



Cuidados y políticas públicas

Resúmenes de investigación



Lorena Erika Osorio Franco · María Elena Meza de Luna · Amanda Hernández Pérez
· Romina Cutuli · Inés Pérez · Débora Garazi · Daniela Osorio-Cabrera · Rosina
Pérez · Gabriela Veras-Iglesias · Geraldí Leudo Zarate · Margarita Rosa Losada
Medina · Paula Mogollón-García · Paz Torreblanca-Roa · Daniela Gómez-Delgado

 **ONU**
MUJERES 

 **CLACSO**

Cuidados y políticas públicas



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány
Directora Ejecutiva

María Fernanda Pampín
Directora Editorial

Pablo Vommaro
Director de Investigación

Equipo Editorial

Lucas Sablich
Coordinador Editorial

Solange Victory
Marcela Alemandi
Producción Editorial

**Equipo Programa
de Becas y Convocatorias**

Teresa Arteaga
Ulises Rubinschik



**ONU Mujeres para las Américas
y el Caribe**

María Noel Vaeza
Directora Regional

Cecilia Alemany
Directora Regional Adjunta

Bárbara Ortiz
Especialista de Programas

Equipo editorial

Constanza Narancio
Coordinación y edición

Emicel Guillén
Diseño editorial

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires |
Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875

<clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Cuidados y políticas públicas : resúmenes de investigación / Lorena Erika Osorio Franco ... [et al.].-
1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO ; ONU Mujeres, 2023.

Libro digital, PDF - (Becas de investigación)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-603-5

1. Políticas Públicas. I. Osorio Franco, Lorena Erika.

CDD 320.6

Corrección: Eugenia Cervio

Foto de tapa: Gines-V

Diseño y desarrollo: Eleonora Silva

Índice

Presentación. Cuidados y políticas públicas Cecilia Alemany y Karina Batthyány	6
Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina. Avances y desafíos en contexto de pandemia y pospandemia Romina D. Cutuli, Inés Pérez y Débora Garazi	11
Economía del cuidado. Estrategias de una asociación de mujeres firmantes de la paz frente a la política pública de Reincorporación en Colombia Geraldi Leudo Zarate y Margarita Rosa Losada Medina	41
Colectivización de los cuidados en primera infancia, en experiencias de economía social y solidaria en Uruguay Daniela Osorio-Cabrera, Rosina Pérez y Gabriela Veras Iglesias	73

Condiciones laborales de personas que cuidan a niñas, niños y adolescentes en casas hogar	105
 Lorena Erika Osorio Franco, María Elena Meza de Luna y Amanda Hernández Pérez	
Actualización de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias en el Comité Afro Ubuntu, de Cali, durante la pandemia del COVID-19	134
 Paula Andrea Mogollón-García, Paz Torreblanca-Roa y Daniela Gómez-Delgado	

Presentación

Cuidados y políticas públicas

La pandemia provocada por el COVID-19 ha puesto en relevancia la centralidad de los cuidados en la vida humana y en la relación con su entorno. El trabajo de cuidados en sus distintas expresiones, fuera y dentro del mercado, en el hogar, comunitario o institucional, es esencial para el funcionamiento de la sociedad y la sostenibilidad de la vida. No obstante, la crisis del COVID-19 puso también en evidencia las limitaciones de las formas en que se organiza y se provee el cuidado, exacerbando lo que ya se había calificado como la crisis del cuidado, pero en especial las desigualdades de género, clase, raza y territorio —entre otras— en el contexto de América Latina y el Caribe.

El pensamiento feminista ha indagado en el cuidado y en sus distintas dimensiones y expresiones, con el fin de superar la dicotomía de lo público y lo privado. Con la comprensión de la sociedad en su conjunto de que estamos ante una crisis de los cuidados global desde 2020, se abrieron oportunidades para la búsqueda de soluciones e innovaciones en las políticas públicas y una comprensión más amplia de la protección social y el rol del Estado para garantizar el derecho a la salud y el derecho al cuidado.

El cuidado puede entenderse de varias formas a lo largo de la vida: como trabajo, en su feminización, invisibilización y desvalorización; como expresión subjetiva, en relaciones afectivas, emotivas y cercanas; como ética, en el reconocimiento esencial de la vulnerabilidad y dependencia del ser humano, en las connotaciones morales y la responsabilidad frente a los otros; como expresión corporal, con el contacto físico, con la salud, expresión y bienestar de nuestros cuerpos; y como hecho político, en su organización social, distribución de cargas, relaciones de poder y criterios de justicia.

La pandemia expuso las debilidades de las relaciones de cuidado desde estas diferentes dimensiones, tanto en los hogares como en las comunidades y en sus relaciones con el mercado y el Estado. En tal sentido, es cada vez más necesario indagar acerca de las características y los cambios presentados en las actividades y relaciones de cuidado en los últimos años en las sociedades latinoamericanas y caribeñas. A partir del amplio legado del pensamiento feminista y de las ciencias sociales críticas y decoloniales, el objetivo de esta publicación, es de proveer de evidencia no solo a formulación, implementación y evaluación de políticas públicas fundamentadas, sino insumos para el accionar de los movimientos sociales de mujeres y feministas, de las y los trabajadores del cuidado, de las organizaciones de cuidadoras comunitarias de la economía social y popular, cooperativas y pymes de cuidados, y de la sociedad en general.

A partir de estas elaboraciones, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y ONU Mujeres elaboraron la convocatoria que da origen a este libro para ampliar y profundizar los estudios sobre cuidados y género en la región, con un enfoque especial sobre las desigualdades que se configuran en las distintas actividades y dimensiones del cuidado. Este trabajo forma parte, además, de la alianza estratégica entre ambas organizaciones

para avanzar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Fruto de la convocatoria se recibieron 92 postulaciones que fueron evaluadas por el Comité Internacional de Evaluación. Dicho Comité consideró la calidad, pertinencia y coherencia de los proyectos de acuerdo con las bases de la convocatoria. De esta manera, a partir de la calidad de excelencia y de la relevancia de la mayoría de las propuestas presentadas, se decidió ampliar el número de proyectos reconocidos y apoyados de tres a cinco, lo que permitió apoyar un mayor número de iniciativas. Esto significó un esfuerzo presupuestario importante por parte de las instituciones organizadoras de la convocatoria, que fortalece y jerarquiza las investigaciones en las cuestiones vinculadas a los cuidados en la región.

El proceso de evaluación estuvo a cargo de un Comité Internacional compuesto por 16 evaluadoras expertas de 15 países: Natalia Quiroga (Colombia), Alba Carosio (Venezuela), Delmy Cruz (México), Patricia Castañeda (México), Catalina Mendoza (Ecuador), Marcia Rivera (Puerto Rico), Amparo Hernández (Colombia), Nora Goren (Argentina), Karina Grégori (El Salvador), Jenny Torres (República Dominicana), Ana Silvia Monzón (Guatemala), Norma Vasallo (Cuba), Ivonne Farah (Bolivia), Rita Alves (Brasil), Valentina Perrotta (Uruguay) y Ana Carcedo (España). Además, la oficina regional de ONU Mujeres, especialmente desde las áreas de empoderamiento económico y marcos normativos, intergubernamentales y de la sociedad civil, participó también en este proceso. A todas ellas, va nuestro agradecimiento.

En esta obra se presentan los resúmenes ejecutivos de los 5 proyectos de investigación que se llevaron adelante en el año 2022. El primero, realizado por Débora Garazi, Romina Denisse Cutuli e Inés Pérez, con el tema “Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado

en hogares particulares en Argentina. Avances y desafíos en contexto de pandemia y pospandemia”. El segundo, producido por Gerald Leudo Zarate y Margarita Rosa Losada Medina, aborda la “Economía del Cuidado: estrategias de una Asociación de Mujeres firmantes de la paz frente a la Política Pública de Reincorporación en Colombia”. El tercer resumen, elaborado por Daniela Osorio-Cabrera, Rosina Pérez, Gabriela Veras-Iglesias, hace foco en la “Colectivización de los cuidados en primera infancia, en experiencias de Economía Social y Solidaria en Uruguay”. El cuarto, llevado adelante por Lorena Erika Osorio Franco, María Elena Meza de Luna, Amanda Hernández Pérez se enfoca en las “Condiciones laborales de personas que cuidan a niñas, niños y adolescentes en casas hogar”. Por último, el quinto resumen expresa la investigación llevada a cabo por Paula Mogollón-García, Paz Torreblanca-Roa, Daniela Gómez-Delgado sobre la “Actualización de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias en el Comité Afro Ubuntu, de Cali, durante la pandemia del COVID-19”.

Acompañaron estos trabajos de investigación las tutoras Amparo Hernández, Ivonne Farah y Nora Goren, a quienes va nuestro agradecimiento por su trabajo dedicado, riguroso y comprometido.

