendo a que ambas se desgastan y que, por tanto, deben ser en su momento sustituidas por otras.

En relación con este tema, Hobsbawm (2010) menciona que existe un máximo establecido para el valor de la fuerza de trabajo, el cual es proporcional al de una cantidad adecuada de buenos alimentos, una modesta vivienda lo suficientemente equipada y unos atuendos apropiados para proteger el bienestar y la salud; siempre y cuando estos no les hagan creer que pueden asemejarse con sus superiores.

Para los capitalistas, el que los salarios sobrepasen este límite podría significar que los trabajadores y las trabajadoras tengan la posibilidad de invertir económicamente en pequeños negocios que gradualmente los vayan liberando de su explotación, al punto de no tener que regresar a sus lugares de trabajo. Aunque si son inferiores al mínimo requerido para renovar el proceso de vida, la fuerza de trabajo sólo podrá mantenerse y desarrollarse raquíticamente, descendiendo por debajo de su valor, lo cual también resultaría ventajoso y hasta peligroso para la producción capitalista ya que, “el valor de toda mercancía depende del tiempo de trabajo necesario para suministrarla en condiciones normales de buena calidad” (Marx, 1973 p.135).

En razón de lo anterior, los dueños de los medios de producción fijan un precio para la fuerza de trabajo con el cual los trabajadores y las trabajadoras no tengan más opción que continuar vendiendo la única mercancía que les pertenece, como una forma de mantener siempre disponibles en el mercado los tan preciados brazos laboriosos de los hombres y las mujeres, capaces de crear un valor que ninguna otra mercancía puede producir.

Pese a todo lo mencionado, los sectores populares no son del todo conscientes de la situación de explotación, opresión y desposesión que han sufrido a lo largo de la historia, esto porque en las sociedades capitalistas prima la idea de que los poseedores de la fuerza de trabajo y los poseedores del dinero “se enfrentan en el mercado y contratan de igual a igual como poseedores de mercancías, sin más distinción ni diferencia que la de que uno es comprador y el otro vendedor”, siendo por tanto, jurídicamente iguales (Marx, 1973, p.130).

Bajo esta premisa se crea una apariencia engañosa que les hace creer a los asalariados y las asalariadas que están vendiendo voluntariamente su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración equivalente a la cantidad de trabajo que realizarán, lo cual no solamente oculta el excedente de valor no pago y apropiado por los capitalistas, sino también la duración real de la jornada de trabajo.

De acuerdo con esto último, Federici (2018) menciona que el salario hace parecer al trabajo como una actividad que solo ocupa determinados momentos y espacios en la vida de los seres humanos y que, por tanto, las horas que dedican al descanso y a la recreación con sus familias no son más que tiempo “libre” y de su propia elección, cuando la realidad es que en estos espacios extralaborales también se encuentran sirviendo al capital al reproducir mediante estas acciones (sexo rápido, cortos almuerzos, paseos ocasionales,...) las condiciones necesarias para regresar recargados y vitalizados a sus centros de trabajo.

En este sentido, se puede concluir que es en el sistema económico que rige actualmente en donde se ha creado:

las formas de esclavitud más brutales e insidiosas, en la medida en que inserta en el cuerpo del proletariado divisiones profundas que sirven para intensificar y ocultar la explotación. Es en gran medida debido a estas divisiones impuestas — especialmente la división entre hombres y mujeres— que la acumulación capitalista continúa devastando la vida en cada rincón del planeta. (Federici, 2004, p.90)

De acuerdo con Engels (1979) una de estas divisiones es la de la sociedad en clases diferentes, sustentada en la propiedad privada como una forma de que las clases dominantes opriman y sometan a las clases desposeídas a sus propios intereses. Aunque también mantiene divididos a los sectores populares, especialmente a los asalariados de los no asalariados como una forma de desviar el origen de su explotación y, con ello, evitar que se consolide un frente de trabajadores y trabajadoras que luchan por liberarse de las fuerzas opresoras del capitalismo.

Para ello, “organiza diferentes mercados laborales (un mercado laboral para los negros, para los jóvenes, para las mujeres jóvenes y para los hombres blancos) y opone la

«clase trabajadora» al proletariado «no trabajador», supuestamente parasitario del trabajo de los primeros” (Federici, 2018, p.39). Este es el caso de las mujeres que se dedican exclusivamente al cuidado del hogar y de sus familias, las cuales a pesar del trabajo que desempeñan tanto en la producción del capital como en la reproducción de la fuerza de trabajo, continúan sin ser remuneradas y consideradas como creadoras de valor por el régimen capitalista, siendo este uno de los motivos por los que las mujeres presentan mayores dificultades para ingresar y desempeñarse laboralmente en la esfera pública, y para independizarse económicamente.

En relación con la problemática expuesta, Jiménez (2009) afirma que en las familias las mujeres son el proletariado del proletariado, ya que por muy miserable que fuese la condición de un trabajador, “su compañera era susceptible de vivir una opresión doble: la propia y la ajena, que le eran impuestas a través del matrimonio o la unión, con una aquiescencia social basada en el silencio y la aceptación” (p.23).

Dicho esto, el capitalismo también inserta una división del trabajo entre hombres y mujeres que afecta particularmente a estas últimas, al ser relegadas al espacio privado del hogar para que realicen de manera gratuita actividades que garantizan la reproducción del capital, tales como “la reproducción biológica, la educación y cuidado de los hijos, enfermos y ancianos, servicios sexuales, la reproducción de la fuerza de trabajo consumida diariamente”, las cuales se esconden bajo el signo de la maternidad, el amor y el matrimonio (Belluci y Theumer, 2018, p.58).

Finalmente, se puede concluir que en la actualidad el trabajo ya no le pertenece a quien lo realiza, sino a quien posee los medios de producción, conllevando a que estos últimos se apoderen de la mayor cantidad de la riqueza como nunca antes en la historia, con base en la explotación y el empobrecimiento de los sectores populares. Esta situación ha generado que los trabajadores y las trabajadoras no puedan producir su propia subsistencia, por lo que, sin importar las condiciones de trabajo en el contexto capitalista, no tienen otra alternativa más que continuar vendiendo su fuerza de trabajo para satisfacer sus necesidades humanas.

4.1.1 Condiciones de trabajo y sus manifestaciones en el contexto actual

Para comprender las condiciones de trabajo que imperan en el contexto actual, resulta necesario mencionar cómo estas han venido mutando en el capitalismo. Para ello, se hará énfasis en las estrategias adoptadas por el mercado a fin de responder a las necesidades de acumulación.

Inicialmente, la ideología liberal impulsada por el capitalismo industrial en los siglos XVIII y XIX instaba al Estado a no interferir en las relaciones económicas bajo el fundamento de que, las relaciones entre los individuos sólo debían estar reguladas por las leyes naturales del mercado (Boza, 2014). Lo que quiere decir que, en el mercado las negociaciones de la fuerza de trabajo debían ser exclusivamente entre los empresarios y los trabajadores y las trabajadoras que acudían a este como una forma de subsistencia.

Esta situación conllevó a que los capitalistas antepusieran sus intereses económicos por encima del de los trabajadores y las trabajadoras, los cuales se vieron ante condiciones de trabajo y de vida precarias, siendo este el caso de los bajos salarios, las extensas jornadas de trabajo, las ocupaciones insalubres y peligrosas, entre otras que pusieron en riesgo la seguridad de los sectores populares, en especial la de las mujeres y las personas menores de edad.

A partir de lo anterior, estos comienzan a conformar organizaciones semejantes a los sindicatos, con las que pretendían lograr mejores condiciones en el trabajo a través de mecanismos de negociación, y en caso de ser necesario recurrir a acciones mayores. Sin embargo, para Boza (2014) estas organizaciones eran perseguidas y criminalizadas por el Estado, llegando incluso a estar tipificadas en los códigos penales como una forma de atentado contra el orden público.

Pese a esta represión ejercida contra las organizaciones sindicales, estas persistieron con su lucha hasta alcanzar que el Estado incorporara en su legislación derechos laborales fundamentales, tales como:

- (i) Los relacionados a la jornada mínima; (ii) el goce del salario; y (iii) la prevención y reacción frente accidentes de trabajo. En cuanto a las relaciones colectivas de

trabajo, el Estado empezó a establecer condiciones básicas para el desarrollo de las actividades sindicales. (Boza, 2014, pp.19-20)

Con el propósito de dar respuestas a las acciones colectivas de distintos sectores sociales, el Estado también instaura una serie de reformas con las que aborda temas tales como la seguridad social, la salud, la educación y la vivienda. Al mismo tiempo, hace entrega de subsidios y nacionaliza empresas que brindan servicios públicos básicos, los cuales le proporcionan a los ciudadanos y las ciudadanas una mejor calidad de vida.

Dicho lo anterior, se empieza a forjar un Estado Interventor que opera tanto en lo económico como en lo social a fin de generar una mejor distribución de los recursos e incorporar equitativamente los intereses de todos los sectores de la sociedad. Sin embargo, estas acciones no fueron bien percibidas por los dueños de los medios de producción, los cuales consideraban que el Estado estaba interfiriendo indebidamente en la esfera productiva al politizar temas que debían ser tratados únicamente desde la lógica del mercado (Albanesi, 2015).

De acuerdo con Boza (2014) este cuestionamiento se agudiza a inicios de 1970 con la denominada crisis del petróleo, ya que los capitalistas utilizaron este acontecimiento como argumento para culpabilizar a las políticas de bienestar implementadas por el Estado, del desempleo y la recesión económica de aquel momento.

Lo anterior se refuerza con lo expuesto por Albanesi (2015), el cual señala que dicha crisis:

brindó la oportunidad para que las corrientes conservadoras propagaran el cuestionamiento hacia la excesiva presencia estatal en la economía. En esta versión, la recesión se explicaba por las extendidas reglamentaciones gubernamentales que obstruían supuestamente la acción de las fuerzas del mercado; y la inflación era causada por la desmedida extensión de los gastos públicos que llevaban a crecientes déficits fiscales y a una incontrolada expansión monetaria. (p.394)

Por esta razón, en la década de 1980 se implementan medidas de corte neoliberal que pretendían debilitar las políticas de carácter social y acabar con las rigideces del mercado a

través de procesos de flexibilización en el trabajo, con el propósito de devolverle a los empresarios el control absoluto respecto a las decisiones del espacio remunerado.

En este nuevo contexto, resultó indispensable la intervención del Estado para asegurar las condiciones necesarias para la acumulación de capital, al ser el único que puede adaptar la legislación laboral en pro o en contra de los intereses del sector empresarial.

Para Gray y Lexartza (2010) esta flexibilización en el trabajo consiste en:

una estrategia global empresarial que busca disminuir los costos de producción por la vía de eliminación de derechos laborales. Este concepto acuñado desde el sector empresarial busca reforzar el poder y dotar de mayor libertad a las empresas para disponer de la fuerza de trabajo. (p.13)

Cabe mencionar que, la flexibilidad laboral se presenta de diversas formas, no obstante, para efectos de esta investigación se recupera la tipología expuesta por González e Ibarra (2010) quienes las clasifican en externa, interna y salarial.

La flexibilidad externa, también conocida como numérica y cuantitativa, consiste en “la capacidad que otorga la legislación laboral de un país o región para variar la cantidad de trabajadores de una empresa de forma ágil y sin gastos excesivos asociados” (Arancibia, 2011, p.47). Es decir, la capacidad que tienen las empresas para contratar o despedir trabajadores y trabajadoras sin ningún tipo de obstáculo.

De acuerdo con González e Ibarra(2010), este tipo de flexibilidad es usualmente utilizada por aquellas empresas que cuentan con un menor presupuesto para el pago de cesantías, razón por la cual contratan bajo la modalidad de trabajo a tiempo definido. Sin embargo, no es la capacidad financiera de los patronos la que conlleva a que estos empleen la flexibilidad externa en sus empresas, sino más bien la posibilidad que tienen para eludir ciertos derechos laborales amparados en la legislación.

De esta forma, se refleja que la flexibilidad externa emplea modalidades de contratación tales como el trabajo temporal, el cual como se mencionó anteriormente le permite acumular a los empleadores una cantidad de dinero sensiblemente menor en

comparación a la que pagan al trabajador o trabajadora en caso de despido cuando existe un contrato a tiempo indefinido (Bernardi y Martínez, 2011); la subcontratación, que se lleva a cabo cuando una empresa requiere de los servicios de otra para que asuma una parte del proceso de producción; y los contratos de formación y aprendizaje.

Asimismo, la movilidad geográfica es otra forma de flexibilidad externa en la que los trabajadores y las trabajadoras deben trasladarse a sus centros de trabajo cuando la empresa lo requiera a fin de mejorar la productividad y demás aspectos organizativos.

Por su parte, la flexibilidad interna también conocida como funcional y cualitativa, consiste en la capacidad que tienen las empresas para cambiar y ajustar las actividades de sus empleados y empleadas a las necesidades que surgen en el proceso productivo. De acuerdo con Arancibia (2011) es la posibilidad de “celebrar contratos individuales de trabajo que permitan variar elementos específicos de las condiciones laborales dentro de los márgenes permitidos por la ley” (p.45).

La flexibilidad interna se encuentra conformada por la polivalencia de funciones, la cual consiste en la rotación de personal en diferentes puestos y tareas; los horarios de trabajo, en donde se incluyen las horas extra, las horas alternadas y la compresión de la semana de trabajo; la modificación de la jornada laboral, ya sea en turnos o fines de semana; y finalmente, el teletrabajo.

Desde la flexibilidad interna los empleados y las empleadas son percibidos como elementos adaptables a las exigencias de cada momento, pudiendo los patronos contratar personal durante las horas que consideren necesarias, minimizando los costos que implicaría el pagar una jornada de tiempo completo.

Usualmente, este tipo de flexibilidad la vivencian las mujeres, al ser quienes mayormente se ven expuestas a trabajos con jornadas parciales bajo el argumento que tendrán más tiempo disponible para el cuidado y mantenimiento del hogar. De acuerdo con Silva (2013) la flexibilidad interna también afecta a las trabajadoras domésticas remuneradas al tener que llevar a cabo una multiplicidad de funciones, las cuales, si bien contribuyen a la reproducción social, presentan diferencias entre sí, porque comprenden tareas que van desde

la compra y preparación de alimentos, la limpieza del hogar, el cuidado de las personas dependientes, la administración de la economía familiar, entre muchas otras.

Y finalmente, la flexibilidad salarial, la cual es definida por González e Ibarra (2010) como:

la capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa, de tal manera que en situaciones de baja producción, los salarios puedan disminuir con el fin de evitar la pérdida de empleo; en el caso de una mejora en el nivel de producción de la empresa, ésta actuaría incrementando los salarios como forma no sólo de retribuir al trabajador por su productividad, sino también para retenerlo. (p.45)

Dicho esto, la estabilidad salarial de los trabajadores y las trabajadoras va a depender de la baja o alta productividad de las empresas, ya que si estas no logran la acumulación de capital deseada recurrirán a la implementación de medidas flexibles con la intención de minimizar las pérdidas económicas, tal y como lo son la moderación salarial, la eliminación del salario mínimo y de prestaciones por desempleo, y el congelamiento salarial ante crisis coyunturales. Mientras que, en períodos de estabilidad económica, las empresas pretenden aumentar la productividad mediante un mayor y mejor rendimiento de sus empleados y empleadas a cambio de un excedente en sus salarios.

A partir de todo lo anterior, los mercados de trabajo han visto en la flexibilidad laboral una herramienta para acabar con todas aquellas trabas que impiden la eficiencia y productividad en el trabajo. Por esta razón, es que las formas de trabajo anteriores a las medidas de corte neoliberal se han venido erosionando de manera lenta pero segura.

En este sentido, se puede afirmar que la flexibilización del trabajo ha repercutido negativamente en los trabajadores y las trabajadoras, los cuales se han visto cada vez más desprotegidos y ante condiciones de trabajo más precarizadas, siendo estas “aquellas que no cuentan con contratos, que son inestables o a tiempo determinado; que no cuentan con prestaciones sociales y tienen bajos ingresos” (Gómez, 2007, p.69). Además, se caracterizan

por tener poca autonomía, malas condiciones físicas, trabajo interino o discontinuo, trabajo nocturno y a domicilio.

A causa de esta reestructuración en las condiciones de trabajo, los sectores populares van a presentar:

un agotamiento (físico y mental) que se traduce en desgaste, producto de las intensas jornadas laborales, no sólo por los turnos ordinarios y la recarga de trabajo, sino porque dichos turnos o jornadas se aumentan en dos o tres más que se destinan para cumplir tareas exigidas por la institución. (Mesa y Romero, 2010, p.66)

Asimismo, se ven expuestos a espacios propios de inseguridad en donde se les violenta sus derechos a la libertad y a la dignidad humana, al igual que se les coarta de potencializar sus capacidades y habilidades. Lo anterior se contrapone al concepto de trabajo decente, el cual expone que los trabajadores y las trabajadoras deben desenvolverse en actividades dignificantes a su condición humana.

Ante este contexto de desprotección, la opresión y explotación que han ejercido los capitalistas sobre los trabajadores y las trabajadoras se ha intensificado a tal punto que estos se han visto mayormente empobrecidos y vulnerabilizados. Esta explotación según Plant (2008):

abarca aspectos económicos, legales, sociológicos y por supuesto de derechos humanos que no distingue edad, sexo o actividad económica. Es un acto o serie de actos cometidos por grupos o individuos que abusan de la vulnerabilidad de otros con fines de lucro. (p.45)

De acuerdo con Pacecca (2011) estas prácticas abusivas son pocas veces denunciadas, perseguidas o sancionadas por los sectores populares, esto porque al no contar con los medios de producción y tener por tanto, que vender su fuerza de trabajo, no se sienten en la libertad de exigir sus derechos y oponerse a los mandatos de sus patronos, puesto que, esto podría significar la pérdida de sus trabajos y, por consiguiente, no contar con un salario que les permita la realización de sus proyectos vitales a largo plazo.

Lo anterior se debe a que, al haber un menor crecimiento del empleo en comparación a la fuerza de trabajo, las personas que no se ajusten a las condiciones del mercado podrían ser fácilmente reemplazadas por un ejército industrial de reserva que se encuentra deseoso de formar parte de la fuerza de trabajo asalariada. Siendo esta una de las estrategias mayormente utilizadas por los capitalistas para forzar a sus empleados y empleadas a aceptar condiciones de trabajo inhumanas y precarias.

Por otra parte, estas prácticas no han sido suficientemente perseguidas debido a una ideología instaurada por el Estado, con la cual logra manipular a los trabajadores y a las trabajadoras para que acepten su explotación como un acto natural e inevitable (Mandel, 2013), esto porque al concebirlos como personas libres que tienen la capacidad de elegir tanto a quién vender su fuerza de trabajo como el espacio en el que desean desenvolverse, las condiciones de trabajo que surjan durante el contrato laboral serán percibidas como producto de su elección.

En función de lo planteado, la ideología integradora del Estado responsabiliza a los sectores populares por su condición de mano de obra explotada, a fin de ocultar que es el régimen burgués quien domina y explota a todo aquel que forme parte de la fuerza de trabajo asalariada al apropiarse del excedente producido en el proceso de trabajo como una forma de ampliar su nicho de acumulación.

Ante esta situación, los trabajadores y las trabajadoras no perciben esta explotación debido al salario, ya que como se mencionó en el apartado anterior, se les hace creer que la remuneración que reciben es equivalente a la cantidad de horas que laboran, cuando en realidad solo se les retribuye una parte, quedando la otra en beneficio de los capitalistas.

En este sentido se comprende que el Estado es de carácter burgués, ya que se rige por una estructura económica, política e ideológica basada en la acumulación de capital. Por lo que, si bien aparenta incorporar los intereses de los sectores populares, esto no es más que una forma de legitimación con la que espera generar consenso entre los distintos sectores para continuar con su función primordial, la cual consiste en reproducir las condiciones necesarias para perpetuar el sistema de producción capitalista.

Por esta razón, el Estado adapta la legislación laboral a estándares mínimos que le facilitan a los capitalistas la implementación de estrategias empresariales flexibles para dar respuesta a las nuevas necesidades de acumulación, conllevando a que las reivindicaciones y logros que habían alcanzado las organizaciones sindicales y sociales en general a través de arduas luchas se fueran deteriorando paulatinamente.

Dicho esto, Albanesi (2015) señala que:

El poder sindical asociado a trabajos estables se mostró limitado para aglutinar a los trabajadores precarios y temporarios de la economía informal. La flexibilización del trabajo y la desregulación de las condiciones afectaron las conquistas del movimiento sindical que -sin apoyo estatal - fue incapaz de atenuar la tendencia. Disminuyeron las tasas de sindicalización y las huelgas a nivel mundial. (p.396)

Lo anterior se debe a que, son los sindicatos quienes se han opuesto mayoritariamente a la precarización de las condiciones de trabajo, alcanzando a través de sus demandas repartir los beneficios de las empresas entre los trabajadores y las trabajadoras y establecer una cierta bilateralidad en las decisiones, motivo por el cual son considerados como el principal obstáculo o amenaza que enfrentan los capitalistas para acumular a costa de la explotación y el detrimento de los sectores populares.

A partir de todo lo anterior, se evidencia que el capitalismo ha venido modificando sus estrategias de acuerdo a las necesidades y requerimientos de acumulación presentes en cada época, aunque esto signifique violentar derechos humanos y laborales fundamentales que incluso se encuentran resguardados por los organismos internacionales. Por consiguiente, se genera una desigualdad económica, política y social que pone en detrimento a los sectores populares, los cuales se encuentran cada vez más precarizados, explotados y aislados de los medios de producción, no teniendo más alternativa que continuar vendiendo su fuerza de trabajo.

4.2 División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino

La división sociosexual del trabajo resulta ser una categoría central para analizar las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI,

porque a partir de esta es que se comprende que existe un orden social que es fuente de múltiples desigualdades, principalmente en torno a las mujeres.

Ante esto, es fundamental acudir al concepto de género, ya que a través de este se marca una diferenciación entre los hombres y las mujeres que trasciende aspectos biológicos a fin de establecer las actitudes y prácticas sociales cotidianas para cada uno acorde a su sexo.

A partir de lo anterior, Molina y Osborne (2008) señalan que el género:

refiere a la operación y el resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios —tanto físicos como simbólicos— al macho y a la hembra humanos de modo que quedan definidos como «hombres» y «mujeres». Estas características y espacios que van a definir lo femenino frente a lo masculino varían de una sociedad a otra, aunque tienen en común la relación jerárquica que se establece entre uno y otro término primando siempre los valores y espacios de lo masculino. (pp.147-148)

De este modo, es a partir del género que se establecen los espacios y las actividades a desempeñar por los hombres y las mujeres, siendo esta una fragmentación que se remonta desde épocas antiguas como lo es el feudalismo, en donde las tareas cotidianas de los hogares y la recolecta de la siembra eran consideradas labores propias de las mujeres. Por ende, prevalecía una división de tareas de acuerdo al sexo, teniendo los primeros el control y dominio sobre las últimas. No obstante, esa división no era tan pronunciada en comparación con el capitalismo debido a que no existía una separación entre la producción de bienes y la reproducción de la fuerza de trabajo, al ser ambas consideradas de vital importancia para la subsistencia de las familias (Federici, 2004).

Siguiendo con esta idea, la llegada del capitalismo acentuó esa diferenciación entre hombres y mujeres, ya que la noción de trabajo cambia al haber:

una sobrevaloración de la producción de bienes para el intercambio en el mercado, en detrimento del valor del trabajo realizado en el ámbito doméstico como producción de bienes de uso, invisibilizando inclusive que el proceso de producción

de la mercancía fuerza de trabajo se da en el ámbito doméstico para luego ser vendida en el mercado laboral. (Anzorena, 2008, pp.51-52)

Lo mencionado coloca en evidencia que a pesar de ser las mujeres las que producen y reproducen la fuerza de trabajo por medio del trabajo doméstico y de cuidados, el capitalismo las desvaloriza al no producir mercancías tangibles que puedan ser vendidas en el mercado, en otras palabras, el trabajo de las mujeres no es percibido como fuente de riqueza. Sin embargo, como lo menciona Espino (2011) estos tipos de trabajo aportan al bienestar y al funcionamiento de la economía global ya que, sin ellos, los trabajadores no tendrían la capacidad física y mental para reintegrarse a los procesos de trabajo y continuar generando plusvalor.

Esta forma de desigualdad que afecta principalmente a las mujeres, es producto de un ordenamiento social basado en la división sociosexual del trabajo, entendida por Espino (2011) como “la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo de las actividades de mercado y extramercado” en la cual se definen las funciones que cada quien debe desempeñar y se marca una línea divisoria que limita especialmente a las mujeres de participar en espacios políticos, económicos o donde se toman decisiones (p.88).

Dicha división sociosexual del trabajo ha generado en la sociedad la constitución de dos grandes esferas como lo son la pública y la privada, siendo la primera el espacio en el cual el capital logra comprar fuerza de trabajo y vender las mercancías que sus trabajadores y trabajadoras realizan y, la segunda corresponde a los hogares en donde se lleva a cabo todas aquellas labores domésticas y de cuidados que son indispensables para el mantenimiento de la vida humana. Por lo dicho, para el sistema capitalista y patriarcal el espacio público es considerado de mayor valor y reconocimiento social al llevarse a cabo el trabajo asalariado, es decir, donde tienen libre acceso los hombres.

No obstante, desde nuestra perspectiva estos espacios tienen un contenido de desigualdad de género porque socialmente la esfera privada es percibida como de menor valor al estar conformada por los trabajos no remunerados realizados por las mujeres en los hogares. Esto también se debe a que la división sociosexual del trabajo se apoya en los

determinismos biológicos de las mujeres para hacerles creer que están dotadas de un instinto y amor maternal, y que por lo tanto, no deben recibir ningún tipo de remuneración al hacer una actividad que les “corresponde” por su sexo.

Para Arpini, Castrogiovanni y Epstein (2012) el traspasar “la capacidad biológica de engendrar, al plano social como natural capacidad amatoria” es una forma de responsabilizar a las mujeres de la administración del hogar, sin dejar en evidencia que el capitalismo se aprovecha de esa división sociosexual para ejercer su explotación y así encubrir que esta forma de trabajo gratuita le aporta a su fin, el cual es acumular la mayor cantidad de riqueza que le sea posible (p.13).

Siguiendo con lo anterior, Peredo (2003) indica que el trabajo doméstico es tan invisibilizado que no se contempla la gran responsabilidad que este tipo de trabajo implica, ya que las mujeres cumplen con mandatos de género tanto en la reproducción biológica, al encargarse de la procreación, alimentación y cuidado; en la reproducción de la fuerza de trabajo, al ser quienes asumen las tareas domésticas de subsistencia para la reposición de los trabajadores y; en la reproducción social, al enseñar valores, hábitos y costumbres para así asegurar que las futuras generaciones continúen bajo este mandato social.

Además, la sociedad ha colocado en las mujeres la responsabilidad de constituir un patrón a seguir por las niñas que desde edades tempranas son socializadas para interiorizar funciones domésticas y, así asegurar que en un futuro los trabajos reproductivos se continúen realizando, puesto que son indispensables para el capitalismo. Esto también beneficia al sistema patriarcal al mantener la base de la desigualdad entre los sexos, debido a que los hombres son liberados de dichas responsabilidades y, el trabajar en la esfera pública los coloca en una condición de privilegio ya que con sus salarios son los encargados de brindar el sustento a sus familias, convirtiéndose, por tanto, en jefes del hogar (Perelló, 2006).

En este sentido, existe una jerarquía social muy instaurada en donde las mujeres son subordinadas al tener que cumplir con esa idealización de la figura femenina como amante del hogar, sin embargo, es en este espacio donde siempre se les ha oprimido y explotado porque además de trabajar gratuitamente, en el trabajo del hogar no existe una regulación de horarios ni de jornadas, lo cual conduce a que el desgaste que implica estas labores sea

invisible. En palabras de Peredo (2003) las mujeres ocupan la base de la pirámide social “realizando las tareas más pesadas y lo hacen con una mayor responsabilidad y vinculación identitaria. Los hombres también las realizan, pero de manera más superficial, y tareas que generalmente no constituyen una preocupación o responsabilidad permanente en sus vidas” (p.55).

Aunado a los efectos ya mencionados producto de la división sociosexual del trabajo, la subordinación de las mujeres se agrava al ser excluidas del espacio público, ya que al no contar con una remuneración pasan a depender de la economía masculina y, por lo tanto, no tienen otra opción más que reproducir las condiciones necesarias para que los hombres se reinserten al proceso productivo y así poder satisfacer las necesidades básicas de la familia.

Lo anterior se constituye como una estrategia del capital porque al no tener la capacidad de regenerar la fuerza de trabajo por sí solo, requiere indispensablemente del trabajo de las mujeres en el proceso de reproducción al ser ellas quienes producen:

ni más ni menos que el producto más precioso que puede aparecer en el mercado capitalista: la fuerza de trabajo. El trabajo doméstico es mucho más que la limpieza de la casa. Es servir a los que ganan el salario, física, emocional y sexualmente, tenerlos listos para el trabajo día tras día. Es la crianza y cuidado de nuestros hijos —los futuros trabajadores— cuidándoles desde el día de su nacimiento y durante sus años escolares, asegurándonos de que ellos también actúen de la manera que se espera bajo el capitalismo. (Federici, 2013, p.55)

Por lo tanto, el espacio privado del hogar trasciende los planteamientos de Marx, el cual pensaba que el trabajo reproductivo se reduce a la compra de bienes de uso por parte de los trabajadores con sus salarios a fin de satisfacer sus necesidades básicas y las de sus hijos (futura fuerza de trabajo), más no contemplaba el trabajo que realizan las mujeres desde sus hogares a beneficio del capital. Esto se fundamenta con lo expuesto por Espino (2011) al mencionar que, tanto Adam Smith como Karl Marx reconocieron que la actividad de las mujeres destinada al cuidado familiar (crianza y educación de los hijos e hijas) era indispensable para convertirlos en trabajadores productivos, aunque, no cuestionaron el hecho de no que no se les otorgue un valor en términos económicos.

A raíz de esto, las mujeres han tenido grandes dificultades para emanciparse e independizarse económicamente de los hombres porque para el capitalismo es importante que se mantenga la presencia femenina en la esfera privada como una forma de preservar su dominación y explotación, y así eximirse del pago de la reproducción de la fuerza de trabajo al socializar a las mujeres para que asuman gratuitamente esta función.

Sin embargo, con el paso de los años las mujeres se organizaron para reivindicar su derecho a incorporarse en la esfera pública y luchar por una igualdad entre hombres y mujeres que les posibilitara desempeñarse en trabajos remunerados. Pese a esto, al encontrarse en un sistema capitalista y patriarcal, dicho ingreso fue permitido siempre y cuando no se desresponsabilizaran del trabajo gratuito del hogar, en otras palabras, el sistema pasa a ejercer una doble explotación (D'Atri, 2004).

De igual forma, la participación de las mujeres al mercado de trabajo no asegura la igualdad buscada por medio del proceso de lucha, porque el ser fuerza de trabajo femenina no significa que vayan a obtener el mismo reconocimiento social de los hombres, ya que socialmente son estos quienes continúan siendo los principales proveedores y por ende, el ingreso de las primeras es considerado secundario en la economía familiar. Espino (2011) aclara que el “trabajo femenino remunerado tendrá lugar solamente para complementar una insuficiencia del ingreso del proveedor (hombre) o para reemplazar su ausencia” (p.90).

Además de ser socialmente consideradas como trabajadoras remuneradas secundarias, se encuentran en un mercado de trabajo que se caracteriza por ser excluyente, porque las oportunidades laborales de las mujeres están condicionadas por una segregación ocupacional en dos sentidos, una vertical en la cual “las mujeres acceden a puestos de menor prestigio que los varones, y tienen reducidas posibilidades de ascenso, cualesquiera que sean sus capacidades, calificación y experiencia” y una horizontal, que las coloca en los trabajos asalariados que son una extensión de las actividades realizadas en el espacio doméstico, como lo es el sector servicios (Chávez, 2010, p.26).

En palabras de Soledad (2016) las mujeres enfrentan más restricciones que los hombres para acceder a trabajos remunerados al estar el mercado interceptado por discriminaciones de género, lo cual ocasiona que las primeras sean contratadas en puestos

informales, con salarios inferiores y con jornadas que les permite conciliar su trabajo remunerado con el del hogar. Por ende, el que algunas mujeres tengan una relación obrero patronal no implica que cese la reproducción de estereotipos de género, ni que las oportunidades de trabajo se incrementen, al contrario, los empleadores aprovechan la necesidad de las mujeres de trabajar para asignarles los peores empleos.

Esto se puede analizar desde dos perspectivas, la primera es en relación al aprovechamiento que hace el capitalismo y el patriarcado de la subordinación que han vivido las mujeres por décadas, ya que si las mujeres exigen condiciones de trabajo decentes se estarían posicionando en contra de un sistema opresor que puede emplear el despido como una forma de manipulación y subordinación. Dicho de otro modo, la condición de clase acentúa la necesidad de las mujeres de mantenerse como trabajadoras remuneradas, porque solo de esta manera pueden sobrevivir y suplir las necesidades básicas propias y las de sus familias, sufriendo por tanto una sobreexplotación.

Y la segunda se debe a un imaginario social en el cual se considera que, si las mujeres han realizado históricamente trabajos domésticos y de cuidados de forma gratuita, están dispuestas a aceptar los trabajos más miserables a cambio de un salario, sin importar si estos cubren o no la totalidad de la labor efectuada. Como menciona Chávez (2010) por razones de género y por las escasas oportunidades de trabajo, las mujeres “tienen que aceptar trabajos atípicos, precarios y mal pagados, lo que agudiza y perpetúa el deterioro en las condiciones del mercado laboral” (p.14).

Aunado a la precaria situación laboral que viven las mujeres, el pasar a ser fuerza de trabajo asalariada no las libera de las obligaciones del espacio privado, más bien les genera dobles y hasta triples jornadas de trabajo, ya que una vez finalizado su trabajo remunerado deben regresar al hogar para cumplir con sus responsabilidades familiares, las cuales comúnmente duplican la cantidad de horas de la primera.

Estas triples jornadas de trabajo se encuentran constituidas por:

las contradicciones del trabajo remunerado o insertado, las de la práctica doméstica, convencionalmente reconocida como trabajo doméstico o segunda

jornada y las que se operan en su fenotipo femenino vinculadas a la reproducción biológica y las funciones de sostén de la misma. (Breilh, 1991, p.10)

En este sentido, se genera en las mujeres un mayor desgaste tanto a nivel físico como mental, caso contrario al de los hombres, ya que como lo menciona Mazzei (2013), si bien se presenta un incremento en el trabajo femenino remunerado, “la organización de la familia patriarcal es poco alterada, el marido se mantiene como el proveedor y la esposa como la proveedora complementaria y dueña de casa, confirmando la división socio-sexual desigual del trabajo” (p.131). Esto quiere decir que, aunque las mujeres toman participación en el espacio público, los hombres se mantienen ausentes o con escasa presencia en las actividades del espacio privado, lo cual reafirma su posición jerárquica dentro de la familia.

Esta sobrecarga de trabajo es aprovechada por el capitalismo porque además de ejercer su explotación en el espacio doméstico, flexibiliza los trabajos remunerados haciéndoles creer a las mujeres que esta modalidad de trabajo tiene como fin facilitar la realización de sus funciones tanto en el espacio público como privado. Tal como lo menciona Ferreiro (2015), a las mujeres se les asignan los trabajos informales y con formas de contratación a tiempo parcial, bajo el pretexto de que deben conciliar su vida familiar y laboral, ocultando que más bien los tipos de flexibilidad conducen a una precarización en la estabilidad laboral, en los salarios y en las jornadas.

Ante esto, Mazzei (2013) concuerda en que estas condiciones flexibles a las que son expuestas las mujeres, no son pensadas como una forma de aprovechamiento para las trabajadoras, sino para el capitalismo, porque son estrategias con las cuales se ven favorecidos los empresarios al “no tener necesidad de pagar los beneficios sociales y los derechos vinculados al trabajo” (p.136).

Cabe agregar que, la sobrecarga de trabajo vivenciada por las mujeres al conciliar ambos mundos, es más acentuada en aquellas que por motivos socioeconómicos no cuentan con la posibilidad de costear servicios domésticos y de cuidados como una forma de delegar algunas de sus responsabilidades. Aunque se debe aclarar que incluso las que contratan estos servicios (asumidos principalmente por otras mujeres) no se logran desvincular de estas asignaciones sociales, porque la gestión y supervisión de los cuidados continúan estando a

su cargo y, en caso de la ausencia del trabajador o la trabajadora doméstica, son las mujeres quienes retoman la totalidad de las funciones de este espacio.

Para Chávez (2010) “las responsabilidades de reproducción son sólo una parte de la problemática femenina; la construcción social de género define a todas las mujeres por su condición reproductiva y su domesticidad, aunque no todas sean madres ni hagan trabajo doméstico” (p.24), razón por la cual todas las mujeres en algún momento de sus vidas han sido subordinadas, oprimidas y explotadas, porque sin importar el espacio en donde se desenvuelvan están destinadas a asumir mandatos de género que la ideología patriarcal y capitalista les han impuesto, haciéndoles creer que son un acto natural e inevitable, y no una construcción social y cultural que se remonta a tiempos históricos para que las mujeres acepten horas de trabajo no remuneradas.

De esta forma es evidente que la discriminación por género no se acaba con la incorporación de las mujeres al espacio público, porque en este nacen nuevas formas de desigualdad y de opresión, por lo que, la conquista femenina en los espacios de trabajo debe venir acompañada de un cambio en las pautas tradicionales de género que han sido una barrera para su libre desenvolvimiento así como de una redistribución de funciones en el espacio privado en donde los hombres asuman labores domésticas y paternidades responsables.

4.2.1 Economía del cuidado

Con el propósito de comprender en qué consiste la economía del cuidado, es necesario abordar en primera instancia a la economía feminista porque permite deconstruir los conceptos clásicos de economía a partir de los cuales se entretajan un conjunto de desigualdades, ya que como lo menciona Esquivel (2012) el funcionamiento del sistema económico produce y reproduce inequidades por género, clase, etnia, entre otros.

En concordancia con lo planteado, Vásconez (2012) plantea que desde la economía tradicional se recogen las experiencias masculinas, es decir “el sujeto epistemológico es hombre, las experiencias mercantiles son las válidas para la economía y sólo la generación de valores de cambio está en el ámbito económico (p.114).

Razón por la cual, la economía feminista cuestiona el sesgo androcéntrico de la economía tradicional, pretendiendo que en esta última se integre la realidad de hombres y mujeres, para evidenciar que el trabajo realizado en el espacio de la reproducción por parte de las mujeres se constituye en un elemento estabilizador de la economía, e incluso para el capitalismo ha sido una forma de acrecentar su acumulación al eximirse del pago correspondiente a la fuerza de trabajo empleada en las labores domésticas y de cuidados.

De igual forma, postula que, si bien para la economía es indispensable los valores de cambio, los valores de uso generados por las mujeres son los que permiten a los trabajadores y a las trabajadoras regenerar la fuerza de trabajo empleada en los procesos de producción. Sin embargo, estos valores de uso son invisibilizados y no remunerados, es decir, se ejerce explotación sobre las mujeres para que trabajen diariamente sin que medie un salario, ya que como lo afirma Arruzza y Bhattacharya (2020), el capitalismo cree que estas nacen con una propensión natural a trabajar ocho o nueve horas al día, llegando además a disfrutarlo.

En función de lo planteado, se entiende que la economía no debe ser reducida al simple hecho de brindar y recibir un salario a cambio del trabajo, porque también comprende una diversidad de actividades que al ser realizadas permiten la reproducción y mantenimiento de la economía y de la vida. En otras palabras, al brindar sostenibilidad atraviesa muchas dimensiones de la sociedad, lo cual es argumentado por García, Rodríguez, Salguero y Tudela (2014) al afirmar que la economía:

incluye otra serie de tareas como la alimentación, el trabajo doméstico, la atención a las enfermas, el cariño y afectos que necesitamos... que, si bien no son valoradas socialmente y, en su gran mayoría tampoco son pagadas, permiten a nuestra sociedad seguir funcionando. (p.5)

Por lo expuesto, la economía también se constituye por pautas tradicionales de género porque a las mujeres se les ha delegado las funciones correspondientes al cuidado de los miembros del hogar. Sin embargo, esas mismas pautas han sido una barrera que no solamente categoriza los trabajos en masculinos y femeninos sino que afecta económicamente a las mujeres, ya que socialmente son excluidas de la concepción de trabajo al ser este último ligado a ocupaciones que son retribuidas monetariamente y no, a todas las actividades

efectuadas de forma consciente por los seres humanos que tienen como fin satisfacer las necesidades para su desarrollo pleno y, que sin importar si estas son remuneradas o no, son trabajo.