Queremos felicitar y reconocer el trabajo de las autoras de los cinco trabajos que integran esta publicación. También va nuestro reconocimiento y agradecimiento a quienes hicieron posible que estemos presentando este documento: las Direcciones de Investigación y Publicaciones del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, a cargo de Pablo Vommaro y Fernanda Pampín respectivamente, y a Teresa Arteaga, Responsable de Proyectos de Investigación, así como al equipo de trabajo regional de ONU Mujeres y, especialmente, a Bárbara Ortiz, Raquel Coello, Beatriz García, Marta San Juan y Constanza Narancio, sin cuya dedicación, pasión y compromiso esta convocatoria no hubiera sido posible.

Les dejamos estos resúmenes como lectura y aportes para la profundización de la agenda de cuidados desde América Latina y el Caribe, seguras de que los contenidos aquí incluidos nos interpelarán de modos diversos y singulares para seguir investigando y trabajando en los temas de cuidados desde la academia, las políticas públicas y el activismo social con una visión crítica y transformadora.

Cecilia Alemany

*Oficial a cargo
y Directora Regional Adjunta
ONU Mujeres
para las Américas y el Caribe*

Karina Batthyány

*Directora Ejecutiva
Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales*

Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina

Avances y desafíos en contexto de pandemia y pospandemia

Romina D. Cutuli

Profesora, licenciada y doctora en Historia por la Universidad Nacional de Mar del Plata. Investigadora adjunta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) e integrante del Grupo de Estudios del Trabajo (GrET) del Centro de Investigaciones Económicas y Sociales.

Inés Pérez

Doctora en Ciencias Sociales y Humanidades por la Universidad Nacional de Quilmes, Argentina, y posdoctorado en Sociología en la Universidad de Lovaina, Bélgica. Profesora de la Universidad Nacional de Mar del Plata e investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

Débora Garazi

Profesora y licenciada en Historia por la Universidad Nacional de Mar del Plata y doctora en Ciencias Sociales y Humanas por la Universidad Nacional de Quilmes. Investigadora Asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).



Introducción y antecedentes

En América Latina y el Caribe, se calcula que 14,8 millones de personas –91,1% mujeres– se empleaban en el trabajo doméstico remunerado en 2019, siendo una de las principales ocupaciones de las mujeres, muchas de ellas indígenas, afrodescendientes y migrantes (OIT, 2021). El Convenio 189 de la OIT aprobado en 2011, de cuya elaboración participaron numerosas organizaciones de trabajadoras de América Latina y el Caribe (Goldsmith, 2013), marcó un punto de quiebre en relación a los derechos laborales del sector: en la actualidad, 18 países de la región ratificaron el convenio –Argentina entre ellos, en 2014–, y muchos de ellos ya llevaron adelante reformas legislativas para ampliar los derechos de estas trabajadoras (Blofield, 2012; Acciari, 2019; López y Loza, 2019; Monticelli, 2020). Sin embargo, persisten brechas normativas y limitaciones en la aplicación de la ley. El amplio porcentaje de informalidad en el sector (72,3%) atenta contra el cumplimiento de los derechos legalmente reconocidos, a lo que se suman la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados, la limitación que tienen las trabajadoras para negociar sus salarios en relaciones profundamente individualizadas, y la duración de la jornada laboral semanal, afectada por las demandas de cuidado no remunerado de los hogares de las propias trabajadoras en escenarios donde hay poca o nula oferta pública de cuidados, entre otros elementos (OIT, 2021).

La pandemia tuvo un impacto muy importante en el trabajo de casas particulares en la región. En primer lugar, el empleo doméstico fue el sector más afectado por la pandemia, con una pérdida de aproximadamente un 20%

de los puestos de trabajo (CEPAL, 2021). Además, quienes lograron mantener su empleo, en muchos casos tuvieron una reducción de sus horas de trabajo, lo que impactó de manera directa en sus ingresos (OIT, 2021; FITH, 2020). En ese escenario, los países de la región desarrollaron diferentes estrategias hacia el sector. Sin embargo, como señala Poblete, la pandemia puso de relieve que “las reformas regulatorias—que tuvieron lugar durante la última década, con el objeto de introducir las provisiones del Convenio 189 de la OIT a nivel local— parecen no ser suficientes para proteger a las trabajadoras domésticas en tanto que asalariadas” en la medida en que “su implementación deja aún a un gran número de trabajadoras domésticas al margen de las protecciones legales” (Poblete, 2021, p.15).

En Argentina, el sector de casas particulares ha sido el más afectado por la pandemia y el de recuperación más lenta. Se calcula que en 2018 ocupaba a 1,4 millones de personas, de las cuales el 99,3% eran mujeres (MTEySS, 2020). Se ha estimado una pérdida de más de 430 mil puestos de trabajo en el sector entre 2020 y 2021, de los que en diciembre de 2021 350 mil aún no se habían recuperado (CETyD, 2021). Esto ha implicado que el trabajo en casas particulares haya pasado de ser la principal ocupación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2019, a ser la tercera, luego del comercio y la enseñanza, en 2021 (DNEIG, 2021). Es fundamental tener en cuenta el rol protagónico del sector en la organización social del cuidado en la que ocupan el doble rol de trabajadoras remuneradas—sin las que no sería factible la inserción laboral de muchas mujeres en otros sectores de la economía—, y a ellas mismas como cuidadoras en sus propios hogares con recursos económicos más limitados para delegar el cuidado. El mercado, a través de la contratación de personal de casas particulares, cumple un rol fundamental en la provisión de cuidados, aunque sus beneficiarias son exclusivamente familias de sectores medios y altos con ingresos suficientes para adquirir esos servicios. Ello genera desigualdades de acceso al

cuidado y, ante la escasez de alternativas públicas, gratuitas y garantizadas por el Estado, genera condiciones de contratación a menudo desfavorables para las trabajadoras.

En esta investigación evaluamos los alcances y limitaciones en los esfuerzos de inclusión en la seguridad social y previsional del sector llevados adelante desde el año 2005, y potenciados en el año 2013 con la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, con especial atención las políticas hacia el sector desarrolladas desde el inicio de la pandemia de COVID-19. Analizamos las innovaciones normativas que procuraron la protección de este segmento laboral, así como los riesgos y limitaciones de la persistencia de los sistemas segmentados y focalizados. En ese marco, realizamos una actualización estadística basada en fuentes secundarias oficiales, a modo de diagnóstico sobre las condiciones de contratación, un análisis del diseño de política pública y una serie de entrevistas con informantes clave. Ello permitió identificar el alcance de las políticas implementadas para mejorar las condiciones de contratación, así como la recuperación de las voces de diversos actores involucrados en la elaboración de propuestas de política pública dirigidas al reconocimiento, jerarquización y protección social de las trabajadoras de casas particulares en Argentina. Asimismo, a fin de contribuir al diseño de políticas públicas capaces de atender la heterogeneidad del sector, se identificaron los condicionantes relativos a las funciones desempeñadas, las horas semanales trabajadas, etc., que inciden en las limitaciones de la inclusión de las trabajadoras en la seguridad social, y las dificultades para mejorar sus condiciones laborales, no solo en términos de registración, sino también de niveles salariales.

Objetivos de la investigación

El objetivo general de esta investigación fue establecer un diagnóstico de la situación del sector de casas particulares en Argentina a partir del inicio de la pandemia de COVID-19, con atención a las condiciones de trabajo y contratación y el acceso a la protección social. A partir de este diagnóstico identificamos condicionantes en el proceso de reconocimiento de derechos hacia el sector y, a partir de ello, elaboramos una serie de recomendaciones de política pública con capacidad potencial de incidir positivamente en la jerarquización del sector y su acceso a la seguridad social.

Este objetivo se desagrega en tres objetivos particulares:

1. Recuperar avances y limitaciones de las políticas implementadas en las últimas décadas en Argentina, dirigidas a favorecer el reconocimiento jurídico del sector y a minimizar su segregación respecto del resto del mercado de trabajo.
2. Describir el devenir reciente y la situación actual del sector de casas particulares a través de estadística oficial.
3. Evaluar los resultados de las políticas públicas implementadas para promover la mejora de las condiciones de trabajo y contratación del sector de casas particulares en pandemia y pospandemia.