Esta situación genera que las mujeres que se encargan de las labores domésticas y de cuidados no sean reconocidas como trabajadoras, a pesar de ser un trabajo esencial para el funcionamiento de la economía. Esto tiene como base explicativa el sesgo androcéntrico del sistema económico, en donde dominan los hombres como “trabajadores ideales”.

A raíz de lo anterior, García et al. (2014) indican que:

lo primero que debemos comprender al hablar de los «cuidados» es que los significados dominantes en nuestra sociedad de «economía» y «trabajo» han sido creados para mantener un determinado estado de las cosas, con una orientación claramente androcéntrica y patriarcal, es decir, donde la mirada masculina es el centro del universo, la medida de todas las cosas y la representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas las de las mujeres. (p.8)

Esta situación trae consigo significativas repercusiones para las mujeres, porque al ser consideradas secundarias tanto en el mercado como en la economía familiar se cree que son incapaces de desempeñar ciertas tareas, por lo que se les responsabiliza de las funciones que socialmente son catalogadas como naturales y fáciles de hacer acorde a las capacidades y habilidades que se les han atribuido.

Ante este sin fin de desigualdades hacia las mujeres propios del sistema capitalista y patriarcal, la economía feminista ha cuestionado la falta de realidad y criticidad de otras economías como lo es la neoclásica, afirmando que esta lo que ha generado es profundizar las diferencias entre los hombres y las mujeres al reproducir la dicotomía entre lo público y lo privado, el trabajo en el mercado y el trabajo en el hogar, la razón y el sentimiento (Carrasco, 2006).

En cambio, la economía feminista se descentraliza de los mercados de trabajo para colocar como eje de discusión la sostenibilidad de la vida, para poder explicar que las mujeres son quienes se encuentran en la base de la economía al realizar una doble jornada en el hogar,

al ser las que reproducen la fuerza de trabajo y quienes cuidan de los demás miembros del hogar e incluso de la comunidad. Desde esta perspectiva, la economía feminista procura alcanzar al menos dos objetivos:

en primer lugar, visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas, y en segundo lugar, dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres. (Rodríguez, 2015, p.36)

En razón de lo anterior, la economía feminista aboga para que se reconozca la importancia de los trabajos de cuidados que realizan las mujeres cotidianamente en el sostenimiento de la vida humana y que, a su vez, sean remunerados para compensar todo el desgaste físico y mental que implica este tipo de trabajo. Al mismo tiempo, centra su análisis en la necesaria distribución de los cuidados como una forma de apaciguar las desigualdades de género para alcanzar una mayor equidad socioeconómica.

Para ampliar este debate acerca de las actividades que son indispensables para el progreso de la sociedad, así como la distribución de los trabajos, sus salarios y el tiempo que estos implican, la economía feminista ha acuñado el término de economía de los cuidados, siendo este último para Rodríguez (2015):

todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). (p.36)

En este sentido, la economía del cuidado se constituye como una necesidad social básica del ser humano porque comprende todos los bienes, servicios y afectos necesarios para el mantenimiento de su vida, no obstante, suele creerse que los cuidados se reducen a determinados grupos poblacionales que han sido estigmatizados como dependientes

(personas adultas mayores, personas menores de edad, con discapacidad o alguna minusvalía).

De esta forma, se puede afirmar que los cuidados forman parte de la fragilidad y vulnerabilidad de los seres humanos, por lo que deben ser considerados como un derecho. Aunque sí es importante mencionar que esta dependencia será mayor o menor de acuerdo a las etapas del ciclo vital, ya que en ciertos períodos las personas van a necesitar que otras se hagan cargo de suplir necesidades básicas que por sí solos no pueden atender por razones etarias, económicas o de salud (Carrasco, 2011).

Un ejemplo de esto son los niños y las niñas, los cuales por su falta de madurez física y mental requieren de la protección de un adulto responsable (madre, padre u otro encargado) para que le proporcione cuidados especiales acorde a su edad como lo es el derecho a la educación formal, a la salud, al desarrollo de habilidades sociales y cognitivas, entre otras que les garanticen su óptimo crecimiento.

Sin embargo, es evidente que el trabajo de los cuidados al estar conformado por diversas actividades es muy complejo de realizar, ya que requiere que las personas que la asumen destinen mucho tiempo y dedicación. Es por esto que, la economía de los cuidados propone que se lleve a cabo una organización social, en donde se interrelacionan distintos actores como lo son el Estado, el mercado, la familia y las organizaciones comunitarias, para producir y distribuir los cuidados.

Sin embargo, esto no es más que una propuesta que al ser colocada en práctica deja en evidencia grandes deficiencias, ya que no todos los actores asumen con la misma proporción ni responsabilidad los cuidados que les corresponde. Para entender esta afirmación, se hace mención a grandes rasgos de las actividades que debería de asumir cada uno de los actores que integran la organización social de los cuidados.

Por un lado, el Estado es el principal encargado de crear y ejecutar políticas públicas de protección social que garanticen el derecho de todos los ciudadanos y las ciudadanas a recibir servicios de cuidado gratuitos como lo son el sistema de salud, de educación y las

guarderías públicas. De igual forma, se ocupa de regular las acciones u omisiones del funcionamiento de los demás actores proveedores de este servicio.

El mercado por su parte, provee los cuidados mediante servicios privados, y tanto la familia como las organizaciones comunitarias lo hacen a través del trabajo no remunerado realizado por las mujeres a lo interno de sus hogares y en los de la comunidad en general (Moreno, 2018).

En este sentido, crean una red de cuidados en la que se espera que cada actor asuma un papel activo en el sostenimiento de la vida humana y acorde a las demandas que vayan surgiendo en la población, por lo que, posee un carácter dinámico y cambiante. No obstante, como se mencionó con anterioridad, la forma en la que estos actores se organizan en relación con el cuidado es desigual, ya que no todos adquieren el mismo nivel de compromiso en la producción de bienes y servicios de cuidado.

De acuerdo con Moreno (2018) esto se debe a que el Estado no ha realizado los esfuerzos suficientes por “equilibrar mejor las cargas entre los diversos actores y a aumentar la provisión de bienes y servicios del cuidado vía gasto público social, como agente activo en la economía que ayude a disminuir las brechas sociales” (p.76), sino que por el contrario, se ha desresponsabilizado cada vez más de las necesidades de cuidado de la población, reduciendo su participación a espacios muy específicos como lo son la educación escolar, la salud y la atención de familias en riesgo social.

Lo mismo ocurre con los servicios de cuidado que brindan los mercados, porque al ser su principal interés la acumulación de capital y no proveer bienestar social, han establecido precios que son inaccesibles para un amplio sector de la población. Esta situación se ha agravado al no ser lo suficientemente normados por el Estado, el cual debería equilibrar los costos para que estos también puedan ser adquiridos por las familias de recursos medios y bajos.

Lo anterior conlleva a que las responsabilidades de cuidado sean mayoritariamente asumidas por las familias, sin embargo, dentro de estas también prevalece una segregación por sexo en que los hombres transfieren a las mujeres la obligación de asumir el cuidado

como si esta fuera una actividad para la cual nació, sin importar si estas cuentan con obligaciones laborales del espacio público.

Por lo dicho, la falta de compromiso de actores como lo son el Estado y el mercado, genera una profundización de las desigualdades que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia, ya que sufren sobrecargas de trabajo por cumplir con un rol de madre, esposa e incluso cuidadora comunitaria, al tener que asumir los cuidados que les correspondía a otros actores de la red anteriormente mencionada. A esto se le agrega que, el realizar trabajos de cuidados no las exime de los trabajos domésticos, puesto que socialmente estos han sido catalogados como exclusivos de esta población.

Con base en lo anterior, el Estado sabe que las mujeres van a suplir el déficit de cuidado ocasionado por la poca inversión pública en guarderías, comedores, escuelas y hospitales (Moreno, 2015). Y el mercado obtiene trabajo gratuito que le permite reproducir las condiciones necesarias de sus trabajadores, a fin de que estos puedan emplearse nuevamente, ya que si bien estos últimos reciben un salario que les permite comprar bienes y servicios, es el trabajo no remunerado que realizan las mujeres el único capaz de proporcionarles:

el cuidado de la vida en su vertiente más subjetiva de afectos y relaciones, el papel de seguridad social del hogar (socialización, cuidados sanitarios), la gestión y relación con las instituciones, etc. Actividades todas ellas destinadas a criar y mantener personas saludables, con estabilidad emocional, seguridad afectiva, capacidad de relación y comunicación, etc., características humanas sin las cuales sería imposible el funcionamiento de la esfera mercantil capitalista. (Carrasco, 2011, p. 213)

A pesar de la relevancia del trabajo femenino no remunerado en la reproducción social y de la fuerza de trabajo, este continúa estando oculto por el capital, el cual bajo su lógica de autosuficiencia instaura una falsa idea en los trabajadores que les hace creer que no necesitan de los cuidados y atenciones de las mujeres para alcanzar sus propósitos individuales, y que a su vez, no deben responsabilizarse del cuidado de otras personas, ya que cada quien debe encargarse de velar por su propio bienestar (García et al., 2014).

Esta invisibilización del trabajo no remunerado de cuidados de las mujeres surge como parte de una construcción social e histórica que se apoya en los determinismos biológicos de procrear y amamantar para asignarles pautas tradicionales de género que las conlleva a asumir actividades domésticas y de cuidados.

Esta feminización de los cuidados también se traslada al espacio productivo, generando una división sociosexual del empleo que se caracteriza por destinar a las mujeres los trabajos que se relacionan con los cuidados y la crianza de personas (enfermería, docencia y otras ocupaciones que forman parte del sector servicios). En cambio, los hombres al ser considerados por el mercado como la representación emblemática de la fuerza de trabajo, se les destina aquellas labores que requieren de mayor fuerza y reconocimiento social (arquitectura, ingenierías, entre otros) lo cual, a su vez, les permite tener mejores oportunidades y condiciones de trabajo.

Por lo tanto, se puede evidenciar que tanto en el espacio público como privado se genera una división sociosexual del trabajo, que ha traído consigo grandes implicaciones en la vida de las mujeres, al tener que:

limitar su tiempo de descanso y ocio personal como única alternativa de conciliación de trabajo y familia cuando no cuentan con otras alternativas de apoyo, viéndose afectada su salud física y psíquica y su calidad de vida. Pero el hecho de que no se haya dado una redistribución del cuidado también presenta otras consecuencias gravosas para las mujeres: al adaptar su inserción y desarrollo laboral a sus responsabilidades familiares en estas condiciones, se presenta una mayor intermitencia en su formación profesional y en el mercado laboral que adopta la forma de lagunas previsionales, salarios más bajos, trabajos en general más precarios que los de los hombres y un espectro de posibilidades más estrecho para decidir sobre su desarrollo profesional y laboral dada la alta segregación de género. (Muñoz, Osorio, Ramírez y Tangarife, 2015, pp.125-126)

Esta designación de los cuidados también impacta, aunque en menor medida a las mujeres de ingresos medios y altos ya que, si bien tienen mayores facilidades de alivianar sus cargas de trabajo no remunerado y maximizar su tiempo para la realización de otras

actividades mediante la compra de servicios de cuidado en el mercado, continúan siendo las principales encargadas de gestionar la atención de los miembros del hogar, razón por la cual, el cuidado es y siempre ha sido un asunto de mujeres.

Por lo que, se requiere de un cambio social, cultural y político que reconozca la sobrecarga de trabajo y la explotación que viven las mujeres cotidianamente a causa de una sociedad capitalista y patriarcal que desresponsabiliza a los hombres, al Estado y al mercado de las tareas relacionadas con lo doméstico y los cuidados y que, a su vez, sean reconocidos como un trabajo en donde debe mediar un salario.

Ante esto, la economía del cuidado permite poner como eje de discusión esa tensión entre las necesidades de cuidado y quienes deben proveerlo, entendiendo que uno de los principales problemas es que este es atravesado por el género y, por lo tanto, emerge una desigualdad hacia las mujeres al verse en la obligación de primar el cuidado de otros y otras por encima de su propio desarrollo tanto personal como laboral.

Por lo mencionado, la economía de los cuidados genera aportes relevantes para la presente investigación, al permitir analizar el trabajo de cuidados que se realiza en los albergues institucionales a cargo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles. Lo cual, además posibilita comprender la forma en la que se lleva a cabo la organización social de los cuidados para asegurar la atención y satisfacción de las necesidades de las PME.

III CAPÍTULO

5. Estrategia Metodológica

En este apartado se exponen los fundamentos ontológicos y la premisa epistemológica que guían esta investigación, con el objetivo de tener un acercamiento al objeto de estudio y así poder responder al problema y a las preguntas de investigación.

De igual forma, se presentan los elementos que constituyen el proceso de investigación como lo son el enfoque metodológico, la población participante, la viabilidad, la técnica de investigación, las fases o momentos del diseño de investigación y, por último, la operacionalización de las categorías teóricas y el cronograma de las actividades.

5.1 Fundamentos Ontológicos

Los fundamentos ontológicos aluden a cómo concibe el sujeto a la cosa misma, es decir, la perspectiva que adoptamos como investigadoras acerca de la realidad investigada. En este sentido, las respuestas a las interrogantes van a depender de la comprensión que se tenga sobre el objeto de estudio.

Como argumento de lo anterior, Gurdían (2007) afirma que lo ontológico refiere a:

la visión de mundo que tiene la investigadora o el investigador, el concepto de realidad-realidades, a su dinámica y complejidad, en la que subyace el proceso investigativo y del que dependerá el tipo de problemas que se plantean, la perspectiva desde la cual se les aborda y la forma en que se trata de buscar respuestas. (p.66)

A partir de esta explicación, concebimos la realidad que vive el personal auxiliar de servicios infantiles como compleja, esto porque se encuentran inmersas en un sistema capitalista y patriarcal que las oprime, subordina y explota mediante la división sociosexual del trabajo, tanto en el espacio privado como en el espacio público, lo cual las convierte en trabajadoras mayormente vulnerabilizadas.

Si bien este último espacio debería permitirle a las mujeres sujetas participantes liberarse del espacio del hogar y al mismo tiempo tener un ingreso con el que puedan

solventar por cuenta propia sus necesidades básicas y las de sus familias, se ha convertido en un espacio que las explota severamente por ser mujeres y por encontrarse desposeídas de los medios de producción, ya que además de cumplir con las funciones de cuidado en los albergues del PANI, reproducen en sus hogares su rol de amas de casa, encontrándose por tanto en dobles y triples jornadas de trabajo.

Ante esto, el Estado costarricense ha sido el encargado de producir y reproducir las desigualdades que enfrentan las mujeres participantes, a pesar de mostrarse como un ente neutral que aboga por que sus trabajadores y trabajadoras se desempeñen en trabajos decentes. De acuerdo con Engels (1884) esto no es más que una apariencia engañosa que utiliza para perpetuar la división de la sociedad en clases y el derecho de la clase poseedora de explotar y dominar a la no poseedora.

Siguiendo con el Estado, Alfaro (2002) lo considera como un instrumento de dominación de la sociedad que es utilizado por la clase que posee y controla los medios de producción para su propio beneficio. En otras palabras, se comprende como:

el ejercicio instrumental del poder por parte de las personas o asociaciones de personas unidas por un mismo interés de clase y ubicadas en posiciones estratégicas, que les permite el manejo directo de las políticas del Estado, es decir, dentro de la propia institucionalidad, o indirectamente el manejo de los efectos de esas políticas por medio de la presión hacia y del Estado. (p.120)

Asimismo, el autor señala al Estado como un instrumento de dominio del patriarcado que asegura a través de la reproducción de los mandatos de género, el poder y control de los hombres sobre las mujeres, las cuales se ven como consecuencia, confinadas a determinados espacios y puestos de trabajo.

Lo anterior queda representado en las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles, a quienes el Estado mediante el PANI contrata bajo condiciones flexibles y precarias que dejan entrever la concepción estereotipada que tiene sobre las mujeres, a las cuales les atribuye por sus capacidades biológicas el rol de madres de esos niños, niñas y adolescentes, teniendo para ello que permanecer en los albergues institucionales durante

amplias jornadas, a cargo de múltiples funciones que les producen cargas físicas y mentales que superan los límites de tolerancia aceptables.

En función de lo planteado, la institución ha adaptado una categoría que ha sido socialmente aceptada: “tía” para nombrar a las mujeres participantes de la investigación, precisamente porque es un recurso habitualmente empleado por las familias para la satisfacción de necesidades y la crianza de las nuevas generaciones, debido a las lealtades y los lazos de parentesco que comparten con sus sobrinos y sobrinas (Navarrete, 2010). Por lo que, desde nuestro punto de vista, este término le permite al Estado ocultar la relación obrero-patronal e idealizar las funciones de cuidado realizadas por estas mujeres en los albergues institucionales como un acto de amor.

En este sentido, el que sean conocidas como “tías” del PANI le permite al Estado legitimar la explotación ejercida sobre sus trabajadoras al asignarles amplias jornadas de trabajo, con escasos días de descanso y, con remuneraciones no equivalentes a las múltiples funciones que deben asumir, siendo entonces el trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles una actividad económica altamente precarizada, que las expone a condiciones de trabajo y de vida inhumanas.

Por lo anterior, se evidencia cómo el Estado costarricense responde a una lógica capitalista y patriarcal al adaptar su legislación laboral a la baja y en detrimento de las sujetas participantes las cuales, al encontrarse en una condición de inferioridad por ser mujeres jefas de hogar del sector popular, son doblemente explotadas y percibidas como mano de obra flexible, barata y con menores expectativas de un trabajo remunerado.

Cabe mencionar que, las cuidadoras de los albergues institucionales del PANI no son solamente perceptoras de la violencia y explotación del sistema de dominación actual, sino que además son sujetas conscientes de su realidad, es decir, de las desigualdades que atraviesan como mujeres trabajadoras, tomando de manera colectiva acciones formales (recursos de amparo y peticiones) con las cuales han logrado cambiar algunas de sus condiciones laborales.

Sin embargo, las peticiones que han realizado con respecto a las jornadas y a la remuneración han sido desestimadas por las instituciones estatales competentes bajo el argumento de que los niños, las niñas y los adolescentes de los albergues institucionales requieren de su sola presencia las veinticuatro horas del día de lunes a domingo. Lo cual además de perpetuar la flexibilidad y precariedad del trabajo de estas mujeres, ha ocasionado que pierdan la esperanza de que se les protejan y garanticen sus derechos como trabajadoras.

5.2 Premisa Epistemológica

La premisa epistemológica hace referencia a la relación sujeto-objeto, es decir la relación que se establece entre el investigador y la investigadora y lo que se desea conocer. Asimismo, se constituye como una actividad intelectual y reflexiva acerca de la naturaleza de una ciencia.

De acuerdo con Blázquez (2012) la epistemología se refiere:

al estudio de la producción y validación del conocimiento científico y se ocupa de problemas tales como las circunstancias históricas, psicológicas y sociológicas que llevan a su obtención, así como de los criterios por los cuales se le justifica o invalida. (p.22)

Sin embargo, las teorías de conocimiento tradicionales empleadas en las ciencias naturales y sociales usualmente parten de una perspectiva masculina del mundo, que subordina los intereses y las creencias de las mujeres. Por lo tanto, las teorías que se han posicionado históricamente como universales e inclusivas, son parciales al representar solamente a un pequeño sector de la población.

Ante este carácter androcéntrico predominante en la ciencia, es de interés implementar una epistemología feminista que identifique “las concepciones dominantes y las prácticas de atribución, adquisición y justificación del conocimiento que sistemáticamente ponen en desventaja a las mujeres”, a fin de no excluirlas de la generación de conocimiento, ni negarles tener autoridad epistémica (Blázquez, 2012, p.22).

En este sentido, la epistemología feminista pretende que los conocimientos producidos sean útiles y respondan a las necesidades de las mujeres al construirlos a partir de las experiencias e historias de vida de otras mujeres, ya que son ellas las únicas que deben hablar acerca de las múltiples desigualdades que afrontan al encontrarse en un sistema capitalista y patriarcal.

Para Díaz (2010), cuando las mujeres hablan sobre su sentir y pensar son capaces de “distinguir las diferencias o niveles de los poderes existentes marcados por la cultura de género y, a partir de ahí hacer sus aportes en los campos en los que se desenvuelven” (p.75).

En razón de lo anterior, nos posicionamos desde el enfoque epistemológico del feminismo marxista para analizar la situación de subordinación, opresión y explotación que viven las mujeres tanto en la división sociosexual del trabajo como en la relación capital-trabajo. Esto porque el feminismo se centra en las desigualdades sexuales que prevalecen entre lo femenino y lo masculino propias de una estructura social de carácter patriarcal, que legitima el predominio de los hombres sobre las mujeres.

Mientras que el marxismo, es una teoría económica, política y social que analiza y critica el proceso de acumulación capitalista, el desarrollo de la sociedad clasista y el de las contradicciones y luchas de clases entre quienes poseen o no los medios de producción, por lo que aporta una visión esencial de las leyes del desarrollo histórico, particularmente las del capital (Hartmann, 1979). No obstante, el marxismo es ciego al sexo, ya que:

Sólo un análisis específicamente feminista revela el carácter sistemático de las relaciones entre hombre y mujer. Sin embargo, el análisis feminista por sí solo es insuficiente, ya que es ciego a la historia y no es lo bastante materialista. Hay que recurrir tanto al análisis marxista, y en particular a su método histórico y materialista, como al análisis feminista, y en especial a la identificación del patriarcado como estructura social e histórica, si se quiere entender el desarrollo de las sociedades capitalistas occidentales y la difícil situación de la mujer dentro de ellas. (Hartmann, 1979, p.2)

Por lo que, si bien el feminismo y el marxismo son dos teorías que abordan fenómenos estructurales distintos como lo son los sistemas de dominación capitalista y patriarcal, los

análisis que ambas realizan se requieren para comprender cómo las mujeres han sido víctimas de lo que Federici (2013) considera como “la manipulación más perversa y la violencia más sutil que el capitalismo ha perpetrado” contra los trabajadores y las trabajadoras (p.36).

Lo anterior se refiere a los esfuerzos que el capitalismo ha realizado por minimizar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados de las mujeres en la generación de plusvalía, con el propósito de desligarse del pago correspondiente a la reproducción social y de la fuerza de trabajo. Esto porque en el hogar las mujeres son quienes se encargan de reponer la fuerza de trabajo de los trabajadores asalariados al brindar servicios sexuales, psicológicos y de cuidados que son consumidos diariamente por los hombres.

En otras palabras, el trabajo de las mujeres es transferido a los hombres para que produzcan mayor valor en la economía, ya que como lo indican Belluci y Theumer (2018) “sin este trabajo doméstico, los trabajadores no podrían reproducirse a sí mismos, y sin trabajadores, a su vez, el capital no podría reproducirse” (p.69).

Pese a lo mencionado, el trabajo femenino ha sido invisibilizado en el capitalismo bajo el argumento de que no produce mercancías tangibles sino, por el contrario, bienes de uso que quedan confinados a las cuatro paredes del hogar, lo cual se contrapone a los valores creados por los varones en la esfera pública quedando, por tanto, fuera de la esfera del intercambio (Belluci y Theumer, 2018).

Esta devaluación del trabajo del hogar es una característica propia del sistema capitalista puesto que, si bien en las formaciones económicas precapitalistas prevalecía una división de tareas de acuerdo al sexo, tanto el trabajo de los hombres como el de las mujeres eran considerados como productivos porque contribuían al sustento familiar. En relación a esto último, Federici (2004) expresa lo siguiente:

la unidad de producción y reproducción que había sido típica de todas las sociedades basadas en la producción-para-el-uso llegó a su fin; estas actividades se convirtieron en portadoras de otras relaciones sociales al tiempo que se hacían sexualmente diferenciadas. En el nuevo régimen monetario, sólo la producción-para-el-mercado estaba definida como actividad creadora de valor, mientras que la

reproducción del trabajador comenzó a considerarse algo sin valor desde el punto de vista económico, e incluso dejó de ser considerada un trabajo. (p.112)

Dicho esto, consideramos que tanto el feminismo como el marxismo son dos teorías originadas en el sistema económico actual, al ser en este en donde el patriarcado adquiere mayor fuerza. Por lo tanto, partimos desde una perspectiva reproductiva que plantea que las mujeres son doblemente explotadas por el capital, debido a que si bien ingresan al espacio público con la intención de recibir un salario para emanciparse, continúan siendo las principales encargadas del cuidado y el mantenimiento del hogar, lo cual aparte de generarles a las mujeres dobles y triples jornadas de trabajo, les quita toda esperanza de alcanzar la igualdad con los hombres.

Desde nuestro punto de vista, el que las mujeres tengan que conciliar su vida laboral y familiar las convierte en trabajadoras mayormente vulnerabilizadas, ya que el mercado de trabajo las percibe como mano de obra flexible y barata, dispuestas a aceptar los empleos más precarizados (usualmente los temporales y a tiempo parcial) con tal de ausentarse lo menos posible de sus familias.

En función de lo planteado, Ferreiro (2015) afirma que:

permanece vigente el reparto desigual de responsabilidades en el ámbito privado. La conquista del espacio público por parte de las mujeres no ha supuesto la modificación masiva, por parte de los hombres, de los patrones de desigualdad y de los modelos sexistas imperantes en el ámbito doméstico y de los cuidados. (p.4)

Al mismo tiempo, esto ha conllevado a que las mujeres sean discriminadas en el espacio público, al asignarles los empleos considerados de menor valor por ser una extensión del trabajo que realizan de manera gratuita en el hogar, percibiendo como consecuencia salarios inferiores a los de los hombres y con menores garantías sociales.

Al partir del feminismo marxista entendemos que el objeto de estudio de la presente investigación, es decir, las condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI, son el resultado de la desigualdad sexual que el

patriarcado y el capitalismo les ha impuesto para oprimirlas y subordinarlas en razón de su clase y su sexo.

En razón de esto último, visualizamos a las mujeres como sujetas políticas capaces de transformar su realidad, en lugar de percibir las como objetos de estudio, lo cual nos lleva a producir conocimiento crítico y a no reproducir ideología. En palabras de Izquierdo (1988):

en el contexto de una ciencia crítica del sexismo la mujer no es objeto de estudio, a la mujer no le pasa nada. El objeto de estudio es la desigualdad sexual, de la cual la mujer es un producto. Si tomamos a la mujer como objeto de estudio, reificamos un aspecto de la estructura patriarcal. (pp.59-60)

Teniendo en cuenta todo lo anterior, nos comprometemos a desmontar y evitar los discursos androcéntricos en la investigación y, al mismo tiempo, poner nuestras capacidades para generar conocimiento al servicio del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI a fin de visibilizar la precarización y explotación que emana este tipo de trabajo, más aún porque compartimos intereses e intencionalidades de cambio de orden político hegemónico al ser nosotras también mujeres y futura fuerza de trabajo.

5.3 Enfoque Metodológico

El enfoque metodológico desde el cual se orienta la presente investigación, es el cualitativo, siendo este concebido “como un recurso de primer nivel de acercamiento a la realidad para, en un segundo nivel, llevar a cabo una verdadera investigación con rigor y profundidad metodológicas” (Ruiz, 2012, p.20).

Cabe agregar que este enfoque posee varias características que contribuyen enormemente en el proceso investigativo al facilitarnos descubrir, construir e interpretar la realidad que viven las mujeres que trabajan como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI a partir de las percepciones y significados que estas producen mediante sus experiencias.

Una de ellas es su carácter inductivo, el cual de acuerdo con Mejía (2004) nos permite reconstruir el mundo de las mujeres participantes mediante la interpretación de palabras,

discursos, textos e imágenes para posteriormente, ofrecerlos como resultados de la investigación.

Otra de las facilidades con las que contamos al momento de realizar investigación cualitativa es reformular las preguntas de investigación, la técnica de recolección de la información y demás elementos que la componen, en caso de que aparezcan situaciones y necesidades inesperadas propias del tema analizado (Mendizábal, 2007).

Este carácter flexible nos permite acercarnos a las participantes cuantas veces consideremos necesario con el propósito de obtener nueva información para el análisis de los resultados y, al mismo tiempo, modificar algunos apartados o elementos de la investigación que con el transcurso del proceso dejan de ser relevantes con respecto al objeto de estudio.

Por otra parte, el carácter holístico de la investigación cualitativa ha contribuido en la comprensión del objeto de estudio, puesto que desde esta los escenarios y las sujetas son vistas desde una perspectiva de totalidad, lo que quiere decir que las implicaciones en las condiciones de trabajo de estas mujeres son analizadas como resultado de fenómenos estructurales como lo son el capitalismo y el patriarcado, los cuales las han oprimido y explotado tanto por su condición de clase como por su sexo.

En relación a lo anterior, Castañeda (2019) resalta la importancia de analizar la estructura, puesto que el constatar:

que existe una permanente tensión entre las aspiraciones y posibilidades de ser de las mujeres y las fuerzas estructurales que las constriñen, ha traído consigo la revitalización de perspectivas feministas que se consideraban “superadas”, como las centradas en la división sexual del trabajo y la reproducción social. (p.24)

En este sentido, el que seamos capaces de analizar las condiciones de trabajo del personal de cuidado de los albergues como resultado de un sistema de dominación capitalista y patriarcal que históricamente ha explotado a las mujeres como colectivo, nos permite brindar conclusiones críticas, no revictimizantes y acertadas a la realidad de las participantes de la investigación, y a su vez, “revertir siglos de acumulación de conocimientos sobre las mujeres

que se han utilizado para dar continuidad a las distintas formas de control y sujeción de las que han sido objeto” (Castañeda, 2019, p.32).

Y finalmente, en el método cualitativo adquirimos una postura naturalista, ya que interactuamos con las participantes e informantes de la investigación de modo natural y no intrusivo (Bogdan y Taylor, 1994). De esta forma, establecemos una relación más horizontal e igualitaria con las participantes, las cuales concebimos como sujetas cognoscentes puesto que, si bien poseen conocimientos diferentes a los académicos, nos proporcionan información desde su cotidianidad que es valiosa para nuestra investigación al develar la realidad que viven al ser personal auxiliar femenino de servicios infantiles, dejando en evidencia que no son simples fuentes de información.

Lo anterior es producto de una parcialidad consciente, en la que creamos una distancia crítica y dialéctica con las sujetas participantes, lo cual nos permite responder a los intereses de estas mujeres como un sector vulnerabilizado desde una dimensión científica y ético-política (Ruiz, 2012).

A partir de lo planteado, consideramos importante realizar el presente estudio desde el enfoque cualitativo, ya que este nos permitirá contemplar a la población participante desde sus particularidades, percepciones y subjetividades, es decir por ser mujeres en un sistema económico, político y social que las explota doblemente, en sus trabajos remunerados al someterlas a condiciones flexibles y precarias en donde además tienen que reproducir los roles feminizados, y en el hogar porque son quienes continúan asumiendo las funciones domésticas y de cuidados. Por lo que, sin importar el lugar en el cual se desenvuelven, se encuentran reproduciendo valores que son apropiados por el capital para su acumulación.

5.4 Población participante

La población participante de la presente investigación son las mujeres que ocupan el puesto de personal auxiliar femenino de servicios infantiles en las alternativas de protección institucional del PANI de la Dirección Regional de Alajuela, es decir, los albergues de Barrio San José, Grecia y Naranjo.

Cabe mencionar que, las participantes de la investigación iban a ser ocho mujeres que laboran como auxiliares de servicios infantiles, sin embargo, por la poca compatibilidad de horarios una trabajadora del albergue de Barrio San José no formó parte del proceso investigativo y dos de las trabajadoras del albergue de Grecia no lograron concluir su participación.

Algunos de los criterios de selección de las personas participantes de la investigación son las siguientes:

- *Trabajadoras de las alternativas de protección institucional de la Dirección Regional de Alajuela del PANI que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles:* Este criterio se basa en que existen alternativas de protección temporal tanto institucionales como no gubernamentales; sin embargo, para efectos de la presente investigación se pretende trabajar únicamente con las alternativas de protección institucional del PANI, Dirección Regional de Alajuela, específicamente en los albergues ubicados en Barrio San José, Grecia y Naranjo.
- *Con al menos un año de experiencia en el puesto:* esto porque las participantes tendrán mayor conocimiento acerca de los procesos de trabajo que se llevan a cabo dentro de las alternativas de protección institucional.
- *Con anuencia y disponibilidad a compartir sus procesos de trabajo:* ya que resulta indispensable recuperar sus experiencias a fin de visibilizar las condiciones de trabajo en las que se encuentran.
- *Con tiempo disponible para participar de esta investigación:* puesto que, debido a las particularidades del trabajo que realizan estas mujeres es preciso acordar los momentos y espacios tanto laborales como extra laborales para la aplicación de la técnica.
- *Trabajadoras de tiempo completo:* es decir, que laboren en jornadas de 11 días continuos por 3 de descanso, y no aquellas que trabajan en turnos rotativos, las cuales se encargan de cubrir días libres e incapacidades.

5.5 Viabilidad

La viabilidad de ejecución de la presente investigación se ve respaldada mediante aspectos financieros, institucionales, técnicos y políticos. Primeramente, consideramos que la investigación posee viabilidad financiera puesto que, al encontramos en un espacio geográfico cercano a las alternativas de protección institucional de la región de Alajuela, tenemos facilidad para trasladarnos sin que esto implique gastos significativos.

Con respecto a la viabilidad institucional, es importante mencionar que, al realizarse la solicitud correspondiente para desarrollar la presente investigación, la Dirección Regional de Alajuela emitió un comunicado por escrito aceptando dicha propuesta (ver Anexo 1). Esto es indispensable para nosotras como investigadoras puesto que, de no contar con el consentimiento no podríamos tener un acercamiento con la población sujeta de estudio.

Por otro lado, la investigación cuenta con viabilidad política ya que en Costa Rica se han ratificado distintos convenios internacionales de la OIT y de la ONU Mujeres y, a su vez se han creado instituciones nacionales como el MTSS y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), que regulan y resguardan los derechos de las mujeres trabajadoras a fin de que estas no reciban ningún tipo de discriminación y que se les garanticen condiciones de trabajo óptimas.

Como último aspecto, se reconoce que a nivel técnico se cuenta con un bagaje teórico-metodológico, puesto que se han realizado gran cantidad de investigaciones sobre trabajo femenino, las cuales nos han servido de sustento para determinar las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles.

5.6 Técnica

Este apartado se destina a exponer la técnica de investigación que se pretende emplear para la recolección de datos, por lo que se utilizará la entrevista en profundidad.

5.6.1 Entrevista en profundidad

A fin de recolectar la información necesaria para responder al problema de estudio, se utiliza la técnica de la entrevista en profundidad en las mujeres que trabajan como personal auxiliar de servicios infantiles en los albergues institucionales del PANI, esto porque es una

de las preferidas de la investigación cualitativa para conocer las percepciones y experiencias de las personas entrevistadas con respecto al fenómeno en estudio al:

adentrarse en la vida del otro, penetrar y detallar en lo trascendente, descifrar y comprender los gustos, los miedos, las satisfacciones, las angustias, zozobras y alegrías, significativas y relevantes del entrevistado; consiste en construir paso a paso y minuciosamente la experiencia del otro. (Robles, 2011, p.40)

Lo anterior requiere que las personas entrevistadoras y las entrevistadas se encuentren en reiteradas ocasiones con el propósito de establecer un proceso de comunicación en el que ambos actores se influyan mutuamente, ya que al compartir y profundizar sobre ciertos conocimientos cada uno de ellos se transforma y aprende, aunque de manera diferenciada.

En este sentido, la entrevista en profundidad es una conversación flexible y dinámica entre iguales, y no un simple intercambio de preguntas y respuestas en donde las personas investigadoras al adquirir la información necesaria se retiran del campo sin brindar ningún tipo de devolución.

Para ello, deben generar un espacio de confianza y de familiaridad con las entrevistadas a fin de que no se sientan juzgadas al hablar de sus vivencias, ya que esto podría ocasionar que no sean lo suficientemente honestas al momento de proporcionar sus respuestas durante la aplicación de la técnica. De acuerdo con Cerda (1993) esto se logra acordando previamente las pautas de la entrevista con las sujetas participantes como lo son su duración, los temas a tratar, así como los posibles riesgos y beneficios que estas tienen al ser parte de este proceso.

A partir de esto, las entrevistadoras son uno de los instrumentos más valiosos dentro de la investigación ya que cumplen un rol de facilitadoras en la búsqueda de los discursos, significados e interpretaciones más relevantes de las mujeres participantes.

Por lo tanto, la entrevista en profundidad es una técnica que le permitirá a las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles transmitir oralmente a las entrevistadoras las percepciones que tienen acerca de sus condiciones de trabajo y cómo estas inciden en su vida laboral.

5.7 Fases del diseño de investigación

En este apartado se exponen las fases que se realizan en la presente investigación, las cuales implican un continuo proceso de toma de decisiones por parte de nosotras como investigadoras, sin pretender que estas se lleven a cabo de manera lineal.

Para esto se recurre a Valles (1997) quien plantea las siguientes fases del diseño de la investigación.

Fase de reflexión y planeamiento

Esta fase de la investigación se llevó a cabo en dos momentos, el primero fue durante el primer ciclo del 2019, en el marco del curso Seminario de Tesis I. En este, definimos el tema de investigación, y a su vez, elaboramos los componentes del Trabajo Final de Graduación (TFG) que nos permiten explicar las razones que nos motivaron a la realización del estudio, como lo son la justificación y el planteamiento del problema.

Asimismo, construimos el referente teórico el cual contiene las principales categorías de análisis que orientan la investigación, y el referente contextual, que brinda un panorama tanto nacional como internacional del fenómeno en estudio, en donde se detallan algunas de las normas, convenios e instituciones en relación al tema.

Por otra parte, el segundo momento de esta fase de investigación se llevó a cabo durante el segundo ciclo del 2019, en el marco del curso Seminario de Tesis II. En este, elaboramos los demás componentes del TFG como lo es la estrategia metodológica, la cual está conformada por los fundamentos ontológicos, la premisa epistemológica, el enfoque metodológico, la población participante, la viabilidad, la técnica de investigación y la de análisis, la operacionalización de las categorías y el cronograma; y la elaboración del instrumento para la recolección de la información.

Por último, es importante mencionar que, durante la elaboración de estos apartados, contamos con el acompañamiento de la docente encargada de los cursos, la cual orientó y clarificó mediante supervisiones las dudas que surgieron en el proceso investigativo.

Fase de entrada al campo

Nuestro primer acercamiento con la institución empleadora de la población sujeta de estudio se llevó a cabo durante el segundo semestre del 2019, esto con el fin de emitir la solicitud correspondiente para realizar el TFG con el personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI.

Sin embargo, es por la declaratoria de emergencia nacional provocada por la enfermedad COVID-19 del 20 de marzo del 2020 que el PANI restringió las visitas a los albergues institucionales como una forma de acatar las medidas de distanciamiento físico y social, situación que nos afectó en el proceso investigativo, debido a que tuvimos que posponer las visitas que teníamos previstas para generar empatía e interés en la población.

Por esta razón, no fue hasta inicios del 2021 que llevamos a cabo la primera y única visita presencial a los albergues de la región de Alajuela, teniendo para ello que tomar ciertas precauciones para el cuidado de las personas involucradas en el estudio, como lo fue la asistencia de solo una de nosotras por albergue, el uso de mascarilla y artículos de desinfección, y un cambio de ropa para ingresar a las alternativas de protección.

Pese a ser este el único acercamiento realizado en los albergues de Barrio San José, Grecia y Naranjo, tuvimos la posibilidad de conocer a las mujeres que trabajan como cuidadoras en las alternativas de protección del PANI y explicarles detalladamente en qué consiste el proceso de investigación, las cuales afortunadamente decidieron formar parte. No obstante, únicamente ocho de estas mujeres contaban con los criterios de selección para formar parte de la investigación, con las que se procedió a la lectura y firma de los consentimientos informados (ver Anexo 2).

Fase de recogida productiva y análisis preliminar

Producto de la emergencia nacional por la enfermedad COVID-19, consideramos necesario aplicar la técnica de la entrevista en profundidad a través de la aplicación telefónica WhatsApp como un método de protección a la salud del personal auxiliar femenino de servicios infantiles y de las PME que habitan en los albergues.

El aplicar la técnica de recolección de la información bajo la modalidad virtual implicó tanto aciertos como limitaciones para nosotras, ya que si bien no tuvimos que incurrir en gastos significativos al no trasladarnos a los albergues institucionales para realizar las entrevistas, los problemas de conectividad, entre otros factores, condujeron a que en ciertos momentos la comunicación con las mujeres participantes no fuera tan fluida como suele ser en la presencialidad, y que se nos dificultara comprender las formas de comunicación no verbal que emitían las entrevistadas.

No obstante, durante la visita al albergue de Grecia, la investigadora a cargo se vio en la necesidad de aplicar la mitad de la técnica de recolección de la información debido a las dificultades que estaba teniendo para agendar posibles fechas de entrevista como resultado de la sobrecarga de trabajo y falta de personal en la alternativa de protección institucional.

Por otra parte, las entrevistas virtuales se llevaron a cabo en los meses de enero y febrero del 2021. Durante su realización, adoptamos una dinámica que consistió en primera instancia en presentarnos ante las entrevistadas y recordarles que la información proporcionada es confidencial y utilizada únicamente con fines académicos. Asimismo, intercambiamos los roles en las entrevistas, esto quiere decir que, en algunos momentos una de nosotras asumía el rol de entrevistadora, mientras que la otra escribía los relatos y opiniones que daban las entrevistadas con respecto al fenómeno en estudio.

De igual forma, al finalizar con las entrevistas, nos reuníamos de manera virtual para analizar preliminarmente la información recolectada, lo cual nos permitió tener una perspectiva acerca de lo que podrían llegar a ser los resultados de la investigación.

Aunado a todo lo anterior, es importante mencionar que, si bien pensamos aplicar las entrevistas a ocho mujeres que trabajan como personal auxiliar de servicios infantiles en los albergues de la Dirección Regional de Alajuela del PANI, únicamente pudimos aplicar en su totalidad a cinco mujeres. Esto se debe por un lado a la poca compatibilidad de horarios de una de las participantes del albergue de Barrio San José, y por el otro, a la falta de respuesta que se obtuvo por parte de las trabajadoras del albergue de Grecia para continuar con la entrevista.

Debido a esta situación, interpretamos que no deseaban seguir participando del estudio, aunque sí tomamos en cuenta las respuestas emitidas por las trabajadoras del albergue de Grecia ya que, a pesar de no haberse finalizado las entrevistas, la información que obtuvimos la consideramos valiosa para analizar las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles de la región de Alajuela.

Fase de salida del campo y análisis intenso

Una vez concluida la recogida de información productiva y evacuadas cada una de las interrogantes, nos retiramos del campo y procedimos a transcribir textualmente cada una de las respuestas a fin de no alterar los discursos de las participantes. Al mismo tiempo, hicimos uso de los seudónimos que las mismas mujeres establecieron para garantizar el anonimato.

Posteriormente, codificamos la información por medio de colores con el propósito de definir las respuestas más relevantes y a su vez, por medio de siglas, para clasificar estas respuestas de acuerdo con las categorías y subcategorías de la investigación.

Una vez organizada la información recolectada, procedimos a analizar la información mediante la técnica de análisis de la triangulación, la cual según Gómez y Okuda (2005) es una estrategia de investigación que combina distintos métodos, fuentes de datos, teorías, investigadores y ambientes para el estudio de un mismo fenómeno, ofreciendo así la “alternativa de poder visualizar un problema desde diferentes ángulos (sea cual sea el tipo de triangulación) y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los hallazgos” (p.120).

En este sentido, optamos por realizar una triangulación de datos, ya que esta nos permite contrastar el criterio que mantenemos respecto al fenómeno en estudio, con la información recabada mediante la revisión bibliográfica y los discursos emitidos por el personal auxiliar femenino de servicios infantiles, a fin de brindar respuesta a cada una de las preguntas generadoras de la investigación.

Asimismo, esta técnica de análisis nos permitirá esbozar las conclusiones y recomendaciones, siendo estas últimas dirigidas al Estado costarricense, a la institución (PANI), a la carrera de Trabajo Social y a las y los futuros investigadores.

Fase de devolución y/o validación de los resultados del estudio

Finalmente, se lleva a cabo la fase de la devolución y/o validación de los resultados del estudio, siendo la primera divulgación la defensa oral y pública del TFG, y posteriormente haremos entrega de un resumen a la Dirección Regional de Alajuela del PANI y una infografía al personal auxiliar de servicios infantiles del PANI que contenga los principales hallazgos de la investigación.

5.8 Operacionalización del problema u objeto de investigación

En este apartado de la investigación se presenta una tabla donde se detallan las categorías centrales de la investigación, las subcategorías, la técnica e instrumentos a emplear para conocer y analizar cada una de estas y las sujetas o fuente de información.

Tabla 2. Operacionalización del problema u objeto de investigación

<u>Categoría</u>	<u>Subcategoría</u>	<u>Técnica e instrumentos</u>	<u>Sujetas o fuentes de información</u>
Condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI	<ul style="list-style-type: none"> ● Fuerza de trabajo femenina ● Trabajo no remunerado ● Trabajo remunerado ● Mercados de trabajo ● Condiciones de trabajo ● Trabajo decente <ul style="list-style-type: none"> ○ Igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación ○ Protección social ○ Jornadas de trabajo ○ Horarios de trabajo ○ Horas extra ○ Disponibilidad ○ Salario mínimo ○ Vacaciones anuales pagadas ● Flexibilidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ● Entrevista en profundidad ● Guía de preguntas 	Personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI

- Modalidades de contratación
- Rotación de personal
- Movilidad geográfica
- Polivalencia de funciones
- Precariedad laboral
 - Inestabilidad laboral
 - Incumplimiento de derechos
- Explotación laboral

La división sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino

- División sociosexual del trabajo
 - Espacio público
 - Trabajo remunerado
 - Espacio privado
 - Trabajo no remunerado
- Trabajo femenino
 - Mano de obra flexible y barata
 - Trabajo doméstico
 - Trabajo de cuidado
 - Triples jornadas de trabajo

- Entrevista en profundidad
- Guía de preguntas

Personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI

- Sobrecarga de trabajo

Economía del cuidado

- Cuidado directo de otras personas
 - Bienes, servicios y afectos para el mantenimiento de la vida humana.
- Gestión del cuidado
 - Traslado a centros educativos, de salud y otras instituciones
 - Supervisión de trabajo de las cuidadoras remuneradas
- Formación de habilidades de cuidado
- Organización social de los cuidados
- Red de cuidados
- Feminización de los cuidados
- Reproducción social
- El cuidado como una necesidad básica y como un derecho

- Entrevista en profundidad
- Guía de preguntas

Personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI

Fuente: Elaboración propia, 2020.

5.9 Cronograma

En la siguiente tabla se muestra gráficamente la distribución de las fases de la investigación que se desarrollan a fin de responder al problema de investigación, por lo que, el cronograma se distribuye en cinco ciclos lectivos.

Tabla 3. Cronograma.

<u>Fases del diseño de la investigación</u>	<u>Ciclos electivos</u>					
	I Ciclo, 2019	II Ciclo, 2019	I Ciclo, 2020	II Ciclo, 2020	I Ciclo, 2021	II Ciclo, 2021
Reflexión y Planeamiento						
Fase de entrada al campo						
Fase de recogida productiva y análisis preliminar						
Fase de salida del campo y análisis intenso						
Fase de devolución y/o validación de los resultados del estudio						
Fuente: Elaboración propia, 2020.						

IV CAPÍTULO

6. Contexto sociopolítico en el que se lleva a cabo el trabajo femenino

A nivel internacional se han aprobado distintos convenios y tratados en materia de trabajo femenino que responden a las conquistas de las mujeres trabajadoras organizadas, las cuales demandaban mejores condiciones de trabajo, sin embargo, para efectos de la presente investigación se recuperan únicamente los ratificados por Costa Rica.

De igual forma, se expone la legislación costarricense creada como una forma de cumplir con los compromisos adquiridos con los distintos organismos internacionales para evitar la discriminación que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia, máxime al encontrarse ante un Estado capitalista y patriarcal que las desplaza al espacio doméstico, privándolas de su derecho de incorporación al trabajo asalariado.

A través de estas, se determinarán los principales avances en relación con el trabajo femenino que han favorecido una mayor inserción laboral, así como las incongruencias entre lo estipulado en la legislación y la realidad de las mujeres asalariadas, quienes se desempeñan en trabajos flexibles, precarios y de explotación.

Y por último se recuperará las principales instituciones en Costa Rica que defienden los derechos de las mujeres trabajadoras y promueven relaciones laborales justas y equitativas para este sector que ha sido fuertemente vulnerabilizado, siendo estas el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el INAMU.

6.1 Iniciativas internacionales ratificadas por Costa Rica en materia de trabajo femenino

Las iniciativas internacionales que se exponen a continuación tienen como antecedente un largo proceso de lucha de las mujeres, para colocar en la agenda sus demandas en materia de igualdad, incorporación al mercado de trabajo y demás necesidades que han tenido a lo largo de la historia y que habían sido truncadas por la ideología capitalista y patriarcal.

En forma de síntesis se rescata algunos momentos clave de la organización de las mujeres en el siglo XX que beneficiaron a que fueran escuchadas internacionalmente. De

acuerdo con Álvarez (2011) en este período se lleva a cabo un nuevo despertar del movimiento social de mujeres conocido como la segunda ola del feminismo, la cual se centraba en la obtención de derechos respecto al trabajo, a la sexualidad y a la familia.

En dicho movimiento se reconoció que las dificultades que experimentaban las mujeres eran producto de la opresión que se ejercía sobre la figura femenina, ya que como lo plantea Betty Friedan en su obra “La mística de la feminidad” de 1962 expone que para ella el problema de las mujeres es un problema político, “que identifica mujer con madre y esposa, con lo que cercena toda posibilidad de realización personal y culpabiliza a todas aquellas que no son felices viviendo solamente para los demás” (Álvarez, 2011, p.22).

Además, Friedan contribuyó a la creación de la Organización Nacional para las Mujeres (NOW) en 1966, siendo esta una de las agrupaciones feministas con mayor poder en Estados Unidos. Cabe mencionar que esta en su mayoría estuvo conformada por feministas liberales que luchaban por tener protagonismo fuera de la esfera doméstica, para así insertarse en trabajos remunerados y ocupar cargos públicos (Álvarez, 2011).

Lo anterior es de gran relevancia porque son esas luchas por trascender el espacio privado y hacer valer el derecho de las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo lo que ha permitido que muchas de ellas logren independizarse económicamente, tal es el caso del personal auxiliar femenino de servicios infantiles.

Aunado a esto, el movimiento de América Latina instó a cuestionar la subordinación que han vivido a lo largo de la historia y a ser conscientes de que si bien existen espacios de trabajo que se han podido conquistar, aún persiste una violación a otros derechos en el plano político y social, como lo es la discriminación sufrida por las mujeres en sus trabajos. También, permitió reconocer que dicha opresión era producida por dos sistemas explotadores como lo son el capitalista y el patriarcal, lo que las llevó a luchar por desestabilizar “los rígidos esquemas que separaban lo público y lo privado, lo político de lo no político; lo privado, lo personal y lo íntimo; lo subjetivo y lo objetivo; lo material y lo simbólico” (Lamus, 2007, p. 119).

En relación con este tema, Guzmán y Mencia (2009) aluden a que en la década de los 90, las mujeres que pertenecían a distintas agrupaciones adquieren una mayor identidad y construcción de agendas feministas al ser conscientes de todos los derechos que aún no habían podido conquistar, como lo es la lucha por la violencia ejercida hacia las mujeres, por mejores condiciones laborales y contra el capitalismo como un sistema opresor.

Por lo expuesto, el movimiento de mujeres y su constante lucha conllevó a que sus demandas fueran subsumidas por organismos internacionales como lo son la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la ONU Mujeres.

Por un lado, la OIT se encarga de crear desde 1919 normas de trabajo que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello, acude a los fines del trabajo decente, siendo este un término acuñado para crear más y mejores empleos respetando los derechos de seguridad, libertad y dignidad humana (Comisión Interamericana de Mujeres, CIM y Organización de los Estados Americanos, OEA , 2011).

Por su parte, la ONU Mujeres surge en el 2010 para promover y garantizar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, a través de cinco áreas prioritarias de atención, siendo estas:

 aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres; poner fin a la violencia contra las mujeres; implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad; mejorar el empoderamiento económico de las mujeres; y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo. (ONU Mujeres, 2020a, s.p.)

Como Cabe agregar que, anterior a este periodo dicha entidad era conocida como el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la cual fue “la mayor agencia operacional de las Naciones Unidas para la promoción del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género”, sin embargo, como una forma de unir recursos y tener mayor impacto, se fusiona junto con la División para el Adelanto de la Mujer (DAW), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer

(INSTRAW) y la Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género (OSAGI) para conformar lo que se conoce hoy día como ONU Mujeres (UNIFEM, 2010, p.1).

Tabla 4. Iniciativas internacionales ratificadas por Costa Rica en materia de trabajo femenino

<u>Iniciativas internacionales</u>	<u>Año en que se realiza</u>	<u>Año en que ratifica Costa Rica</u>	<u>Descripción</u>	<u>Vinculación con el trabajo femenino</u>
Convenio N° 100 sobre la Igualdad de Remuneración	1951	1960	<p>Surge como resultado de la trigésima cuarta reunión de la OIT celebrada en Ginebra.</p> <p>Trata acerca de la discriminación que sufren las mujeres en el terreno salarial, por lo que propone una igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina al realizar un trabajo de igual valor.</p>	<p>Según los artículos 2 y 3 los Estados que lo ratifiquen deberán promover y garantizar una igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adaptando para ello los métodos vigentes acerca de la fijación de las tasas de remuneración.</p> <p>En este sentido, propone que sus miembros lleven a cabo una evaluación objetiva del empleo que tome como base los trabajos que éste entrañe. Ante esto, las autoridades competentes de cada país tienen la posibilidad de elegir los métodos en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración o cuando estas son establecidas en contratos colectivos por las partes contratantes.</p>

				Por otro lado, el Convenio señala que si como resultado de la evaluación objetiva surgen diferencias entre las tasas de remuneración, independientemente del sexo, estas no deberán ser consideradas contrarias al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
Convenio N° 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación	1958	1962	Este convenio prohíbe la discriminación en el acceso al trabajo y promueve iguales condiciones para los trabajadores y las trabajadoras sin importar el sexo, la raza, la nacionalidad, la religión, la opinión política o cualquier otro factor.	De acuerdo con los artículos 1 y 2 este Convenio procura erradicar la discriminación en el empleo y la ocupación, por lo que compromete a sus miembros a formular y ejecutar una política nacional que promueva, por métodos adecuados la igualdad de oportunidades y de trato en esta materia.
Convención sobre la Eliminación de	1981	1986	Esta convención se encuentra conformada por 30 artículos relacionados a los derechos humanos y	Para efectos de este Convenio, no serán consideradas como discriminación aquellas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. En los artículos 2, 3 y 11 de este Convenio se establece que quienes lo ratifiquen se comprometen a condenar cualquier manifestación

<p>todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</p>	<p>al principio de igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Por esto, recalca la necesidad de que las mujeres participen activamente de múltiples esferas de la sociedad, entre ellas la del trabajo.</p>	<p>discriminatoria contra las mujeres, tomando para ello todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo como lo es la creación de una política nacional encaminada a eliminar este tipo de discriminación.</p> <p>Asimismo, deberán asegurar el pleno desarrollo de las mujeres, así como el ejercicio y goce de sus derechos humanos en condición de igualdad con los hombres en las esferas política, social, económica, cultural y del empleo.</p> <p>En relación con esta última, el Convenio destaca lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; - El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
<p>Declaración y Plataforma de 1995</p>	<p>1995</p> <p>La Declaración busca “promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz</p>	<p>La Plataforma de Acción de Beijing destina una esfera a la economía de las mujeres, sin embargo,</p>

Acción en
Beijing

para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad” (ONU Mujeres, 2014, p. 10).

Para esto se acordó una plataforma de acción que abarca 12 esferas de especial preocupación:

- la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia contra la mujer; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niña.

los objetivos estratégicos que se encuentran mayormente relacionados con el objeto de estudio son los siguientes:

F.2. Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.

- Apoyar el trabajo por cuenta propia de las mujeres y la creación de pequeñas empresas.
- Mejorar el potencial de generación de ingresos de las mujeres.
- Igualdad de acceso a capacitación laboral.
- Promover los derechos fundamentales de las trabajadoras.

F.5. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.

- Hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo.

- Eliminar prácticas discriminatorias empleadas por los patronos con base en las funciones reproductivas de las mujeres.

F.6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

- Asegurar mediante leyes que se den oportunidades adecuadas para que los hombres y las mujeres puedan obtener licencias y prestaciones de maternidad y paternidad.
- Modificar por medio de la enseñanza las actitudes que refuerzan la división sociosexual del trabajo sobre la base del género.
- Promover por medio del Estado el concepto de responsabilidad compartida de derechos y obligaciones familiares.

Objetivos de 2000 Desarrollo del	2000	Los ODM son una propuesta de la ONU para cumplirse desde el 2000 al	El objetivo 3 de Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, es pertinente
-------------------------------------	------	---	--

Milenio
(ODM)

2015, los cuales se encuentran para la investigación porque establece como orientados a disminuir problemáticas metas: que aquejan a la población, entre estas a las mujeres.

Estos objetivos son los siguientes:

- Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
 - Lograr la enseñanza primaria universal.
 - Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
 - Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.
 - Mejorar la salud materna.
 - Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
 - Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
 - Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.
- Erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la educación.
 - Fomentar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado y así disminuir la brecha salarial entre estas con los hombres.
 - Lograr que el 40% de las mujeres participen en puestos de elección popular y de dirección en el sector público.

Convenio N° 2011 2014
189 sobre las
trabajadoras y
los
trabajadores
domésticos

Se adopta en la centésima reunión de la OIT festejada en Ginebra.

En esta se pretende que los Estados que lo ratifiquen promuevan y garanticen los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Los artículos 3, 10 y 11 de este Convenio señalan que quienes lo adopten se comprometen a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo como lo son la libertad de asociación y de sindicalización, el reconocimiento al derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, y la eliminación de todo tipo de discriminación en el empleo y la ocupación.

Asimismo, deberán adoptar las siguientes medidas con el propósito de asegurar una igualdad de trato entre los trabajadores y las trabajadoras domésticas y los trabajadores y trabajadoras en general:

- Horas normales de trabajo
- Compensación de horas extraordinarias
- Períodos de descanso (diarios y semanales)
- Vacaciones anuales pagadas
- Régimen del salario mínimo

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	de 2015	2016	<p>Los ODS surgen con el propósito de completar aquellos que los ODM no lograron, por lo que realiza mayores esfuerzos a fin de que en el año 2030 se pueda erradicar la pobreza y combatir las desigualdades.</p>	<p>De los 17 objetivos de desarrollo mencionados, el objetivo 5 pretende lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas del mundo.</p>
			<p>Estos objetivos son los siguientes:</p>	<p>Este objetivo establece metas a cumplir para el 2030, algunas de las que más se relacionan con el objeto de estudio de la presente investigación son los siguientes:</p>
			<ul style="list-style-type: none"> - Fin de la pobreza - Hambre cero - Salud y Bienestar - Educación de calidad - Igualdad de Género - Agua limpia y saneamiento - Energía asequible y no contaminable - Trabajo decente y crecimiento económico - Industria, innovación e infraestructura - Reducción de las desigualdades 	<ul style="list-style-type: none"> - Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres. - Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado. - Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la formulación de políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

- Ciudades y comunidades sostenibles
 - Producción y consumo responsable
 - Acción por el clima
 - Vida Submarina
 - Vida de Ecosistemas terrestres
 - Paz, justicia e instituciones solidas
 - Alianzas para lograr los objetivos
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

Fuente: Elaboración propia con base en los textos de Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) (2015); CIM y OEA (2011); OIT (2006), (2017); ONU (2019); y ONU Mujeres (2014), (2020).

Como se evidencia en la tabla anterior, el Convenio N° 100 sobre la Igualdad de Remuneración entra en vigor el 23 de mayo de 1953 con el propósito de garantizar que los hombres y las mujeres perciban una misma remuneración al realizar un trabajo de igual valor, principalmente por la desigualdad de trato que recibe la población femenina con respecto a los salarios.

Para lograr dicho objetivo, el artículo 3 del convenio propone que las autoridades competentes lleven a cabo una evaluación objetiva en donde se fijen tasas de remuneración sin discriminación al sexo, es decir, el valor del trabajo correspondiente a cada puesto. Según la OIT (2006), para determinar este valor se deben considerar algunos aspectos como lo son las costumbres y prácticas, y los acuerdos colectivos, ya que al hacerlo disminuye la posibilidad de estereotipos y prejuicios basados en el sexo al momento del estudio.

Pese a los argumentos planteados se puede evidenciar que, si bien el convenio promueve una igualdad de remuneración entre los trabajos de igual valor, no pretende acabar con la brecha salarial que existe en relación con el sexo. Esto porque las mujeres continúan ocupando los puestos menos valorados y con los salarios más bajos. A modo de ejemplo, la OIT (2001) señala que para este período la fuerza de trabajo femenina percibía el 78% de los ingresos de los hombres por hora, y apenas el 58% por mes.

Lo anterior se refuerza mediante la evaluación objetiva, ya que quienes la realizan tienden a asignar los puntajes más bajos a los trabajos considerados femeninos, siendo este el caso del trabajo doméstico y los relacionados al cuidado, esto bajo el argumento de que no requieren la misma responsabilidad y nivel educativo que otros puestos a los que las mujeres no logran acceder.

Asimismo, durante la cuadragésima segunda reunión de la OIT también celebrada en Ginebra, se adoptó el Convenio N° 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación el 25 de junio de 1958, entrando en vigor el 15 de junio de 1960 y siendo ratificado por Costa Rica el 01 de marzo de 1962.

El convenio entra en vigencia con el propósito de complementar el convenio anterior, al plantear que para abordar con eficacia una igual remuneración entre la mano de obra

masculina y la femenina se requiere “garantizar una protección más general contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, señalando que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas y condición social” (CIM y OEA, 2011, p.3). Además, obliga a los Estados que lo ratifican a formular e implementar una política nacional que promueva y garantice la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación, con la intención de eliminar cualquier discriminación.

Sin embargo, un aspecto importante de mencionar es que el artículo 2 es incoherente con los fines de dicha convención, al indicar que aquellas diferencias o exclusiones que se basen en las calificaciones requeridas para optar por un empleo no son consideradas un acto discriminatorio. De esta forma, este artículo es muy subjetivo porque al haber excepciones a discriminar, las empresas e instituciones pueden malinterpretarlo o manipularlo a su conveniencia y contratar mano de obra que le sea más rentable y productivo.

Este es el caso de las empresas e instituciones que tienden a contratar en mayor medida personal masculino bajo el argumento de que las mujeres por sus capacidades físicas y biológicas no son aptas para realizar ciertas funciones, cuando en realidad lo que pretenden es contar con personal que se entregue de lleno en sus trabajos, debido a que no tienen que conciliar su vida laboral con la familiar. En cambio, las mujeres muchas veces deben ausentarse de sus trabajos remunerados para suplir las necesidades de sus hijos e hijas (licencias de maternidad, reuniones escolares, citas médicas, entre otras), motivo por el cual han quedado excluidas de los mejores empleos, teniendo por tanto que, acudir a aquellos que son altamente precarizados y por tanto, feminizados.

Ante esto, al ser las mujeres quienes por décadas han realizado trabajos feminizados como los relacionados al ámbito doméstico y al cuidado, los patronos pueden creer que sus capacidades y habilidades se reducen a este espacio y, por ende, esa discriminación en el empleo recae en ellas, siendo sus derechos los que principalmente se ven relegados.

Por otra parte, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adopta el 18 de diciembre de 1979 la CEDAW, sin embargo, su entrada en vigor fue hasta el 3 de septiembre de 1981, y fue ratificada por Costa Rica el 04 de abril de 1986.

Cabe mencionar que este es el primer convenio en colocar como tema de discusión a nivel internacional la situación de las mujeres y la necesidad de reconocer sus derechos humanos, comprendiendo que a lo largo de las décadas han encontrado limitaciones para disfrutar plenamente de sus derechos en las distintas esferas de la sociedad.

Además, tiene como propósito suprimir todas las formas y manifestaciones discriminatorias contra las mujeres que generan una desigualdad de condiciones y una violación a sus derechos, por lo que, en esta se adoptaron medidas direccionadas a promover el reconocimiento, goce y actuación de las mujeres.

Por esta razón, los Estados miembros se ven en la necesidad de crear políticas especializadas que propicien la igualdad entre los sexos en los distintos espacios de la sociedad y, a su vez, permitan sancionar o condenar cualquier forma de discriminación contra las mujeres (ONU, 2019).

Aunque la CEDAW tiene clara la necesidad de abstenerse de prácticas que generen inequidad entre hombres y mujeres, no formula acciones concretas a seguir por parte de los países que lo ratifican, siendo esto uno de sus mayores vacíos puesto que un discurso sin un marco de acción se vuelve ineficiente.

De igual forma, al plantear en el artículo 5, inciso a, modificar patrones socioculturales de conducta de los hombres y las mujeres para así eliminar los prejuicios y prácticas basadas en criterios de inferioridad o superioridad, incurre en un idealismo porque si bien es fundamental que las normativas reconozcan la violación a los derechos de las mujeres, se debe comprender que un solo artículo no tiene el alcance para cambiar una sociedad patriarcal y machista que, por sus creencias y actitudes excluye a las mujeres en el trabajo, la salud, la educación, la cultura y demás espacios en los que deberían tener libertad para desarrollarse plenamente.

Por otra parte, La Declaración y Plataforma de Acción en Beijing surge como resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada por la ONU en Beijing, siendo adoptada de manera unánime por 189 países (entre ellos Costa Rica). Esta es una agenda que busca eliminar desde 1995 todas las formas de discriminación contra las mujeres

y niñas del mundo, involucrando tanto a los gobiernos como a la sociedad civil. Para ello, propone una plataforma de acción que contiene 12 esferas de especial preocupación, cada una de ellas con objetivos estratégicos con los que se pretende alcanzar una igualdad de género en todos los espacios.

Estas esferas abarcan temas como la pobreza, la salud, la violencia, la economía, los conflictos armados y los derechos humanos. Sin embargo, es en la inserción femenina a los mercados de trabajo en donde la plataforma ha tenido mayores resultados, ya que al parecer se han reforzado los procesos educativos y de capacitación a fin de que las mujeres puedan obtener mejores empleos.

A pesar de los esfuerzos mencionados, las dobles y triples jornadas que tienen que soportar las mujeres al intentar sobrellevar el trabajo remunerado con el del hogar sigue siendo un problema del que poco se habla dentro de la plataforma de acción, específicamente porque el objetivo estratégico F.6. parece ser el único en donde se expresa la necesidad de fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

En razón de lo anterior, el objetivo viene acompañado de un conjunto de medidas con las que pretende solucionar esta sobrecarga de funciones. Una de las que más llamó la atención les exige a los gobiernos:

Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras. (ONU Mujeres, 2014, p.135)

Sin embargo, al analizar la legislación costarricense se percibe que los hombres y las mujeres no tienen los mismos derechos y obligaciones con respecto a los hijos e hijas, ya que las licencias de paternidad son significativamente inferiores a las de maternidad, e incluso inexistentes, por lo que desde el Estado se tiende a desresponsabilizar a los hombres de las

tareas de cuidado; mientras que a las mujeres por ser quienes biológicamente pueden procrear y amamantar les corresponde asumirlas como un atributo natural.

Además de que muchas empresas e instituciones incumplen los derechos relacionados con la maternidad, como lo son las licencias remuneradas durante el embarazo y el periodo de lactancia, y la prohibición de los patronos a despedir a las trabajadoras que se encuentren en esta condición sin causa justificada originada en una falta grave.

En este sentido, resulta evidente que la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo no vino acompañada de una reestructuración en la distribución de las responsabilidades del hogar entre los hombres y las mujeres, sino que más bien significó para estas últimas ser doblemente explotadas al tener que asumir dobles y hasta triples jornadas de trabajo.

Por otro lado, los ODM son una iniciativa de la ONU que nace en el 2000 y con la cual los países miembros de la ONU deben acordar alcanzarlos para el año 2015. Estos persiguen el fomento de la paz, la seguridad, el desarrollo, los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

Para ello, se establecen ocho objetivos, estos son: erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, reducir la mortalidad de los niños y las niñas menores de 5 años, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

De los anteriores, el objetivo 3 se encuentra íntimamente vinculado con la presente investigación, ya que por medio de este se pretende disminuir y/o eliminar las desigualdades que enfrentan las mujeres por motivos de género. Por esta razón, en dicho objetivo se establecen tres metas, las cuales consisten en eliminar las desigualdades de género en la educación, alcanzar una mayor participación de las mujeres en los trabajos remunerados y, por último, que estas tengan una participación de mínimo 40% en puestos de elección popular y de dirección del sector público.

En relación a esto, la ONU (2015) señala en un informe acerca de los ODM que:

Las mujeres ahora constituyen el 41% de los trabajadores remunerados en sectores no agrícolas, lo que significa un aumento en comparación con el 35% de 1990. Entre 1991 y 2015 el porcentaje de mujeres con empleos vulnerables como parte del total de mujeres empleadas se ha reducido en 13 puntos porcentuales. (p.5)

No obstante, la ONU (2015) plantea que, si bien con el objetivo 3 se han alcanzado algunas metas significativas, la desigualdad de género todavía persiste, ya que algunas mujeres continúan presentando dificultades para acceder a trabajos decentes, obtener mayor independencia económica y participar en la toma de decisiones públicas y privadas.

Con el propósito de completar los objetivos y/o metas que los ODM no lograron y, a su vez, dar seguimiento a los avances que se realizaron, se crean en el 2015 los ODS, con los que se espera para el 2030 erradicar la pobreza y combatir las desigualdades sin dejar a nadie atrás.

De los 17 objetivos de desarrollo que contiene la agenda, el objetivo 5 se dirige a lograr la igualdad entre los géneros y mejorar las condiciones de vida de todas las mujeres y niñas del mundo, debido a que en la actualidad persisten brechas de género profundas que las discriminan y violentan en todos los espacios en donde se desenvuelven. Un ejemplo de lo anterior es que en 49 países aún no disponen de leyes que protejan a las mujeres contra la violencia doméstica, al mismo tiempo que, en 39 países se prohíbe la igualdad de derechos sucesorios entre hijas e hijos (ONU Mujeres, 2020b).

Finalmente, el Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos se adoptó el 16 de junio del 2011 en la centésima reunión de la OIT festejada en Ginebra, entró en vigor el 05 de septiembre del 2013, y fue ratificado por Costa Rica el 20 de enero del 2014. Como complemento, se aprueba la Recomendación 201, la cual cuenta con directrices y sugerencias de políticas para que los Estados miembros puedan avanzar en la implementación de los principios anunciados en el convenio.

Lo anterior llama la atención porque a pesar de ser la OIT un organismo que se encuentra trabajando desde 1919 en la búsqueda de mejores oportunidades en el trabajo para

los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad y dignidad humana, tardó menos de un siglo en crear una iniciativa en donde se contemplen las demandas y exigencias de este sector, lo cual demuestra que el trabajo doméstico remunerado es un tema que empezó a estar de manera prioritaria en la agenda política desde hace muy poco tiempo.

El que durante mucho tiempo no existiera una iniciativa internacional que reconociera los derechos y los aportes de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en la economía mundial, se debe al poco reconocimiento social que se le atribuye a esta actividad por ser históricamente considerada como femenina.

De acuerdo con Lamas (1996), esta desvalorización se debe a que:

El trabajo no asalariado de las mujeres está estrechamente entrelazado con su trabajo asalariado. Las condiciones en que las mujeres entran al mercado formal e informal de trabajo están ligadas a las condiciones en que realizan o resuelven su trabajo doméstico. (p.6)

Esta situación también se refleja a nivel legislativo, esto porque como lo señala la CIM y OEA (2011) la mayoría de los Códigos de Trabajo dictan un régimen especial para el trabajo doméstico que generalmente establece jornadas de trabajo extenuantes, menores tiempos de descanso y remuneraciones inferiores al resto de trabajadoras y trabajadores, lo cual repercute negativamente sobre las mujeres al ser quienes usualmente ocupan este tipo de trabajo por ser considerados como una labor propiamente femenina.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se observa como los sistemas internacionales han incorporado las demandas del movimiento feminista y de mujeres mediante la creación de iniciativas que promueven y protegen sus derechos humanos y laborales las cuales, a su vez, han sido ratificadas por Costa Rica como parte de su compromiso político por eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

No obstante, estas iniciativas también han sido estructuradas con el propósito de responder a las demandas y necesidades de esta población, sin trastocar el orden político y social que resguarda los intereses de la clase dominante y de los hombres. En concordancia Sagot (2008) afirma lo siguiente:

las propuestas feministas son vaciadas de su más importante aporte e instrumento de análisis [...] los planteamientos radicales y transformadores del movimiento feminista se “reciclan” en el Estado y en las instituciones, y le son devueltos a la sociedad bajo la forma de leyes, políticas o programas socialmente aceptables y no amenazantes para el orden establecido. Muchas veces, entonces, en lugar de provocar transformaciones sociales y culturales, los procesos de institucionalización de las demandas feministas fomentan la cooptación de las propuestas y hasta del propio movimiento. (p.225)

En razón de lo anterior, es que las iniciativas internacionales expuestas abordan de manera superficial las causas estructurales que originan la opresión y la desigualdad de las mujeres, imposibilitando la erradicación de dicha problemática. Esto se evidencia en el caso de Costa Rica, el cual, a pesar de haber ratificado dichas iniciativas, es uno de los países latinoamericanos con una de las brechas de género más profundas que afectan a las mujeres en aspectos tales como “la participación laboral, el desempleo, el ingreso, la informalidad laboral y la desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia y las tareas domésticas” (CIM y OEA, 2011, p.20).

En vista de lo planteado, se muestra que aun cuando las mujeres han realizado diversos esfuerzos por visibilizar las múltiples desigualdades que afrontan tanto por su condición de clase como por su género, continúan siendo parte de una sociedad altamente discriminatoria que les imposibilita participar equitativamente en los espacios públicos y privados.

Cabe mencionar que, esta situación se agrava con la pandemia provocada por la enfermedad COVID-19, al alcanzar las mujeres una tasa de desocupación de 30,4% en comparación al 20,0% de los hombres. Esto se debe en gran parte a la contracción económica que han sufrido las ocupaciones que concentran la mayor cantidad de fuerza de trabajo femenina en Latinoamérica (56,9%) como lo son el comercio, el servicio doméstico, el turismo y las industrias manufactureras, las cuales anterior a la coyuntura actual ya se caracterizaban por ser informales, con bajos salarios y niveles de calificación (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, 2021).

Al mismo tiempo, la pandemia ha producido una alta demanda de cuidados en el hogar, conllevando a que muchas mujeres deban retirarse de sus trabajos remunerados para suplir las necesidades de alimentación, educación y salud de cada uno de los integrantes de sus familias, incrementando dicha situación la dependencia económica, así como los niveles de desigualdad persistentes entre los hombres y las mujeres.

De acuerdo con la CEPAL (2021), esta situación ha conllevado a un retroceso de aproximadamente diez años respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo cual resulta alarmante porque evidencia la discriminación contra las mujeres que aún en la actualidad persiste producto del orden social capitalista y patriarcal que prioriza los intereses de los hombres y de la clase dominante sobre cualquier otro.

En este sentido, consideramos que a pesar de los avances que han logrado los movimientos feministas y de mujeres en materia de derechos humanos y laborales, persiste una desigualdad en el mercado de trabajo que le ha imposibilitado a las mujeres tener las mismas oportunidades y condiciones que los hombres, como lo es el principio de igual salario por igual trabajo. En concordancia Lamas (1996) sostiene que:

La segregación de la fuerza de trabajo excluye a las mujeres de los empleos mejor pagados y prestigiosos. En todo tipo de organizaciones, las mujeres están en una situación de inequidad, y rara vez se encuentran en las posiciones de alta gerencia y de dirección. (p.6)

Dicha segregación en el empleo, ha sido fundamentada bajo el supuesto de que los hombres son los encargados de la economía familiar, mientras que las mujeres al tener que proporcionar los servicios domésticos y de cuidados han sido relegadas a aquellos trabajos considerados secundarios. Lo cual no solamente le permite al capital obtener mano de obra flexible y barata, sino también asegurar la presencia de las mujeres en los hogares para la reproducción de la fuerza de trabajo.

6.2 Legislación costarricense en materia de trabajo femenino

Con respecto a la Legislación costarricense en materia de Trabajo Femenino, se rescatan leyes, reformas y políticas promotoras de una participación más equitativa de las mujeres en los espacios públicos, principalmente como lo es el trabajo remunerado.

Tabla 5. Legislación costarricense en materia de trabajo femenino

<u>Legislación</u> <u>Nacional</u>	<u>Año en que</u> <u>se realiza</u>	<u>Descripción</u>	<u>Vinculación con el trabajo femenino</u>
Constitución Política de Costa Rica	1949	<p>Es el texto jurídico-político de mayor relevancia en el país, al ser el que establece los límites y define las relaciones entre los ciudadanos y las ciudadanas y los tres poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial). Asimismo, plantea las bases para las diversas instituciones, con el fin de asegurar el ordenamiento estatal.</p> <p>Cabe señalar que, la constitución está conformada por 183 artículos, no obstante, aquellos que resguardan los derechos de las mujeres en el trabajo remunerado son los siguientes.</p>	<p>Los artículos 33, 56, 57, 68 y 73 de la Constitución Política de Costa Rica establecen que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad, por lo que el Estado debe procurar que los ciudadanos y las ciudadanas tengan acceso a un empleo honesto y útil, en condiciones tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ocupación debidamente remunerada - Libertad y dignidad de los hombres en donde no se les degrade su trabajo a la condición de simple mercancía - Libre elección de trabajo - Derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal - Con seguro social <p>También, señala que todas las personas son iguales ante la ley, razón por la cual no podrán ser discriminadas en ninguno de los espacios en donde se desenvuelvan. En este</p>

			sentido, los extranjeros deben recibir las mismas ventajas y/o condiciones de trabajo que reciben los y las costarricenses.
Código de Trabajo de Costa Rica	1943	Es el texto jurídico-político que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras, así como de los patronos en relación con el trabajo asalariado costarricense. Este código consta de 12 títulos, no obstante, aquel que aborda de manera específica los derechos de las mujeres trabajadoras es el siguiente.	El Capítulo Séptimo del Título Segundo del Código de Trabajo hace referencia al trabajo de las mujeres y de las personas menores de edad. Algunos de los artículos más relevantes en relación con los derechos femeninos son el 87, el cual prohíbe que las mujeres y los menores de 18 años sean contratados para desempeñar labores pesadas, insalubres o peligrosas; y el 94 y 94 bis que tratan acerca de los derechos de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o período de lactancia.
Ley sobre la prohibición en la discriminación del trabajo	Nº 2694 1960	Es uno de los primeros avances en materia de discriminación en el trabajo en Costa Rica. Prohíbe cualquier tipo de discriminación en el trabajo por motivos de raza, sexo, edad, religión, estado civil, y demás factores excluyentes.	En los artículos 1 y 2 de esta ley se prohíben las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en consideraciones que limitan la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación tales como: raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica. De lo anterior se eximen aquellas preferencias que proceden de las calificaciones necesarias para el adecuado

			funcionamiento de un determinado trabajo, exclusivamente conforme a la naturaleza de este y a las condiciones del trabajador o la trabajadora.
Ley N° 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer	1990	Contiene 38 artículos que tratan acerca de los derechos políticos y los derechos para ejercer cargos públicos, los derechos sociales; de protección sexual y contra la violencia; de la educación; y de la defensa general de los derechos humanos.	Los artículos 14 y 16 de esta ley establecen que todas las mujeres tienen derecho a recibir igual remuneración que los hombres, tanto en el sector público como en el sector privado cuando se trate de un trabajo de igual valor bajo un mismo empleador, ya sea en un mismo puesto o en diferentes pero con funciones y valores equivalentes. Para hacerlo efectivo, el MTSS como rector en materia de empleo y el INAMU trabajarán de manera conjunta para coordinar el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas y acciones que fomenten la igualdad salarial entre los hombres y las mujeres, y a su vez detectar cualquier situación de discriminación en la remuneración para corregirla oportunamente.
Ley Incorporación de un nuevo Título Undécimo al Código de Trabajo	8107 2001	Consta de un capítulo único que trata acerca de la prohibición a discriminar. Incorpora 7 artículos nuevos, del 618 al 624.	Los artículos 618, 619, 620, 622, 623 y 624 estipulan que todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a gozar de las mismas oportunidades para obtener un trabajo y ser consideradas elegibles siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la parte contratante, sin

que medie ninguna distinción o preferencia por motivos de edad, etnia, género o religión.