Aspectos metodológicos

Se realizó una revisión de fuentes estadísticas secundarias –EPH, SIPA, AFIP, SRT,¹ entre otras– a fin de producir un diagnóstico a través de técnicas

de análisis multivariado que permiten evaluar la heterogeneidad del sector e identificar cuáles son los factores que condicionan el acceso y/o restricción al trabajo registrado. Se tuvieron en cuenta la edad, la presencia de menores en el hogar –como variable de referencia para identificar las responsabilidades de cuidado no remunerado–, la cantidad de horas semanales de trabajo remunerado, el salario, la registración laboral, el nivel educativo, entre otros indicadores que permiten identificar especificidades dentro del sector. Otras categorías que permitirían profundizar la perspectiva interseccional –como etnia/racialización– resultan inaccesibles a la estadística disponible y se presentan difíciles de mensurar, aunque sería valioso contar con información que permita incorporarlas. Se recopilieron las normativas que han regulado las relaciones laborales y el acceso a la seguridad social a lo largo del siglo XXI, con especial atención a las implementadas en los contextos de emergencia social de pandemia y promoción de la recuperación del empleo en pospandemia² (ver documentación consultada). Además, se realizaron 14 entrevistas a informantes clave para evaluar consensos y factibilidad de diversas políticas con potencial para favorecer las condiciones de trabajo en el sector. A través de esta triangulación metodológica se arribó a un diagnóstico actualizado sobre la situación del sector y las propuestas de política pública dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y contratación para el sector de casas particulares.

Resultados

La regulación del trabajo en casas particulares en Argentina

Desde fines de la década de 1990 se implementaron medidas para mejorar las condiciones laborales en el sector. Se destacan en ese período la incorporación del sector a la seguridad social en el subsistema no contributivo del Régimen de Asignaciones Familiares (Ley 24.714, 1996) y la simultánea

exclusión del régimen contributivo en todas sus prestaciones, con excepción de la asignación por maternidad. Ello deja a las trabajadoras sin acceso a una protección sustancial como el Seguro de Desempleo y constituye un exponente de la incorporación incompleta del sector a la protección social. Es más, el pleno acceso a las protecciones solo se alcanza a partir de los aportes y contribuciones provenientes de relaciones laborales iguales o superiores a las 16 horas semanales, lo que resulta discriminatorio para un número creciente de trabajadoras. Por otro lado, en 2005 se habilitó a los empleadores a deducir contribuciones y salarios por un monto máximo anual equivalente al mínimo no imponible del impuesto a las ganancias.³ Esta medida constituyó un estímulo de peso para alentar la registración laboral en el sector. La posibilidad de deducción, sin embargo, opera como un subsidio al cuidado para los empleadores con mayor nivel de ingresos, en un contexto donde aún prevalece el trabajo no remunerado de las mujeres como principal aporte a la sostenibilidad de la vida (Cutuli, 2022). Otro hito fundamental en términos de protección social, que trascendió a las trabajadoras de casas particulares pero las incluyó, fue la Asignación Universal por Hijo (AUH).⁴

En 2013 se sancionó la Ley 26.844, que amplió los derechos de las trabajadoras en dos sentidos: comprende a un mayor número de trabajadoras y reconoce un mayor número de derechos. Mientras que la normativa anterior solo incluía a quienes trabajaban al menos cuatro horas y cuatro días a la semana para el mismo empleador, la actual no establece mínimos de días ni horas para definir el alcance de su aplicabilidad. Además, reconoció para el sector derechos ya consagrados para el resto de los trabajadores del sector privado como la licencia por maternidad, fallecimiento de cónyuges, padres o hijos, por examen y, en el caso de los varones, por nacimiento de hijo y cobertura de riesgos de trabajo. Otros, anteriormente restringidos, como vacaciones y montos indemnizatorios, se homologaron con la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo de 1974. La norma regula además la jornada laboral del personal con retiro,⁵ explicitando las 8 h diarias y 48 h semanales

como duración reglamentaria, al igual que para el resto de los trabajadores. Diferente es la situación del personal sin retiro, para quien la jornada laboral se mantiene en la misma duración que en el Decreto-Ley 326/56, de 12 h diarias, aunque se amplió el descanso semanal a 35 h. Un reconocimiento fundamental fue la incorporación del sector de casas particulares a las protecciones previstas por la Ley de Riesgos de Trabajo. Otro avance jurídico sustancial surgido de la ley fue la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), integrada por representantes de las organizaciones de trabajadoras, empleadores y del Estado que implicó la incorporación al derecho colectivo del trabajo—entre otras funciones, es el organismo donde se negocian los valores salariales—y potenció la fuerza de los sindicatos. Sin embargo, esta ley no modificó las exclusiones de la seguridad social señaladas arriba (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018).

Como veremos en el siguiente apartado, la efectivización de los derechos reconocidos en la nueva normativa se ha visto limitada en la práctica debido a los altos niveles de trabajo no registrado. Incluso después de la sanción de la actual ley, las condiciones laborales se definen en negociaciones individuales, donde la parte empleadora tiene un papel dominante y cuenta con un amplio margen de discrecionalidad. Lo que es más, las trabajadoras en muchos casos temen que la demanda del cumplimiento de los derechos laborales legalmente contemplados a sus empleadores conlleve la ruptura del vínculo laboral (Pereyra, 2017). La registración es un elemento clave en el acceso a derechos laborales: siguiendo los datos de la ECETSS 2018, entre las trabajadoras no registradas, el acceso a derechos laborales era muy limitado: solo el 18,8% cobraba aguinaldo; el 9,4%, tenía obra social; el 13,9% vacaciones pagas; y el 16,4% días pagos por enfermedad (MTEySS, 2020a).

La duración de la jornada laboral semanal así como la antigüedad son variables centrales en términos de la tasa de registración. Esto obedece, al menos en parte, a que el Estado ha buscado incrementar la tasa de regulación

tomando un modelo de relación laboral centrado en la jornada completa para un mismo empleador, que deja a quienes tienen jornadas de trabajo más cortas o trabajan para varios empleadores en una situación de mayor desprotección (Poblete, 2021). La registración también se promovió a partir de la instauración de mecanismos de control, con un alto impacto mediático pero alcances limitados en términos de la registración laboral. Otro elemento clave es la baja sindicalización del sector. De acuerdo con la ECETSS 2018, solo el 16,1% de las trabajadoras registradas estaban afiliadas a un sindicato (menos de la mitad que el conjunto de las asalariadas) (MTEySS, 2020a). En este sentido, el tratamiento de la relación laboral en el trabajo del hogar como una relación privada, cuyas condiciones se negocian individualmente entre empleadores y trabajadoras en el espacio del hogar del empleador, limita considerablemente las posibilidades de mejorar la situación laboral de las trabajadoras.

Imagen 1. Políticas y normativas. Trabajo en casas particulares



Fuente: Elaboración propia.

Características del trabajo en casas particulares en Argentina

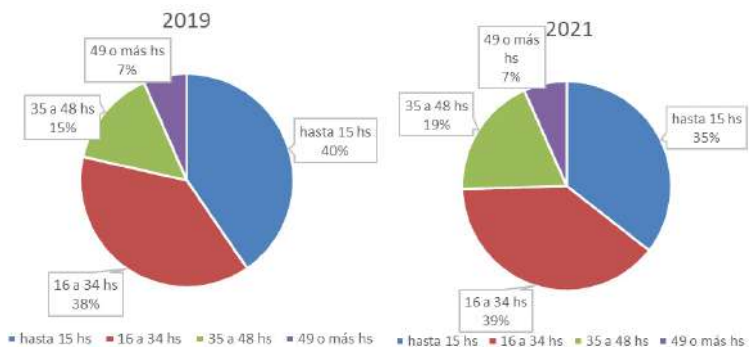
Desde las últimas décadas del siglo XX, el mercado de trabajo de casas particulares ha mutado tanto en la composición de la oferta como en su demanda. La demanda se transformó de la mano de la creciente participación de las mujeres de sectores medios y altos en el mercado de trabajo. Con trayectorias profesionales cada vez más sostenidas y con una organización social del cuidado aún familiarista y feminizada, la contratación de personal remunerado constituyó un factor de descompresión de la “revolución estancada” (Hochschild, 1989; Wainerman, 2005). Por su parte, la oferta mutó de la mano del fenómeno del trabajador adicional. La pauperización de los hogares empujó al mercado de trabajo en condiciones precarias a una gran cantidad de mujeres cuya oportunidad más inmediata de inserción era la realización (mal) remunerada de las mismas tareas que históricamente venían desempeñando sin recibir remuneración alguna. Los factores de movilización de la oferta y la demanda impactaron directamente en la conformación de las relaciones laborales, constituidas en buena medida como un “reemplazo” del rol de ama de casa ausente (Cutuli, 2018).

Esta forma de participación en el mercado de trabajo constituye uno de los factores que permite explicar el aumento de la edad promedio de las trabajadoras, fenómeno común a la región: si en 2005, el 66,6% de las trabajadoras tenía más de 35 años y el 43,9%, más de 44 años, para 2019 esos porcentajes se habían elevado a 73,4% y 50%, respectivamente, con una tendencia que continuaría en los años siguientes. En este período aumentó el nivel educativo alcanzado por las trabajadoras: el porcentaje de trabajadoras con estudios secundarios completos pasó del 16% en 2005, al 30,7% en 2021, y se incrementó el porcentaje de trabajadoras con estudios superiores (completos e incompletos), que pasó del 5,7% en 2005, al 13,1% en 2021 (EPH-INDEC, 2022). En ello confluyeron las políticas de

democratización del acceso a la educación media y superior, con programas de estímulo y planes de estudio específicos para la terminalidad educativa de la población adulta. Otra característica saliente de la fuerza laboral del sector es la proporción de trabajadoras migrantes. De acuerdo con la ECETSS 2020, 9,1% de las trabajadoras habían nacido en el extranjero (MTySS, 2020b), aunque datos provistos por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo sugieren un porcentaje mayor, que alcanzaría a un 18% de la población cubierta por el sistema para el año 2020 (SRT, 2022).