Además, al realizar un trabajo de igual valor gozarán de los mismos derechos, remuneraciones y jornadas laborales.

Quien se atreva a discriminar o despedir por los motivos mencionados anteriormente, se expondrá a una denuncia ante los tribunales de trabajo, y en caso de que se les compruebe su falta deberán reintegrar a los trabajadores y trabajadoras e indemnizarlos con el importe de doce veces el salario mínimo legal correspondiente al puesto que ocupaban.

Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017)

2007

Esta política es creada con el propósito de promover la protección de los derechos humanos e incentivar la participación de las mujeres en la sociedad a fin de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

Para esto, establece tres pilares de acción como lo son la autonomía económica, la participación política y

De los seis objetivos que establece la PIEG 2007-2017 para alcanzar la equidad de género, tres de ellos se encuentran estrechamente vinculados con el objeto de estudio, siendo estos:

I. Objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social

- Que todas las mujeres que lo requieran cuenten con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o

el cambio cultural para las mujeres costarricenses y seis objetivos, de los cuales se rescatan tres que se encuentran vinculados al tema en estudio.

mixta que les permita el cuidado de sus hijos e hijas mientras se desempeñan en un trabajo remunerado.

II. Objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos

- Pretende remover las brechas de ingreso entre hombres y mujeres, así como el desempleo y subempleo femenino.

VI. Objetivo relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género

- Fortalecer las competencias políticas, técnicas y financieras del INAMU a fin de mejorar los mecanismos de promoción de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Ley N°8726 Ley 2009
del Trabajo
Doméstico
Remunerado

Esta ley establece las funciones que componen el trabajo doméstico, por lo que en sus artículos se contempla los derechos de los trabajadores y las trabajadoras domésticas respecto a la contratación, las jornadas de trabajo, el

El artículo 101 entiende por trabajo doméstico toda asistencia y bienestar que brinda el trabajador o trabajadora a una familia o persona de manera remunerada. Esta labor incluye la realización de ciertas funciones tales como limpiar, cocinar, lavar, planchar. Además, pueden asumir labores asociadas a los cuidados de personas cuando así se

salario, seguro social y vacaciones que se deben asegurar a estas personas como parte de sus garantías laborales.

acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.

Por otra parte, el artículo 105 establece un conjunto de lineamientos que las personas empleadoras deben cumplir al contratar un trabajador o trabajadora doméstica, algunas de ellas son las siguientes:

- Jornadas diurnas de máximo 8 horas y semanales de máximo 48 horas
- Jornadas nocturnas de máximo 6 horas y semanales de máximo 36 horas
- Jornada ordinaria diurna hasta de 10 horas y una mixta hasta de 8 horas por día, siempre y cuando el trabajo semanal no exceda las 48 horas
- Derecho al descanso proporcional a la jornada de trabajo.

Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y

2018

Esta política es creada y ejecutada como un compromiso por parte del Estado de plantear estrategias para evitar la discriminación que sufren las mujeres en el país, para ello, aborda los rezagos de la PIEG (2007-2017) y las

De los cuatro ejes de acción que establece la PIEG 2018-2030 para alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, garantizándoles a estas últimas el goce de sus derechos humanos, se rescatan los siguientes ejes que se

hombres (PIEG
2018-2030)

nuevas demandas de las mujeres en esta
materia.

encuentran íntimamente relacionados con el objeto de
estudio.

Establece cuatro ejes de acción como lo
son la cultura de los derechos para la
igualdad, la distribución del tiempo, la
distribución de la riqueza y la
distribución del poder. Cada uno de
estos se encuentran conformado por
objetivos.

Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad

- Pretende fomentar un cambio sociocultural al entender que debido al androcentrismo las mujeres han sido violentadas y discriminadas de muchos espacios como lo son el laboral, educativo, comunitario y recreativo.

Eje 2: Distribución del tiempo

- Este reconoce que las mujeres han sufrido una división sexual del trabajo y una injusta organización de los cuidados al ser las únicas a las que se les responsabiliza de estas funciones. Lo cual no solamente limita su tiempo a lo interno del hogar, sino que dificulta y/o impide su desenvolvimiento en el espacio público al tener una sobrecarga de trabajo no remunerado.

Eje 3: Distribución de la riqueza

- Plantea que se debe analizar entre hombres y mujeres el empleo, los emprendimientos, el acceso a recursos y la pobreza, ya que acorde al sexo estos presentan variaciones significativas.
- Coloca como discusión que las mujeres no son reconocidas como sujetas activas económicamente, por lo que se omiten sus necesidades, intereses y aspiraciones.

Fuente: Elaboración propia con base en los textos de Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1990), (2001), (2009); Asamblea Nacional Constituyente (1949); Chacón (2012); INAMU (2007), (2018); MTSS (1943); y OIT (2001).

En relación con la Constitución Política de Costa Rica, los artículos 33, 56, 57, 68 y 73 contemplan algunos derechos que poseen los trabajadores y las trabajadoras como lo es el desempeñarse en una ocupación honesta, debidamente remunerada, con jornadas ordinarias normales que no menoscabe la dignidad humana y con seguro social, a fin de protegerlos contra los riesgos y demás contingencias que la ley determine.

Sin embargo, se evidencia una carencia respecto a los derechos de las mujeres trabajadoras al referirse solamente a la libertad y dignidad del hombre, invisibilizando que estas también forman parte del trabajo remunerado. Lo anterior se debe a que la norma en mención se promulga en un contexto en donde las mujeres se encontraban mayormente desprotegidas en materia de derechos, y limitadas a participar en actividades extradomésticas bajo el argumento de que el trabajo fuera del hogar las alejaba de “sus deberes esenciales, amenazando la salud física y moral de toda la familia”, razón por la cual fue percibido de manera negativa por el movimiento de trabajadores asalariados (Caamaño, 2010, pp.188-189).

De acuerdo con Piedra (2001) en este contexto surgen las organizaciones de mujeres de sectores populares que se reconocían como un sector social discriminado tanto por su clase como por su género, lo cual las instaba a luchar principalmente por aumentos en los salarios, guarderías infantiles en donde dejar a sus hijos e hijas para incorporarse a las actividades productivas, tener representación en cargos públicos, entre otros derechos que son indispensables para mejorar las condiciones de vida de estas mujeres, siendo este el caso de la Unión de Mujeres Carmen Lyra en 1948 y la Alianza de Mujeres Costarricenses (AMC) en 1952.

En este sentido, se evidencia que en el periodo en que se crea la Constitución Política de Costa Rica actual, las mujeres no habían logrado el reconocimiento de derechos con los cuales disponen en la actualidad para encaminarse a una igualdad de oportunidades en relación con los hombres.

Como fundamento de esto, el artículo 73 es el único que incorpora de forma breve el derecho de las mujeres al seguro por maternidad. Asimismo, el artículo 33 establece mediante una reforma en 1999 que toda persona es igual ante la ley y que no podrá discriminarse, lo

cual en apariencia les permite a las mujeres poder gozar de los mismos derechos que los hombres.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que el MTSS es la autoridad encargada de velar por el cumplimiento y la aplicación de los artículos vinculados con el trabajo asalariado, incluido el de las mujeres. Esto porque desde 1928 es el responsable de ejecutar la política laboral y de seguridad social en Costa Rica con el propósito de que los trabajos sean decentes y propicien el desarrollo, la inclusión y la justicia social.

Con respecto al Código de Trabajo de Costa Rica, este es el texto jurídico-político que regula el trabajo asalariado en el país desde 1943, esto con el fin de asegurar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras y, de los patronos.

De los títulos que conforman el presente código, el Capítulo Séptimo del Título Primero es el que hace referencia específicamente al trabajo femenino al tratar asuntos tales como la contratación de mujeres, el despido en el embarazo y el derecho a la lactancia, los cuales han sido parte de los logros que han protegido a esta población de trabajos que atentan contra su seguridad e integridad.

Este es el caso del artículo 87, ya que en él “queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará en el reglamento” (MTSS, 1943, p.31).

Por otra parte, la Ley N° 2694 sobre prohibición en la discriminación del trabajo es una de las primeras en tratar la discriminación en el trabajo en Costa Rica, por lo que uno de sus pilares es la prohibición de todas las formas de discriminación y exclusión por motivos de “raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación” (OIT, 2001, p.1).

Para su creación, la Asamblea Legislativa se inspiró en lo estipulado en el artículo 56 de la Constitución Política; en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en donde establece que todas las personas tienen derecho al trabajo, a la protección contra el desempleo y a una digna remuneración sin discriminación alguna; en el Convenio 111 y la Recomendación 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y ocupación.

Por dicha razón, la ley comparte ciertas similitudes con las iniciativas internacionales mencionadas, especialmente con el Convenio N° 111 ya que ambos consideran como no discriminatorias aquellas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, lo cual como se expuso en el apartado anterior, podría ser utilizado en beneficio de las empresas e instituciones para obtener una mayor productividad.

De manera semejante, en el 2001 se crea la Ley N° 8107 Incorporación de un nuevo Título Undécimo al Código de Trabajo, la cual prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión mediante la elaboración de siete nuevos artículos.

A pesar de estos esfuerzos para alcanzar una igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, las mujeres continúan siendo discriminadas en sus espacios de trabajo, especialmente las que han sido empobrecidas, ya que al contar con menores ingresos que les permita satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, suelen ser “percibidas por los empleadores como mano de obra flexible, barata y con menos expectativas de desarrollo de una carrera profesional”, por lo que, se les designan los empleos más precarios, en donde prevalece el subempleo, la inestabilidad producida por las formas de contratación, el incumplimiento de las garantías sociales y del salario mínimo (Ferreiro, 2015, p.26).

En razón de lo anterior, el INEC (2020) indica que el 40,0% de los hogares pobres presentan un mayor incumplimiento de los derechos laborales, a excepción del salario mínimo, el cual pasó de 25,5 % en el 2019 a 26,9 % en el 2020. De este modo, se evidencia que las mujeres en condición de pobreza se encuentran ante una discriminación múltiple, puesto que no solamente son discriminadas laboralmente en razón de su sexo, sino que también lo son por su condición económica.

Al mismo tiempo, esta situación se antepone a lo estipulado en la Ley N° 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer de 1990, acerca de promover y garantizar que las mujeres no sufran ningún tipo de discriminación en los espacios político, económico, social y cultural, y que puedan disfrutar de los mismos derechos que los hombres como parte de los compromisos adquiridos por Costa Rica al ratificar la CEDAW en 1984 mediante la Ley N°6968 (Chacón, 2012).

Otro de los compromisos adquiridos por el país durante este mismo período fue la transformación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, el cual mediante la Ley N° 7801 pasó a ser un ente autónomo y descentralizado denominado INAMU, que desde 1998 busca liderar “la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres en conjunto con el Estado costarricense y la sociedad civil, contribuyendo con ello a la construcción de una sociedad justa e igualitaria” (INAMU, 2019, s.p).

Por otro lado, en el 2009 se llevó a cabo la reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo mediante la Ley N° 8726 sobre Trabajo Doméstico Remunerado, en el cual se modifican los artículos 101, 102, 104, 105, 106, 107 y 108 a fin de validar los derechos de estos trabajadores y trabajadoras, como lo es el contar con seguro social y seguro de riesgo de trabajo, salario mínimo, jornadas laborales que no excedan el límite establecido por ley, disfrute de días feriados y vacaciones, tiempos de descanso, entre otras condiciones que deberán estar estipuladas en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos expuestos en el artículo 24 del presente código.

El que estos derechos fueran reconocidos para el trabajo doméstico remunerado debe ser entendido como una conquista para este sector, ya que el contar con estos artículos les permite ampararse ante una situación violatoria de derechos en el trabajo. Pese a esto, continúa siendo una ocupación altamente precarizada y desvalorizada por tratarse de un tipo de trabajo que usualmente es realizado por mujeres a lo interno de los hogares de las personas o familias atendidas.

En razón de lo anterior, es que este sector ha sido uno de los más fuertemente golpeados por la crisis del empleo provocada por la pandemia, ya que como lo expone la CEPAL (2021) este tipo de trabajo no puede ser llevado a cabo de manera remota,

ocasionando que las personas que lo realizan, en su mayoría mujeres, experimenten incertidumbre acerca de su remuneración, más aún aquellas que no cuentan con contratos formales. Asimismo:

han visto aumentadas sus responsabilidades al tener que atender, por ejemplo, actividades relacionadas con el cierre de escuelas en los hogares donde viven niños y niñas. También han tenido que incrementar los estándares de higiene para prevenir contagios e incluso hacerse cargo de la demanda de cuidados de la salud de los miembros del hogar en que trabajan. Esto último, además de exponerlas al contagio de la enfermedad, les impone la realización de actividades para las cuales no están necesariamente capacitadas. (CEPAL, 2021, p.7)

Esta demanda de atenciones y de cuidados de las trabajadoras domésticas remuneradas también la han vivenciado las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles del PANI, quienes han visto un incremento en sus deberes y responsabilidades en el trabajo producto de las medidas de confinamiento social implementadas por el Estado costarricense para prevenir el contagio de la enfermedad COVID-19, al tener que supervisar en mayor medida a las PME que habitan en los albergues institucionales.

A esto se le suma que deben permanecer durante periodos prolongados en sus centros de trabajo bajo el supuesto de que los niños, las niñas y los adolescentes por su estabilidad emocional no pueden recibir cambios abruptos en el personal y, sin poder ampararse en lo estipulado en la Ley N° 8726 debido a que formalmente no fueron contratadas como trabajadoras domésticas.

De acuerdo con el INEC (2019b y 2020), las amplias jornadas de trabajo femeninas es un problema que se ha venido acentuando en el sector formal del empleo, pasando de un 85,9% en el I trimestre del 2019 a un 86,6% en el mismo trimestre del 2020, lo cual refleja como el sistema económico actual ha venido flexibilizando y precarizando cada vez más las condiciones de trabajo de los sectores populares, en especial el de las mujeres trabajadoras.

Lo anterior refleja que, las mujeres continúan siendo discriminadas y violentadas en los mercados de trabajo, a pesar de los compromisos que ha adquirido el país por alcanzar la igualdad y equidad de género, siendo este el caso de la PIEG (2007-2017), la cual se crea ante la vulnerabilidad y desigualdad social que enfrentan las mujeres en todos los espacios.

Por dicha razón, la PIEG (2007-2017) se propuso a un plazo de diez años cumplir con los derechos de las mujeres y ampliar sus oportunidades, porque al vivir en una sociedad patriarcal y machista se les ha considerado inferiores e incluso incapaces de desenvolverse en otros espacios fuera del hogar. Para ello, estableció tres grandes pilares de acción, los cuales fueron la autonomía económica, la participación política y el cambio cultural para las mujeres costarricenses.

Asimismo, se propuso seis objetivos, entre los que se destacan el objetivo I que consiste en la creación de alternativas de cuidado públicas, privadas o mixtas para las mujeres que requieren del cuidado de sus hijos e hijas para desempeñarse en el trabajo remunerado, lo cual es indispensable porque socialmente las mujeres han sido exclusivamente responsabilizadas por la atención y protección de los niños y niñas en el hogar (CIM y OEA, 2011).

Lo anterior implica que la ausencia de redes de cuidado dificulta en gran medida la incorporación y permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado, lo cual las priva de su independencia económica y a su vez, prolonga la idea instaurada por el patriarcado de que el hombre es el único encargado de proveer las necesidades básicas en el hogar.

El objetivo II fomenta la eliminación de los principales factores que generan brechas de ingreso entre los sexos, así como el desempleo y subempleo en las mujeres (INAMU, 2007). Y el objetivo VI, trata acerca de fortalecer la institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género ya que, si bien el INAMU es la entidad clave en el fomento de los derechos de las mujeres, es preciso hacer mejoras respecto a sus competencias políticas, sus técnicas para enfrentar las desigualdades hacia las mujeres y mejorar sus recursos tanto financieros como humanos a fin de tener un mayor alcance y facilidad de realizar sus labores en torno a la lucha por la equidad de género.

Una vez expuestos los objetivos de la PIEG (2007-2017) vinculados al trabajo femenino, es necesario conocer algunos de los resultados de los mismos, a fin de determinar los que se cumplieron y los que quedan por retomar en la PIEG 2018-2030. Para esto se recurrió a Bogantes, García, Jiménez y Rojas (2018) quienes analizan por medio de indicadores las principales tendencias según los objetivos de la política.

Respecto al objetivo I sobre el cuidado como una responsabilidad social Bogantes et al. (2018) afirman que si bien hay una mayor cobertura de servicios de cuidado para los niños y las niñas al crearse la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI), se han presentado “pocos avances en materia de definir una estrategia de inserción de los padres y las madres al mercado laboral” a pesar de que en la política se asocia este objetivo con la autonomía de las mujeres (p.39).

En relación al objetivo II, se establece que las tasas de desempleo continúan siendo más altas en las mujeres y cuando estas logran incorporarse al trabajo remunerado es principalmente en el sector servicios. Esto evidencia que uno de los principales obstáculos que enfrenta el Estado para ampliar y diversificar las oportunidades de trabajo para las mujeres, es la feminización de los cuidados ya que con esta han tenido que estar al servicio de los demás sin importar el espacio en donde se encuentren.

Además, Bogantes et al. (2018) plantean que existe un aumento en la insatisfacción de la jornada horaria producto de la flexibilización y del crecimiento de los trabajos en los hogares, lo cual mantiene a las mujeres en una condición de vulnerabilidad. Por lo que es menester formular una política pública de empleo en donde haya una articulación entre el INAMU, el MTSS, el Ministerio de Economía y Comercio y el Instituto de Desarrollo Rural (INDER) para así facilitar la eliminación de las brechas de género en los trabajos; y de igual forma es indispensable vigilar que los derechos de las mujeres no sean violentados y que se encuentren en condiciones de trabajo estables que les permita desenvolverse plenamente en el espacio laboral.

Y finalmente, el objetivo VI abarca problemas estructurales y complejos de abordar como lo es el cambio cultural respecto a las percepciones que tienen los hombres y las mujeres sobre sus derechos y obligaciones, el cual requiere de un fortalecimiento a nivel

institucional, y de la creación de una política nacional de empleo que abarque las demandas de las mujeres en relación con su incorporación en el mercado de trabajo.

Por otro lado, al conocer los resultados de la PIEG (2007-2017) es claro que si bien se alcanzaron algunas metas, aún quedan algunas por asumir, por lo que se creó la PIEG (2018-2030), en la que se pretende dar seguimiento hasta el 2030 a dichos rezagos y dificultades y, también abordar las nuevas demandas de las mujeres que surgen al hacer una lectura de contexto.

En la PIEG (2018-2030) que empezó a ejecutarse en el 2018, se contempla:

los compromisos internacionales aprobados por el Estado Costarricense en materia de derechos humanos de las mujeres y el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, toma en cuenta las demandas y necesidades de mujeres diversas del país, y apuesta a la reducción de las principales brechas de desigualdad entre mujeres y hombres mediante la definición de cuatro ejes estratégicos, que guiarán el accionar del Estado en los próximos doce años. (INAMU, 2018, p.iv)

Esta política reconoce las distintas discriminaciones que sufren las mujeres de forma simultánea como lo son la desigualdad por razones de edad, etnia, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género y lugar de residencia, razón por la que sus ejes de acción son: cultura de los derechos para la igualdad, distribución del tiempo, distribución de la riqueza y distribución del poder.

Cada uno de los ejes de la PIEG (2018-2030) se encuentran conformados por objetivos. En el eje 1 sobre “cultura de los derechos para la igualdad” estos son “Promover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en todas las regiones y zonas del país” y “Fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado”, ya que producto del androcentrismo hay patrones socioculturales que generan distintos tipos de discriminación hacia las mujeres que limitan sus oportunidades de participación en varios espacios públicos.

Respecto al eje 2 acerca de la “distribución del tiempo” se plantea como objetivo “Promover la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia y del trabajo doméstico no remunerado, que posibilite oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres”, ya que como se plantea en la política, existe una división sexual del trabajo y una inequitativa organización social de los cuidados que son principales fuentes de discriminación entre hombres y mujeres.

Posteriormente, en el eje 3 sobre “distribución de la riqueza” se reconoce que las mujeres han sido invisibilizadas económicamente ya que se omite sus necesidades y aspiraciones económicas, por lo que el objetivo que acompaña este eje plantea “Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas”.

Aunado a todo lo anterior, se puede concluir que, si bien las leyes y políticas mencionadas son el resultado de las luchas llevadas a cabo por los grupos feministas y de mujeres en Costa Rica para que el Estado reconozca sus derechos como trabajadoras, aún se encuentran lejos de alcanzar una verdadera igualdad y equidad de género.

Esto se debe a que las mujeres continúan teniendo dificultades para recibir una igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo remunerado, ya que a pesar de haber incrementado su participación pasando de un 50,3% a un 52,1%, la de los hombres continúa siendo superior con un 74,7% sin haber presentado variaciones con respecto al mismo trimestre, evidenciando que la brecha de trabajo entre los sexos era aún mayor anterior a la encuesta. Asimismo, las mujeres son limitadas a participar principalmente en determinados espacios laborales como lo es el sector servicios, el cual se ha incrementado significativamente, pasando de 351 716 mujeres en el 2019 a 372 120 en el 2020 (INEC, 2019b y 2020).

Desde nuestra perspectiva, esto se debe a que el Estado perpetúa, aunque no de forma explícita, el orden patriarcal que origina la dominación y subordinación de las mujeres al crear leyes y políticas contradictorias que promueven, por un lado, el cumplimiento de los

derechos humanos y laborales de esta población y, por el otro, omiten o no cuentan con los lineamientos necesarios para asegurar que los empleadores no las violenten.

En concordancia Sagot (2008) considera que:

Aunque las leyes ya no brindan un apoyo explícito a esta práctica, la inacción, la indiferencia, las políticas y procedimientos contradictorios de las instituciones sociales continúan reflejando el ideal de la posición subordinada de las mujeres y el derecho de los hombres a dominar y controlar, hasta haciendo uso de la violencia. Asimismo, la histórica inacción estatal en este terreno refleja la concepción de que ciertos aspectos de la vida social, en particular los que se configuran dentro del hogar o en el ámbito denominado “privado”, deben estar fuera del control del Estado. (p.216)

En relación con esta temática, el Estado asume superficialmente el compromiso por acabar con la violencia estructural que le impide a las mujeres tener las mismas oportunidades que los hombres. Al mismo tiempo, no problematiza el reparto desigual del trabajo no remunerado del hogar que recae siempre sobre las mujeres, debido a que son pocas las acciones que realiza para transformar los patrones de comportamiento que sustentan la desigualdad y la jerarquía de un género sobre otro.

Como consecuencia, prevalece una desigual distribución de las responsabilidades familiares siendo estas significativamente mayores para las mujeres, a pesar de que muchas de ellas trabajan de manera remunerada, lo cual se evidencia en una encuesta realizada por el INEC (2018) en donde se determina que “del tiempo total destinado a las actividades de trabajo doméstico no remunerado, el 72,1% corresponde a tiempo empleado por las mujeres y el 27,9% por los hombres” (p.44).

En razón de lo anterior, consideramos que el Estado al abordar los derechos laborales de las mujeres, se refiere particularmente a los trabajos remunerados del espacio público, más no al trabajo que se realiza de manera no remunerada en el hogar. Dicha invisibilización es el resultado de un proceso de socialización diferencial entre los géneros que históricamente ha confinado a las mujeres al espacio privado, para que asuman el cuidado y la atención de las familias como su principal responsabilidad.

Por lo planteado es que el trabajo doméstico y de cuidados se considera socialmente como una actividad improductiva, que no requiere ser remunerada, lo cual incrementa no solamente el nivel de dependencia económica de las mujeres, sino también las afecta al ingresar al espacio público, ya que el mercado les asigna los empleos que son una prolongación de las labores del hogar.

De acuerdo con Arias y Ordoñez (2018) los empleos tipificados como femeninos usualmente incluyen aspectos tales como la inseguridad laboral, bajos salarios, limitada protección social y de derechos y, contratos temporales y a tiempo parcial, ya que para el mercado las mujeres son consideradas como trabajadoras de segunda categoría, pasando a ser mano de obra flexible, barata y explotable.

A esto se le suman los trabajos que deben realizar las mujeres en el espacio del hogar debido a que, nunca dejaron de responsabilizarse de dichas funciones pese a haber ingresado a la esfera pública, ocasionándoles consecuencias que:

van desde la carga física y emocional de la doble jornada, pasando por una restricción brutal de sus posibilidades de desarrollo personal, de sus vidas afectivas y sociales, y de su participación política como ciudadanas, hasta llegar a la vulnerabilidad laboral; así, son ellas, y no ellos, quienes faltarán al trabajo para resolver cualquier problema doméstico o familiar. (Lamas, 1996, p.6)

En este sentido se evidencia que, a pesar de que el Estado ha incorporado algunas demandas de las mujeres para garantizarles mayores oportunidades laborales, continúan siendo doblemente explotadas, lo cual se debe al no reconocimiento del trabajo que realizan en la producción de bienes, servicios y afectos requeridos para el mantenimiento de la vida humana y la reproducción de la fuerza de trabajo.

Por lo que desde nuestra posición, para que las mujeres puedan optar por mejores condiciones de trabajo es necesario que se reconozca mediante un salario el trabajo realizado en sus hogares, lo cual si bien no las va a liberar del capitalismo, les va a permitir negociar los términos y las condiciones bajo las que van a desempeñar los trabajos domésticos y de

cuidados y, al mismo tiempo hacer visible que estos no pertenecen a sus capacidades biológicas, sino que han impuestos para que los asuman como propios.

V CAPÍTULO

7. El trabajo remunerado del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI: una extensión de la condición de ama de casa

El siguiente apartado contiene el análisis de la información recolectada del 14 de enero al 27 de febrero del 2021, mediante las entrevistas en profundidad realizadas a siete mujeres que trabajan como personal auxiliar de servicios infantiles en las alternativas de protección institucional del PANI en la Dirección Regional de Alajuela. Es importante mencionar que, a dos de las entrevistadas solamente se les pudo aplicar una parte de la entrevista debido a la carga excesiva de trabajo que llevaban a cabo, la cual nos impidió agendar espacios para concluir la técnica empleada, por lo que, los datos analizados son el resultado de cinco entrevistas a profundidad completas y dos entrevistas incompletas.

Este capítulo se divide en cinco sub apartados, en primer lugar, se presenta al PANI como institución empleadora del personal auxiliar femenino de servicios infantiles, junto con el Programa de Atención en Albergues, para luego presentar una caracterización de las sujetas participantes a fin de conocer las particulares de cada una de ellas, así como sus puntos de encuentro.

Posteriormente, el análisis se realiza según las categorías y subcategorías teóricas previamente definidas, siendo la primera las condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI, luego la división sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino y finalmente, la economía del cuidado.

7.1 El PANI dentro de la lógica de un Estado capitalista

Al ser el PANI la institución empleadora del personal auxiliar femenino de servicios infantiles, es necesario comprender su razón de ser así como los programas que se han creado a fin de proteger y validar los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes, específicamente el Programa de Atención en Albergues, ya que es en este en donde trabaja el personal auxiliar femenino de servicios infantiles.

El PANI surge en 1930 con el fin de atender las necesidades de las mujeres y sus hijos e hijas al ser uno de los sectores mayormente vulnerabilizados en Costa Rica durante la primera mitad del siglo XX. Para ello, se presenta ante el Congreso Constitucional la primera Declaración de los Derechos del Niño Costarricense (1930), así como la instauración del Código de Infancia (1932), los cuales posicionaron en términos jurídicos a Costa Rica como uno de los países más avanzados a nivel latinoamericano en el cuidado de los niños, las niñas y sus madres (PANI, 2019).

De esta forma, el PANI se crea a través de la ley N.º 39 del 15 de agosto de 1930, dando inicio con el propósito de satisfacer las necesidades del sector niñez y adolescencia bajo la administración del Licdo. Cleto González Víquez, 1928-1932.

No obstante, fue hasta 1948 que la institución encargada de proteger de forma integral a las PME logra la consagración de su autonomía. Lo anterior se fundamenta con el artículo 55 de la Constitución Política de 1949, la cual indica que "la protección especial de la madre y el menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de otras instituciones del Estado" (Asamblea Nacional Constituyente, 1949).

Por lo anterior, se da una modernización a nivel jurídico del PANI, principalmente a través de su Ley Orgánica del año 1964, la cual tiene como fin primordial "proteger especialmente y en forma integral a las personas menores de edad y sus familias" (PANI, 2019). En este sentido, la institución empieza a generar estrategias que permitan solventar ciertas necesidades de las familias costarricenses, a través de programas o servicios sociales.

Asimismo, el PANI propone un marco estratégico en el que establece como misión promover "el desarrollo integral y los derechos de niños, niñas y adolescentes, fortaleciendo sus familias y movilizand o toda la sociedad" y como visión "Ser la institución líder en derechos y desarrollo de niños, niñas y adolescentes articulando los distintos actores del Estado y la sociedad; con intervenciones estratégicas eficientes y eficaces a favor de estas poblaciones" (PANI, 2019).

Posteriormente, con la ratificación de la Convención sobre los derechos del niño en 1990, Costa Rica adopta la Doctrina de Protección Integral como un nuevo paradigma de atención de la niñez y la adolescencia, en el que se les concibe como personas sujetas de derechos, prevaleciendo siempre el interés superior de las PME por encima de cualquier otro. Aunque dicho avance solo permitió que la Doctrina de Situación Irregular¹ fuera superada en el discurso, más no en la práctica puesto que, la institución aún continúa interviniendo desde un enfoque asistencialista y adultocéntrico.

Lo anterior conllevó a la renovación de la Ley Orgánica del PANI en 1996, logrando una mejor intervención institucional ante situaciones violatorias de derechos de las PME a través de modelos de promoción, protección y atención, como lo es en este caso el Modelo de Atención de Albergues (PANI, 2019).

Por lo dicho, queda claro que el PANI es una institución creada por el Estado costarricense para dar respuesta a las demandas de los niños, las niñas y los adolescentes, así como a los compromisos adquiridos mediante la ratificación de distintas iniciativas internacionales en esta materia. Sin embargo, esto lo hace como una forma de mantener un consenso entre los distintos sectores, haciéndoles creer que es un ente neutral que incorpora por igual los intereses de todas las personas.

En este sentido, el Estado en ocasiones cede ante la presión que ejercen los sectores populares, formulando políticas sociales que atienden las necesidades específicas de esta población, siendo esto una estrategia con la cual pretende mantener a las personas sosegadas

¹ “La percepción de la niñez y adolescencia ha pasado de la doctrina de la situación irregular, según la cual los niños, niñas y adolescentes eran objetos de protección no sujetos de derecho, se consideraban incapaces y el Estado solo intervenía cuando se estaba en presencia de una situación irregular, a la doctrina de protección integral de los derechos de los niños la cual fue desarrollada a partir de la Convención Internacional sobre los Derechos del niño, según la cual el niño, niña y adolescente se considera un sujeto de derecho y lo que se busca es proteger sus derechos”. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015, s.p)

para que no arremetan contra sus propios intereses, que son también los de la clase dominante.

Al respecto Míguez (2010) sostiene que las instituciones del Estado muestran:

una selectividad específica de clase que se correspondía con los intereses de la producción, o sea de la explotación y, sobre todo, que satisficieran algunas condiciones necesarias para reproducirse a sí mismo. Estas condiciones se relacionan, por un lado, con la acumulación de capital y, por el otro [...] con la legitimación que necesariamente implicaba la negación del carácter capitalista del Estado. (Míguez, 2010, p.652)

De esta forma, entendemos que el Estado por más “ampliado” que sea y, por más que represente intereses plurales como lo son los derechos de la niñez y la adolescencia, no deja de ser un Estado capitalista que actúa para mantener la esfera económica “privada” fuera del alcance de la esfera política (Coutinho, 1989).

En razón de lo planteado, consideramos que si bien el PANI es una institución que vela por el interés superior de los niños, las niñas y los adolescentes, en el fondo su fin continúa siendo la acumulación, puesto que se trata de un Estado capitalista que responde a los intereses de la clase dominante, razón por la cual tiende a recortar cada vez más los gastos destinados a la protección de esta población, como lo es la falta de personal femenino de cuidado directo a cargo de los albergues institucionales. Esta situación, además de precarizar la atención que reciben las PME debido a la falta de recursos humanos y materiales, también violenta a las participantes de la investigación al pretender que asuman por sí solas las excesivas cargas de trabajo como las que se muestran en los siguientes apartados.

7.1.1 Programa de Atención en Albergues

El Programa de Atención en Albergues tiene como fundamento la Doctrina de Protección Integral, la cual propone que las PME sean percibidas como personas sujetas de derechos inherentes a su condición humana, en donde prevalezca el interés superior y el mejor interés del niño, la niña y el adolescente por encima de todo (PANI-UNICEF, 2009).

Cabe señalar que la Doctrina de Protección Integral surge en 1989 con la aprobación de la Convención de los Derechos del Niño, la cual según Chiroque (2005) “pone en la agenda del mundo los derechos del niño [...] y exige a cada Estado que la ratifique, que adecue su marco normativo y su sistema de instituciones” (p.3).

De igual forma, el artículo 20 de la Convención indica que las PME privadas de manera temporal o permanente de su medio familiar tendrán el derecho de protección y asistencia del Estado (PANI, 2015).

A partir de lo anterior, al Estado costarricense en concordancia con la legislación vigente, le compete brindar a la población menor de edad la Protección especial de abrigo temporal, la cual es definida por el Modelo de Atención de Albergues como:

el conjunto de procedimientos articulados y sistemáticos que el Estado implementa para salvaguardar la integridad física y emocional, así como restituir los derechos violentados, de aquellas personas menores de edad que se encuentran privadas de convivir en su medio familiar, porque su Interés Superior así lo exige. (PANI, 2015, p.5)

Por lo tanto, el abrigo temporal es una estrategia de protección especial que será implementada únicamente en situaciones donde hayan sido agotadas todas las posibilidades de ubicación de un niño, una niña o un adolescente, tanto a nivel de recursos familiares como comunales. De esta forma, se procede a la ubicación de las PME al Programa de Atención en Albergues del PANI.

De acuerdo con el PANI (2015), el Programa de Atención en Albergues debe proteger tanto física como emocionalmente a las PME desarraigadas de su núcleo familiar y de su entorno social, siendo un espacio de contención que pretende que los niños y las niñas se conciban como “una persona digna de ser amada, valiosa y que merece respeto, motivo por el cual debe gozar plenamente de los derechos que como personas les asisten” (p.3).

Para lograr dicho objetivo, el programa dispone de seis procesos de atención y protección de PME como lo son el proceso de cuidado y desarrollo de la autonomía-atención cotidiana, el proceso de atención profesional, el proceso de salud, el proceso de educación,

el proceso recreativo, artístico, cultural y deportivo, y por último, el proceso de articulación con la comunidad.

El Proceso de cuidado y desarrollo de la autonomía-atención cotidiana tiene como fin garantizar el cuidado diario de cada una de las PME de los albergues. En este proceso de atención son tomados a disposición todos los recursos materiales, comunales y humanos para suplir las necesidades básicas (ropa, calzado, alimentación, entre otros) de los niños, las niñas y los adolescentes, generando de tal forma un sentido de pertenencia y fortalecimiento de las habilidades sociales e individuales (PANI, 2015).

Asimismo, el Proceso de Atención Profesional, se implementa con el ingreso de los menores a las alternativas de protección institucional. Este consiste en el conjunto de “actividades que realizan los profesionales de distintas disciplinas, cuyo rol fundamental es brindar atención y apoyo [...] según su especialidad y acorde al Plan de Desarrollo Integral de cada PME” (PANI, 2015, p.13).

Por otra parte, el Proceso de Salud garantiza el derecho a la salud de todos los niños, niñas y adolescentes sin discriminación alguna, habilitándoles para ello un número de seguro social que les permite incorporarse a un centro de salud pública (PANI, 2015).

De igual forma, el Proceso de Educación, abarca la inserción al ámbito formal del sistema educativo, al mismo que, contempla otros sistemas como lo son el aula abierta y la capacitación técnica como una forma de responder a las particularidades de cada PME en condición de abrigo temporal (PANI, 2015).

Otro de los procesos de atención implementados es el Proceso recreativo, artístico, cultural y deportivo, el cual surge como un elemento fundamental para el desarrollo integral de las PME, al fortalecer sus habilidades artísticas, deportivas y culturales como un proceso de construcción de la identidad personal y social, ya que esto les impacta positivamente su autoestima y seguridad (PANI, 2015).

Por último, el Proceso de articulación con la comunidad tiene como finalidad generar una relación entre las PME y su entorno, potencializando habilidades como la confianza y la

autoestima. Para ello, el programa debe “propiciar en todo momento el contacto con la comunidad y entorno social, bajo condiciones de seguridad y objetivos claramente definidos que vayan ligados a contribuir al proceso de socialización, mismo que favorece el desarrollo de la personalidad” (PANI, 2015, p.22).

Para que los procesos mencionados sean llevados a cabo de manera efectiva, el programa cuenta con un equipo técnico de albergues conformado por profesionales en Trabajo Social, Psicología y un técnico de apoyo. Este se encarga de gestionar desde la Dirección Regional de Alajuela, los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para el funcionamiento de los albergues, por lo que solo asisten una o dos veces por semana para atender de manera individual o grupal a las PME de acuerdo a su plan de desarrollo integral, así como, para brindar acompañamiento en las visitas autorizadas con sus familias.

Asimismo, el programa dispone de personal auxiliar femenino de servicios infantiles (denominadas “tías” dentro de la institución) para el cuidado directo de las PME en condición de abrigo temporal, el cual debe como parte de sus responsabilidades laborales vivir en los albergues institucionales durante once días continuos en los que deben mantenerse atentas las veinticuatro horas del día a esta población, teniendo a cambio, únicamente tres días para descansar en sus hogares.

De acuerdo con el manual de cargo institucional algunas de las funciones que deben realizar estas mujeres son las siguientes.

Tabla 6. Funciones que debe desempeñar el personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI según el manual de cargo institucional

<u>Procesos de atención</u>	<u>Funciones</u>
Proceso de cuidado y desarrollo de la autonomía-atención cotidiana	<ul style="list-style-type: none"> ● Cubrir las necesidades básicas de las PME (calzado, ropa, alimentación, entre otras). ● Promover las habilidades sociales en las PME. ● Establecer un manual de normas de convivencia, regulando los derechos y responsabilidades de las personas que integran el albergue. ● Fomentar hábitos higiénicos y de desarrollo de su autonomía. ● Reforzar la importancia de la cercanía con un Ser Superior, estimulándose el área espiritual según sea su formación.
Proceso de salud	<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporación de las PME a los servicios de salud pública, contemplando la periodicidad de la atención médica en las distintas especialidades (Terapia Psicológica individual o grupal, odontológica, Terapia Ocupacional, Física, de Lenguaje, Lúdica y Deportiva entre otras). ● Establecer registros de atención y seguimiento e incorporar formación médica relevante en el expediente integral. ● Contar con un botiquín o almacén de medicamentos. ● Proponerse acciones de prevención de enfermedades y promoción de estilos de vida saludables.

- Contar con un plan de emergencias estructurado para la prevención y atención de situación y condición de emergencia (accidentes, enfermedades, desastres naturales, etc.).