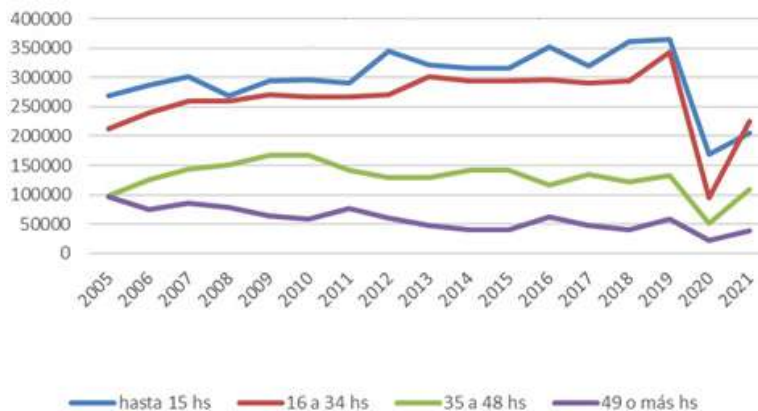
Entre 2005 y 2021, el grupo de trabajadoras que se desempeñaba 49 h semanales o más ha disminuido a la mitad. Aquellas que podríamos incluir en la jornada laboral “normal” de 35 a 48 h semanales aumentó levemente de un extremo al otro del período. Los grupos mayoritarios son los que tienen jornadas laborales de menos de 15 h semanales y de 16 a 34 h. En ellos se observa un ascenso sostenido hasta 2019 y se evidencia con mayor intensidad el derrumbe ocurrido durante la pandemia. Si bien en 2021 hubo una recuperación parcial, el sector en su conjunto se encontraba un 35% por debajo de los niveles prepandemia, y los sectores más afectados, el de menos de 15 h y el de 16 a 34 h semanales, marcan una disminución del 43% y del 34%, respectivamente (EPH-INDEC, 2022).

Gráficos 1 y 2. Proporción de trabajadoras de casas particulares por la duración de su jornada laboral, 2019 y 2021



Fuente: Elaboración propia con base en EPH-INDEC (2019, 2021).

Gráfico 3. Trabajadoras de casas particulares por carga horaria semanal



Fuente: Elaboración propia con base en EPH-INDEC (2005-2021).

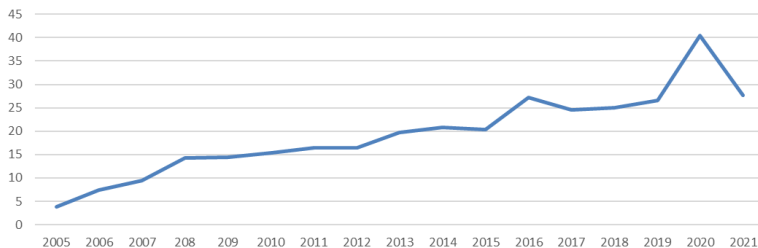
La baja duración de la jornada laboral se explica tanto por el tipo de demanda que existe para el trabajo en casas particulares, como por las limitaciones en la oferta que surgen de las responsabilidades de los cuidados no remunerados que las trabajadoras realizan para sus familias. En este sentido, es importante señalar que, en 2021, el 63,8% de las trabajadoras convivía con niños, niñas o adolescentes menores de 17 años, y 8 de cada 10 eran responsables del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en sus hogares (DNEIG, 2021). Las trabajadoras de casas particulares dedican en promedio más tiempo diario al trabajo doméstico y los cuidados no remunerados que el conjunto de las asalariadas (3,3 frente a 2,7 horas) (ECETSS-MTySS, 2020b).

A efectos de la protección social, esto implica que un 35% de trabajadoras quedaron cubiertas de manera incompleta por el sistema de seguridad social: aún en el caso de estar registradas, el pago de las obligaciones patronales no garantiza la cobertura de seguridad social para quienes tienen jornadas laborales menores a las 16 h semanales. En la práctica, ello constituye un desincentivo a la registración laboral para ambas partes de la relación laboral, ya que para los empleadores el costo de los aportes y contribuciones resulta proporcionalmente mayor cuanto menor es la carga horaria, y las trabajadoras pierden interés al no habilitarles el acceso a protecciones sustanciales como la obra social o el aporte jubilatorio completo. Si desagregamos el porcentaje de registración laboral por carga horaria semanal de la relación, se evidencia que la proporción de relaciones laborales registradas entre las trabajadoras de mayor carga horaria llega casi a duplicar la del grupo de hasta 15 h semanales.

Como ya hemos mencionado, las políticas de incentivo a la registración laboral lograron ampliar la proporción de trabajadoras cubiertas, que llegó a su máximo prepandemia en 2016, con un 27% de trabajadoras registradas.

La aparentemente elevada proporción del trabajo registrado en pandemia se vincula con la mayor protección que tuvieron estos puestos de trabajo, aunque si bien el sector registrado no estuvo exento de la pérdida de empleo, el porcentaje fue mucho menor. El retorno a un porcentaje del 27% en 2021 sugiere que la parcial recuperación pospandemia se produjo mayoritariamente en forma de puestos de trabajo no registrados.

Gráfico 4. Evolución de la proporción (%) de trabajo registrado. Sector casas particulares (2005-2021)



Fuente: Elaboración propia con base en EPH-INDEC (2005-2021).

El sector percibe, además, los salarios más bajos del mercado. El salario horario se situaba en 2021 un 45% por debajo de la media del salario de las mujeres y un 47% por debajo de la media del salario de los varones. Respecto del sector de la construcción, la ocupación masculinizada que suele tomarse como referencia por los niveles similares de calificación formal requeridos y perfil sociodemográfico de sus trabajadores, se encontraban un 21% por debajo. Tal situación se agrava más al observar cómo afectó en el sector una tendencia generalizada en el país, la caída del salario real en los últimos años. Entre 2017 y 2021 el salario real horario disminuyó el 30%. Las instancias de negociación colectiva que dictaminan las escalas salariales desde 2014 no lograron mejorar el salario real de las trabajadoras, que se estancó en 2015 y descendió desde 2017. Asimismo, las diferencias en el

salario nominal horario entre trabajadoras registradas y no registradas no muestran diferencias significativas, con excepción del año 2020.

La desprotección económica de las trabajadoras del sector se evidencia aún más si observamos sus salarios mensuales. Entre 2015 y 2021, el salario real promedio del sector acumuló una caída del 29%. La reducción de la brecha entre registradas y no registradas, que pasó de un 62% a un 38% en el mismo período, se produjo en desmedro de los salarios de las trabajadoras registradas. Además, a lo largo del período creció la brecha entre los salarios registrados nominales y los salarios dictados por escala salarial vigente. Si en 2015 esa brecha era de apenas un 1,47%, en 2021 había ascendido al 27%. Aunque la dedicación horaria podría explicar parte del fenómeno, la EPH no permite captar otras realidades como las registraciones laborales fraudulentas o incompletas –por menor carga horaria de la real. Ello evidencia que la registración laboral sin acompañamiento de otras políticas no sería suficiente para promover la jerarquización del sector.

El impacto de los bajos niveles salariales puede calibrarse al considerar el creciente porcentaje de trabajadoras del sector que son jefas de hogar, que pasó del 48% en 2005, al 55,4% en 2019 y al 63,5% en 2021. Esto redundó en que, en un contexto de pauperización que afectó al conjunto de la población argentina, la evolución de la pobreza en el sector evidenciara una aceleración mayor, intensificada por la pandemia. Entre 2018 y 2020, el porcentaje de trabajadoras del sector en hogares bajo la línea de pobreza casi llegó a duplicarse, pasando del 31% al 60%. En 2021, retrocedió apenas 7% (EPH-INDEC, 2005-2021). El sector de casas particulares ha atravesado un proceso de pauperización más acelerado que el conjunto de la población, con una brecha de pobreza que casi llegó a triplicarse en seis años.

La caracterización estadística de los hogares empleadores constituye un desafío pendiente para el conocimiento del sector. La EPH permite estimar

un número aproximado de 700 mil trabajadoras, de las que aproximadamente un tercio tienen pluriempleo, por lo que podríamos estimar aproximadamente 950 mil hogares empleadores. Si bien no nos es posible realizar una caracterización del perfil socioeconómico de los hogares empleadores, es plausible estimar que ese segmento de la población confluye en buena parte con el decil más alto de ingresos (que multiplican por 16 los del decil más bajo) (EPH-INDEC, 2022). En efecto, de acuerdo con la Encuesta de Gastos de Hogares (ENGHo-INDEC), los tres deciles de más altos ingresos concentran el 60% del total de las contrataciones, aunque no es posible identificar la cantidad de horas de contratación por decil. Un dato significativo que ofrece la encuesta es que el 79% de los hogares de doble proveedor—es decir, donde tanto jefe como cónyuge son ocupados—declara gastos en ese rubro (EGHo-INDEC, 2022a).

Las políticas hacia el sector durante la pandemia y la pospandemia

A fines de marzo de 2020, el Estado nacional creó dos políticas: el Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP) y el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). El ATP consistió en distintas medidas, entre las que se destacó la asignación compensatoria del salario destinada a los trabajadores registrados que cubría de 1,25 a 2 salarios mínimos por trabajador. Tanto el Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA) como el sindicato Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) solicitaron la inclusión del trabajo en casas particulares en el ATP. El pedido, limitado a las trabajadoras registradas, hubiera permitido a los beneficiarios pagar el 50% de su salario. Sin embargo, no obtuvo una respuesta favorable. Por su parte, el IFE fue una política de transferencia no condicionada de ingresos prevista para los trabajadores informales, que otorgaba el 75% de un salario mínimo. Las únicas trabajadoras que, estando registradas, pudieron ser

beneficiarias del IFE fueron las de casas particulares. La medida, sin embargo, habría alcanzado solo a alrededor del 22% del sector, lo que podría explicarse por la existencia de otras condicionalidades vinculadas (DNEIG, 2021). Lo que es más, en la práctica quitó responsabilidad a los empleadores que, en muchos casos, se adjudicaron la atribución de descontar ese dinero del salario de las trabajadoras.

En septiembre de 2021, el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social crearon el programa Registradas, el primer programa de transferencia de ingresos hacia el sector de casas particulares, que buscó promover la creación de empleo y la registración. El programa prevé el financiamiento del Estado de hasta el 50% del salario de trabajadoras de casas particulares durante 6 meses, dependiendo del nivel de ingresos de los empleadores, en relaciones de trabajo que tienen que ser nuevas y que tienen que estar registradas. Tanto el monto financiado por el Estado como el pago de los empleadores se realiza en una cuenta bancaria a nombre de la trabajadora en el Banco Nación. Los empleadores deben comprometerse a continuar la relación de trabajo durante al menos los 4 meses posteriores a la finalización del subsidio. Solo se pueden inscribir empleadores que tengan ingresos brutos mensuales que los exceptúan del pago del impuesto a las ganancias. Aunque inicialmente fue previsto como un remedo del ATP, y se estableció que tendría una duración de 6 meses, su duración fue prorrogada en dos ocasiones.

Sin embargo, su impacto en términos de la creación de empleo en el sector ha sido reducido. Desde su implementación, en octubre de 2021, se registraron un total de 18.095 inscripciones, frente a los 350 mil puestos de trabajo perdidos que se tomaban como punto de partida en el diagnóstico que llevó al desarrollo del programa. Es más, durante el período de vigencia

del programa, el total de relaciones laborales registradas en el sector solo se incrementó en 7.655.⁶

Uno de los principales logros del programa fue subsidiar los cuidados requeridos en hogares de ingresos intermedios: el 45,3% del total de las inscripciones a Registradas fue de trabajadoras contratadas para tareas de cuidado. Si consideramos que el porcentaje del total de trabajadoras de casas particulares registradas en esa categoría era de 18,2%,⁷ podemos observar la centralidad que el cuidado tuvo para quienes se acogieron al programa. Decimos que esto es un logro porque pone en evidencia la responsabilidad del Estado en la provisión de cuidado. Sin embargo, lo hace por medio de un subsidio que, por un lado, no se equipara en términos de montos y duración con el que reciben los hogares de mayores ingresos a través de las deducciones impositivas, y por otro, sigue poniendo el foco en el sector más privilegiado de la sociedad, el que está en condiciones de contratar trabajadoras de casas particulares. En relación con el sector, esto tuvo como efecto la profundización de la segmentación entre las trabajadoras contratadas para tareas generales y aquellas que realizan principalmente tareas de cuidado y asistencia de personas.

A pesar de los avances que supuso la creación de Registradas, hay dimensiones clave que el programa no aborda. En primer lugar, la negociación de las condiciones laborales sigue desarrollándose de manera individual. Aunque la registración supone ya de por sí un nivel de acceso mayor a los derechos laborales consagrados en la legislación, elementos como la duración de la jornada laboral, la definición de las tareas a realizar, el acceso a elementos de protección personal, el pago de horas extras, etc., aun estando regulados por la ley, quedan en el ámbito de la negociación individual entre trabajadora y empleador. En segundo lugar, el programa tiene un impacto relativo sobre los ingresos de las trabajadoras. Por un lado, los

niveles salariales del sector presentan fuertes desigualdades regionales. Aunque en ciertas regiones (el Noroeste y Nordeste del país), los niveles salariales están por debajo de las escalas establecidas por la CNTCP, en otras, como el Centro y la Patagonia, las superan. Aunque el subsidio otorgado a los empleadores puede contribuir a elevar el nivel salarial en regiones en las que no se respetan las escalas aprobadas por la CNTCP, el programa no promueve mecanismos para incrementar los de aquellas zonas en las que los salarios de mercado son más altos. Además, el programa no promueve condiciones para que las trabajadoras subempleadas puedan extender su jornada laboral semanal que, como vimos, tiene un impacto directo en sus ingresos mensuales tan relevante como la registración. Aunque desde julio de 2022 el programa prevé la inscripción de relaciones laborales de al menos 6 h semanales, su incidencia más importante ha estado en aquellas de más de 16 h: a junio de 2022, solo el 27% de las inscripciones corresponden a relaciones de trabajo entre 12 y hasta 16 h semanales, cuando el 48,5% del total de las relaciones laborales en casas particulares registradas son por menos de 16 h semanales.⁸

Otra de las limitaciones del programa Registradas como estímulo a la registración laboral podría estar relacionada con la falta de un diagnóstico preciso acerca de quiénes y cuántos son los empleadores del sector que podrían verse beneficiados por este sistema de estímulo. Teniendo en cuenta que el segmento de mayores ingresos es el principal candidato a la contratación de personal de casas particulares, es plausible que sea un segmento poco significativo de los potenciales empleadores quien pueda constituirse en beneficiario de este programa.

Conclusiones

En los últimos años, se han desarrollado distintas políticas públicas hacia el trabajo en casas particulares que han mejorado sustantivamente las condiciones laborales del sector. La sanción de la Ley 26.844 en 2013 marcó un punto de quiebre en términos del reconocimiento formal de derechos laborales. Sin embargo, persisten desigualdades, tanto de hecho como de derecho. Las limitaciones en el acceso de las trabajadoras a la seguridad social muestran la persistencia de una discriminación de derecho que debería ser corregida. Del mismo modo, los altos niveles de informalidad han obstaculizado el acceso a los derechos legalmente establecidos.

En este sentido, la implementación de incentivos a la registración, desarrollados a partir de 2005, ha resultado una política eficaz, aunque se trató de una política regresiva que encontró un techo difícil de traspasar. Las fiscalizaciones han sido útiles para visibilizar la problemática, aunque restringidas en su alcance. De manera más reciente, las nuevas medidas de estímulo a empleadores orientadas a la creación de empleo registrado en el sector han tenido un impacto moderado, aunque han reconocido públicamente la contribución del sector a la Organización Social del Cuidado, atendiendo especialmente las necesidades de los hogares de ingresos intermedios.

A través de este estudio hemos identificado cuatro desafíos sustanciales para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y contratación en el sector:

1. *Persistencia de segregaciones normativas y en materia de seguridad social.*
2. *Persistencia de altas tasas de trabajo no registrado.*
3. *Pauperización de las trabajadoras, reflejada en el deterioro de los salarios reales y la pertenencia creciente a hogares bajo la línea de pobreza.*

4. *Brechas de ingresos entre las trabajadoras* que surgen de jornadas de trabajo muy heterogéneas, reflejadas en los ingresos mensuales, aunque no necesariamente en los salarios horarios. Ello se relaciona, entre otros factores, con las cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados de las trabajadoras.

Por otro lado, observamos la falta de información para establecer una caracterización precisa del perfil de los empleadores, lo que obstaculiza el diseño de políticas eficaces hacia el sector.

Recomendaciones

Con relación a las condiciones laborales del sector

- Reformar la legislación para equiparar el acceso pleno a la seguridad social de las asalariadas de casas particulares, homologando sus derechos con el conjunto de los trabajadores. En particular, recomendamos diseñar mecanismos de acceso completo a la seguridad social para las trabajadoras con relaciones laborales inferiores a las 16 h semanales, ya que constituyen un porcentaje creciente del total del sector.
- Fortalecer y federalizar las políticas de fiscalización.
- Continuar con las políticas de incentivo a la registración, atendiendo al perfil de los empleadores y a la heterogeneidad de las condiciones de contratación de las trabajadoras, con especial atención a las relaciones laborales de menos de 16 h semanales.