Proceso educativo

- Asumir horarios de estudios escolar y extraescolar, adquisición de material, monitoreo y contacto con el centro educativo.
- Asistir a reuniones escolares.
- Asegurar que las PME que lo requieren cuenten con procedimientos pedagógicos que faciliten el aprendizaje (adecuaciones curriculares, educación especial, aula integrada, trastornos emocionales y de conducta, entre otros).
- Desarrollar programas de capacitación técnica para cada una de las PME tomando en cuenta sus necesidades, habilidades y motivaciones.
- Brindar los recursos tecnológicos necesarios para el proceso de aprendizaje.
- Facilitar a las PME con discapacidad el uso de tecnologías accesibles.

Proceso recreativo, artístico, cultural y deportivo

- Fomentar actividades con objetivos formativos-educativos para las PME dentro de un plan anual de recreación.
- Identificar las habilidades de cada PME a fin de potenciar su participación en actividades que favorezcan a su desarrollo integral.
- Organizar por medio de un cronograma, actividades creativas, artísticas, deportivas y culturales que los niños, las niñas y los adolescentes puedan realizar en su tiempo libre de acuerdo con la etapa de desarrollo y el fomento de valores.
- Destinar espacios del albergue (al aire libre y/o bajo techo), para que las PME realicen diferentes actividades recreativas.

- Utilizar los recursos de la comunidad para la participación de las PME como miembros activos de ésta (centros deportivos, culturales, etc.).
- Realizar visitas o paseos a museos, centros recreativos, parques naturales, entre otros.
- Evaluar el impacto que este proceso ha tenido en el desarrollo integral de las PME.

Proceso de articulación con la comunidad

- Establecer procedimientos para la adquisición de hábitos de integración comunal y social, de convivencia grupal, de solidaridad, cooperación y de conservación del medio ambiente.
- Un diagnóstico de los recursos comunales con los que cuenta la zona para la inserción y participación de la persona menor de edad según su condición. Ejemplo: grupo juveniles de la iglesia, culturales, Guías Scouts, etc.

Fuente: Elaboración propia con base en PANI (2015).

Para llevar a cabo esta multiplicidad de funciones, el personal auxiliar femenino de servicios infantiles debe realizar labores de seis de la mañana a las nueve de la noche, jornada que se conforma de doce horas de jornada ordinaria (de seis de la mañana a seis de la noche) y tres horas de jornada extraordinaria (de seis a nueve de la noche). Pasado este horario, deben cumplir con una disponibilidad (de nueve de la noche a seis de la mañana del día siguiente), siendo esta la razón por la cual no pueden retirarse de su centro de trabajo.

En relación con lo anterior, se puede evidenciar la complejidad del trabajo realizado por el personal auxiliar femenino de servicios infantiles, ya que estas son quienes deben convivir con los niños, las niñas y los adolescentes en los albergues institucionales. Por lo que, es en estas mujeres donde mayormente recae la responsabilidad de velar por el bienestar físico, emocional, escolar, cultural, personal, recreativo y espiritual.

En este sentido, se muestra que ha sido el Estado a través del PANI quien ha propiciado excesivas cargas de trabajo para estas mujeres en jornadas que son inhumanas al violentar derechos básicos fundamentales como lo es el descanso, el tiempo en familia, el cuidado de la salud, entre otros. Siendo esto uno de los principales motivos que nos motivó como investigadoras a conocer las condiciones de trabajo de estas mujeres.

7.2 Datos generales de la población participante en la investigación

El acercamiento con la población participante de la investigación se llevó a cabo durante la pandemia provocada por la enfermedad del COVID-19, motivo por el cual realizamos una única visita a los albergues institucionales en donde trabajan estas mujeres. En dicho encuentro, pudimos conocerlas, comentarles acerca del proceso investigativo a desarrollar y preguntarles si deseaban formar parte del mismo para proceder con la lectura y firma de los consentimientos informados.

Posteriormente, tuvimos un segundo encuentro con las mujeres participantes de la investigación, siendo este de manera virtual mediante la aplicación de WhatsApp como una medida para resguardar la salud de todas las personas involucradas en la investigación. Mediante esta entrevista les recordamos que la información proporcionada es confidencial y

empleada solamente con fines académicos, por lo que no haremos alusión a sus nombres reales, sino a seudónimos, los cuales fueron elegidos por cada una de ellas.

Tabla 7. Datos generales de las sujetas participantes de la investigación

<u>Seudónimo</u>	<u>Edad</u>	<u>Estado Civil</u>	<u>Escolaridad</u>	<u>Tiempo laborando para el PANI</u>	<u>Cantidad de hijos e hijas</u>
Fabiola	50 años	Soltera	Se desconoce	20 años a tiempo completo	1 hijo
Luisa	59 años	Divorciada	Se desconoce	8 años a tiempo completo	2 hijas
Pequeña	60 años	Divorciada	Secundaria Completa	2 años sustituyendo y 10 años a tiempo completo	2 hijos
Cecilia	56 años	Soltera	Secundaria Completa	2 años sustituyendo y 10 años a tiempo completo	No aplica
Daniela	41 años	Casada	Secundaria Completa	8 años sustituyendo y 2 años a tiempo completo	1 hijo
María	55 años	Divorciada	Secundaria Incompleta	6 años sustituyendo y 1 año a tiempo completo	3 hijos
Eva	45 años	Soltera	Universidad Incompleta	3 años a tiempo completo	1 hija

Fuente: Elaboración propia con base en los datos recolectados mediante el trabajo de campo, 2021.

En la tabla anterior se muestra la caracterización general de las mujeres participantes de la investigación, en donde se logran identificar diversos puntos de encuentro, los cuales se exponen a continuación.

En primera instancia las mujeres que trabajan como personal auxiliar de servicios infantiles B en los albergues institucionales de la Dirección Regional de Alajuela, se encuentran en la etapa de la adultez media, puesto que sus edades oscilan entre los cuarenta y uno y los sesenta años.

Cabe mencionar que, en esta etapa evolutiva las mujeres tienden a ser mayormente discriminadas en el terreno de la inserción laboral ya que, si bien se encuentran en edad para trabajar, en comparación con las y los adultos jóvenes son consideradas menos productivas y, por tanto, dejan de ser atractivas para el mercado de trabajo.

Como fundamento de lo anterior, Ferreiro (2015) expresa que:

las mujeres de mayor edad, las que poseen menor cualificación profesional y las procedentes de países extracomunitarios son las que ocupan trabajos a tiempo parcial peor remunerados y más precarios, muchas veces, en el ámbito de la economía informal y, en particular, en el sector de servicios domésticos. (p.27)

Lo anterior, permite explicar la razón por la cual la mayoría de las participantes de la investigación han permanecido por tantos años en el PANI como personal auxiliar femenino de servicios infantiles, tanto a tiempo completo como haciendo sustituciones, debido a que como se evidencia en la tabla 7 más de la mitad de las entrevistadas cuentan con más de diez años trabajando para dicha institución. Esto porque, a pesar de las condiciones de trabajo que caracteriza a este tipo de empleo, las participantes saben que al renunciar a él podrían perder sus ingresos y, por tanto, tener que adentrarse en un mercado de trabajo que es agresivo, competitivo y que además discrimina a las personas en función de su sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad; o bien, sumarse al mercado de trabajo informal.

A esto se le suma, el nivel de escolaridad que poseen ya que, como se evidencia en la tabla 7 una de las participantes asistió a la universidad, aunque no concluyó sus estudios, otra posee secundaria incompleta, mientras que las demás cuentan con secundaria completa.

En este sentido, la educación de estas mujeres es un factor que las ha posicionado en la parte más baja de la estructura organizacional del Programa de Atención en Albergues del PANI, en donde las personas con mayor cualificación profesional son quienes tienen acceso a la toma de decisiones con respecto al funcionamiento de las alternativas de protección institucional y a la atención de las PME en condición de abrigo temporal, generando con ello, relaciones de poder verticales que limitan la participación del personal auxiliar femenino de servicios infantiles.

A su vez, el estado civil es otro de los puntos de encuentro que poseen las participantes, ya que como se evidencia en la tabla 7, la totalidad de las mujeres se encuentran divorciadas o solteras a excepción de una que se encuentra casada, no obstante, la entrevistada aclaró que tiene muchos años de no convivir en pareja.

El que estas mujeres no cuenten con el apoyo de un “hombre proveedor”, las lleva a asumir por ellas mismas la jefatura de sus hogares, lo cual implica que son las máximas responsables de gestionar los ingresos para sus familias, de las tareas domésticas y de los cuidados y la educación de sus hijos e hijas.

De acuerdo con Zabala (2009), las jefas de hogar asumen responsabilidades familiares que suponen:

altas exigencias y gran esfuerzo, pues a la carga que genera la división sexual del trabajo se adiciona el hecho de no contar con apoyo familiar o ser este insuficiente. Los procesos de formación de la identidad de género en estas mujeres están muy centrados en su rol como madres solas-jefas de hogar, máximas responsables de su familia, responsabilidad asignada tradicionalmente por la sociedad por razón de su género, lo cual vivencian con fuertes exigencias y demandas hacia sí mismas. (p.129)

En este caso, el que las mujeres sean jefas de hogar y que por lo tanto tengan que combinar actividades domésticas y extradoméstica, las cuales les han generado una sobrecarga de trabajo mayor a las de las mujeres que viven en hogares con jefaturas masculinas, que les imposibilitan compartir y disfrutar con sus familias plenamente. Siendo

esta una de las problemáticas que más afecta a las participantes de la investigación, ya que para llevar el sustento a sus familias deben dejarla por once días continuos y, al regresar a sus hogares su tiempo se ve reducido al tener que realizar el trabajo doméstico que se acumuló en su ausencia.

7.3 Condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI

Para comprender cómo se expresan las condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI, se debe tener en cuenta el contexto político y económico que impulsó la implementación de medidas flexibles y precarias en los mercados de trabajo en beneficio de la acumulación de capital.

Como se mencionó en el apartado teórico, a partir de la crisis social y económica de 1970 se implementan medidas rígidas de carácter neoliberal, las cuales supuestamente iban incentivar un modelo de crecimiento y desarrollo, no obstante, el fin principal de estas era debilitar las políticas de bienestar que protegían a los sectores populares, viéndose estos mayormente vulnerabilizados y empobrecidos.

Para lograrlo, el mercado de trabajo requirió del Estado, ya que este es el único que puede a través de su legislación sostener las condiciones necesarias para que se produzca la acumulación capitalista y controlar las posibles amenazas que atenten contra esta, aunque para ello deba legalizar lo ilegalizable. Es por esta razón que Marx lo considera como el instrumento que representa, materializa y organiza el interés común de la clase dominante (Coutinho, 1989).

En este sentido, el Estado adapta su legislación hacia la baja, mediante la formulación de leyes de trabajo flexibles y precarias que permiten acabar con las rigideces del mercado de trabajo para que los empleadores puedan ejercer su explotación hacia los trabajadores y las trabajadoras con menores restricciones.

De esta forma, la flexibilización en el trabajo se encuentra relacionada con “el estatuto jurídico y con el marco laboral legal que regula las relaciones del capital con el trabajo”, y

surge como resultado de una estrategia empresarial para retomar el control sobre las decisiones del mercado (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, 2004, p.3).

Para Gómez (2017) estas medidas de flexibilización han ocasionado:

transformaciones sustanciales en el escenario laboral y algunas de sus consecuencias han sido el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, la pérdida de poder adquisitivo y una creciente percepción de inseguridad laboral de las condiciones de trabajo. (p.85)

Dicho esto, nos atrevemos a afirmar que la flexibilización en los mercados de trabajo ha sido la principal causante de la precarización de las condiciones de trabajo de los sectores populares al irse deteriorando gradualmente las garantías sociales y laborales que por medio de complejos procesos de lucha habían alcanzado en el pasado.

En palabras de Mejía (2016) la precariedad laboral produce inseguridad en los trabajadores y las trabajadoras por “la pérdida de contratos definitivos en un puesto de trabajo, la ausencia de protecciones en él, carencia de seguridad frente al desempleo y salarios, contratos por tiempos definidos sin ninguna prestación, las novedosas plazas laborales de tiempo parcial” (p.58).

Esta precarización en el empleo se refleja en las condiciones de trabajo de personal auxiliar femenino de servicios infantiles, principalmente en el tipo de contratación (definido o indefinido), en las jornadas y los horarios de trabajo y en el pago de horas extras y disponibilidad.

Con respecto al tipo de contratación, solo tres de las participantes cuentan con una plaza a tiempo indefinido² siendo aquellas que tienen mayor cantidad de años laborando para la institución, no obstante, estas no fueron concedidas a corto plazo, ya que como lo indica Cecilia ella tuvo que esperar diez años para que se le otorgara una plaza en propiedad

² Brindan mayor protección a los trabajadores y las trabajadoras, por lo que en épocas de recesión tienen más posibilidades para conservar sus empleos (Martín, 2015).

(Comunicación personal, 21 de enero del 2021). Mientras que, el resto de las participantes se encuentran en condición de interinidad, razón por la cual deben renovar sus contratos cada seis meses.

Dicho lo anterior, se evidencia que a pesar de que las participantes de la investigación tienen más de tres años de trabajar como personal auxiliar femenino de servicios infantiles, esto no implica que vayan a obtener una plaza a tiempo indefinido que les asegure una mayor estabilidad laboral. Para nosotras, el trabajo a tiempo definido es una de las formas en las que se expresa la flexibilidad laboral, ya que le permite a la institución empleadora prescindir con mayor facilidad de los servicios de sus trabajadoras al no renovar sus contratos de trabajo, cuando considere que no son lo suficientemente productivas.

De acuerdo con el MTSS (2014) esto se debe a que el trabajo interino no respalda del principio de inamovilidad en el empleo, ya que bajo esta modalidad las funcionarias tienen certeza desde su ingreso:

que su contrato de trabajo tiene una fecha de finalización, pues aún en casos de prórrogas del nombramiento, cada prórroga sucesiva tiene su fecha de inicio y de cierre, por lo que no existe garantía de que al concluir el plazo del último nombramiento sea factible mantenerse en el puesto. (p.35)

En este sentido, podemos afirmar que el trabajo interino o a tiempo definido es una forma de flexibilización implementada en los mercados de trabajo que ha provocado una inmensa inestabilidad para los trabajadores y las trabajadoras que laboran en esta condición, incluidas las mujeres que se desempeñan como personal auxiliar de servicios infantiles en los albergues de la Región de Alajuela del PANI, quienes por temor a ser reemplazadas y perder los ingresos que les permiten satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, no exigen derechos que son propios de todo ser humano, como lo son el derecho a la salud y a un trabajo digno.

Como fundamento de lo anterior, dos de las entrevistadas mencionan lo siguiente:

Yo me he acostumbrado a que, si me siento mal, voy a la clínica y luego pido un comprobante. Tenemos una compañera que no va, no se cuida por miedo

de tener ausencias. Antes nosotras nunca teníamos ausencias y yo he aprendido a no tener miedo, primero está mi salud. Había una compañera que se enojaba porque nosotras íbamos. El hecho que yo tenga mi plaza y mi compañera no, no significa que no tenga miedo a un disciplinario, pero hay que hacerlo. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

Lo que le dicen a uno es que “si no le sirve el trabajo, ¿por qué no lo deja?”, y yo contesto que una mujer mayor en dónde va a conseguir trabajo, si los profesionales jóvenes están sin trabajo qué puede esperar uno. Y uno tiene deudas para poder tener un futuro. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Para Arnaudo (2013), el temor que expresan las participantes a través de sus relatos se debe a que existe un ejército industrial de reserva a la espera de un trabajo remunerado, que es usualmente utilizado por los patronos para explotar y precarizar las condiciones de trabajo de su propio personal, al amenazarlos con abrir un proceso sancionatorio o bien, con el despido. Sin embargo, resulta evidente que las mujeres que laboran en condición de interinazgo se encuentran mayormente vulnerabilizadas en comparación con las trabajadoras de tiempo indefinido, puesto que, si bien estas últimas también son víctimas del sistema capitalista, el contar con una plaza les brinda cierta estabilidad y seguridad para defender sus derechos como trabajadoras.

En relación con la jornada laboral, el artículo 136 del Código de Trabajo de Costa Rica establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día y seis en la noche. No obstante, el artículo 143 del mismo cuerpo normativo dicta que los empleados y las empleadas que trabajen sin fiscalización superior inmediata, que ocupen puestos de confianza, que desempeñen funciones que requieran de su sola presencia, quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, siempre y cuando, no se les obligue a permanecer más de doce horas diarias en sus centros de trabajo, y dispongan dentro de esa jornada de un descanso mínimo de una hora y media (MTSS, 1943).

Cabe mencionar que, para la institución empleadora las jornadas de trabajo de las participantes de la investigación se encuadran en los supuestos de este último artículo,

aludiendo a que por la naturaleza de las funciones que desempeñan gozan de una supervisión mínima y son trabajadoras de confianza. Sin embargo, las jornadas de trabajo de estas mujeres sobrepasan por mucho las doce horas establecidas al tener que permanecer en los albergues institucionales durante once días continuos por tres días de descanso siendo, por tanto, una normativa contradictoria, que imposibilita comprender las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI.

Por lo que, para incluirlas dentro del artículo 143, los Tribunales de Justicia y la Sala Constitucional autorizan mediante el voto 4902-95 del 5 de septiembre de 1995 un régimen excepcional para el personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI argumentando que:

sustituyen a los padres de los niños, y ser padre o madre es un oficio de todas las horas y de todos los días, lo cual no quiere decir que se trata de trabajo efectivo en términos de jornada. Como ya se dijo, es necesario, para el buen desenvolvimiento del menor, que las encargadas, prácticamente, de su crianza, permanezcan diariamente y sin límite de tiempo atentas a ellos, pero no mediante una jornada laboral de veinticuatro horas como reza absolutamente la norma impugnada, abiertamente inconstitucional e, incluso, materialmente imposible de cumplir, sino mediante contratos laborales con jornadas de doce horas pero que reconozcan su disponibilidad y permanencia en el hogar, con un plus salarial por esa disponibilidad. (MTSS, 2013, p.7)

Decir que las mujeres que trabajan como auxiliares de servicios infantiles en el PANI sustituyen a los padres y a las madres de las PME en condición de abrigo temporal, implica que tengan que permanecer en los albergues institucionales durante veinticuatro horas al cuidado y atención de esta población, a pesar de ser esta jornada inhumana y materialmente imposible de cumplir, ocultando que forman parte de una relación laboral.

Bajo esta lógica, es que el PANI como institución empleadora puede hacer legalmente posible sus jornadas, al fraccionar el tiempo trabajado en doce horas de jornada ordinaria (de seis de la mañana a seis de la tarde), tres horas de jornada extraordinaria (de seis de la tarde a nueve de la noche) y el resto de las horas en condición de disponibilidad (de las nueve de

la noche a las seis de la mañana del día siguiente). Lo cual le permite explotar a estas mujeres sin ningún tipo de impedimento, puesto que sus jornadas de trabajo aparentan estar sujetas a lo estipulado por el artículo 143.

En relación con lo planteado consideramos que tanto la jornada extraordinaria como la disponibilidad no deberían de existir en este puesto de trabajo ya que, la jornada ordinaria por sí sola abarca el máximo de tiempo establecido para trabajar en Costa Rica según la legislación laboral. Pese a lo expuesto, la institución empleadora obliga a las participantes de la investigación a llevarlas a cabo, aplicándolas además de forma ilegal, ya que como lo señala el MTSS (2013) las jornadas extraordinarias no pueden tornarse permanentes y la disponibilidad no debería implicar que los trabajadores y las trabajadoras deban quedarse en “sus tiempos libres” en sus centros de trabajo, puesto que lo que se paga por esta condición es el estar disponible para atender cualquier eventualidad que se presente, lo cual como se evidencia no ocurre en ninguno de los casos para las mujeres que trabajan como cuidadoras en el PANI, quienes a pesar de concluir su jornada ordinaria, son obligadas a permanecer en los albergues institucionales.

Desde nuestro punto de vista, esto le permite al PANI como institución del Estado minimizar los gastos que destina al cuidado y atención de las PME en condición de abrigo temporal, ya que le resulta más conveniente pagar horas extras y disponibilidad a sus trabajadoras que tener que contratar a una o más trabajadoras a tiempo completo. Esto queda claro en la disponibilidad que realizan las participantes de la investigación, la cual apenas representa el 25% de sus salarios base.

En razón de lo anterior, queda claro que para el PANI el personal auxiliar femenino de servicios es mano de obra flexible y barata, viendo en ellas una oportunidad de generar mayor acumulación al apropiarse en promedio de la tercera parte del salario que debería retribuirles por el trabajo realizado fuera de su jornada ordinaria.

Ante esta problemática, el Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José (2017) señala que el PANI no tiene los recursos para sustituir al personal auxiliar femenino de servicios infantiles, razón por la cual les paga una disponibilidad que:

en el fondo es el pago de otra jornada de trabajo (...). No hay sistema de sustitución, las niñeras que están trabajando hoy de 6 de la mañana a 6 de la tarde siguen trabajando de 6 de la tarde a 6 de la mañana, les dan tiempo razonable para dormir, pero esperan que se mantengan despiertas. (p.4)

Más que por falta de recursos, consideramos que la razón principal por la cual el PANI no contrata más personal de cuidado directo en los albergues institucionales es porque ha visto en estas trabajadoras una oportunidad para reducir los costos destinados a la atención y protección de las PME, al considerarlas por su condición de jefas de hogar y por sus bajos niveles de escolaridad más propensas a permanecer en jornadas de trabajo complejas y precarias.

A partir de lo mencionado, es que las participantes de la investigación consideran que el principal derecho que se les ha incumplido como trabajadoras desde que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI es el de las jornadas y los horarios de trabajo, ya que los consideran de la siguiente manera:

El horario es inhumano. A mi muchas veces me da cólera, porque lo más importante para mí es estar con mi familia y aquí no se puede. Creo que está en pleito en la Comisión Interamericana. Hace poco vino una del equipo técnico y dijo que al parecer se iba a cambiar el horario a 5x2, pero no cambiaron nada porque se supone que los chicos no pueden recibir cambios porque nosotras somos como las mamás, y lo que se pelea es que nosotras también tenemos personas menores de edad que debemos dejar por cuidar a otros niños menores que según el PANI no se pueden dejar solos. Dicen que la vez pasada recogieron firmas para que la jornada cambiara, pero al final no se logró nada porque iba a tener afectaciones en el salario. (Eva, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Muy extensa, es muy cansado y se dificulta tener tiempo hasta para uno, porque cuando tengo libre tengo que ir a hacer un montón de cosas, entonces gasto mucho tiempo y casi no me queda tiempo para la familia. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Es cansado, en realidad es agotador. Aunque usted duerma ratitos no es lo mismo que cuando está afuera del albergue. (Cecilia, comunicación personal, 21 de enero del 2021)

En vista de lo planteado, queda claro que para las mujeres participantes sus jornadas de trabajo son complejas al excluirlas de participar plenamente en actividades sociales, familiares y culturales por encontrarse siempre en los albergues institucionales; al mismo tiempo que, son contradictorias porque las lleva a ausentarse de sus familias, así como de la crianza de sus hijos e hijas al tener que asumir, como lo señala Eva, el cuidado de otros niños, niñas y adolescentes como si fueran sus madres. Lo dicho coloca a las trabajadoras en una difícil situación, ya que deben renunciar a lo que para ellas es lo más valioso, es decir, el tiempo compartido con sus hijos e hijas, con tal de obtener un salario que les permita brindarle el sustento a su familia.

Además, esto permite evidenciar que realmente al PANI no siempre prioriza el Interés Superior de los niños, las niñas y los adolescentes, ya que pese a saber que estas mujeres son madres las hace trabajar durante largos períodos y en zonas lejanas a sus lugares de residencia, lo cual dificulta aún más que estas puedan asumir la crianza de las PME que legalmente están bajo su cuidado.

En este sentido, coincidimos en que el PANI las nombra como “madres” o “tías” sustitutas con la intención de que acepten sus jornadas de trabajo y sacrifiquen sus tiempos de descanso a fin de suplir las necesidades de amor y cuidado materno de las PME en condición de abrigo temporal que habitan en los albergues de la Región de Alajuela del PANI; produciéndose una feminización e idealización de los cuidados que desvincula e invisibiliza las funciones que realizan estas trabajadoras dentro de una relación obrero-patronal.

En razón de lo anterior, estas mujeres deben realizar una multiplicidad de funciones con el propósito de reproducir las condiciones de vida para las PME, las cuales pertenecen a ocupaciones distintas, ya que como se evidencia en la siguiente tabla, el personal auxiliar femenino de servicios infantiles cumple con tareas de cuidado, de limpieza, de alimentación, de educación, entre otras.

Tabla 8. Funciones que debe realizar el personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI en cada proceso de atención

<u>Proceso de atención</u>	<u>Funciones</u>
Proceso de cuidado y desarrollo de la autonomía-atención cotidiana	<ul style="list-style-type: none"> ● Bañar a los niños y a las niñas. ● Preparar alimentos y darles de comer a las PME que no lo pueden hacer por ellos o ellas mismas. ● Enseñarles valores. ● Brindar contención emocional. ● Realizar lista de alimentos semanal con acompañamiento nutricional. ● Realizar pedidos de artículos de primera necesidad y de químicos. ● Comprar ropa y zapatos a las PME. ● Supervisar a las PME las 24 horas. ● Enseñarles hábitos de higiene. ● Administrar y cuidar el albergue.
Proceso de salud	<ul style="list-style-type: none"> ● Afiliar a las PME a los centros de salud. ● Solicitar controles y pruebas médicas. ● Asistir a las citas médicas de las PME. ● Repartir medicamentos y asegurar la ingesta de estos.
Proceso educativo	<ul style="list-style-type: none"> ● Matricularlos en los centros educativos. ● Llevarlos y recogerlos de los centros educativos. ● Asistir a graduaciones. ● Recoger certificados de notas. ● Supervisar las lecciones (clases virtuales). ● Comprar materiales de estudio de las PME. ● Ayudarles a estudiar. ● Revisar que los cuadernos se encuentren al día.
Proceso recreativo, artístico, cultural y deportivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Manualidades. ● Zumba.

- Pintar uñas (en el albergue de adolescentes mujeres).
- Realizar mascarillas en el cabello y en la cara (en el albergue de adolescentes mujeres).
- Realizar talleres de repostería.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos recolectados mediante el trabajo de campo, 2021.

Como se evidencia, las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles realizan muchos tipos trabajos en uno, razón por la cual, Federici (2000) señala que las trabajadoras domésticas deberían recibir a cambio varios salarios. Ante esta situación, se puede afirmar que, en el PANI prevalece una polivalencia de funciones que conlleva a que estas mujeres sean mayormente explotadas y precarizadas ya que, con las excesivas que deben cumplir, el Estado se desresponsabiliza de la contratación de más personal, asegurándose con ello, la acumulación de sus recursos económicos.

Además de esta sobrecarga de trabajo, algunas de las participantes deben vigilar, controlar y realizar supervisiones nocturnas para corroborar que todo transcurra con normalidad y, con ello, evitar que suceda algún tipo de abuso o consumo de sustancias psicoactivas que atente contra la integridad física y emocional de las personas que habitan en los albergues institucionales de la Dirección Regional de Alajuela del PANI.

Asimismo, estas mujeres deben despertarse algunas madrugadas para recibir y darle la bienvenida a las PME de nuevo ingreso, sin embargo, las entrevistadas mencionan que en reiteradas ocasiones han trasnochado innecesariamente debido a que estos ingresos se cancelan, y no les comunican nada al respecto, lo cual las hace estar mayormente agotadas al día siguiente.

Pese a lo planteado, es importante mencionar que en algunas de las alternativas de protección se ha contratado personal de cuidado nocturno para que asuma dicha labor, aliviando significativamente las cargas de trabajo de las mujeres participantes de la investigación, específicamente las del albergue de Barrio San José, las cuales disponen

diariamente de este beneficio desde hace aproximadamente seis años y, las del albergue de Naranjo de lunes a jueves, aunque de forma temporal.

A partir de lo mencionado, las participantes de la investigación indican lo siguiente:

Lo que a mí me afecta son las trasnochadas, más cuando hay niños muy pequeños porque yo soy hipertensa y al día siguiente amanezco con taquicardia. (Luisa, comunicación personal del 14 de enero del 2021)

Ahorita que hay una tía de noche estoy contenta porque si suena el teléfono que suene, no es mi problema contestarlo, porque que pereza contestar ese teléfono si suena cuando uno está bien dormido. Yo opino que siempre debería haber personal de noche y que nunca falten porque estoy trabajando de seis de la mañana a seis de la noche y de seis de la noche a nueve de la noche como para estarme despertando a media noche a contestar el teléfono o a recibir a una chica, porque esas llamadas en la noche son para ingresos y ya uno no duerme ni tiene tranquilidad. (Eva, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Si yo veo a las demás, yo estoy como una reina, hay otras que están peores que yo, hay tías que si no tienen quien las sustituyan se quedan ahí. Yo estuve hasta con el INS tengo un agotamiento, pero es crónico, y dicen que ya no pueden hacer nada, no me incapacitan ni para descansar. La Caja dice que eso le toca al INS y viceversa. (Cecilia, comunicación personal, 21 de enero del 2021)

Es que hay que hacerlas por fuerza, imagínese que es levantarse al día siguiente y ver a alguien colgado. Cuando alguien viene en la noche yo duermo super bien, si no, no puedo. Ojalá sigan mandando a la muchacha porque ella no es fija. (Daniela, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Es demasiado desgastante, porque casi no teníamos horas para dormir y a veces salía una emergencia al hospital en la noche y al día siguiente tenía que seguir trabajando como si hubiera dormido. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Ante esto, es importante mencionar que si bien el personal de cuidado nocturno ha sido un recurso que ha venido a facilitar el trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles, esto no implica que puedan descansar, debido a que se retiran a sus habitaciones con la incertidumbre de que algún niño, niña o adolescente atente contra la integridad de los miembros de los albergues, ya que de ser así la responsabilidad recaería absolutamente sobre ellas por ser las cuidadoras directas de esta población. En relación a esto, Daniela afirma que cuando se presentan emergencias o hay un nuevo ingreso, ella prefiere quedarse despierta debido a que, como lo plantea “Uno no sabe qué tipo de chicas van a ingresar o si tienen armas y, a uno le parece injusto dejar a la compañera de noche desamparada” (Comunicación personal, 19 de enero del 2021).

El vivir con este temor les ha ocasionado a estas mujeres daños irreversibles a nivel físico y mental, los cuales no han sido asumidos con el suficiente interés por el PANI como ente empleador, ni por las demás instituciones del Estado, siendo este el caso de Luisa y Cecilia, quienes producto de sus condiciones de trabajo han desarrollado padecimientos degenerativos, como lo son la hipertensión arterial y el agotamiento crónico.

En relación con este tema Martínez (2010) afirma que las personas “en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, pueden llegar a esforzarse en exceso y de manera prolongada en el tiempo, lo que acarrea esa sensación que ellos describen como “estoy quemado”” (p.46).

Dicho esto, entendemos que a fin de cumplir con las exigencias de un trabajo que implica altos grados de concentración como lo es el cuidado de las PME en condición de abrigo temporal, las mujeres participantes llevan sus capacidades al máximo al punto de que su salud física y mental se ve seriamente comprometida, más aún porque la institución empleadora no habilita espacios de ocio ni para descansar.

Además del agotamiento producido por las extensas jornadas de trabajo, la sobrecarga de funciones y las supervisiones nocturnas, las mujeres participantes de la investigación también deben lidiar con los altos niveles de hacinamiento que se han presentado en los albergues institucionales del PANI.

Esto se debe a que, si bien al momento de las entrevistas las alternativas de protección temporal de la Región de Alajuela no excedían la capacidad de cupo de PME, como se muestra en la tabla 9, en ocasiones sus trabajadoras han tenido que atender hasta el doble de la población máxima establecida.

Tabla 9. Perfil de las Alternativas de Protección en la Región de Alajuela del PANI

<u>Alternativa de Protección Institucional</u>	<u>Edades que oscilan las PME</u>	<u>Capacidad de cupo</u>	<u>PME albergadas al momento de las entrevistas</u>
Barrio San José	Entre los 12 y los 17 años de edad	10	7
Grecia	Entre los 0 meses y los 12 años de edad	10	6
Naranjo	Entre los 12 y los 17 años de edad	10	3

Fuente: Elaboración propia con base en los datos recolectados mediante el trabajo de campo, 2021.

La afirmación anterior, se fundamenta en los discursos de las participantes de la investigación, los cuales hacen constar que los albergues institucionales de Barrio San José, Grecia y Naranjo han sobrepasado la cantidad de diez PME que establece la institución:

Hace mucho tiempo trabajé con veinte niños. (Fabiola, comunicación personal, catorce de enero del 2021)

Hace como un año tuvimos dieciséis niños. (Luisa, comunicación personal, 14 de enero del 2021)

Cuando trabajaba en el albergue de niños tuve hasta veintidós, y en este de niñas lo más catorce y fue en el 2019. (Daniela, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Doce adolescentes hace como nueve meses. (Eva, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Como quince, pero fue hace como ocho años y en otro albergue. Dormían en colchonetas y hasta en los mismos sillones. A veces el PANI se contradice, les quita a los niños a sus papás por falta de espacio y demás, pero en el albergue terminan durmiendo hasta en sillones. (Cecilia, comunicación personal, 21 de enero del 2021)

Hemos tenido hasta quince, pero las sacaron como en cuatro días. Eso fue hace como once meses. (María, comunicación personal, 22 de enero del 2021)

Anteriormente hasta quince, pero gracias a Dios eso se arregló. Hace un año hubo hasta doce en este albergue, pero esto ha ido mejorando porque se puso un recurso de amparo. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Lo expuesto por las participantes deja claro que, los albergues institucionales del PANI en ocasiones presentan altos niveles de hacinamiento, aunque en menor medida y por periodos de tiempo más cortos a los del pasado, ya que como lo menciona Cecilia, en años anteriores las PME llegaron incluso a dormir en los sillones debido a la falta de espacio, provocándoles a estas mujeres cargas de trabajo excesivas sin recibir una remuneración equivalente al tipo y exigencia de trabajo que desempeñan; al mismo tiempo esta situación

violenta los derechos de los niños y las niñas en condición de abrigo temporal de recibir una atención digna en donde puedan desarrollarse plenamente, debido a que el Estado no ha proporcionado los recursos humanos y financieros suficientes.

Lo anterior es incoherente con lo estipulado por la Convención sobre los Derechos de los Niños y de las Niñas, la cual menciona que el Estado tiene la obligación de proporcionar protección especial a las PME privadas de su núcleo familiar y de asegurar las condiciones para su desarrollo integral, tomando en consideración recursos como la infraestructura, la ubicación del programa, entre otros con los cuales puedan generar sentido de pertenencia y fortalecer las habilidades sociales e individuales (PANI, 2015). Como se puede notar, las condiciones en las cuales se han encontrado las PME no garantizan como tal el disfrute pleno de sus derechos, evidenciando que es un Estado que a pesar de que ratifica iniciativas internacional a favor de la niñez y de la adolescencia y de las mujeres trabajadoras, en su accionar produce y reproduce la desigualdad social, ya que su fin principal no es representar los intereses de todos los sectores, sino más bien legitimarse a partir de estas acciones y de esta forma continuar respondiendo a la lógica del capital.

De acuerdo con Pequeña, esta situación en los albergues del PANI ha mejorado con los años a partir de los distintos procesos legales (recursos de amparo, peticiones, entre otros) que han iniciado algunas de estas mujeres ante el MTSS, los Tribunales de Justicia y la Sala Constitucional y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en defensa de sus derechos humanos y laborales, los cuales les han permitido ganar pequeñas luchas en el trabajo, tal como lo es el pago de horas extraordinarias y disponibilidad; contratación de personal de limpieza, e incluso en algunas alternativas de protección institucional de personal de cuidado nocturno; no mezcla de perfiles de las PME en los albergues; menores niveles de hacinamiento y la conformación de un equipo técnico de albergues. No obstante, esto no significa que no les queden muchas más por conquistar, puesto que continúan realizando jornadas de trabajo ilegales, y sobrecarga de funciones al asumir prácticamente solas los procesos de atención y protección de las PME.

Cabe mencionar que, este incremento en la carga de trabajo ha provocado que las mujeres que laboran en las alternativas de protección y atención no puedan generar

adecuadamente las condiciones necesarias para la reproducción de su propia fuerza de trabajo. Esto se debe a que, en los días que se encuentran en los albergues institucionales no disponen de tiempo para realizar actividades relacionadas con el mantenimiento de la vida humana, tales como el cuidado de la salud, la alimentación, el descanso, la recreación y el estudio; incluso, algunas de ellas llegan a comprometer sus horas de sueño al levantarse más temprano de lo habitual para realizar algunas de estas funciones.

En palabras de algunas de las participantes:

Me encanta leer, entonces me levanto de 5:00 a.m. a 6:00 a.m. para leer bastante o si no, de 9:00 p.m. a 10:00 p.m. También me gusta hacer ejercicio en la mañana, me levanto a las 4:50 a.m., me alisto y empiezo mis ejercicios de 45 minutos. (Eva, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Después de las 9:00 p.m. llego a mi cuarto me pongo con el teléfono un rato, luego acomodo la ropa y el cuarto y, de vez en cuando, hago unos ejercicios en la mañana. (Cecilia, comunicación personal, 21 de enero del 2021)

Después de las 9:00 p.m. a dormir y apenas me levanto, me baño y a trabajar. No tengo tiempo para mí. (María, comunicación personal, 22 de enero del 2021)

En ese tiempo lo único que hago es ordenar ropa, limpiar el cuarto y dormir, que es lo único que quiero. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Desde nuestro punto de vista, el que las mujeres participantes no puedan realizar estas actividades debido a lo precarias y atípicas que son sus condiciones de trabajo las limita a desarrollar habilidades sociales y personales y, a su vez, a regresar lo suficientemente descansadas a sus centros de trabajo, ya que para la institución empleadora son consideradas como máquinas que pueden ser apagadas y encendidas las veces que sean necesarias.

Esto también se debe a la condición de género de las sujetas participantes, puesto que como menciona Guillaumin (2005) las mujeres en particular son absorbidas por otras

individualidades cada segundo de su tiempo (incluso en la noche), apartadas por actividades distintas a las que estaban realizando en su momento; lo cual explica por qué las cuidadoras de los albergues del PANI deben dejar de realizar actividades personales para asumir las necesidades de las PME en condición de abrigo temporal que han sido desarraigadas de sus familias.

Esta situación también les sucede a las mujeres participantes cuando se encuentran en sus hogares por distintos motivos: 1. Los días que establece la institución empleadora como “libres” no son proporcionales a la cantidad de días que deben permanecer en sus centros de trabajo. 2. Realizan dobles y hasta triples jornadas de trabajo que les imposibilitan descansar y recrearse adecuadamente. 3. Pierden varias horas movilizándose que podrían destinar a otras actividades debido a las largas distancias que deben recorrer para llegar a sus lugares de residencia, especialmente Fabiola, ya que su viaje dura aproximadamente cinco horas y media (Comunicación personal, 14 de enero del 2021).

En relación con esto último, se obtuvo por medio de las entrevistas que las sujetas participantes del presente estudio viven a una distancia superior a veinte kilómetros de los albergues institucionales en donde trabajan, teniendo por ello que utilizar distintos medios de transporte. Pese a lo mencionado, la institución empleadora no les reconoce a estas mujeres el derecho a los viáticos que les corresponden, ya que como lo declara el artículo 38 del Código de Trabajo de Costa Rica:

Si se contrata al trabajador para servicio o ejecución de obra en lugar distinto al de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el patrono sufragará diariamente los gastos razonables de ida y retorno, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos sitios. (MTSS, 1943, p.10)

En razón de lo planteado, podríamos suponer que por la lógica de contratación que tienen las cuidadoras de los albergues, el PANI no ha asumido la obligatoriedad de cumplir con el pago de viáticos. Esto porque a sus profesionales sí les reconoce este derecho por tratarse de trabajadores y trabajadoras con mejores cualificaciones, evidenciándose por tanto, una clara jerarquía que coloca a las participantes de la investigación en una situación en la que pueden ser mayormente explotadas.

Una de estas formas en las que el PANI genera explotación es a través de la remuneración, lo cual es alarmante ya que como bien lo señala Carrasco (2011) el salario representa una parte significativa en la sociedad, al permitir a las personas satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar una mejor calidad de vida. No obstante, hemos determinado que este tipo de explotación suele presentarse al unirse distintos factores como lo son el ser mujer, ser jefa de hogar, contar con baja escolaridad y tener un puesto de trabajo menos valorizado, lo cual coincide con el perfil del personal auxiliar femenino de servicios infantiles, quienes a pesar de trabajar largas jornadas durante once días continuos, solamente reciben por parte del PANI el pago de tres horas extras por día y un veinticinco por ciento de su salario como disponibilidad.

Es por esto que, consideramos que las mujeres al tener menos oportunidades para emplearse en comparación con los hombres, al no contar con los medios de producción y sus condiciones propias de mujeres pertenecientes a los sectores populares, aceptan cualquier trabajo a cambio de un salario, incluso si estos son con condiciones flexibles y precarias, lo cual, es aprovechado por el Estado capitalista y patriarcal para brindar remuneraciones mínimas y de esta forma poder generar mayor acumulación. Esto ocurre con las mujeres que trabajan en los albergues del PANI, porque el Estado se apropia de una parte del valor generado en sus jornadas de trabajo y, lo oculta a través de la disponibilidad, haciendo creer que con el veinticinco por ciento del salario base está pagando toda la labor realizada.

Dicho con palabras de Arruza y Bhattacharya (2020), las mujeres al no contar con los medios para reproducirse a sí mismas, deben vender su fuerza de trabajo como una forma de obtener un salario, sin embargo, aclaran que:

no lo hacemos por el salario, lo hacemos para vivir [...] nosotras no estamos luchando solamente por el salario, nuestro foco debería ser que estamos luchando por la vida, que estamos luchando por la reproducción de nosotras mismas, por las formas en que estamos obligadas a conseguir los medios para reproducirnos a nosotras mismas. (p.50)

En otras palabras, al haber una separación entre las mujeres y los recursos para la reproducción propia y la de sus familias como lo son la alimentación, la vivienda, el vestido,

entre otras, no tienen otra opción más que vender su fuerza de trabajo a los dueños de los medios de producción, sin importar cuánto se les brinde de remuneración, ni las condiciones de trabajo en las que tengan que desenvolverse, ya que para sobrevivir las necesidades básicas deben ser satisfechas.

En el caso de estas mujeres al ser jefas de hogar, esta situación se complejiza porque a un hijo o a una hija no se le puede pedir que posponga su hambre o que aguante frío, por ende, si estas mujeres deben soportar que el capitalismo las explote cada minuto de su tiempo a cambio de un salario lo harán, porque por su condición socioeconómica el trabajo no lo llevan a cabo por deseo o realización personal, sino por supervivencia.

Cabe agregar que por la desigualdad social y laboral, las trabajadoras tienden a recibir los salarios más bajos del mercado por desempeñarse en trabajos altamente feminizados como lo son los domésticos y de cuidados, además porque, socialmente se ha instaurado la idea de que el salario de las mujeres es secundario en la economía familiar, debido a que el sistema patriarcal ha colocado a los hombres y todo lo que ellos realicen en una posición superior, creyendo que al ser los “jefes del hogar” son quienes deben recibir las mejores remuneraciones.

Aunado a lo anterior, determinamos que la totalidad de las mujeres participantes se sienten inconformes con la remuneración que reciben al ser personal auxiliar de servicios infantiles, puesto que, este no es equivalente a la multiplicidad de funciones y tampoco les permite satisfacer necesidades básicas como la alimentación y el traslado. Como fundamento de esto, se recuperan los siguientes relatos:

Yo sinceramente aprecio mucho el trabajo y me sirve mucho el salario, pero me parece que el salario es poco en relación con todo lo que hacemos. Supongo que a las compañeras que tienen hijos no les debe rendir. (María, comunicación personal, 22 de enero del 2021)

No, es poco en comparación con el trabajo. Lo que me pagan de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. es solo el 25% de mi salario base. (Daniela, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

No, yo digo que no nos pagan bien porque la hora nos la pagan igual que a las otras tías que trabajan menos. Considero que deberían de reconocer más, aunque sea más horas extras. (Pequeña, 26 de enero, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

No, porque sea como sea uno siempre está trabajando. (María, comunicación personal, 22 de enero del 2021)

Sinceramente no, son demasiadas las funciones que se deben realizar. Tenemos mucho desgaste en fuerza y físico y el desgaste no es reparable. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

No, pienso que gano muy poco. (Eva, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Como se observa, las participantes son conscientes de que no hay una equivalencia entre el trabajo realizado y lo que el PANI les retribuye económicamente, y como lo indica Cecilia, ningún salario les va a devolver todo el desgaste que han tenido a través de los años al ser cuidadoras de PME. Hay que recordar que, si bien el trabajo de cuidados junto al doméstico en sí ya es difícil, las condiciones en las que se lleva a cabo en las alternativas de protección institucional colocan a estas mujeres en una precariedad y explotación laboral que si no se cambia podría generarles muchas afectaciones crónicas en su salud.

En relación a lo expuesto, consideramos que las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles, en especial las jornadas de trabajo no se solucionan aumentando el valor de las horas laboradas ni estableciendo tiempos de descanso durante la jornada, ya que esto no impide la explotación que genera la institución empleadora al contratar a las sujetas participantes por once días continuos, sin posibilidad de retirarse de los albergues institucionales.

Cabe señalar que, ninguna persona debería trabajar más de las ocho horas estipuladas en la legislación costarricense y, doce horas en el caso de las sujetas participantes por tratarse de un régimen excepcional, ya que esto significa una violación a los derechos laborales que

fueron conquistados en las luchas históricas del movimiento obrero, a través de las cuales reivindicaron condiciones de trabajo decentes, que a su vez les permitiría alcanzar una mejor calidad de vida como trabajadores y trabajadoras (Abarca, 1978).

En vista de lo anterior, recalcamos la importancia de que los trabajadores y las trabajadoras gocen de jornadas establecidas por la ley, puesto que lo ideal sería que cuenten con la regla de los tres ochos, es decir, dedicar ocho horas al trabajo, ocho al descanso y ocho al ocio. No obstante, en el caso particular de las mujeres participantes no existe un tiempo establecido para los dos últimos aspectos, ya que sus veinticuatro horas son dedicadas al trabajo, lo cual es totalmente incompatible con las capacidades humanas.

Por todo lo que se ha venido exponiendo, quisimos conocer la perspectiva que tiene el personal auxiliar femenino de servicios infantiles acerca de sus condiciones de trabajo, obteniendo que estas mujeres han visto que sus condiciones de trabajo son muy atípicas e inhumanas al obligarlas a permanecer en sus espacios de trabajo por tantos días lejos de sus familias y de sus hogares, siendo principalmente las jornadas y los horarios de trabajo las mayores problemáticas que ellas identifican. En razón de esto, se rescatan los siguientes relatos:

Este trabajo es inhumano, porque no he conocido a nadie en ninguna parte del mundo que tenga estas jornadas laborales como las que tenemos nosotras. Incluso hay tías que tienen niños entonces es ilógico que tengan que dejar a sus hijos para venir a cuidar a otros, es algo que no se entiende. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Mi perspectiva es buena, únicamente a excepción del horario. (Eva, comunicación personal, 19 de enero)

Siento que a veces se nos sobrecarga el trabajo. Es muy agotado dependiendo de la población. (Daniela, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Es difícil en cierto momento, porque siento que me están privatizando y quitando mis derechos, pero a la vez, siento que es un poco satisfactorio porque mi situación es distinta a la de algunas compañeras, yo soy soltera y no tengo hijos. Hace tiempo a veces no me venía el pago de ciertos días, pero yo tenía otras entradas económicas. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

En este sentido se comprende que, para la totalidad del personal auxiliar femenino de servicios infantiles, hay necesidades a nivel laboral que la institución empleadora debería resolver a fin de brindarles mejores condiciones de trabajo, lo cual no solamente incidiría en la preservación de la salud física y emocional de estas mujeres, sino también en el rendimiento y calidad del trabajo efectuado. Estas demandas de las trabajadoras también se debe a que por la responsabilidad de los cuidados que socialmente se les ha atribuido, requieren que sus trabajos tengan jornadas y horarios flexibles que les permita conciliar su vida pública y privada, sin embargo, el PANI emplea prácticamente la mayor parte del tiempo de las sujetas participantes para la realización de dicha actividad, solo que a beneficio de las PME que por su condición requieren de la atención y protección en las alternativas institucionales.

Sin embargo, en el proceso investigativo se conoció que, pese a las solicitudes por cambiar las jornadas de trabajo en los albergues, el PANI no le ha brindado una solución al respecto, por lo que, las sujetas participantes al ser jefas de hogar y tener que ausentarse de sus hogares por once días continuos, deben recurrir a otras mujeres de su red familiar o comunitaria para que les brinden los cuidados a sus hijos e hijas.

Por lo dicho, las trabajadoras han recurrido al Sindicato de empleados del PANI (SEPI) para apelar modificar sus jornadas de trabajo a cinco días trabajados por dos días de descanso, siendo esta la jornada establecida en los albergues institucionales ubicados en Limón (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021). No obstante, pese a dicha solicitud, el PANI no ha brindado una respuesta que permita mejorar sus condiciones de trabajo, lo cual evidencia que estas mujeres aparte de sufrir cada día explotación laboral han

sido discriminadas e invisibilizadas, porque la institución genera diferencias entre mujeres que son contratadas bajo el mismo puesto de trabajo.

En razón de los argumentos que hemos venido planteando, consideramos que estas trabajadoras sufren las repercusiones de un Estado que se ha encaminado por desmejorar las condiciones de trabajo ajustando su legislación laboral a la baja en detrimento de los sectores populares, viéndose las mujeres seriamente afectadas puesto que la desigualdad y discriminación con la que anteriormente cargaban se acrecienta al ser jefas de familia.

Lo anterior porque, el Estado al ver en ellas la necesidad de emplearse, las coloca en condiciones de trabajo precarias, flexibles y en donde son víctimas de explotación, y además por medio de instituciones como lo es el PANI, instrumentaliza los derechos de la niñez y la adolescencia para justificar las extensas jornadas de trabajo, la sobrecarga de funciones, y el incumplimiento de derechos.

En síntesis, el sistema capitalista y patriarcal por medio de la explotación laboral ejercida hacia las participantes de la investigación obtiene mano de obra flexible y barata, porque al tenerlas trabajando durante jornadas continuas durante once días se ahorra el pago de otros salarios. También al contratar a mujeres para asumir las funciones domésticas y de cuidados se asegura la reproducción de los mandatos de género con los cuales las mujeres hemos tenido que lidiar históricamente.

Finalmente, podemos asegurar que las condiciones de trabajo de las mujeres que se desempeñan como personal auxiliar femenino de servicios infantiles en las alternativas de protección de la Dirección Regional de Alajuela del PANI son flexibles, precarias y de explotación porque se han convertido en víctimas del propio sistema, ya que este se aprovecha de la posición que adquieren tanto en la relación capital-trabajo como en la división sociosexual del trabajo para explotarlas al exigirles laborar durante jornadas excesivas y con escasos días de descanso.

7.4 División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI

En este apartado se analizará lo relacionado con la división sociosexual del trabajo, así como las implicaciones que este orden social ha tenido en la vida de las mujeres que trabajan como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI. Dentro del análisis se abordarán categorías tales como trabajo remunerado, trabajo no remunerado, feminización de los cuidados, triples jornadas de trabajo, entre otras.

Cabe recalcar que, a las mujeres se les ha limitado a participar abiertamente en determinados espacios y actividades, esto se debe a una construcción de género que ha impuesto la sociedad patriarcal para diferenciar los trabajos femeninos de los masculinos.

Citando a Esquenazi (2018), el género es un concepto que:

alude al conjunto de características, comportamientos, roles, funciones y valoraciones impuestas (he aquí el énfasis más importante) dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por: la tradición, el sentido común, la política, la religión, la ideología dominante (de la clase dominante), la forma en que se cuenta la historia de la humanidad, por las relaciones de poder y de clase, y por diferentes instituciones patriarcales (sistema educativo, derecho, iglesia, etc.). (p.474)

Siendo así, el género tiene mucha relación con las clases sociales y con la localización de la familia en el modo de producción dominante, y poca con el sexo, ya que este último no lo determina, sino que únicamente condiciona biológicamente a los individuos en machos y hembras de la especie humana (Toledo, 2001). Pese a lo planteado, el género lo toma como base material, aludiendo específicamente a que las mujeres por sus capacidades naturales para procrear y amamantar son las personas idóneas para hacerse cargo de las actividades domésticas y de cuidados.

Bajo esta lógica es que se produce una división de tareas de acuerdo al sexo, mediante la cual las mujeres fueron relegadas al espacio menos valorado de la sociedad, siendo esta la esfera doméstica privada, mientras que a los hombres se les reservó la esfera pública, por ser el espacio en donde se desarrolla el trabajo que es considerado productivo, y que por tanto es remunerado.

Sin embargo, Federici (2000) afirma que muchas mujeres no son conscientes de este reparto desigual debido a que el trabajo doméstico ha sido transformado en un atributo natural de la personalidad femenina, a fin de que realicen horas y horas de trabajo impago creyendo que es algo inevitable y hasta muy satisfactorio.

Esta ideología es adquirida a través de un proceso de aprendizaje informal que toma por lo menos veinte años de condicionamiento diario hecho por una madre (que al mismo tiempo es producto de esas prácticas) a lo interno del hogar para:

preparar a una niña para ese papel, convencerla de que un marido y varios niños es su aspiración máxima en la vida. [...] una educación que nos enseña a ser dóciles, obedientes y algo más: sacrificadas. Todo lo hacemos por amor. Si no es así, si no te gusta este papel, es tu problema, tu culpa, tu anormalidad. (Federici, 2000, p.54)

En este sentido, queda claro que las mujeres han sido socializadas durante toda su vida para que asuman como una necesidad interna el papel que se les ha asignado culturalmente. Este es el caso de las mujeres participantes de la investigación, quienes consideran cuentan con ciertas habilidades y capacidades que son indispensables para ser personal auxiliar de servicios infantiles de PANI, las cuales al ser analizadas no hacen más que evidenciar lo condicionado que se encuentra el trabajo femenino producto de la construcción de género:

Hay que tener vocación y estar atento. Yo considero que tengo el perfil para ser tía porque todo me gusta. (María, comunicación personal, 22 de enero del 2021)

Siento que lo que más tengo es amor, porque de ese amor vienen las otras cosas. Sin amor es muy difícil trabajar, y el trabajo se convierte en una carga muy pesada. También tengo mucha tolerancia, paciencia y disponibilidad. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Soy empática y afectiva, me gusta felicitar a los chicos cuando veo que se esfuerzan, y tengo iniciativa para realizar actividades con ellos. Me nace hacerlo. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

Los discursos citados reflejan claramente cómo las mujeres sujetas participantes de la investigación reproducen (hasta en sus trabajos remunerados) los mandatos de género que han sido considerados socialmente como femeninos, a tal punto que llegan a disfrutarlos, e incluso a percibirlos como una responsabilidad moral al encontrarse las PME en una condición de abrigo temporal. Lo cual le permite al Estado (específicamente al PANI, como institución empleadora) ocultar la explotación que ejerce sobre estas trabajadoras, así como la exigibilidad de los derechos laborales mínimos al transformar las funciones que realizan, en un acto de amor.

Es por esta razón que las mujeres participantes coinciden en que, a pesar de las atípicas condiciones de trabajo y, de los malos tratos que han recibido en reiteradas ocasiones por parte de algunos funcionarios del PANI, y de los niños y las niñas que tienen a su cargo, lo más gratificante de ser auxiliares de servicios infantiles es “ver como esas caritas de tristeza se convierten en felicidad, ver esos cambios, más cuando llegan niños desnutridos y enfermos” (Daniela, comunicación personal, 19 de enero del 2021).

De este modo es que, el rol de ama de casa que adquieren las mujeres a lo interno de sus hogares producto de la división sociosexual del trabajo, se extiende al espacio público, específicamente con la inserción femenina al trabajo remunerado, lo cual en lugar de liberarlas e independizarlas económicamente, las convierte en trabajadoras mayormente explotadas, precarizadas y vulnerabilizadas.

Según Ferreiro (2015), el que existan dos espacios bien definidos para cada sexo ha condicionado el desarrollo ocupacional tanto de los hombres como el de las mujeres, en especial el de estas últimas, al ser quienes mayormente se han visto afectadas por una segregación ocupacional que las limita a participar y ocupar los puestos de trabajo con mayor reconocimiento social y económico. Es por esto que las actividades que cuentan con mayor presencia femenina son aquellas que tienden a caer en la informalidad, que vienen acompañadas de salarios más bajos y mayor índice de desempleo.

En relación con lo anterior, Espino (2011) agrega que las funciones que realizan las mujeres en el mundo del trabajo remunerado “se hallan –aunque no en forma exclusiva–

indisolublemente ligadas a las dinámicas de los hogares y al aporte femenino al bienestar y al funcionamiento de la economía global” (p.88).

Lo mencionado por los autores se puede notar en el trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI, principalmente porque refuerza el papel de cuidadora de las mujeres impuesto por la sociedad capitalista y patriarcal, al ser quienes se hacen cargo de la atención directa de las PME que habitan en los albergues institucionales, en condiciones que además son complejas y precarias. Al respecto, las participantes coinciden en que su trabajo remunerado incluye todas aquellas actividades que debe realizar una madre en el hogar, siendo por esto reconocidas socialmente como “madres sustitutas”. Incluso, Pequeña se atreve a afirmar lo siguiente: “es hasta más que ser una mamá porque con estos niños no puedo posponer ninguna actividad que con los míos sí podría” (Comunicación personal, 26 de enero del 2021).

Esto también se evidencia en los trabajos que anteriormente desempeñaban estas mujeres, los cuales como se muestran a continuación forman en su mayoría parte del sector servicios (o, sector terciario), al producir bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas, pero que no requieren de procedimientos industriales, como lo son los relacionados al comercio y a la atención de la salud y la educación.

De acuerdo con Huerta (2014), este sector de la economía se caracteriza por ser altamente feminizado, ya que es uno de los mercados de trabajo más accesibles para las mujeres, principalmente en ramas como la docencia, el secretariado y el trabajo doméstico, las cuales “en general, no cumplen con niveles salariales decentes o justos, y no proporcionan facilidad para la movilidad social de las trabajadoras” al no ser consideradas de valor por tratarse de ocupaciones que tradicionalmente han desempeñado las mujeres (p.68):

Desde los quince años he trabajado en zapaterías, en tiendas, de niñera, en una soda y, por último, en una fábrica de piñatas. (Daniela, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Trabajé por muchos años en una cafetería, luego empecé a estudiar educación, y a hacer incapacidades. (Eva, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Cuidaba chicos también, y trabajaba en una oficina como planillera. (María, comunicación personal, 22 de enero del 2021)

Me gusta mucho el comercio. Mi ex esposo tenía una pescadería entonces iba con él a otros lugares a vender, mientras cuidaba a mis hijos. También trabajé en una farmacia y en un almacén de ventas. Y en mi casa, cuidaba a otros niños. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

La mayoría de las veces trabajé en maquilas, luego estuve en una fábrica de piezas electrónicas. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

Como se mencionó, la mayoría de las participantes han ocupado puestos de trabajo que pertenecen al sector servicios siendo estos, por su relación con la satisfacción de distintas necesidades y el mantenimiento de la vida humana, asignadas por excelencia a las mujeres. No obstante, estas también se han desempeñado, aunque en menor medida en el sector secundario de la economía (o, sector industrial), siendo este el caso de Daniela en una fábrica de piñatas y de Cecilia en una maquila y fábrica de piezas electrónicas.

Cabe agregar que, si bien el sector secundario no se encuentra tan feminizado como el terciario, las mujeres han logrado a través de sus luchas integrarse a estos espacios, aunque de manera desventajosa, ya que los empleos que les ofrecen son en su mayoría los más precarios y segregados del sector. Este es el caso de las maquilas, las cuales según González (2004) son empresas que cuentan con prestaciones sociales inferiores a las señaladas por la legislación laboral, que contratan particularmente mujeres por su mano de obra barata y escasa experiencia en el trabajo remunerado.

En concordancia con lo anterior, Federici (2000) sostiene que el segundo trabajo (o, trabajo remunerado) no sólo acentúa la explotación de las mujeres en la sociedad capitalista

y patriarcal, sino que también reproduce de diferentes maneras el papel que estas asumen en el hogar. Para ello plantea que:

no tenemos más que voltear la cara para constatar que los trabajos para las mujeres son meras extensiones de la condición de ama de casa con todas las ampliaciones posibles. Esto es, no sólo nos convertimos en enfermeras, sirvientas, maestras, secretarias, sino que se continúa el hilo conductor de la condición del ama de casa: el aislamiento, el hecho de que el bienestar de otras personas dependa de lo que realizamos, la imposibilidad de registrar dónde empieza y dónde termina el trabajo, dónde termina el trabajo y nuestros deseos comienzan. (pp.58-59)

En concordancia con esto último, entendemos que las mujeres participantes son discriminadas y violentadas tanto en sus trabajos remunerados como no remunerados, ya que en ambos realizan las actividades que resultan de la división sociosexual del trabajo como lo son las domésticas y de cuidados. Cabe señalar que, a pesar de que estas actividades en el espacio privado no son remuneradas ni consideradas como trabajo, estas mujeres deben realizarlas los días que no se encuentran trabajando en los albergues institucionales del PANI, razón por la cual, nunca dejan de trabajar ni logran identificar dónde este inicia y termina.

Teniendo en cuenta a Peredo (2003), esto se debe a que la incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado no vino acompañada de una redefinición de las tareas a lo interno de la unidad doméstica, por el contrario, ocasionó que fueran mayormente explotadas, al tener que asumir dobles y triples jornadas de trabajo que les producen un mayor desgaste físico y mental.

En razón de lo dicho, las entrevistadas mencionaron lo siguiente:

Solo descanso el primer día que no hago nada en la casa, más después de ese viaje tan largo. Los demás días sí me dedico a limpiar y a las cosas de la casa. (Fabiola, comunicación personal, 14 de enero del 2021)

No descanso porque tengo que dedicarle tiempo a mi hijo que es quien más depende de mí, además de que estoy construyendo mi casa y paso viendo

todo lo que son materiales. (Daniela, comunicación personal 19 de enero del 2021)

No tengo tiempo de descansar, si por lo menos dieran cuatro o cinco días para descansar sería diferente. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Queda claro entonces que, el tener que conciliar la vida familiar con la laboral le ha ocasionado a estas mujeres una sobrecarga de trabajo que les impide descansar y recrearse plenamente en sus escasos días “libres”, sumado a que son las máximas responsables de la gestión de los ingresos y gastos necesarios para la supervivencia de sus familias, así como de la producción, consumo y distribución de los bienes y servicios debido a su condición de jefas de hogar (Zabala, 2009).

De acuerdo con De Oliveira y García (2005), las mujeres que encabezan sus hogares tienden a dividir las actividades domésticas entre las personas que integran el grupo familiar como una alternativa de cambio con la cual esperan aligerar las excesivas cargas de trabajo doméstico y extradoméstico que asumen diariamente. Sin embargo, la participación de estos hogares en los trabajos no remunerados (al igual que los que cuentan con jefatura masculina) continúa siendo desigual, recayendo estos siempre sobre las mujeres; este es el caso de las participantes de la investigación, quienes al llegar a sus casas deben hacerse cargo de la limpieza y otras funciones acumuladas durante los once días que permanecieron en las alternativas de protección.

En este sentido, las mujeres que laboran como auxiliares de servicios infantiles continúan asumiendo las responsabilidades domésticas del hogar, al mismo tiempo que, aceptan jornadas de trabajo complejas y precarias al verse en la necesidad de obtener un poco de ingresos para ellas y sus familias ante la ausencia del “hombre proveedor”, las cuales en conjunto les provocan cargas físicas y psicológicas extremas.

A juicio de Lázaro, Martínez y Zapata (2007), las jefas de hogar:

no pueden darse el lujo de dejarse llevar por tal desaliento o conflicto, porque el hogar depende totalmente de los recursos de ellas. Esta es una de las diferencias encontradas, al margen del análisis comparativo, entre las mujeres jefas de hogar y otro colectivo de mujeres; la simple ausencia del “hombre-proveedor”, sin lugar a dudas, cambia las percepciones, expectativas y aspiraciones laborales que las jefas de hogar tienen. (p.208)

Esta situación ha sido menos esclavizante para algunas de las participantes, al no tener bajo su tutela personas a las que deban cuidar y atender constantemente, y contar con redes de apoyo femeninas que se hacen cargo de las responsabilidades domésticas del hogar cuando ellas se encuentran trabajando remuneradamente, las cuales según los autores les permiten a las mujeres insertarse en el espacio laboral sin tener que preocuparse excesivamente (como lo haría una madre sin ningún tipo de soporte) de las dobles y triples jornadas de trabajo, y de invertir parte de sus ingresos en la compra de estos servicios.

Este es el caso de Eva, quien menciona lo siguiente:

*Si tuviera chiquillos o marido no podría descansar porque tendría más trabajo, pero tengo una hija de 21 años entonces ella ya no depende tanto de mí, y mi mamá es muy bella gente porque cuando llego me cocina y mi hermana me tiene limpia la casa, entonces no tengo que hacer nada.
(Comunicación personal, 19 de enero del 2021)*

Lo que menciona Eva deja en evidencia lo feminizado que se encuentra el trabajo del hogar, a tal punto que, son otras mujeres quienes asumen las responsabilidades domésticas cuando las madres de familia no pueden realizarlas por encontrarse trabajando de manera remunerada. En concordancia, Peredo (2003) da a conocer que muchas mujeres contratan a trabajadoras domésticas para “ser sustituidas y poder acceder al mercado de trabajo sin las contradicciones que plantea el trabajo intrafamiliar, muchas otras para simplemente liberarse de este trabajo considerado inferior, y fuera del ámbito de las relaciones familiares o de pareja” (p.58).

Sin embargo, es importante mencionar que este es un recurso al cual pueden acceder muy pocas mujeres, específicamente las que cuentan con redes de apoyo femeninas (vecinas, madres, abuelas, hermanas, tías, entre otras), y las que disponen de ingresos medios y altos al tener la posibilidad de pagar por los servicios de limpieza y mantenimiento general del hogar de otras mujeres; pero independientemente de si contratan o no personal femenino, los que siempre se ven favorecidos con este tipo de trabajo son los hombres, al recibir cuidados gratuitos y personalizados por parte de sus esposas e hijas.

Al respecto, Bosch y Ferrer (2013) exponen que las mujeres, como resultado del proceso de socialización diferencial que han vivido, tienden a tener una percepción del amor que las lleva a entregarse incondicionalmente a otras personas, especialmente a sus esposos, a quienes sirven y obedecen muchas veces por encima de sus propios intereses y necesidades; al mismo tiempo que, los hombres han sido educados para recibir y disfrutar los cuidados y atenciones que ellas les ofrecen.

Por muy alienante y opresiva que parezca esta situación, consideramos que el elemento principal de la explotación de las mujeres en las sociedades capitalistas tiene que ver más bien con:

en el significado social que tiene el trabajo doméstico para el capital, el hecho de que la producción y reproducción de la fuerza de trabajo sea esencial, condición y precondition de la dinámica del sistema capitalista -haciendo posible la reproducción del capitalismo. (Ferguson y McNally, 2016, p.7)

Esto porque el trabajo del ama de casa produce bienes y servicios que garantizan la reproducción social de los miembros de la familia (los trabajadores y la futura fuerza de trabajo), sin la cual no podrían darse las condiciones necesarias para la reproducción del capital. Lo que convierte al trabajo femenino no remunerado en una herramienta clave para la creación de plusvalía.

Pese a lo mencionado, el trabajo que realizan las mujeres ha sido absolutamente invisibilizado y considerado improductivo como parte de una estrategia empleada por el

capital para desligarse del pago correspondiente a la reproducción de la fuerza de trabajo y, a su vez, para obtener mano de obra flexible, barata y con menos expectativas laborales.

En relación con esto último, Federici (2018) alude que las mujeres se han visto mayormente debilitadas en los mercados de trabajo porque no son remuneradas económicamente por el trabajo de la esfera doméstica familiar. Esto se debe precisamente a que los empresarios “saben que estamos acostumbradas a trabajar por nada y que estamos tan desesperadas por lograr un poco de dinero para nosotras mismas que pueden obtener nuestro trabajo a bajo precio” (p.35).

Desde nuestra posición, esta es la razón principal por la cual el PANI tiende a contratar personal femenino para que se haga cargo del cuidado directo de las alternativas de protección, especialmente jefas de hogar con bajos niveles de escolaridad, debido a que son capaces de aguantar trabajos inhumanos e imposibles de cumplir por lo complicado que es para ellas encontrar un empleo formal y obtener ingresos suficientes para la manutención de sus familias.

Aunque esto también se da porque la institución empleadora reproduce las ideas machistas y patriarcales que sostienen que, son las mujeres quienes deben proporcionar los servicios domésticos y de cuidados al ser las que poseen “naturalmente” todas las habilidades que se requieren para hacerlos. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que las participantes de la investigación conocen a muy pocos hombres que hayan ocupado su mismo puesto, los cuales incluso realizaban labores diferenciadas a las de estas mujeres. En palabras de Cecilia:

Antes teníamos un tío, pero la responsabilidad siempre se le recarga a uno. Hay hombres que no saben cocinar y lo termina haciendo una mujer, aunque ellos puedan hacerlo. Yo creo que el PANI piensa que esto debe hacerlo una mujer. En la Garita si bien habían tíos, las mujeres eran las que cocinaban y hacían manualidades porque a los hombres les costaba más. El hombre está hecho para ciertas cosas. El tío que estuvo aquí, intentábamos no ponerlo en la cocina. Las funciones de él eran estudiar y salir a caminar con los chicos, contar historias e ir a la clínica. Él no hacía las funciones del hogar porque

nosotras mismas también implementamos eso, más que era un señor un poco mayor, también porque sentíamos que no las iba a hacer bien, más porque siempre estaba preguntando, y antes de estar explicando todo preferíamos hacerlo nosotras. (Comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

A partir de las declaraciones de Cecilia, se llega a la conclusión de que en las alternativas de protección de la Región de Alajuela del PANI prevalece una división de tareas de acuerdo al sexo que oprime y subordina principalmente a las sujetas participantes de la investigación por el hecho de ser mujeres. Esto se debe a que, si bien el personal femenino y masculino de los albergues fueron contratados por la institución rectora en materia de niñez y adolescencia, para que llevaran a cabo la atención y protección de las PME, este trabajo continúa recayendo principalmente sobre las mujeres al ser considerado como una responsabilidad femenina que no requiere de mucho esfuerzo.

A causa de esta desigualdad que viven las mujeres participantes de la investigación producto de la sociedad capitalista y patriarcal, Guillaumin (2005) plantea que:

Siempre y en todas partes, en las circunstancias más “familiares” como en las más “públicas”, se espera que las mujeres (la mujer, las mujeres) hagan la limpieza y decoren el lugar, vigilen y den de comer a los niños, barran o sirvan el té, frieguen los platos o descuelguen el teléfono, cosan el botón o escuchen las preocupaciones metafísicas y profesionales de los hombres, etc. (p.27)

En razón de todo lo anterior, se puede afirmar que sin importar el espacio en el que se desenvuelven, las mujeres sujetas participantes siempre estarán condicionadas por la división sociosexual del trabajo, la cual no solamente las limita a ocupar los espacios y los puestos de trabajo de mayor reconocimiento social y económico, sino que también las explota y oprime doblemente en beneficio del capital. Situación que ha sido aprovechada por el Estado para obtener mano de obra flexible y barata a cargo del cuidado de las PME en condición de abrigo temporal que habitan en los albergues institucionales del PANI, ya que en lugar de tomar acciones para desmontar esos estereotipos de género bajo los cuales se apoya la feminización de los cuidados, legitima la explotación de estas mujeres.

7.5 Distribución desigual de los cuidados: las mujeres como cuidadoras directas

El analizar la economía del cuidado también resulta fundamental para comprender la forma en la que este se gestiona en los albergues institucionales del PANI, esto porque, el cuidado implica que haya una organización a nivel social en donde varios actores asumen de diversas formas y en distintos momentos tareas que tienen como fin preservar el bienestar de las personas, en este caso particular, las PME que al encontrarse en situación de riesgo son separados temporalmente de sus padres y madres como una manera de velar por su interés superior.

De esta forma, los cuidados deberían ser proporcionados por el Estado, el mercado, las organizaciones comunitarias y las familias, sin embargo, en la realidad esto no sucede ya que algunos actores no asumen la responsabilidad, teniendo los otros que sustituirlo (especialmente las mujeres a lo interno de sus hogares) al ser estos fundamentales en el sostenimiento de la vida humana (ONU Mujeres, 2012).

Esta falta de participación por parte de algunos actores se evidenció en la presente investigación, debido a que únicamente el Estado y las mujeres que trabajan como personal auxiliar femenino de servicios infantiles se han involucrado en la atención de las PME. Esto se fundamenta con lo expresado por las sujetas participantes, ya que no cuentan con ninguna red de apoyo comunal o empresarial, aludiendo a que los albergues del PANI son muy delicados y las personas prefieren no involucrarse.

En este sentido, es indispensable retomar el rol que ha asumido el Estado costarricense, el cual a través de distintas instituciones como lo son la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), el Ministerio de Educación Pública (MEP), Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) y la Fuerza Pública, brinda servicios básicos a las PME, y además, proporciona recursos económicos y humanos y, organiza los procesos de atención, razón por la cual, ha conformado en las alternativas de protección institucional de Barrio San José, Grecia y Naranjo un equipo técnico de albergues integrado por profesionales en Trabajo Social, Psicología, Administración, Derecho y cuidadoras directas.

A pesar de que el Estado ha tenido una participación activa en la red de cuidados, no se puede omitir que algunas de sus funciones las lleva a cabo al reproducir la división sociosexual del trabajo, puesto que, contrata a mujeres bajo el puesto de personal auxiliar de servicios infantiles para que sean quienes asuman de forma directa el cuidado de las PME que se encuentran albergadas. Dicho esto, afirmamos que el Estado ha trasladado gran parte de las actividades de cuidado que realizan las mujeres en la esfera doméstica a la esfera pública, como una extensión de ese trabajo que ha sido catalogado como femenino.

Este traslado del cuidado del Estado hacia las mujeres tiene una explicación teórica, ya que como menciona Rodríguez (2015) socialmente se ha instaurado la idea de que las funciones domésticas y de cuidado son una actividad femenina, lo cual se basa en las diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres como lo son el parir y amamantar para justificar que estas últimas cuentan con capacidades superiores para asumir otros aspectos del cuidado como lo son higienizar, preparar alimentos, limpiar, organizar, entre otras labores. Esta construcción social ha condenado a muchas mujeres a hacerse cargo de estos trabajos e incluso, casi obligarlas a sentir afecto y deseo de brindar apoyo y atención gratuitamente.

Para Chávez (2010) la construcción de género también está presente en el mercado, porque las oportunidades de trabajo a las que tienen acceso las mujeres están delimitadas por estos ideales, lo cual influye en que haya una segregación en las ocupaciones, en las jornadas laborales y en los salarios. Teniendo en cuenta esto, se debe reconocer que las mujeres y principalmente las jefas de hogar, al tener mayores obligaciones económicas para el sostenimiento de sus familias aceptan los trabajos domésticos y de cuidados no por reproducir las funciones que han sido feminizadas, sino porque requieren del salario para poder cubrir cada día sus necesidades básicas y tratar de alcanzar una mejor “calidad de vida”.

Esta situación se presenta en las entrevistadas, ya que algunas ingresaron al puesto de personal auxiliar de servicios infantiles porque:

No tenía trabajo, busqué y me ofrecieron ahí en ese momento. No lo veía a un nivel de qué bonito trabajar ahí, no tenía idea a qué iba, sólo me dijeron que se ganaba bien. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

Lógicamente la parte económica porque al ser jefa de hogar tenía que mantener a mi familia. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

De lo anterior afirmamos que el personal auxiliar femenino de servicios infantiles al ser jefas de hogar se encontró en una situación compleja porque la razón por la cual aceptaron su trabajo fue el creer que les permitiría tener una mayor estabilidad económica, sin embargo, no pudieron conocer previamente si en esas condiciones de trabajo se les iba a garantizar la totalidad de sus derechos fundamentales básicos como trabajadoras.

Para Lázaro, Martínez y Zapata (2007) muchas mujeres optan por “trabajos de tiempo flexible, informales, accesibles y compatibles con el cuidado de hijos e hijas. Son empleadas domésticas o realizan trabajos por cuenta propia; empleos que implican sobreexplotación, soledad, aislamiento y falta de oportunidades de desarrollo personal” (p.209). Ante esta situación, el mercado de trabajo al ser un espacio en donde se ejerce explotación, aprovecha esa necesidad que tienen las mujeres de ser contratadas, para atraerlas por medio de los salarios a los trabajos precarios y flexibles característicos en la actualidad, a sabiendas de que aceptarían los empleos.

Por ende, podemos entender que cuando se suman distintos factores como lo son el ser mujer, ser jefa de hogar, ser empobrecida y no contar con redes de apoyo, las mujeres no tienen la posibilidad de elegir si aceptar o rechazar un trabajo, menos cuando el mercado limita sus oportunidades laborales solo por su sexo.

Además de tener que aceptar este tipo de trabajos por factores como lo son el desempleo y la necesidad económica, las mujeres que laboran como cuidadoras en los albergues del PANI son un claro ejemplo de cómo se ha asociado el cuidado como una función natural de las mujeres ya que, como expresaron dos de las entrevistadas, cuando fueron contratadas por esta institución, no recibieron ninguna inducción sobre cómo cuidar a las PME, y por ende, se encaminaron en un proceso de autoaprendizaje donde solamente contaron con la ayuda de las compañeras que ya habían obtenido experiencia:

Cuando yo llegué fue como “ahí están los chicos, vea qué hace con ellos” pero no dan pasos a seguir ni los procedimientos, no nos inducen, eso solo lo da la experiencia. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

Cuando yo ingresé a trabajar acá me guiaba mucho por lo que mis compañeras me decían, tenía que aprender, ellas me enseñaron. (Daniela, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Esta situación evidencia que la idealización del cuidado como una responsabilidad femenina es reproducida en instituciones estatales como lo es el PANI, al darse por hecho que las cuidadoras directas de forma natural están altamente capacitadas para ejercer esta labor, sin tomar en cuenta que no tienen por qué ser expertas en el cuidado de PME e incluso, quienes son madres tampoco tienen ninguna obligación de tener un conocimiento absoluto sobre esta actividad.

Si bien, las mujeres han sido adoctrinadas para asumir funciones de cuidado, esto no debería significar que no requieran procesos de inducción para trabajar como cuidadoras, ya que al brindar un servicio remunerado en donde deben cumplir objetivos, lo mínimo que debe hacer la institución empleadora es darles los recursos necesarios para que puedan realizar su trabajo.

En función de lo planteado, Lamas (1996) argumenta que, si bien las diferencias sexuales son la base sobre la cual se ha distribuido mandatos sociales de género que han conllevado a que los hombres se desresponsabilicen de ciertas labores por considerarlas femeninas, el cuidado no es un hecho biológico sino social, porque “no por parir hijos las mujeres nacen sabiendo planchar y coser” (p.4).

Es por esta razón que, para nosotras es necesario que no se iguale el trabajo de cuidados realizado en el hogar al que se lleva a cabo en espacios de trabajo (a pesar de tener algunas funciones en común), ya que el hecho de que uno se remunere y el otro no, genera una diferencia que consiste en que quienes se desempeñan no remuneradamente no son capacitadas para asumirlo (a excepción de familias con alto poder adquisitivo que recurren a

procesos privados de inducción) en cambio, las mujeres que se insertan al mercado como personal auxiliar de servicios infantiles requieren que se les brinden las pautas a seguir y las herramientas que deben emplear para proporcionar el cuidado de los niños, las niñas y los adolescentes.