- Asegurar la persistencia de la compatibilidad entre la registración y el acceso a la seguridad social no contributiva y a los programas de transferencia de ingresos.
- Tender hacia la desindividualización de las relaciones de trabajo en el sector y promover la negociación colectiva. Esto podría alcanzarse tanto a partir del fortalecimiento de los sindicatos a nivel federal, como del incentivo a la organización cooperativa del trabajo de casas particulares.
- Favorecer la jerarquización salarial en los procesos de negociación colectiva y el cumplimiento de las escalas salariales a nivel federal.
- Contemplar las necesidades de cuidado de las trabajadoras. Esto no puede darse por fuera de una política integral de cuidados que, entre otras cosas, debería garantizar la universalización del acceso a la educación en la primera infancia y la extensión de la jornada educativa en todos los niveles.

Con relación al diseño de políticas públicas más eficaces

- Desarrollar herramientas y generar mecanismos que permitan el cruce de información entre distintos organismos públicos con el fin de caracterizar a los hogares empleadores. Fortalecer el diagnóstico de los empleadores a través de la información pública disponible: ENGHo, a través del gasto de hogares en contratación de personal de casas particulares y su cruce con la caracterización del hogar; AFIP, a través de la identificación de los empleadores contratantes con los ingresos declarados; y ENUT, a través de la indagación sobre contratación de servicios de cuidado y tareas generales en casas particulares por regiones.

- Sostener la regularidad en la ECETSS, a fin de profundizar en la caracterización del sector de casas particulares en cuanto a condiciones laborales y perfil sociodemográfico, por regiones.

Bibliografía

Administración Federal de Ingresos Públicos [AFIP] (2019-2021). Relaciones laborales activas y altas en el sector casas particulares registradas 2019-2021, clasificadas por categoría profesional y carga horaria semanal [datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública]. Buenos Aires: AFIP.

Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo [CETyD] (2021). Una recuperación con los varones adentro. Crisis del trabajo en casas particulares, crisis del empleo femenino. IDAES-UNSAM. <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2021/07/informe2.pdf>

Cutuli, Romina (2018). Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(4), 1-27.

Cutuli, Romina (2022). Políticas de ampliación de la seguridad social en el siglo XXI. Alcances y limitaciones de la inclusión en el régimen de casas particulares en Argentina. En Eduardo Chávez Molina y Sergio Carpenter (eds.), *Empleo y previsión social. Problemáticas en Argentina y en el mundo* (pp.147-165). Buenos Aires: CLACSO.

Decreto-Ley 326 de 1956. Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia. República Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/texact.htm>

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género [DNEIG] (2021). Registradas. Más empleo y más derechos para trabajadoras de casas particulares. *Ministerio de Economía, Secretaría de Política Económica*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/11/registradas_-_mas_empleo_y_mas_derechos_para_tcp_ok.pdf

Hochschild, Arlie (1989). *The second shift*. Nueva York: Avon Books.

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2005-2022). Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2005-2022. *INDEC*. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2022a). Encuesta de Gastos de Hogares (ENGHo) 2022 [datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública]. Buenos Aires: INDEC.

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2022b). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2021. Resultados definitivos. *INDEC*. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2022c). Trabajo e ingresos. Informe técnico, Vol. 6, N° 7. Buenos Aires: Ministerio de Economía, República Argentina.

Ley 24714 de 1996. Régimen de Asignaciones Familiares. República Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39880/texact.htm>

Ley 25239 de 1999. Ley de Reforma tributaria. República Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61784/norma.htm>

Ley 26063 de 2005. Recursos de la seguridad social. República Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/111982/norma.htm>

Ley 26844 de 2013. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. República Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad [MMGyD]. (2021-2022). Inscripciones Programa Registradas, 2021-2022 [datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública]. Buenos Aires: MMGyD.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [MTEySS] (2020a). Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018. MTEyS. https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_casas-particulares.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [MTEySS] (2020b). Encuesta de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud (ECETSS) 2020. Informe sectorial Casas Particulares. Buenos Aires: MTEySS.

Pereyra, Francisca (2017). Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes [Serie Documentos de Trabajo N° 15]. Buenos Aires: OIT.

Pérez, Inés; Cutuli, Romina y Garazi, Débora (2018). *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX*. Mar del Plata: Eudem.

Poblete, Lorena (26-29 de mayo de 2021). ¿Cuán esenciales? La regulación del trabajo doméstico en América Latina durante la pandemia Covid-19 [ponencia]. *Congreso de la Latin American Studies Association [LASA] "Crisis global, desigualdades y centralidad de la vida"*. Vancouver, Canadá.

Sistema Integrado Previsional Argentino [SIPA]. (2000-2021). Estadísticas de la Situación y Evolución del Trabajo Registrado. 2000-2021. *SIPA*. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/situacion-y-evolucion-del-trabajo-registrado>

Superintendencia de Riesgos de Trabajo [SRT] (2022). Informe anual sobre la situación de migrantes internacionales en el sistema de riesgos de trabajo. *SRT*. https://www.srt.gob.ar/estadisticas/tem_situacion_migrantes.php

Superintendencia de Servicios de Salud [SSS]. (2005-2022). Beneficiarios por provincia de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares, 2005-2022 [datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública]. Buenos Aires: SSS.

Wainerman, Catalina (2005). *La vida cotidiana de las nuevas familias ¿Una revolución estancada?* Buenos Aires: Lumière.



Entrevistas

Mónica de Monzón. Representante de Nos, las trabajadoras de casas particulares. 12 de agosto de 2022.

Sebastián Etchemendy. Subsecretario de Política Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2011-2015. 18 de agosto de 2022.

Mariana Álvarez y Julieta Solano Varela. Dirección Nacional de Políticas de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 19 de agosto de 2022.

Inés Notarstefano. abogada laboralista, integrante de la Asociación de Abogados Laboralistas 7 de julio. 19 de agosto de 2022.

Emiliano Re. Subsecretario de Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 19 de agosto de 2022.

Juana del Carmen Britez. Vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar y Representante de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP). 19 de agosto de 2022.

Lucía Cirmi y Agustina Bendersky. Subsecretaría de Políticas de Igualdad, Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación. 22 de agosto de 2022.

Elva López Mourelo. Representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Argentina. 25 de agosto de 2022.

Romina Rodríguez y Andrea Ayunta. Dirección de Promoción e Integración de la Mujer, Género y Diversidad, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 31 de agosto de 2022.

Leandro Trica y Ludmila Centeno, Programa de Recuperación y Sostentamiento Productivo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 31 de agosto de 2022.

Mariana Núñez, Guadalupe Ramírez Cellerino, Amalia Miranda, María Stella y Colombo, Pimpi. Sindicato de Amas de Casas de la República Argentina (SACRA). 10 de septiembre de 2022.

Julio Fretes, representante de Agencia Dorotea de colocación de asistencia domiciliaria, Posadas, Misiones. 14 de septiembre de 2022.

Mercedes DAlessandro. Directora Nacional de Economía, Igualdad y Género, Ministerio de Economía de la Nación, 2020-2022. 20 de septiembre de 2022.

Elsa Miori. Presidenta de la Cooperativa de cuidadores domiciliarios Mar del Plata. 26 de septiembre de 2022.

Notas

- 1 Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC); Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA); Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP); Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT).
- 2 La periodización entre pandemia y pospandemia responde a la distinción entre el proceso iniciado en marzo de 2020 con medidas sanitarias restrictivas y de gran impacto económico y la gradual apertura de actividades económicas. No es posible establecer una única periodización a nivel nacional, dada la heterogeneidad de situaciones sanitarias y medidas dictadas por la autoridad de aplicación en cada caso. A modo de referencia y por el alto porcentaje de trabajadoras que nuclea, cabe mencionar que fue a partir de diciembre de 2020 en que las trabajadoras de todas las categorías de casas particulares estuvieron autorizadas al uso del transporte público con fines laborales. A partir de ello podemos pensar en el proceso de “pospandemia” para el sector, ya que en la agenda pública ingresará como preocupación la pérdida de puestos de trabajo y, más tardíamente, el diseño de políticas de reactivación focalizadas.
- 3 El impuesto a las ganancias constituye una obligación tributaria sobre los ingresos, que incluye a los asalariados a partir de un monto que se actualiza regularmente.
- 4 La Asignación Universal por Hijo (AUH) es una transferencia condicionada realizada a personas—con prioridad mujeres— por cada hijo a cargo, sin ingresos o en la esfera informal. Para el resto de las y los trabajadores registrados existe otro sistema de seguridad social.
- 5 En Argentina, las expresiones “con retiro” y “sin retiro” refieren a las relaciones laborales del sector según el hogar de residencia de las trabajadoras. Las relaciones “con retiro” son aquellas en que la trabajadora reside en su propio hogar y asiste al hogar de los empleadores a cumplir su función laboral. Si su lugar de residencia habitual es el hogar de los empleadores, la relación laboral es “sin retiro”.
- 6 Estos datos surgen de pedidos de acceso a la información pública tramitados ante el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y la Agencia Federal de Ingresos Públicos.

7 Estos datos surgen de pedidos de acceso a la información pública tramitados ante el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y la Agencia Federal de Ingresos Públicos.

8 Ídem.

Economía del cuidado

Estrategias de una asociación de mujeres firmantes de la paz¹ frente a la política pública de Reincorporación en Colombia

Geraldi Leudo Zarate

Psicóloga, candidata a doctora en Psicología por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), Chile. Becaria de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID) y graduada honorífica del magister en Psicología Comunitaria por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) de Colombia.

Margarita Rosa Losada Medina

Psicóloga y candidata a magister en Psicología de la Universidad del Valle, Cali, Colombia. Está adscrita al grupo de investigación en Desarrollo Sociedad y Medio Ambiente (GEMA) de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle.



Introducción

Este documento presenta los resultados principales del proyecto de investigación desarrollado en el marco de la beca de investigación CLACSO - ONU Mujeres, Cuidados y Políticas Públicas (2022). El objetivo del proyecto fue sistematizar y visibilizar la trayectoria, experiencia y estrategias, que ha adelantado una asociación de mujeres en proceso de reincorporación llamada Asociación de Mujeres para la Paz con Justicia Social Asomanuelitas; ubicada en la ciudad de Popayán, Colombia, la cual ha desarrollado múltiples alternativas de cuidado de los hijos e hijas de firmantes de la paz de la antigua guerrilla Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia: Ejército del Pueblo (FARC-EP) en 2016.

Las estrategias de cuidado han emergido por la necesidad de las mujeres de contar con el tiempo para participar de la reincorporación social, económica y política, dado que, en febrero de 2017, a pocos meses de la firma de los acuerdos de paz, nacieron alrededor de 300 bebés hijos e hijas de hombres y mujeres firmantes de la paz (Moreno, 2017). Cinco años después de la firma de los acuerdos de paz, en noviembre de 2021, habían nacido más de 3.500 niños y niñas hijos e hijas de firmantes de la paz (Torrado, 2021).²

Según la Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN, 2019), de las personas en proceso de reincorporación, el 26% de las mujeres se

dedican exclusivamente a labores del cuidado de los hijos e hijas de la paz, frente a una cifra que no supera el 3% de los hombres. Por tanto, han sido las mujeres firmantes de la paz quienes han llevado la mayor carga asociada al cuidado de los hijos e hijas de la paz nacidos en el escenario de posacuerdo.

La misma ARN anunció la necesidad de insistir en estrategias para la inclusión de la economía del cuidado como eje relevante en el desarrollo y la promoción de la participación de las mujeres, pues en la reincorporación económica, el empoderamiento económico de las mujeres firmantes de la paz no se limita solo a la generación de una fuente de ingresos, también está condicionada por las posibilidades de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado que realizan cotidianamente, haciendo eco de los postulados de la economía del cuidado que busca “entender cómo se produce, distribuye y redistribuye el bienestar” (ONU Mujeres, 2012, p. 156).

Y es que la Política Pública de Reincorporación Social y Económica para firmantes de la paz (CONPES 3931 de 2018) es una de las muchas, en el mundo, que poco considera la economía del cuidado.³ Esto conlleva consecuencias que terminan siendo asumidas, en su mayoría, por las mujeres, a quienes se les adjudica esta responsabilidad por los estereotipos asociados al género (FARC, 2019).

Frente a lo anterior, el proyecto buscó responder de manera general, y desde el estudio de un caso representativo, ¿qué estrategias han desarrollado las mujeres firmantes de la paz de la asociación Asomanuelitas para el cuidado de los hijos e hijas de la paz en el marco de su reincorporación política, social y económica tras la firma de los acuerdos de paz de Colombia de 2016?

Lo anterior, desde la política pública de reincorporación, la economía del cuidado y las redes de apoyo social. La política pública de reincorporación (CONPES 3931) aborda la reincorporación social, económica y política. La economía del cuidado tiene la ventaja de tomar varios de los significantes de lo que es la “economía” como un “espacio del mercado, de lo monetario y de la producción, allí donde se generan los ingresos y donde se dirimen las condiciones de vida de la población con el ‘cuidado’ desde lo íntimo, lo cruzado por los afectos, lo cotidiano” (Esquivel, 2011, p.9). Teniendo en cuenta que el trabajo de cuidado (situado desde el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en lo privado, en el hogar) “cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo” (Rodríguez, 2015, p.36).

Por último, se trabajarán las redes de apoyo social desde la fuerza del vínculo desde los planteamientos de Granovetter (1973) quien menciona que existen vínculos—lazos fuertes, débiles o ausentes— que están conformados por “una combinación de la cantidad de tiempo, de la intensidad emocional, de la intimidad y de los servicios recíprocos que caracterizan al lazo” (p.1361). En ello, los vínculos débiles funcionan como puente y facilitan la construcción de relaciones con más personas, por lo que resultan efectivos para la cohesión social y permiten el movimiento constante de la propia red social.

Objetivos

Objetivo general: Sistematizar y visibilizar la trayectoria, experiencia y estrategias que ha desarrollado la asociación de mujeres Asomanuelitas, como alternativas para el cuidado de los hijos e hijas de la paz frente a su

proceso de Reincorporación Social, Política y Económica en el marco de la política pública de reincorporación (CONPES 3931 de 2018).

En función del anterior, se formularon los siguientes objetivos específicos:

1. Conocer la experiencia y los principales desafíos que han incidido en el proceso de reincorporación social, económica y política de las mujeres de la asociación Asomanuelitas en el marco de la economía del cuidado y la política pública de reincorporación.
2. Conocer y describir las redes de apoyo social de Asomanuelitas frente a las necesidades de cuidado de los hijos e hijas de la paz.
3. Describir las estrategias que se han desarrollado en Asomanuelitas frente a la necesidad del cuidado de los hijos e hijas de la paz en pro de dar continuidad a su proceso de reincorporación social, económica y política.
4. Conocer la percepción de las mujeres de Asomanuelitas frente a la política pública de reincorporación y el abordaje del tema del cuidado en ella.

Método

Para dar respuesta a los objetivos, se adelantó una investigación de tipo cualitativa (González, 1996) con enfoque participativo (De Witt y Gianotten, 1988, p.240), que tuvo a la sistematización de experiencias como método (Aguayo, 1992, p.35). Como técnicas de recolección de información, se utilizaron las entrevistas semiestructuradas individuales y grupales (Díaz et al., 2013). Para las redes de apoyo social, se llevó a cabo la construcción de grafos narrativos (Belalcázar, 2017) como estrategia de visualización, para reconocer en la red de actores los vínculos y conexiones entre los sujetos, grupos e instituciones (Belalcázar y Molina, 2017).

Unidad de análisis

Se trabajó con la Asociación de Mujeres por la Paz con Justicia Social Asomanuelitas, una asociación sin ánimo de lucro ubicada en la ciudad de Popayán, Cauca, Colombia. Fundada en el año 2017 y constituida legalmente en el año 2021, la Asociación está integrada por treinta participantes entre los 25 y 49 años, quienes, en su mayoría, son mujeres en proceso de reincorporación (mujeres firmantes de los acuerdos); pero también hay mujeres esposas o compañeras de hombres firmantes de la paz que han sido asesinados y mujeres de la comunidad. Asomanuelitas cuenta con un programa de cuidados dirigido a los hijos e hijas de la paz llamado “Programa de Cuidado y Buen Vivir *La Trochita Creativa*” y del cual han sido beneficiarios alrededor de cuarenta niños y niñas, de 2017 a agosto de 2022.

Se realizaron cinco encuentros con Las Manuelitas, como ellas se denominan, tres encuentros con la líder de la Asociación y dos encuentros con las seis integrantes del equipo de cuidados en la asociación, de las cuales, tres son mujeres universitarias de la comunidad en general, dos son mujeres firmantes de la paz y una mujer es exesposa de un hombre firmante la paz asesinado. Para efectos de salvaguardar su identidad, se han nombrado aquí, de acuerdo con su aparición en la narrativa colectiva de las entrevistas grupales, asignando un número de la siguiente manera:

Participante 1: Cofundadora y líder de la asociación, mujer entre los 25 y 30 años de edad, estudiante universitaria; participante 2: mujer entre los 25 y 30 años de edad, estudiante universitaria, participante 3: mujer madre esposa de un firmante de la paz, entre los 35 y 40 años de edad; participante 4: mujer madre esposa de un firmante de la paz, entre los 35 y 40 años de edad; participante 5: mujer madre firmante de la paz, entre los 35 y 40 años de edad; participante 6: mujer entre los 25 y 30 años de edad, estudiante

universitaria; y, participante 7: mujer madre firmante de la paz, entre los 35 y 40 años de edad.