Más aún al ser las encargadas del cuidado directo de PME que tienen una protección especial en términos de legislación y que presentan historias de vida distintas, puesto que hay ingresos con trastornos de comportamiento, conductas disociales y violentas, con adicción a sustancias psicoactivas, víctimas de explotación sexual comercial, en condición migratoria, en conflicto con la Ley Penal Juvenil, entre otras problemáticas que dificultan la atención y el cuidado. Por lo dicho, el personal auxiliar femenino de servicios infantiles requiere que las y los profesionales las orienten sobre cómo actuar ante posibles situaciones acorde a la población que se encuentra albergada de forma temporal en las alternativas de protección institucional (PANI, 2013).

Por los argumentos expuestos, coincidimos con Marçal (2016) en que “No hay nada en la biología de una mujer que la haga más adecuada para el trabajo doméstico no remunerado. O para destrozarse la espalda en un trabajo muy mal pagado en el sector público”, tal cual es el caso del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI que como se evidenció en la tabla 7 tienen que realizar un sinnúmero de funciones que corresponden a muchos trabajos en uno solo, a cambio de un único salario (p.41).

Ante lo planteado, consideramos que esta explotación del personal auxiliar de servicios infantiles se debe en parte a que, si bien existe un equipo técnico para que trabaje conjuntamente con estas mujeres para favorecer el bienestar de los niños, las niñas y los adolescentes en condición de abrigo temporal, suelen sobresalir deficiencias que afectan la distribución del trabajo de cuidados. De acuerdo con las participantes la relación con el equipo técnico ha mejorado al haber mayor comunicación y anuencia a recibir y brindar observaciones cuando las cuidadoras comenten alguna equivocación y, además:

Ha cambiado tanto que ahora decimos que tenemos apoyo, si tenemos problemas con un chico ellas nos ayudan con cursos, están pendientes de cómo está ese chico. Años atrás nunca hacían eso. Antes Psicología y

Trabajo Social nunca llegaban a los albergues, sabiendo que era responsabilidad de ellas hacerlo, aunque sea una vez por semana. Ahora nos sentimos más acompañadas, sentimos un alivio. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

Como se muestra, para estas trabajadoras es muy importante que el equipo técnico asista a los albergues institucionales porque les genera cierto grado de tranquilidad el saber que no están completamente solas en el cuidado, no obstante, reconocen que un solo día por semana no es suficiente para que las profesionales conozcan la dinámica de cada albergue, puesto que para lograr identificar las necesidades de cada uno de estos, así como ser testigo del comportamiento de las PME, es imprescindible tener mayor presencia en estos espacios.

Por consiguiente, consideran necesario que se les dedique mayor atención a los niños, las niñas y los adolescentes, que se les brinde contención a ellas como cuidadoras, ya que, la complejidad y exceso de su trabajo les genera ciertas inquietudes que deben comunicar para saber cómo actuar ante distintas situaciones.

Por lo dicho, consideramos que, si bien las sujetas participantes mencionaron mantener una comunicación asertiva con el equipo técnico de albergues, en algunas ocasiones esto no ocurre, ya que como ellas lo mencionan:

Es importante que el equipo técnico apoye más con el manejo de los límites, porque entre las tías a veces ponen un castigo y necesitan que el equipo técnico comprenda el por qué establecen determinados castigos para que no se desacredite o desautorice a la tía. (Cecilia, Comunicación personal, 19 de enero del 2021)

A veces la psicóloga le reclama a las tías porque regañan a las chicas, pero no pregunta el por qué. (María, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Lo anterior, demuestra la necesidad de que el equipo técnico habilite mayores espacios de diálogo para que el personal auxiliar femenino de servicios infantiles pueda

informar situaciones del día a día con los niños, las niñas y los adolescentes y, tener la oportunidad de aclarar las razones por las cuales ellas como cuidadoras directas toman determinadas decisiones a lo interno de los albergues a fin de mantener el orden y preservar el bienestar de todos y todas. Hay que recordar que, si no existe una sincronía entre el equipo técnico y el personal femenino de cuidado directo, las afectadas son estas últimas, porque al ser quienes conviven veinticuatro horas con las PME necesitan que las profesionales las doten de autoridad para ser quienes deciden qué hacer cuando se presentan situaciones particulares.

Ante esto, opinamos que esta desautorización de ciertas acciones también se debe a que en todos los espacios de trabajo existen jerarquías, que colocan a algunos trabajadores y trabajadoras en una posición que les permite tener mayor o menor incidencia en las decisiones, lo cual a su vez ha ocasionado que el trabajo realizado por el personal auxiliar femenino de servicios infantiles sea subestimado ya que, como lo plantean las sujetas participantes, el valor que se le brinda a este puesto:

Es muy complejo de explicar porque si una tía comete un error, le mandan un disciplinario y eso es para que la quiten del trabajo. No se valoriza porque desde Recursos Humanos son muy desconsiderados, una vez el de Recursos Humanos le preguntó a otra tía que ¿Por qué nos quejábamos? si cuando llegamos al cajero metemos la tarjeta y nos alegramos de ver el dinero, y yo eso lo veo como una ofensa, porque si él cambiara de rol y se quedara, aunque sea una semana entendería el trabajo que hacemos, y que lo que ganamos no es regalado sino ganado con el sudor de la frente y a veces hasta con lágrimas. Hay comentarios que son poco profesionales por parte de Recursos Humanos, desde jefatura sí se reconoce la importancia de este trabajo. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

A veces no se reconoce, se le resta un poco la importancia a este trabajo. (Eva, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Este puesto es muy importante, pero a veces la institución no le atribuye la importancia necesaria. Algunos funcionarios no reconocen tanto la labor y nos cuestionan. (Daniela, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Los discursos planteados dejan claro que las participantes de la investigación han sido víctimas de un sistema que fomenta una relación desigual entre clases sociales, en donde quienes ocupan cargos superiores en términos de jornadas, horarios, salarios y reconocimiento social desvalorizan el trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles por encontrarse en la parte más baja de la estructura organizacional del PANI. Sin embargo, esto no significa que su trabajo sea menos importante, al contrario, estas mujeres deben lidiar diariamente con el resultado de una de las expresiones de la violencia estructural que se reproduce en todos los espacios de la sociedad y principalmente en ciertos niños, niñas y adolescentes.

Siguiendo con esta línea, es importante resaltar que quienes se encuentran cuestionando el trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles son personas en una condición de privilegio tanto académica, económica y laboral y, por ende, no tienen las vivencias para comprender lo que significa ocupar este puesto de trabajo y en condiciones tan flexibles, precarias y de explotación.

También afirmamos que, unos de los argumentos para subestimar el trabajo de las participantes se debe a que algunas personas creen que las mujeres deben estar agradecidas porque se les remunere por realizar las mismas funciones que siempre han hecho de forma gratuita desde el hogar, sin tomar en cuenta que el asumir en los albergues institucionales labores domésticas y de cuidados no son su responsabilidad por ser mujeres, sino una forma de trabajo que como cualquier otra requiere de valorización y buenas condiciones laborales.

En relación con esto, Federici (2000) asevera que:

Demandar salarios por trabajo doméstico es hacer visible que nuestra feminidad no es un destino natural sino trabajo forzado y una identidad social impuesta; hacer patente que nuestros cuerpos, mentes, emociones han sido distorsionadas por una función física intransferible, que ha sido restregada como modelo al cual debemos conformarnos si queremos ser aceptadas por esta sociedad. (p.57)

Asimismo, esta desvalorización del trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles también se debe a que socialmente el trabajo de cuidados se tiende a

reducir a alimentar y supervisar a las PME, sin tomar en cuenta que, este engloba actividades muy variadas que en su conjunto ayudan a preservar y mantener la vida humana. En el caso de estas mujeres, la sociedad desconoce lo que verdaderamente implica tener este puesto de trabajo, ya que el PANI no hace de conocimiento público todas las funciones que fueron sintetizadas en la tabla 7, lo cual puede ser entendido como una forma con la cual la institución oculta la explotación que ejerce hacia las participantes al darles jornadas de once días continuos con sobrecargas de trabajo debido a la escasa contratación para distribuir las labores domésticas y de cuidados.

Para deconstruir esta falsa perspectiva que se tiene sobre los cuidados, García et al. (2014) señalan que este tipo de trabajo comprende desde los servicios de apoyo (realizar compras, citas médicas, transportar), la producción de bienes y servicios (limpiar, cocinar, lavar, planchar), servicios específicos de cuidado y además, una parte menos cuantificable correspondiente a “los afectos, el apoyo y la escucha, tanto en los momentos de alegría como de necesidad, la atención desinteresada para cuidar de nuestros sentimientos, emociones, ánimo y bienestar” (p.9).

Como se muestra, la naturaleza del trabajo de cuidado es bastante compleja, principalmente el de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles, porque al ser un trabajo remunerado ellas tienen que cumplir a cabalidad todas las tareas que se les encarguen, pese al exceso de trabajo, la falta de tiempo o cualquier otra razón, ya que de no ser así podría traerles consecuencias como la apertura de un disciplinario o el despido. Para las participantes las particularidades de sus trabajos, ha traído consigo consecuencias en su salud, porque muchas de ellas han sufrido de desgaste físico y emocional.

Como fundamento de esto se rescatan los siguientes relatos:

Yo me he sentido impotente en los momentos de crisis porque no sé qué hacer a veces. Un chico muy enojado un día tiró algo y me rebotó en la cara y por eso me hicieron tres puntadas, y todas somos mujeres, no hay ni un hombre que nos ayude a detenerlos en estos momentos. Llegó un momento en que le dije a la psicóloga llorando “yo ya no sé qué hacer”. (Cecilia, comunicación personal, 21 de enero del 2021)

Cuando llegan chiquillas de calle, muy malcriadas, imponentes, y cuando se empiezan a lesionar, es muy duro trabajar con ellas. Ver a una chica llorar y llorar es muy feo, nos daña emocionalmente. Todas las funciones y procesos son agotadores, más si las chicas no quieren participar. (María, comunicación personal, 22 de enero del 2021)

El exceso de trabajo, me ha causado mucho estrés y agotamiento físico y mental de tanto estar aquí, porque son once días y porque no puedo estar con mi familia y solo tengo tres días libres para poder estar en mi casa, entonces también me afecta para socializar y no hay tiempo de conocer a otra persona para tener una relación amorosa y todo ser humano necesita afecto y tener a alguien que sea un apoyo emocional y económico, eso me pone muy triste. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Cada uno de estos discursos son una clara muestra de que los albergues institucionales del PANI se encuentran ante varias deficiencias, porque las condiciones de trabajo se han flexibilizado y precarizado a tal punto que está afectando el bienestar de estas mujeres, y aunado a esto, el no contar con las herramientas necesarias para afrontar distintas situaciones se convierte en un problema que dificulta la labor de cuidado.

Las participantes mencionaron que incluso cuando ocurren situaciones de emergencia, en donde las PME presentan alguna deficiencia en su salud y requieren de atención médica o cuando se escapan de los albergues institucionales, solo cuentan con un protocolo, este consiste en llamar al 911 y anotar en bitácora el número del operador que las atendió, el número del incidente e informar al equipo técnico. No obstante, cuando las emergencias suceden los fines de semana estas mujeres deben esperar al lunes para informar a jefatura o al equipo técnico lo sucedido, a excepción de los casos que por su gravedad lo ameritan.

Además, cuando se realizan traslados de PME a los centros hospitalarios, estos deben ser acompañados por una de las cuidadoras directas, lo cual complejiza el trabajo en los albergues institucionales, puesto que la ausencia de una funcionaria no significa que las labores cesen. Por lo dicho, nos atrevemos a afirmar que el PANI al ser el ente rector en

materia de niñez y adolescencia debería prever estas situaciones contratando más trabajadores o trabajadoras, ya que no solamente las afecta física y mentalmente al sobrecargarlas de funciones, sino que también a los niños, las niñas y los adolescentes que habitan en los albergues, quienes al no contar con el recurso humano suficiente muchas veces no reciben la atención y cuidados deseados.

En relación a esto, una de las sujetas participantes mencionó que:

Hace muchos años solo había dos tías, mientras una estaba libre la otra se quedaba sola, y un chico estaba convulsionando y yo estaba sola en el albergue con ellos, llamé a la ambulancia y el chico no se podía ir solo, yo tenía que ir con él, pero tampoco podía dejar a los demás chicos del albergue solos. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

Desde nuestro punto de vista, el personal auxiliar femenino de servicios infantiles requiere que el PANI como institución empleadora les brinde mayores protocolos sobre cómo actuar acorde al recurso humano y, además, que desde la institución se comprenda que ante determinadas situaciones se da una reestructuración en la dinámica de los albergues y por ende, no deberían esperar la estricta realización de funciones por parte de las cuidadoras en esos momentos específicos.

Sin embargo, lo planteado no sucede en este puesto de trabajo, ya que el PANI ha demostrado que el bienestar del personal auxiliar femenino de servicios infantiles es secundario, ya que incluso sus discursos acerca del bienestar de las sujetas participantes se quedan solamente en un ideal al no promover cambios que mejoren las condiciones de trabajo, además, no establecen tiempos libres para que estas puedan socializar y despejarse del ambiente laboral.

En relación con esto, es importante hacer alusión a los procesos de capacitación que reciben las cuidadoras directas, ya que si bien la institución realiza varias capacitaciones al año, estas no siempre se ajustan a las necesidades y al perfil de cada una de las alternativas de protección y, las que se imparten para favorecer el autocuidado de las trabajadoras son contradictorias porque se les invita a dedicarse más tiempo para su crecimiento y bienestar

personal y sobrellevar mejor el día a día, sin embargo, la complejidad del trabajo imposibilita que esto suceda debido a que en ocasiones no tienen tiempo ni para dormir por cumplir labores.

Esto evidencia que los procesos de capacitación sobre autocuidado no son pensados desde la cotidianidad de estas trabajadoras, al ser ilógico que con jornadas de once días continuos tengan el tiempo y el espacio para sí mismas, e incluso, la institución pretende que el desgaste ocasionado por las jornadas sea revertido desde ellas y no por medio del cambio de sus condiciones de trabajo.

Según García et al. (2014) uno de los principales valores de la sociedad capitalista es el individualismo, al creer que las personas tienen que ser autosuficientes y valerse por sí mismas, sin requerir del apoyo de los demás. Lo que el capitalismo pretende con esta ideología es responsabilizar a los sectores populares de la desigualdad y discriminación que sufren a causa de la violencia estructural, haciéndoles creer que son ellos los únicos que deben y pueden mejorar sus condiciones de vida, para de esta forma, desligarse de asumir el trabajo de cuidados de la población en general.

En esta misma línea acerca de los procesos de formación, las participantes dieron a conocer que también han recibido capacitaciones para mejorar el trabajo que realizan con los niños, las niñas y los adolescentes, entre las cuales se abordan temas como lo son: disciplina positiva, manejo de emociones y de límites, valores, empatía, y actualmente, sobre LGTBI para que ellas como cuidadoras respeten las decisiones de las PME acerca de cómo se sienten, cómo se ven a sí mismas y cómo quieren que los llamen.

A pesar de recibir varias capacitaciones las participantes concuerdan en que estos procesos podrían mejorar ya que:

Son muy pocas capacitaciones, ocupamos aún más. Necesitamos unas dirigidas para adolescentes porque solo dan para niños. Manejo de límites y autocuidado no he recibido, porque cuando las dieron a mí no me incluían porque no era fija, pero en año y medio que he estado a tiempo completo no han dado. (María, comunicación personal, 22 de enero del 2021)

Nos han dado varios cursos para saber trabajar con los chicos, pero no hay refrescamiento y para serle sincera a mí se me han olvidado. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

Antes de la pandemia nos daban bastantes capacitaciones, ahora se han hecho virtuales, pero no es lo mismo y son muy pocas y sobre temas de autocuidado, diferentes perfiles de las PME y qué hacer en momentos de crisis. También tenemos el día de integración una vez al año que es un día que nos permite salir a recrearnos. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Para las participantes, el que las capacitaciones se realicen aproximadamente tres o cuatro veces al año no es suficiente para que el personal femenino de cuidado tenga conocimientos en diversos temas que les compete al trabajar con PME, lo cual se agrava al no poder asistir la totalidad de estas mujeres, ya que como lo señala Cecilia (comunicación personal, 27 de febrero del 2021) “No vamos todas, va solo una y tiene que llegar a explicarle a las demás que se quedaron en el albergue, eso cuesta mucho porque nos pasan la información diferente”.

El que estas mujeres no tengan acceso a todas las capacitaciones es una gran deficiencia, porque se ven privadas a obtener por medio de profesionales las herramientas para mejorar el trabajo con los niños, las niñas y los adolescentes, cabe resaltar que, el no contar con estos conocimientos genera que al momento de presentarse una situación en los albergues estas deban improvisar y tomar decisiones según lo que ellas consideren que es mejor.

Además, las participantes aludieron a que las capacitaciones que ha brindado el PANI tienen grandes vacíos, entre estos se destacan:

Yo diría que tienen que ser más profesionales, siento que deberían de tener objetivos más claros y dar al punto de las situaciones que necesitamos que se hablen, porque a veces en las capacitaciones se pierde mucho tiempo en talleres, haciendo dibujos, obras de teatro y demás que no son tan

necesarias. Nosotras ocupamos que se nos den herramientas claras sobre cómo resolver las necesidades de los PME, saber cómo hacerlos sentir bienvenidos y así. (Pequeña, comunicación personal, 26 de enero del 2021)

Es lo mismo, lo que ya sabemos. Cuando pasan las cosas en los albergues es que corren a capacitar, no es preventivo. Nosotras solicitamos una charla sobre chicos con consumo y cuando ingresaban chicas con ETS, pero no se dieron por lo del COVID, porque siempre las dan en oficinas centrales o un especialista. (Daniela, comunicación personal, 19 de enero del 2021)

Son buenas, muy buenas solo que deberían capacitarnos en relación a la población que tengamos. Nunca se enfocan en los adolescentes solo en temas de niños. (María, comunicación personal, 22 de enero del 2021)

No hay un seguimiento o un refrescamiento de los cursos a pesar de que son muy buenas las capacitaciones. (Cecilia, comunicación personal, 27 de febrero del 2021)

Por lo dicho, consideramos que si bien desde el PANI se elige qué temas se abordarán en las capacitaciones, es indispensable que tomen en consideración las temáticas que son solicitadas por el personal auxiliar femenino de servicios infantiles, porque ellas requieren de esta información para saber cómo actuar cuando se presenta una situación con una PME. Además, las herramientas teórico prácticas que se brinden deben ser acorde a la población que haya en los albergues, ya que, es incoherente que el personal de cuidado de los albergues para adolescentes sea capacitado para trabajar con niñas y niños pequeños.

Por todo lo abordado, nos atrevemos a afirmar que los cuidados siempre y en todas partes ha recaído sobre las mujeres, ya que como se evidencia esto no solamente sucede en lo interno de la familia, sino también en el Estado, en donde prevalece una inequitativa distribución de los cuidados con respecto a las PME en condición de abrigo temporal que habitan en los albergues institucionales del PANI.

Esto porque a pesar de que son distintas las instituciones públicas que se encuentran relacionadas con la gestión del cuidado de estos niños, niñas y adolescentes, quienes brindan los bienes, servicios y afectos de manera directa son las mujeres participantes de la investigación al ser consideradas por su género como las personas que se encuentran mayormente capacitadas para realizarlos.

En razón de lo anterior, se evidencia que la sociedad capitalista y patriarcal desresponsabiliza principalmente a los hombres y al mercado del trabajo de cuidados, conllevando a que estos sean feminizados y que, por lo tanto, las participantes de la investigación se vean mayormente vulnerabilizadas como trabajadoras al tener que asumir una sobrecarga de funciones que no les son reconocidas debido a que han sido consideradas como una responsabilidad de las mujeres.

8. Conclusiones

En el siguiente apartado se muestran las principales conclusiones de la investigación acerca de las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del Programa de Atención en Albergues del PANI de la Dirección Regional de Alajuela, que surgieron en el análisis de los resultados. Los mismos, se presentan en función de las interrogantes de la investigación siguiendo para ello, su orden lógico.

8.1 Sobre los procesos y condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles

A modo de conclusión, entendemos a través de la información obtenida que las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI han tenido una leve mejora con el paso de los años debido a los procesos de lucha que han llevado a cabo para el reconocimiento de sus derechos laborales ante instancias tales como el MTSS, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia e, incluso, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos; logrando con ello conquistar aspectos del trabajo como lo son la contratación de personal de cuidado nocturno en algunas alternativas de protección, la

conformación de un equipo técnico de albergues que brinde soporte en el cuidado de las PME, menores niveles de hacinamiento y el pago de horas extra y disponibilidad.

Pese a los cambios mencionados, estas trabajadoras se encuentran lejos de ocupar un trabajo decente, ya que como se muestra en la investigación sus condiciones de trabajo son inhumanas e ilegales al someterlas durante once días continuos a cargas físicas y mentales extremas, sin la posibilidad de descansar y recrearse plenamente, ni compartir tiempo de calidad con sus familias, contando únicamente con tres días “libres” en los cuales deben continuar con los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados acumulados durante los días que estuvieron fuera de sus hogares.

En este sentido, nos atrevemos a afirmar que, con la ratificación de convenios y demás iniciativas internacionales, y la creación de políticas y normas a favor de las mujeres trabajadoras, el Estado costarricense no pretende acabar con las causas estructurales que originan la desigualdad y la opresión de esta población, debido a que son medidas paliativas con las cuales pretende ocultar su carácter capitalista al mostrarse como un ente neutral que representa los intereses de todos los grupos y sectores de la sociedad.

Por lo anterior, queda claro que el Estado representa el interés común de una clase, el de la burguesa, al crear leyes de trabajo flexibles y precarias que les permiten explotar y violentar con menores impedimentos a sus trabajadores y trabajadoras como una forma de minimizar los gastos asociados a la producción y, así acumular mayor capital.

Bajo esta misma lógica, el Estado ha visto en el personal auxiliar femenino de servicios infantiles la posibilidad de obtener mano de obra barata como una forma de minimizar los gastos asociados al cuidado de las PME que habitan en condición de abrigo temporal en los albergues del PANI. Esto porque, se rehúsa a contratar más personal para alivianar las cargas de trabajo de estas mujeres; a modificar las jornadas de trabajo por otras que garanticen el cumplimiento de derechos básicos fundamentales inherentes a la condición humana y, en concordancia con el límite de jornada establecido por la legislación costarricense; a reconocer el pago de viáticos a las trabajadoras que se trasladan a más de diez kilómetros para llegar a sus centros de trabajo; entre otros derechos que puedan implicar gastos significativos para la institución empleadora.

En cambio, crea un régimen excepcional para excluir al personal auxiliar femenino de servicios infantiles de la limitación de la jornada ordinaria mediante el voto 4902-95 argumentando que deben permanecer en los albergues institucionales del PANI las veinticuatro horas del día de lunes a domingo debido a que sustituyen a los padres y a las madres de las PME en condición de abrigo temporal; lo cual desde nuestro punto de vista no es una justificación razonable, por muy beneficioso que resulte para estos niños, niñas y adolescentes que sus cuidadoras estén atentas a ellos sin límite de tiempo, pues se trata como se ha mencionado de un trabajo remunerado regulado por las normas laborales.

En concordancia con lo planteado, entendemos que los procesos de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles se desarrollan en condiciones flexibles, precarias y de explotación, sin tener la posibilidad de resguardarse o ampararse en la legislación laboral debido a que, las instituciones del Estado costarricense guiadas por un mismo interés, legitiman la explotación ejercida por el PANI contra sus trabajadoras, las cuales a pesar de intentar validar sus derechos como sujetas conscientes de su realidad no han logrado obtener respuestas efectivas al ser sus demandas desestimadas y declaradas sin lugar en todos sus extremos.

8.2 Sobre la división sociosexual del trabajo en la vida de las mujeres que laboran como auxiliares de servicios infantiles del PANI

El sistema de dominación capitalista y patriarcal ha relegado a las mujeres al espacio privado del hogar, para que realicen de manera gratuita los trabajos de reproducción social requeridos por el capital para prolongar su explotación y dominación. Para ello, lleva a cabo una división de tareas de acuerdo al sexo, en donde les destina los trabajos más desvalorizados y de menor reconocimiento social al ser considerados “fáciles” de realizar para las mujeres, ya que son parte de su naturaleza. Aunque en realidad forman parte de un proceso de socialización diferencial que las educa y prepara desde muy niñas para que los perciban e interioricen como propios, ocultándose con ello su explotación.

En este sentido, podemos afirmar que las mujeres participantes de la investigación producto de la división sociosexual del trabajo han sido discriminadas y violentadas durante toda su vida en razón de su género, situación que las persigue hasta sus trabajos remunerados

en donde deben enfrentarse a un mercado de trabajo desigual y segregado que les asigna los empleos más precarios y con mayor incumplimiento de derechos, los cuales tienden a ser una prolongación de su condición de amas de casa. En el caso de estas mujeres, su experiencia laboral se ha realizado principalmente en el sector servicios, llevando a cabo funciones relacionadas a la satisfacción de necesidades humanas, como lo es el comercio, la docencia, el trabajo doméstico, entre otros. Incluso, cuando se han desarrollado en otros sectores de la economía lo han hecho en los trabajos más desvalorizados y con mayor presencia femenina, como lo son las maquilas.

Sumado a su condición de género, consideramos que las sujetas participantes son propensas a ser excluidas de los mejores trabajos debido a que son jefas de hogar pertenecientes al sector popular, quienes al ser las únicas perceptoras de ingresos tienen mayor necesidad de ocupar un empleo que les permita subsistir tanto ellas como sus familias, aunque ello implique someterse a condiciones de trabajo inhumanas y materialmente imposibles de cumplir, como lo son las que soportan al desempeñarse como auxiliares de servicios infantiles en el PANI.

Para la institución empleadora, la situación de vulnerabilidad en la cual se encuentran estas mujeres tanto por su clase como por su género, le permite conseguir a un menor precio fuerza de trabajo para que se encargue del cuidado y la protección de los niños, las niñas y los adolescentes en condición de abrigo temporal de los albergues instituciones, lo cual se expresa en su preferencia por contratar personal femenino para dicho puesto de trabajo.

En este sentido, el PANI así como otras instituciones del Estado reproducen como consecuencia de la división sociosexual del trabajo el estereotipo de que todas las mujeres son seres “dóciles” y “amorosos”, capaces de asumir pacientemente la crianza de las PME. Lo anterior, se evidencia en la denominación que utilizan para referirse al cargo (tías sustitutas), la cual resulta ser una invitación directa para que las mujeres ocupen dicho puesto, desresponsabilizando una vez más a los hombres de los trabajos domésticos y de cuidados.

Como consecuencia, las alternativas de protección del PANI han contado con poca participación masculina, ya que la mayoría de las participantes desde que ingresaron a este puesto sólo han trabajado con un cuidador, el cual realizaba labores diferenciadas con menor

grado de dificultad (actividades recreativas y educativas con las PME) que implicaban menor desgaste físico y mental, dejando entrever como dentro del mismo albergue se reproducen esos mandatos de género impuestos socialmente, a pesar de ser este un trabajo remunerado con funciones debidamente establecidas.

Por lo que, el PANI en lugar de promover relaciones igualitarias entre sus trabajadores y trabajadoras, tolera la explotación y opresión que las participantes de la investigación sufren en sus trabajos remunerados, al no crear una respuesta efectiva que permita acabar con la violencia estructural que le impide a las mujeres el verdadero disfrute de sus derechos humanos como lo es el acceso a la educación, a un trabajo digno y a actividades de disfrute personal.

Asimismo, las pautas de género han sido interiorizadas por las mujeres participantes de la investigación, a tal punto que llegan a identificarse con el espacio doméstico y con todas las labores que dentro de este desempeñan. Es por esta razón que, asumen gran parte de las responsabilidades de su compañero de trabajo al pensar que por ser hombre es incapaz de llevarlas a cabo de manera efectiva y, además, porque socialmente ha sido relacionado con los trabajos de mayor fuerza y reconocimiento social, económico y simbólico.

Este peso también las acompaña hasta sus hogares, en donde se hacen cargo prácticamente solas del cuidado y mantenimiento de sus familias debido a sus limitadas redes de apoyo, siendo estas en su mayoría femeninas, ya que son las madres, hermanas e hijas de las participantes de la investigación quienes tienden a realizarlos cuando ellas se ausentan para trabajar en los albergues institucionales. Por lo que, además de las complejas funciones del trabajo remunerado, deben asumir las del espacio privado, las cuales duplican e incluso triplican sus jornadas de trabajo.

El tener que conciliar ambos mundos ha perjudicado significativamente las condiciones de vida de estas mujeres, principalmente en el tiempo destinado a la recreación, el descanso y el autocuidado, siendo estos prácticamente inexistentes. Asimismo, sus jornadas de trabajo les han impedido compartir tiempo de calidad con sus familias, lo cual es lo más difícil que deben enfrentar al ser auxiliares de servicios infantiles en el PANI.

Teniendo en cuenta esta situación, entendemos que la división sociosexual del trabajo incide tanto en la vida familiar como laboral de las cuidadoras de los albergues institucionales del PANI, ya que en ambos espacios son obligadas a realizar trabajos feminizados y desvalorizados por los cuales no reciben el reconocimiento que realmente merecen al asumir la reproducción social de los miembros de sus familias, y de los niños, las niñas y los adolescentes en condición de abrigo temporal.

En este sentido, es a partir de las atenciones y cuidados que brindan las participantes de la investigación en sus trabajos remunerados y no remunerados que, el capital ahorra dinero en la reproducción de la fuerza de trabajo de los sectores populares y de la mano de obra futura, al desembolsar pequeñas cantidades para el pago de los salarios de estas trabajadoras, los cuales como se muestran en la investigación no son equivalentes a las funciones y las amplias jornadas que deben desempeñar.

8.3 Sobre la feminización del trabajo de cuidados del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI

Al analizar el trabajo de cuidados que se realiza en las alternativas de protección institucional se aprecia que el puesto de personal auxiliar de servicios infantiles se encuentra altamente feminizado, debido a que quienes lo ocupan son en su totalidad mujeres, que además comparten otras características como lo son ser jefas de hogar, encontrarse en la etapa de la adultez media y tener bajos niveles académicos.

Estas características han colocado a las mujeres en una condición de mayor vulnerabilidad, porque si bien ya han sido discriminadas por su género, el tener que satisfacer las necesidades propias y las de sus familias ocasiona que el Estado capitalista y patriarcal las perciba como focos de explotación, ya que al tener menores oportunidades para emplearse en un mercado que se encuentra muy segregado, se ven en la necesidad de aceptar cualquier trabajo a cambio de un salario.

Dicho esto, se da un aprovechamiento por parte del Estado y del mercado para contratar a las mujeres en trabajos que se encuentran muy flexibilizados y precarizados, tal es el caso de los trabajos domésticos y de cuidados, los cuales suelen ser ocupados por

mujeres al creerse que por sus características biológicas son las idóneas para gestionar y organizar las actividades del espacio privado del hogar. Sin embargo, estos fundamentos además de ser erróneos tienden a generar mayor discriminación y opresión al ser utilizados para responsabilizarlas de ambos trabajos.

En relación a esto, el PANI al contratar a mujeres para el puesto de personal auxiliar de servicios infantiles se “asegura” que las PME que habitan en los albergues institucionales reciban una adecuada atención al encontrarse bajo su cuidado, ya que considera que naturalmente tienen la experiencia deseada para apoyar en la crianza y educación. No obstante, aunque algunas de las sujetas participantes sean madres o hayan trabajado como cuidadoras no implica que tengan la capacidad para hacerse cargo de niños, niñas y adolescentes que tienen una protección especial en términos de legislación, requiriendo por ello, cuidados especiales.

Bajo el argumento de que las mujeres se encuentran biológicamente capacitadas para asumir dichas labores, la institución empleadora no induce a las mujeres que son contratadas como personal auxiliar de servicios infantiles, las cuales deben idear cómo resolver situaciones que se presentan con las PME, sin tan siquiera contar con una orientación profesional.

En este sentido, el contratar mujeres se convierte en una estrategia para ahorrar gastos asociados a procesos de capacitación de personal, en los cuales deberían de enseñar a quienes ingresan como auxiliares de servicios infantiles qué recursos emplear, cómo actuar ante las distintas situaciones que se pueden presentar y cómo desempeñar cada una de las funciones que les corresponde al ser las cuidadoras directas de niños, niñas y adolescentes que por problemas estructurales han sido vulnerabilizados.

Cabe señalar que, el PANI también cuenta con un equipo técnico para garantizar la atención y protección de las PME y para complementar el trabajo realizado por las sujetas participantes, a pesar de esto, las profesionales que lo conforman asisten en pocas ocasiones a los albergues institucionales, generando con ello, una mayor responsabilidad en las cuidadoras directas al encontrarse prácticamente solas en el cuidado.

En este escenario, el Estado por medio del PANI aparenta interesarle la atención y protección de la niñez y la adolescencia, cuando su principal fin es generar las condiciones necesarias para la acumulación de capital, razón por la que contrata personal femenino en condiciones de trabajo mínimas al percibir las como mano de obra flexible, barata y fáciles de explotar, que además sabrán por su género cómo improvisar el cuidado con los escasos recursos institucionales.

Ante esto, concluimos que en la sociedad costarricense prevalece una feminización de los cuidados que es reproducida por el Estado al contratar en condiciones inhumanas para el cuidado de las PME en condición de abrigo temporal a mujeres que comparten características que las hacen mayormente dependientes de un trabajo remunerado, y que también es perpetuada por los demás actores que deberían conformar la red de cuidados (mercado y organizaciones comunales), los cuales no se involucran en la atención de la niñez y la adolescencia.

8.4 Sobre la metodología

En el aspecto metodológico es importante mencionar que el trabajo con el personal auxiliar femenino de servicios infantiles de la Dirección Regional de Alajuela del PANI nos permitió conocer cómo se expresa la división sociosexual en sus condiciones de trabajo doméstico y extradoméstico y, al mismo tiempo, exponer la realidad que viven estas mujeres al formar parte de una sociedad capitalista y patriarcal que las oprime, explota y violenta por su clase y su género, debido a que esta problemática social no había sido previamente analizada.

Sin embargo, por la declaratoria de emergencia nacional provocada por la enfermedad COVID-19 se restringieron las visitas a los albergues institucionales, razón por la que tuvimos un único acercamiento presencial con las sujetas participantes, en donde solo pudo asistir una de nosotras. Lo anterior, repercutió significativamente en la obtención de la información al no haberse habilitado los espacios suficientes para generar confianza e interés en estas mujeres, las cuales producto de esta situación se cohibieron de hablar acerca de algunos temas como lo es su relación con el equipo técnico de albergues.

Asimismo, por la coyuntura actual las entrevistas tuvieron que llevarse a cabo de manera virtual, siendo este otro de los obstáculos que tuvimos, ya que hubo fallos técnicos como lo es la conexión a internet y se perdió el valor del contacto directo que ofrecen las entrevistas presenciales, al permitirle a las partes involucradas expresarse mejor y de manera más natural. Esto porque no se logró hacer contacto visual por medio de las videollamadas con algunas de las entrevistadas al encontrarse estas en espacios de las alternativas de protección que no les proporcionaban comodidad o bien tenían que continuar con sus labores como cuidadoras.

Otra de las limitaciones que tuvimos fue que tres de las mujeres que anteriormente habían aceptado ser parte del proceso investigativo, decidieron no participar al cancelar en reiteradas ocasiones las reuniones ya agendadas y, al no responder cuando se les contactaba. Para nosotras, esto tiene como respuesta lo desmotivadas que se encuentran algunas de ellas al haber participado de estudios que tienen como objeto de análisis sus condiciones de trabajo, sin obtener a cambio ningún tipo de resultados ni mejoras en sus excesivas y precarias cargas de trabajo.

Ante el desinterés que muestran estas mujeres, nosotras como investigadoras adquirimos el compromiso de proporcionarles los resultados de este estudio mediante un brochure informativo, aclarándoles además mediante la virtualidad, cualquier consulta o duda que surja al conocer la información analizada.

Finalmente, la utilización del enfoque cualitativo nos permitió descubrir e interpretar el mundo de estas mujeres como auxiliares de servicios infantiles desde sus propias subjetividades, al mismo tiempo que, por sus características proporcionó flexibilidad en la búsqueda de la información. Esto último porque tuvimos la posibilidad de adelantar las entrevistas del albergue de Grecia debido a las dificultades de tiempo que presentaban sus trabajadoras para agendar un espacio para la realización de la técnica; de regresar cuantas veces fuera necesario al campo con el propósito de obtener mayor información para el análisis de resultados; y de reformular e incorporar algunas preguntas a la investigación.

9. Recomendaciones

En este apartado presentamos las principales recomendaciones que surgieron del proceso de investigación, recuperando para ello las voces y necesidades de las sujetas participantes, así como de las conclusiones que se derivaron de dicho estudio. De forma que, se externan recomendaciones al Estado costarricense, al PANI por ser la institución empleadora del personal auxiliar femenino de servicios infantiles, a la carrera de Trabajo Social, y a las y los futuros investigadores.

9.1 Al Estado costarricense

- Supervisar el cumplimiento de los convenios internacionales que han sido ratificados por Costa Rica, a fin de garantizar que estos trasciendan del discurso a acciones específicas sobre cómo evitar que las mujeres continúen sufriendo las consecuencias de la discriminación por género, ya que esta continúa presente en la vida de las mujeres en todos los espacios donde se desenvuelven.
- Analizar el alcance de las Políticas, Programas y Proyectos en relación con la discriminación de las mujeres producto de una sociedad capitalista y patriarcal que las subordina, oprime y explota para así dar un seguimiento a los rezagos que se extienden de estas.
- Analizar las repercusiones de las leyes de trabajo que han permitido al Estado y al mercado de trabajo flexibilizar y precarizar los empleos ocupados principalmente por las mujeres, entendiendo que estos además de degradar sus derechos en materia laboral, les genera repercusiones tanto a nivel físico como mental.
- Ampliar la cobertura de las redes de cuidado estatales e incentivar una reorganización en las familias para que haya una equitativa distribución del trabajo del hogar entre hombres y mujeres, entendiendo que son estas últimas las que se ocupan del espacio del hogar incluso cuando trabajan de forma remunerada.

9.2 A la Dirección Regional de Alajuela del PANI

- Analizar las repercusiones de la jornada de trabajo de once días laborados por tres días de descanso para las mujeres que trabajan como auxiliares de servicios infantiles,

entendiendo que estas tienen un desgaste físico y mental debido a las extensas e inhumanas jornadas de trabajo.

- Habilitar más plazas para el puesto de personal auxiliar femenino de servicios infantiles a fin de que las mujeres puedan gozar de horarios de trabajo y funciones definidas.
- Procurar que las capacitaciones sean recibidas por la totalidad del personal auxiliar de servicios infantiles, debido a que mientras estas se imparten algunas trabajadoras deben quedarse en los albergues institucionales al cuidado de las PME.
- Realizar más capacitaciones acerca de la importancia del autocuidado, y facilitar espacios para que el personal auxiliar de servicios infantiles lo pueda poner en práctica.
- Ejecutar capacitaciones acordes a la necesidad de conocimiento que tenga el personal auxiliar femenino de servicios infantiles y, según el perfil de las PME con las cuales trabajan, es decir, a las mujeres que trabajan con niños o niñas capacitarlas en temas que le competa a esta población y no en adolescentes y, viceversa.
- En caso de integrar al personal auxiliar de servicios infantiles en investigaciones, facilitarles los resultados, a fin de que tengan noción de cómo se implementaron los datos que brindaron, así como los resultados obtenidos.
- Que las profesionales en Trabajo Social y Psicología del equipo técnico de albergues asistan de manera más frecuente a las alternativas de protección con el propósito de acompañar y orientar al personal auxiliar femenino de servicios infantiles en la crianza y educación de las PME en condición de abrigo temporal.
- Gestionar personal de relevo que cubra por las noches al personal auxiliar de servicios infantiles B a fin de aliviar sus cargas de trabajo.
- Realizar mejoras en las condiciones de trabajo del personal auxiliar de servicios infantiles con base en los resultados de la presente investigación.

9.3 A la Carrera de Trabajo Social

- Estudiar más y de manera crítica las condiciones de trabajo remunerado de las mujeres, considerando que si bien el mercado de trabajo se ha ido degradando con los años, las consecuencias más violentas son sufridas por las mujeres al ser percibidas

como mano de obra barata, flexible y fácil de explotar, ya que, socialmente se ha instaurado la idea de que las irregularidades en las jornadas y horarios de trabajo les permite cumplir con sus trabajos remunerados y con los no remunerados, no obstante, esto no es más que un argumento con bases patriarcales para continuar minimizando y desvalorando a las figuras femeninas.

- Promover acciones que orienten a la vigilancia de derechos laborales independiente del género, edad, nacionalidad, o cualquier otra característica y espacios de formación que traten el tema del trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres, entendiendo que en ambos espacios son oprimidas y explotadas por la estructura capitalista y patriarcal.

9.4 A las y los futuros investigadores

- Incursionar en temas poco explorados, incorporando poblaciones que han sido invisibilizadas, ya que es a través de los procesos investigativos que podemos darle voz y voto a personas que han sido oprimidas por un sistema discriminatorio.
- Profundizar en futuras investigaciones las implicaciones que han tenido las condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como auxiliares de servicios infantiles en su vida personal, puesto que como se evidenció en el presente estudio, el tiempo disponible para el descanso, la recreación y la interacción con otras personas se ve seriamente comprometido.
- Abordar el presente objeto de estudio desde otras profesiones como lo es el Derecho y las relacionadas a las ciencias de la salud, puesto que consideramos pueden argumentar desde otras perspectivas las implicaciones físicas y mentales que tienen para las mujeres participantes ser personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI.

10. Referencias

- Abarca, C. (1978). Luchas populares y Organización obrera en Costa Rica (1950-1960). En Acuña, Formoso, González, Nielsen, Pérez, Rojas y Tristán, Movimientos Sindicales en Costa Rica (pp.33-56). Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Revista de Ciencias Sociales.
- Aldrete, M., Barrera, J., Contreras, M., González, R., Hidalgo, B., Hidalgo, G., y León, S. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18(33), 52-65. <http://doi.org/10.17081/psico.18.33.55>
- Alfaro, R. (2002). Algunos aportes feministas a la teoría del Estado. *Revista de filosofía de la Universidad de Costa Rica* 40, n°100. Recuperado de <http://www.inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20Ucr/Vol.%20XL/No.100/Algunos%20aportes%20feministas%20a%20la%20teoria%20del%20esta%20do.pdf>
- Álvarez, A. (2011). Los feminismos a través de la Historia. Recuperado de <https://web.ua.es/es/sedealicante/documentos/programa-de-actividades/2018-2019/los-feminismos-a-traves-de-la-historia.pdf>
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=279/27904103>
- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (26), 39-55. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=708/70822578003>
- Araya, S. (2005). ¿Cómo hacer un Estado del Arte? Guía elaborada para el Doctorado Latinoamericano en Educación, Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica: UNED. Versión revisada y actualizada para la Maestría de Derechos Humanos y Educación para la Paz (2009). Universidad Nacional.

- Arias, A. M., Ordóñez. J. C. (2018). Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores asalariados y con contrato en Bolivia. *Rev Panam Salud Publica*. 2018;42:e98. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.98>
- Arnaudo, F. (2013). Teoría de la plusvalía en Marx. *Revista Cultura Económica*, 31(86). Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/teoria-plusvalia-marx-arnaudo.pdf>
- Arpini, P., Castrogiovanni, N. y Epstein, M. (2012). La Triple Jornada: ser pobre y ser mujer. Recuperado de https://www.margen.org/suscri/margen66/04_arpini.pdf
- Arruzza, C y Bhattacharya, T. (2020). Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (16), pp.37-69.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1990). Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2001). Incorporación de un nuevo Título Undécimo al Código de Trabajo. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=46780&nValor3=49592&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2009). Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2 Ley del Trabajo Doméstico Remunerado. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=65900&nValor3=77180&strTipM=TC
- Asamblea Nacional Constituyente. (1949). Constitución Política de la República de Costa Rica. Recuperado de

http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC

Barrera, S. O. (2011). EL CUERPO EN MARX, BOURDIEU Y FOUCAULT. Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana, VI (11), 121-137.

Bellucci, M. y Theumer, E. (2018). Desde la Cuba revolucionaria: feminismo y marxismo en la obra de Isabel Larguía y Johan Dumoulin. CLACSO: Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20180803110052/Desde_Cuba_revolucionaria.pdf

Bernardi, F., y Martínez, J. (2011). La Flexibilidad laboral: significados y consecuencias. Política y Sociedad, 48 (12), 381-402.

Blanch, J., Garrido, J. y Uribe, A.(2011). Riesgos Psicosociales desde la perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Acta Colombiana de Psicología, 14 (2), 27-34.

Blázquez, N. (2012). Epistemología feminista: temas centrales. En Blazquez, N., Flores, F., y Ríos, M. (Coord.), Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales (pp.21-38). México: UNAM.

Bogantes, C., García, C., Jiménez, M., y Rojas, M. (2018). Sistema de Indicadores de Resultado de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género-PIEG- 2007-2017. www.inamu.go.cr

Bogdan, R., y Taylor, S. J. (1994). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Ediciones PAIDOS. Barcelona, España. Recuperado de https://iessb.files.wordpress.com/2015/07/05_taylor_mc3a9todos.pdf

Bosch, F. y Ferrer, V. (2013). Del Amor Romántico a la violencia de género. Para una coeducación emocional en la agenda educativa. En Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 17, núm. 1, pp. 105-122.

- Breilh, J. (1991). *La Triple Carga (Trabajo, Práctica Doméstica, Procreación)*. Centro de Estudios y Asesoría en Salud. Ecuador.
- Caamaño, E. (2010). *Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora*. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (34), 179-209. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>
- Calvo, A., Rojas, C. (2012). *Trabajo Social y Género: Reflexiones para la construcción de un proyecto ético-político desde el Patronato Nacional de la Infancia*. (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, Costa Rica
- Carrasco, C. (2011). *La economía del cuidado: planteamientos actuales y desafíos pendientes*. *Revista de Economía Crítica*, Barcelona, España.
- Castañeda, S. M. P. (2019). *Perspectivas y aportes de la investigación feminista a la emancipación*. En *Otras formas de (des)aprender: investigación feminista en tiempos de violencia, resistencias y decolonialidad* (pp.19-40). España: Hegoa y SIMReF. Recuperado de https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/409/metodologia_feminista.pdf?1557744901
- Castellanos, A., Canino, M y Vessuri, H. (2007). *Mujeres pobres en el torbellino del cambio social: Un estudio de caso de la dinámica privado/público*. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 13(1), 209-231. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-64112007000100011&lng=es&tlng=es.
- Castells, M. (1996). *La era de la información. Economía, v Sociedad y Cultura. Vol.1 La Sociedad Red*, Madrid, Alianza.
- Cerda, H. (1993). *Los elementos de la investigación. Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. Bogotá, Colombia: El Buho.

- Chacón, A. (2012). Análisis del indicador de ocupación en condiciones de equidad (tasa de participación y empleo) propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y su aplicabilidad actual en el mercado de trabajo costarricense (2007-2010). *Ciencias Económicas*, 30(1), / 305-342. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7004>
- Chávez, H. M. (2010). *Trabajo femenino: las nuevas desigualdades*. ed. UNAM Universidad Nacional Autónoma de México IIEc. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/iiec-unam/20110804043921/TrabFem.pdf>
- Chiroque, H. (2005). Promoción de la Infancia y Trabajo Social. *Boletín Electrónico Surá*. Escuela de Trabajo Social Universidad de Costa Rica. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/sura/sura-0111.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- Comisión Interamericana de Mujeres y Organización de los Estados Americanos. (2011). *Avances de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. Recuperado de [https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)
- Coutinho, C. (1989). *Representación de intereses, formulación de intereses y hegemonía. La política social hoy*.
- D'Atri, A. (2004). *Pan y Rosas*. Ed. Las armas de la crítica. Argentina. Recuperado de <https://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Datri-Andrea-Pan-y-Rosas.pdf>
- D'Atri, A. (2004). *Feminismo y Marxismo: más de 30 años de controversias*. Recuperado de <http://old.sinpermiso.info/articulos/ficheros/atri.pdf>

De la Garza, E. (2000). El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX. Sociología del trabajo. Recuperado de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto.pdf>

Delgado, C. D. (31 de mayo de 2015). 'Tía' de PANI lucha en CIDH contra jornadas extenuantes. Periódico La Nación. Recuperado de <https://www.nacion.com/sucesos/seguridad/tia-de-pani-lucha-en-cidh-contra-jornadas-extenuantes/EBUZTNL2PBBYHBIMMYZCO7AC3E/story/>

De Oliveira, O. y García, B. (2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. Papeles de población, 11(43), 29-51. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252005000100002&lng=es&tlng=es.

Díaz, C. (2010). Claves epistemológicas de la metodología feminista para la investigación social en la educación no formal. Tesis de graduación para optar al grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración de Programas de Educación no Formal. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. Universidad de Costa Rica, facultad de Educación. Escuela de Administración Educativa.

Durán, D. E y Rosabal, C. M. (2017). Sistemas de creencias parentales y orientación cultural en niños y niñas en cuidado transitorio: estudio de caso en una aldea gubernamental en Costa Rica. Revista costarricense de Psicología. Vol. 36, N 2, p.171-197.

Engels, F. (1884). El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado. Bogotá, Colombia: Ediciones Los Comuneros. Recuperado de https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el_origen_de_la_familia.pdf

Engels, F. (1979). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Moscú, Rusia: Editorial Progreso.

Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?. Nueva Sociedad. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2011/no232/7.pdf>

- Esquenazi, A. (2018). Género y relaciones capitalistas de producción: una reflexión desde la perspectiva marxista. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6794857>
- Esquivel, V. (2012). Introducción: Hacer economía feminista desde América Latina. en V. Esquivel (Ed.), *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (pp.24-41). Santo Domingo, República Dominicana: Inexus Printing.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. (2004). La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/318686788_La_precariedad_laboral_manifestacion_de_la_mala_calidad_del_empleo
- Federici, S. (2000). Salario contra el trabajo doméstico. *Debate Feminista*, 22. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2000.22.572>
- Federici, S. (2004). *Calibán y la Bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficante de Sueños, Madrid, España.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproductivo y luchas femeninas*. Traficante de Sueños, Madrid, España.
- Federici, S. (2018). *El Patriarcado del Salario. Críticas feministas al marxismo*. Traficante de Sueños, Madrid, España.
- Ferguson, S., McNally, D. (2016). *Capital, fuerza de trabajo y relaciones de género. Capital, fuerza de trabajo y relaciones de género. Introducción a la edición de Historical Materialism de Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory de Lise Vogel*, Haymarket Books, Chicago.
- Ferreiro, M. (2015). *La «Revolución Laboral» de las mujeres: luces y sombras* (Tesis de maestría). Universitat Jaime I, España. Recuperado de

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/146148/TFM_2015_Ferreiro_Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Frencia, C. y Gaido, D. (2016). El marxismo y la liberación de las mujeres trabajadoras: de la Internacional de Mujeres Socialistas a la Revolución Rusa. Santiago, Chile: Ariadna Ediciones EIRL. Recuperado de <https://library.oapen.org/bitstream/id/d511a938-c202-4ff6-8ae8-f8cf41d94d7b/619630.pdf>

Gómez, N. L. G. (2007). La informalidad en la economía, algo incuestionable. Semest. Econ. 10(19) Semestre Económico, 10 (19), 47-67. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462007000100004&lng=en&tlng=es.

Gómez, R. C., y Okuda, B. M. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. Revista Colombiana de Psiquiatría, XXXIV(1),118-124. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80628403009>

González, L. A. e Ibarra, M. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Contaduría y Administración, (231),33-52. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395/39512458003>

González, M. (2004). Trabajo femenino en la globalización. Recuperado de <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/02MariaLuisa.pdf>

Grau, C. A; Lexartza, A. L. (2010). Precariedad Laboral en Centroamérica. Friedrich Ebert Stiftung.

Guillaumin, C. (2005). Práctica del poder e idea de Naturaleza. En Patriarcado al Desnudo. Tres feministas materialistas (pp.19-56). Buenos Aires, Argentina: Brecha Lésbica.

- Gurdián, F. A. (2007). El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa. Recuperado de <https://web.ua.es/en/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>
- Guzmán, G y Mendiá, I. (2009). El movimiento de mujeres en América Latina. Centro de Documentación HEGO A Boletín de recursos de información nº19
- Hartman. H. (1979). Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. Papers de la Fundació, 88. Fundació Rafael Campalans. Recuperado de <https://fcampalans.cat/archivos/papers/88.pdf>
- Hernández, M. R. y Ulloa, S. I. (2014). Condiciones laborales y su impacto sobre el proyecto de vida: un estudio descriptivo con las personas que se graduaron de la Licenciatura en Psicología impartida en la Sede Rodrigo Facio de la Universidad de Costa Rica entre los años 2008-2010. (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Huerta, L. (2014). Mercados de trabajo feminizados. El caso de las trabajadoras doméstica. CienciasUANL. Recuperado de <http://cienciauanl.uanl.mx/?p=2046>
- Infante, M., Traverso., J., y Román, M. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales. Revista de la Construcción 11(1), 32.43.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (Costa Rica). (2017). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017: Resultados generales [recurso electrónico] / Instituto Nacional de Estadística y Censos, Universidad Nacional. IDESPO; Instituto Nacional de las Mujeres. —1 ed.-- San José, C.R.: INEC, 2018. p.203
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017: Resultados generales [recurso electrónico] / Instituto Nacional de Estadística y Censos, Universidad Nacional. IDESPO; Instituto Nacional de las Mujeres.—1 ed.- - San José, C.R.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019a). Encuesta Nacional de Hogares 2019. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Costa Rica.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019b). Encuesta Continua de Empleo (ECE) I Trimestre 2019 Sinopsis sobre empleo formal e informal nacional según posición en el empleo y sexo. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Costa Rica. Recuperado de <https://www.inec.go.cr/documento/ece-i-trimestre-2019-sinopsis-sobre-empleo-formal-e-informal-nacional-segun-posicion-en-el>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2020). Encuesta Continua de Empleo (ECE) I Trimestre 2020 Sinopsis sobre empleo formal e informal nacional según posición en el empleo y sexo. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Costa Rica. Recuperado de <https://www.inec.cr/documento/ece-i-trimestre-2020-sinopsis-sobre-empleo-formal-e-informal-nacional-segun-posicion-en-el>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. -1 ed.- San José: Instituto Nacional de las Mujeres. - (Colección Documentos; no.36).

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres. (Colección Políticas públicas para la igualdad y equidad de género; n.12; Estrategias e instrumentos de política pública; n. 12).

Instituto Nacional de la Mujer. (2019). Así Somos. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/asi-somos>

Lamas, M. (1996). La perspectiva del género. En: Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>

Lamus, C. D. (2007). La construcción de movimientos latinoamericanos de mujeres/feministas: Aportes a la discusión teórica y a la investigación empírica, desde la experiencia en Colombia. *Reflexión Política*, 9(18),118-133. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=110/11091810>

- Lázaro, R., Martínez, B., y Zapata, E. (2007). Jefas de hogar: cambios en el trabajo y en las relaciones de poder. *Política y cultura*, (28), 201-224. Recuperado de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200009&lng=es&tlng=es.
- Lukács, G. (2004). *Ontología del ser social: el trabajo*. Herramienta ediciones, Buenos Aires.
- Marçal, K. (2016). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?*. Suecia: Penguin Random House Grupo Editorial
- Martínez, P. A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. [fecha de Consulta 3 de Noviembre de 2021]. ISSN: .Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>.
- Marx. C. (1973). *El capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I*. La Habana, Cuba: Editorial de Ciencias Sociales. Federal México: Fondo de Cultura Económica, 1946
- Marx, C. (2003). *Salario, precio y ganancia trabajo asalariado y capital*. Fundación Federico Engels Madrid. Recuperado de http://ciml.250x.com/archive/marx_engels/spanish/marx_k_salario_precio_y_ganancia_1865_trabajo_asalariado_y_capital_1845.pdf
- Marx. C. (2018). *Jornada de trabajo*. El Capital. Caracas, Venezuela: Fundación Editorial El perro y la rana. Recuperado de https://www.marxists.org/espanol/m-e/selecciones/la_jornada_de_trabajo.pdf
- Mazzei, C. (2013). Producción y Reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo. *Rumbos TS*, VII (8), 128-142
- Mejía, C. (2016). *La centralidad del trabajo. Un análisis comparativo de España y Alemania*. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/392724/cmr1de3.pdf;jsessionid=95C94B7EAFDB1DC8864C557FCE12B708?sequence=1>

- Mejía, N. J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. Lima. Perú. Editorial: Investigaciones Sociales. 8 (13), pp. 277-299. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/268057878_Sobre_la_investigacion_cualitativa_Nuevos_conceptos_y_campos_de_desarrollo
- Mendizábal, N. (2007). Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En I. Vasilachis. (Coord.), Estrategias de investigación cualitativa (pp. 65-105). Estados Unidos: Gedisa Editorial.
- Mesa, L., y Romero, M. (2010). Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo, 12(2), 55-92.
- Míguez, P. (2010). El debate contemporáneo sobre el Estado en la teoría marxista: su relación con el desarrollo y la crisis del capitalismo. Estudios Sociológicos, XXVIII (84),643-689. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59820671001>
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2015). Objetivos de desarrollo del milenio, III informe País, San José, Costa Rica. Recuperado de <https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/PXmgOSF7T3e-Qh6EZNZTzg>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1943). Código de Trabajo. Recuperado de https://pani.go.cr/images/C%C3%B3digo_de_Trabajo.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2014). Compendio de Criterios Jurídico-Laborales 1999-2014. Recuperado de <https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/Compendio%20de%20Criterios%20Juridicos%20Laborales.pdf>
- Molina, C., y Osborne, R. (2008). Evolución del concepto de género (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, (15), 147-182. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2971/297124045007>

- Monge, L. F. (2017). Análisis de los procesos de desarrollo organizacional que favorecen las condiciones laborales y ambientales del personal docente y administrativo del Colegio Nocturno Carlos Meléndez Chaverri, perteneciente al circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Heredia. (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración de la Educación). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Montaño, U. P. Y., y Murillo, G. F. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Universidad de Guadalajara, México. Vol 20, Núm. 3.
- Moreno, N. (2015). Política fiscal y género: que no se descargue la crisis sobre las mujeres. Bogotá, Colombia: Justicia Tributaria en Colombia.
- Moreno, N. (2018). La economía del cuidado: división social y sexual del trabajo no remunerado en Bogotá. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 10(1), 51-77.
- Muñoz, C. S., Osorio, P. V., Ramírez, P., y Tangarife, C. (2015). De cuidados y descuidos : la economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. Medellín, Colombia. Escuela Nacional Sindical.
- Navarrete, C. (2010). La representación de la familia nuclear y la familia extensa en seis historias de vida de habitantes de la calle en Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/5884/tesis582.pdf?sequence=1>
- Nebreda, R. M. I. (2009). El Trabajo Social y las relaciones de género. El Trabajo Social y las relaciones de género. En E. Aranguren y G. Villaño (Ed.), *II Jornada de Trabajo Social: Hacia una intervención con perspectiva de género (65- 70)*. Vitoria-Gasteiz: Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad del País Vasco.

ONU Mujeres (2012). La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región. Recuperado de <http://www.redetis.iipe.unesco.org/wp-content/uploads/2013/07/Economia-feminista-desde-america-latina-1.pdf>

ONU Mujeres. (2014). Declaración y Plataforma de Acción Beijing. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

ONU Mujeres. (2020a). Acerca de ONU Mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

ONU Mujeres. (2020b). ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe de 2015. Recuperado de <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2015/Spanish2015.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2019). Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. (2001). Ley sobre la prohibición de discriminación del trabajo, N° 2694 (de 22 de noviembre de 1960). Recuperado de https://www.ilo.org/aids/legislation/WCMS_132614/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2006). Promoviendo la igualdad de género, Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres.

Organización Internacional del Trabajo (2017). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

Pacecca, M. (2011). TRABAJO, EXPLOTACIÓN LABORAL, TRATA DE PERSONAS. Categorías en cuestión en las trayectorias migratorias. REMHU - Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, 19 (37), 147-174. Centro Scalabriniano de Estudos Migratórios, Brasília, Brasil.

Panatt, M., y Pardo, M. (2005). La mujer trabajadora jefa de hogar y su articulación doméstico laboral (Tesis de posgrado). Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile.

PANI-UNICEF (2009). Política Nacional para la Niñez y Adolescencia Costa Rica 2009-2021. Recuperado de https://www.unicef.org/costarica/docs/cr_pub_Politica_NNA_CR.pdf

Patronato Nacional de la Infancia (s.f). Modelo de Protección y Atención Integral. Documento Oficial.

Patronato Nacional de la Infancia. (s.f). Principales disposiciones legales sobre la niñez y la adolescencia en Costa Rica. San José, Costa Rica.

Patronato Nacional de la Infancia. (2013). Sobre la realidad de los albergues del PANI. San José, Costa Rica. Recuperado de <https://pani.go.cr/sobre-la-realidad-de-los-albergues-del-pani/>

Patronato Nacional de la Infancia (2015). Modelo de Atención de Albergues. Documento Oficial.

Patronato Nacional de la Infancia. (2019). Sobre PANI. Recuperado de: <http://www.pani.go.cr/>

- Peredo, B. E. (2003). Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas. Veraz Comunicação. Brasil. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101012022000/7pereda.pdf>
- Perelló, F. (2006). Pluralismo de las formas familiares y la quiebra de las viejas adscripciones de género: independencias y límites. Arxius. Recuperado de <https://www.uv.es/~sociolog/arxius/arxius15.pdf>
- Piedra, N. (2001). Promotoras de cambios, protagonistas de luchas: cultura política de las mujeres en Costa Rica. Diálogos, 2(1), doi: 10.15517/DRE.V2I1.6308
- Plant, R. (2008). Explotación laboral en el siglo XXI. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS_091964/lang--es/index.htm
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. Cuicuilco, 18(52), 39-49. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/351/35124304004.pdf>
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Recuperado de https://nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf
- Rodríguez-Miñón, S. E. (2017). La mujer como profesional del Trabajo Social. Universidad Jaume I de Castellón. España.
- Ruiz, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto.
- Sagot, M. (2008). Estrategias para enfrentar la violencia contra las mujeres: reflexiones feministas desde América Latina. En Athenea Digital - núm. 14: 215-228.
- Santamaría, L. E. (2009). Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research, (1), 34-41. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/765/76512777007.pdf>

- Toledo, C. (2001). *Mujeres: el género nos une, la clase nos divide*. Agrupación de Lucha Socialista (ASL). Recuperado de: www.marxists.org
- García, N., Rodríguez, J., Salguero, O., y Tudela, M. (2014). *Economía de mucho cuidado. Un acercamiento a la economía de los cuidados*. *Economista sin Fronteras*. Recuperado de https://ecosfron.org/wpcontent/uploads/Publicacion_Una_econom%C3%ADa_de_mucho_cuidado.pdf
- UNIFEM. (2010). *UNIFEM, un legado de conocimiento y experiencia para ONU Mujeres*. Recuperado de <https://iknowpolitics.org/sites/default/files/boletin20unifem20espana20num2075b15d.pdf>
- Valles, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Editorial Síntesis: Madrid, España.
- Vásconez, A. (2012). Reflexiones sobre economía feminista, enfoques de análisis y metodologías: aplicaciones relevantes para América Latina en V. Esquivel (Ed.), *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (pp.98-140). Santo Domingo, República Dominicana: Inexus Printing.
- Zabala, M. (2009). *Jefatura femenina de hogar, pobreza urbana y exclusión social: Una perspectiva desde la subjetividad en el contexto cubano*. CLACSO: Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D5841.dir/arguelles2.pdf>

11. Anexos

Anexo 1

 	PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA DIRECCION REGIONAL ALAJUELA
PANI-OF-DRA-0469-2020 Alajuela, 23 julio del 2020	
Señora Msc. Lucía Brenes Chaves Universidad de Costa Rica	
Asunto: Autorización para realizar el Trabajo Final de Graduación.	
Estimada señora:	
Reciba cordial y atento saludo. Mediante la presente esta Dirección Regional de brinda aval para la realización del Trabajo Final de Graduación titulado "Análisis de las condiciones sociolaborales del personal auxiliar femenino de servicios infantiles del Programa de Atención en Albergues adscritos a ésta Dirección Regional de Alajuela, mismo que estará a cargo de las estudiantes María Fernanda Arce Sibaja, cédula 207630281, número de carné B50549 y Estefanía Zepeda Carranza, cédula 604380364, número de carné B59342.	
Lo anterior, para lo correspondiente.	
Sin otro particular,	
 Yurieni Mora Acuña Directora Regional de Alajuela Patronato Nacional de la Infancia	
	
<small>U: ARIANA/Comcast/Pro Dirección: 45D (varios) calle 30100 Toluca les 140 punto 100 Alajuela, Costa Rica Tels: 2442-1100 / 2431-1112, fax: 2442-0470 correo electrónico: comunicacion@pani.gob.cr</small>	

Anexo 2



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO**

Teléfono/Fax: (506) 2511-4201

**FORMULARIO PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO BASADO EN LA
LEY N° 9234 “LEY REGULADORA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA” y EL
“REGLAMENTO ÉTICO CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
PARA LAS INVESTIGACIONES EN LAS QUE PARTICIPAN SERES
HUMANOS”**

**Análisis de las condiciones de trabajo del personal auxiliar femenino de servicios
infantiles del Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la
Infancia (PANI), en la Dirección Regional de Alajuela durante los años 2020-2021**

Código (o número) de proyecto:

Nombre de las investigadoras principales: María Fernanda Arce Sibaja y Estefanía Zepeda Carranza

Nombre de la participante:

Medios para contactar a la participante: números de teléfono _____

Correo electrónico _____

Contacto a través de otra persona

A. PROPÓSITO DEL PROYECTO

La investigación a realizar estará a cargo de las profesionales en Trabajo Social, Bach. María Fernanda Arce Sibaja B50549 y Bach. Estefanía Zepeda Carranza B59342, mismas que cursan el grado de Licenciatura en la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.

En dicha investigación nos hemos propuesto conocer cuáles son las condiciones de trabajo del personal auxiliar de servicios infantiles al ser fuerza de trabajo femenina en el Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela durante los años 2020-2021.

Para ello hemos propuesto tres interrogantes generadoras, siendo estas: ¿Cómo se desarrollan los procesos de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela?, ¿Cómo incide la división sociosexual del trabajo en el trabajo que realiza el personal auxiliar femenino de servicios infantiles en el Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela? y ¿De qué forma se expresa la feminización del cuidado en las labores del personal auxiliar femenino de servicios infantiles en el Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela?

Para dar respuesta a estas preguntas de investigación, esperamos contar con su participación, una vez que haya cumplido con los siguientes requisitos:

- Laborar en las alternativas de protección temporal de la Dirección Regional de Alajuela del PANI.
- Ser tía de tiempo completo.
- Contar con al menos un año de experiencia en el puesto.
- Tener anuencia y disponibilidad a compartir su proceso de trabajo.
- Contar con un tiempo disponible para la realización de la técnica de investigación en espacios laborales.

Por último, mencionarle que la fuente de financiación de la investigación estará a cargo de nosotras como investigadoras.

B. ¿QUÉ SE HARÁ?

Para efectos de la investigación, resulta necesario que usted como personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI acepte formar parte del estudio, comprometiéndose con ello a destinar parte de su tiempo a compartir su proceso de trabajo mediante la aplicación de la técnica de entrevista en profundidad como método de recolección de la información, consistiendo esta en una conversación profesional entre dos o más personas en donde las entrevistadoras pretenden conocer las percepciones y experiencias de las entrevistadas acerca del tema de investigación.

Al contar con su autorización, nosotras como investigadoras nos contactaremos con usted mediante la aplicación de WhatsApp como una forma de protección a la salud de las partes involucradas en el proceso investigativo producto de la situación de emergencia sanitaria que declara el Estado costarricense por la enfermedad COVID-19.

En cada uno de estos encuentros, pretendemos aplicar la técnica de recolección de información expuesta con anterioridad, utilizando como apoyo distintos instrumentos como lo son la guía de entrevista, el cuaderno de campo, y en caso de contar con su autorización grabaciones de audio, las cuales vamos a eliminar una vez culminado el proceso de investigación.

Cabe mencionar que, al llevar a cabo la recolección de la información en los albergues institucionales, contemplaremos las particularidades de la labor que usted realiza, ya que, al trabajar con personas menores de edad en condición de abrigo temporal, puede ocurrir que, durante la aplicación de la técnica, tengamos que realizar algunas pausas a fin de que pueda atender las necesidades de los niños, las niñas y los adolescentes.

Finalmente, una vez obtenidos los resultados de la investigación, nosotras como investigadoras nos comprometemos a devolverle mediante un brochure informativo los resultados de la investigación.

C. RIESGOS

Su participación en este estudio puede significar ciertos riesgos o molestias, por los siguientes motivos.

En primera instancia, al participar en la investigación se puede ver expuesta la pérdida de su privacidad, esto porque durante la recolección de los datos le preguntaremos acerca de algunos aspectos laborales que son necesarios para el estudio.

En relación a la aplicación de la técnica de investigación, puede ocurrir que se exceda el tiempo previsto en cada sesión, conllevando a que usted presente algún grado de cansancio producto de la cantidad de sesiones a realizar.

Y por último, durante la investigación usted podría sentir incomodidad, estrés o algún otro malestar al reunirse con nosotras como investigadoras por medio de la virtualidad.

Ante eventuales molestias, eventos adversos o daños que se puedan presentar durante o después de su participación en la investigación, tomaremos las siguientes medidas.

Si bien podría encontrarse expuesta ante la pérdida de su privacidad, la información que nos suministre la utilizaremos únicamente para fines investigativos, y de manera preventiva nos comprometemos a mantener su identidad en el anonimato mediante el uso de seudónimos.

Además, nos comprometemos a presentar la información sin alterar o disminuir su realidad, para ello recuperaremos de manera textual algunas de las frases que emitió durante la entrevista en profundidad.

Con respecto a los discursos emitidos durante las entrevistas en profundidad, nos comprometemos a que no reciba ningún tipo de discriminación durante el proceso de investigación. Por lo que, en caso de que presente alguna molestia en relación a alguno de nuestros comentarios, le solicitamos nos lo haga saber para así hacer valer su derecho a ser respetada.

Asimismo, si llegara a sentir cierto agotamiento mental por la duración de la entrevista en profundidad, le solicitamos nos lo haga saber a fin de tomar un receso.

Y finalmente, aclaramos que con cada una de las llamadas a realizar vía WhatsApp no pretendemos que sienta incomodidad, estrés o algún otro malestar, por el contrario, lo que

esperamos es contar con mayores insumos para analizar sus condiciones de trabajo como tía del PANI.

D. BENEFICIOS

Como resultado de su participación en la investigación, usted obtendrá los siguientes beneficios.

Tendrá acceso al resultado de la investigación de manera individual a través de un brochure informativo.

Mediante los resultados de la investigación daremos a conocer las condiciones de trabajo en las cuales se encuentra al ser parte del personal auxiliar femenino de servicios infantiles, indicando cualquier tipo de irregularidad que atente contra sus derechos laborales.

Como parte de los beneficios potenciales, podría proponer a la institución modificar las formas de contratación laboral al ser personal auxiliar femenino de servicios infantiles del PANI.

Y por último, contaría con mayores elementos para comprender el trabajo tan importante que realizamos las mujeres en la sociedad, y de esta forma, buscar que se le reconozca su labor dentro de la institución.

E. VOLUNTARIEDAD

Es importante aclarar que su participación en esta investigación es completamente voluntaria, nosotras no podemos obligarla a brindar información que no desee, por tanto, si por alguna razón usted no quiere formar parte, o bien prefiere retirarse una vez que se ha iniciado, no perderá los beneficios a los cuales tiene derecho. Al mismo tiempo, debe saber que no perderá ningún derecho por firmar este documento.

F. CONFIDENCIALIDAD

La información que usted suministre será empleará solamente para fines investigativos, y estrictamente manejada por nosotras y al momento en que publiquemos los

resultados del estudio, nos comprometemos a hacerlo de forma confidencial, manteniendo el anonimato por medio del uso de seudónimos al momento de citar parte de las entrevistas. En este sentido, no aparecerá ningún elemento con el que pueda ser identificada.

En caso de que utilicemos cualquier artefacto de grabación o registros escritos estos serán destruidos una vez que finalicemos el proceso investigativo, evitando con ello que se filtren datos a personas no autorizadas. Además, le devolveremos los resultados de la investigación de forma escrita mediante un brochure informativo.

Se recuerda que la confidencialidad de la información está limitada por lo dispuesto en la legislación costarricense.

H. INFORMACIÓN

En los siguientes apartados se le debe informar que:

Antes de dar su autorización debe hablar con las profesionales responsables de la investigación o sus colaboradoras sobre este estudio y ellas deben haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas acerca del estudio y de sus derechos. Si quisiera mayor información, puede obtenerla llamando a María Fernanda Arce Sibaja y Estefanía Zepeda Carranza, los teléfonos 8342 0835 y al 71131860 en el horario de lunes a viernes de 9 a.m. a 5 p.m. Además, puede consultar sobre sus derechos como participante de la investigación con la directora del presente estudio, MSc. Lucía Brenes Chaves, a la oficina de Trabajo Social al teléfono 2511 7125 y cualquier consulta adicional puede comunicarse con la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica **a los teléfonos 2511-4201, 2511-1398**, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

Es importante que usted tenga conocimiento de que NO perderá ningún derecho por firmar este documento y que recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas

en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y acceso a participar como sujeta de investigación en este estudio.

***Este documento debe de ser autorizado en todas las hojas mediante la firma, (o en su defecto con la huella digital), de la persona que será participante o de su representante legal.**

Nombre, firma y cédula de la sujeta participante

Lugar, fecha y hora

Nombre, firma y cédula de las investigadoras que solicitan el consentimiento

Lugar, fecha y hora

Nombre, firma y cédula del/la testigo

Lugar, fecha y hora

Versión junio 2017

Formulario aprobado en sesión ordinaria N° 63 del Comité Ético Científico, realizada el 07 de junio del 2017.

Anexo 3

Instrumento 1. Guía de entrevistas al personal auxiliar femenino de servicios infantiles

Universidad de Costa Rica

Sede de Occidente

Carrera de Trabajo Social

La presente guía de entrevista es elaborada en el marco del Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social de las estudiantes María Fernanda Arce Sibaja B50549 y Estefanía Zepeda Carranza B59342, cuyo objetivo principal es analizar las condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el Programa de Atención en Albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI), en la Dirección Regional de Alajuela.

Esta entrevista está dirigida al personal auxiliar femenino de servicios infantiles que labora en las alternativas de protección institucional del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en la Dirección Regional de Alajuela. Se recuerda que la información proporcionada será utilizada únicamente con fines académicos y los datos serán confidenciales, por lo que se solicita total sinceridad al momento de responder. Se le agradece su participación.

Datos personales

Seudónimo: _____

Edad: _____

Alternativa de protección institucional: _____

Condiciones de trabajo de las mujeres que laboran como personal auxiliar de servicios infantiles en el PANI

1. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando como tía del PANI?
2. ¿Bajo qué puesto fue contratada en la alternativa de protección institucional del PANI?
3. ¿Su contrato de trabajo actualmente es por tiempo definido o indefinido?
4. ¿Cuáles son las funciones que debe desempeñar como personal auxiliar femenino de servicios infantiles?
5. ¿Cuántas tías trabajan en el albergue?
6. ¿Cómo se distribuyen las funciones dentro del albergue?
7. ¿Quiénes son los encargados o encargadas de la organización de dichas funciones dentro del albergue?
8. ¿Qué edades oscilan las PME que habitan en el albergue?
9. ¿Cuál es la capacidad de cupo de PME que establece el PANI para dicho albergue?
10. ¿Cuántas PME se encuentran albergadas en la alternativa de protección temporal?
11. Desde que trabaja como tía del PANI ¿Cuál ha sido la mayor cantidad de PME que se han albergado en la alternativa de protección temporal?
12. ¿Cuáles son las principales dificultades que usted presenta en su trabajo al estar a cargo del cuidado directo de PME en condición de abrigo temporal?
13. ¿Cuál es su jornada de trabajo?
14. ¿Desde que trabaja en el PANI esta siempre ha sido su jornada de trabajo?
15. ¿Cuál es su horario de trabajo?
16. ¿En algún momento su horario de trabajo ha sido modificado?
17. En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿A qué se debe esta modificación?
18. ¿Cómo percibe su horario y jornada de trabajo en la que actualmente se encuentra laborando?

19. ¿Debe realizar supervisiones nocturnas en el albergue para corroborar que todo transcurra con normalidad? De ser así ¿Esto se encuentra estipulado en su contrato de trabajo?
20. ¿En qué consisten estas supervisiones?
21. ¿Qué opina de estas supervisiones?
22. ¿A qué distancia se encuentra su casa de su lugar de trabajo?
23. ¿Cómo se traslada a su lugar de trabajo?
24. ¿Cómo distribuye su tiempo los días que permanece en el albergue?
25. ¿Cómo organiza su tiempo los días que no tiene que trabajar como tía del PANI?
26. En su tiempo libre ¿Puede realizar actividades recreativas?
27. En su tiempo libre ¿Podría decir que logra descansar?
28. Como parte de los acuerdos establecidos en su contrato laboral ¿Se le solicitó disponer de sus días libres en caso de presentarse alguna situación especial con las PME?
29. ¿Se le reconoce el pago de horas extras?
30. En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿Desde hace cuánto tiempo se le reconoce este derecho?
31. ¿Considera que la remuneración económica que recibe es equivalente a las funciones que desempeña como tía del PANI?
32. ¿Considera que el salario que recibe le permite satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias (alimentación, vestido, vivienda, recreación, entre otros)?
33. ¿Cuántos días al año tiene derecho a las vacaciones? ¿Usted elige estos días o la institución es quien los define?
34. ¿Los días de vacaciones que recibe al año son los acordados en el contrato laboral?
35. ¿Cuáles son las disposiciones institucionales en caso que tengan que ausentarse por citas médicas, asuntos familiares, capacitaciones, entre otros?
36. ¿Considera que en este trabajo se le ha incumplido algún derecho como trabajadora?
37. En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿Cuáles derechos considera que se le han incumplido?
38. ¿Conoce alguna instancia a la cual pueda acudir en caso de que se le incumplan sus derechos como trabajadora? ¿Cuáles?

39. ¿Ha acudido a alguna de estas instancias desde que trabaja como tía del PANI?
40. ¿Cómo percibe sus condiciones de trabajo?

División sociosexual del trabajo y sus implicaciones en el trabajo femenino

41. ¿Qué la motivó a ingresar a este espacio de trabajo?
42. ¿Cómo ingresó a trabajar al PANI?
43. ¿Qué es lo que más le gusta de ser tía del PANI?
44. Anterior a desempeñarse como tía del PANI, ¿Qué labor realizaba?
45. ¿Cuáles habilidades y capacidades deben tener el personal auxiliar femenino de servicios infantiles según lo establecido por el PANI?
46. ¿Cuáles de esas habilidades y capacidades considera que tiene usted?
47. ¿Cuáles son los requisitos para ingresar a laborar como personal auxiliar femenino de servicios infantiles en el PANI (periodo de prueba, primeros auxilios, manipulación de alimentos, formación académica, experiencia previa en cuidados, entre otros)?
48. ¿Por qué cree usted que el PANI contrata principalmente mujeres?

Economía del cuidado

49. ¿Cuál es la relación que se establece entre las tías con el equipo técnico de albergues?
50. ¿Considera que desde el equipo técnico y demás funcionarios del PANI se reconoce la importancia de su trabajo en la atención y protección de las PME en condición de abrigo temporal?
51. En caso de que se presente alguna situación con un niño, niña o adolescente en el albergue ¿Cuáles son los protocolos institucionales con los que cuenta para atenderla?
52. ¿Cuenta con redes de apoyo institucionales para la atención de PME en condición de abrigo temporal?
53. ¿Cuenta con redes de apoyo comunales para la atención de PME en condición de abrigo temporal?

54. ¿Qué acciones esperaría usted del equipo técnico para mejorar la atención de las PME?
55. ¿Recibe alguna cápsula formativa o informativa que le facilite la atención de PME?
De ser así ¿Cuáles?
56. ¿Cada cuánto tiempo reciben estas cápsulas?
57. ¿Cuál es su percepción acerca de las cápsulas que recibe?