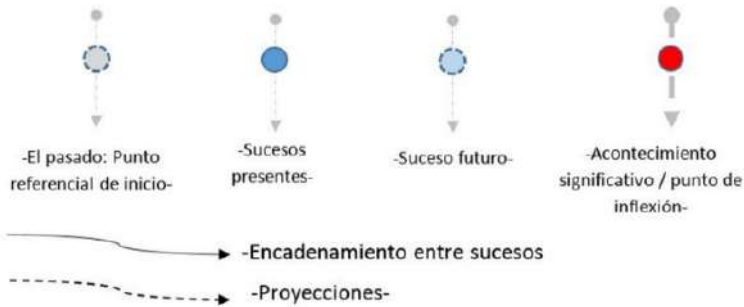
Los relatos de las participantes, a quienes mantenemos su identidad anónima, permiten ver cómo van apareciendo en una polifonía de voces, los relatos asociados a cada punto analizado en este estudio.

Estrategia analítica

Se realizó un análisis del discurso (Potter y Wetherell, 1996) y de redes sociales (Suarez, 1999; Granovetter, 1973) para la construcción de grafos narrativos (Belalcázar, 2020), como estrategia de visualización. Lo que permitió, además de sistematizar, visibilizar la trayectoria, experiencia, desafíos y estrategias de Asomanuelitas por medio del reconocimiento de los momentos y espacios significativos por los que se han movilizado, es decir, en despliegue, lo que según Deleuze (1989) es la continuación o la extensión de un acto, una condición en la manifestación de estos; el despliegue deviene el resultado del acto, que se expresa, precisamente, en relación con los actos anteriores y futuros. Finalmente, se reconocen también, las redes de apoyo social que ha construido a través del tiempo en su proceso de construcción y consolidación.

A continuación, se presentarán los códigos del grafo narrativo (Belalcázar, 2017) para favorecer su comprensión. El primer nivel se compone por la línea pliegue de sucesos, que permite reconocer “la singularidad de hechos y sucesos, destacando entre ellos sucesos significativos” (Belalcázar, 2020, p.166).

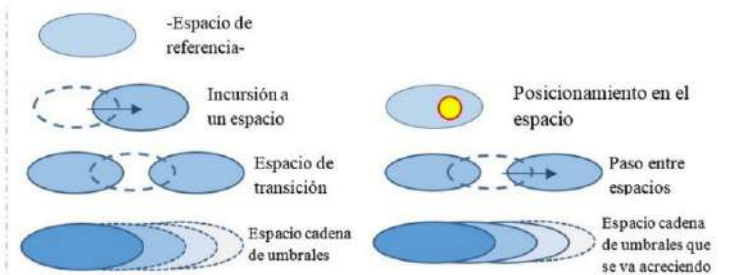
Figura 1. Códigos temporalidades para la línea pliegue de suceso



Fuente: Belalcázar (2020).

El segundo nivel corresponde a los espacios desplegados (Belalcázar, 2020), en el que se visualiza el despliegue del campo relacional desde los posicionamientos y desplazamientos de la asociación a través del tiempo.

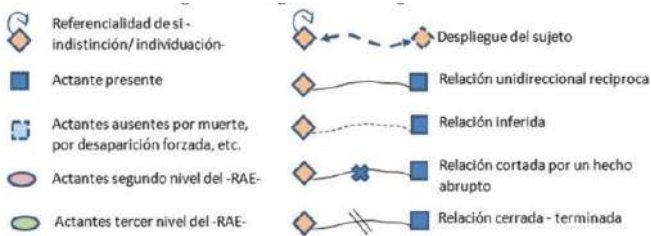
Figura 2. Códigos espacialidades para la red de actores y espacios



Fuente: Belalcázar (2020).

El tercer nivel corresponde a la red de actores, donde se reconocen los actores que son nombrados y nominados en la trayectoria de la asociación, así como los vínculos y conexiones con la otredad (sujetos, grupos e instituciones) (Belalcázar, 2020).

Figura 3. Códigos actores o agentes



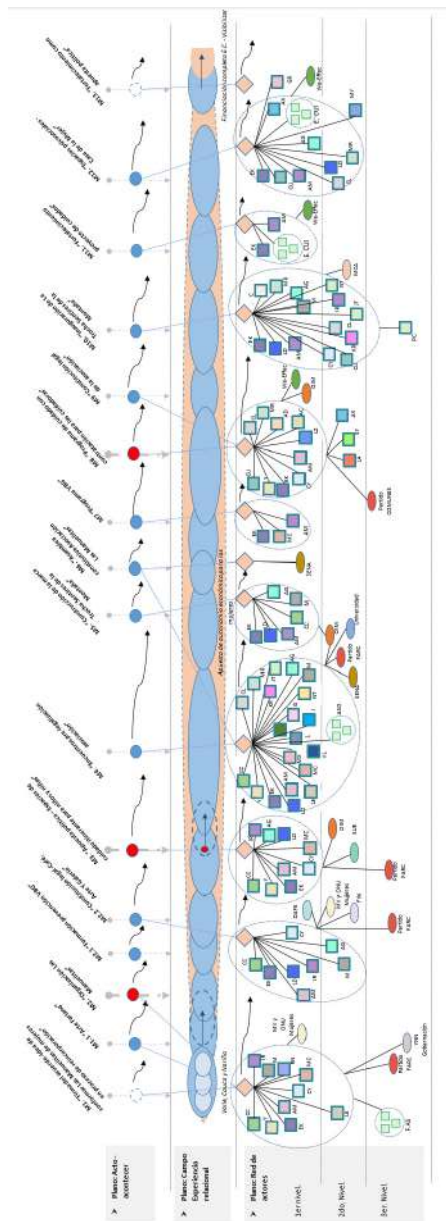
Fuente: Adaptado de Belalcázar (2020).

Para la sección de resultados y con el fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos, se presentarán tres niveles de análisis, el primer y segundo nivel se sitúan en el grafo narrativo que, además de ser una estrategia de visualización, permite reconocer la situación en despliegue, es decir, los momentos y espacios significativos por lo que ha transitado la asociación, logrando de esta manera la sistematización y visibilización de la trayectoria de Asomanuelitas y, en ello, las redes de apoyo social que han construido a través del tiempo. El tercer nivel de análisis permite conocer la percepción y perspectivas de las mujeres de Asomanuelitas frente a la política pública de reincorporación.

Resultados

A continuación, se presentará el grafo narrativo a través del cual se sistematiza la experiencia y se pueden reconocer la trayectoria, experiencia, desafíos y estrategias de Asomanuelitas en su proceso de reincorporación a la vida civil, así como las redes de apoyo social que ha construido la asociación a través del tiempo en su proceso de construcción y consolidación.

Figura 4. Grafo narrativo: Asomanuelitas



Fuente: Elaboración propia.

Experiencia, desafíos y estrategias

En la línea pliegue de suceso se reconocieron trece momentos significativos.⁴ Estos momentos, permiten visibilizar la trayectoria, experiencia, estrategias y desafíos de la asociación. En ello, se ha considerado importante destacar cinco momentos que son claves en su proceso de constitución y de generación de estrategias, frente a las necesidades de cuidado de “los hijos e hijas de la paz”.

El primer momento traza el inicio del proceso de reincorporación a la vida civil de los y las firmantes de la paz, para lo cual la participante 3 menciona “primero pues difícil, difícil porque es una experiencia nueva para todo mundo, es decir, para quienes estuvieron en filas (FARC-EP) y para quienes no. Entonces es como, cómo, un volver a empezar”. Reconocieron este proceso como uno de los principales desafíos y retos de los y las firmantes de la paz, debido a que les implicaba aprender nuevas formas por fuera de la lucha armada, además de reincorporarse social, económica y políticamente.

Desde la experiencia de Asomanuelitas, el tema de la estigmatización y la falta de oportunidades a nivel económico y social dificultó su incorporación a diferentes espacios y escenarios. Tal como lo mencionó la participante 6 “en el transcurso de reincorporación y, de la integración a la vida civil [...] había muchísima estigmatización [...] no podían adquirir u obtener un trabajo digno, por el simple hecho de ser excombatientes”. Esto las llevó a pensar en diferentes iniciativas para hacer frente principalmente al proceso de reincorporación económica y allí es donde surge “Arte Fariano”, una estrategia económica donde comenzaron a trabajar hombres y mujeres firmantes de la paz junto con personas de la comunidad.

Este trabajo conjunto posibilitó lo que sería el segundo momento, la “Organización Las Manuelitas” una iniciativa de tres departamentos del

suroccidente colombiano, Cauca, Valle del Cauca y Nariño, los cuales buscaron impulsar un movimiento que desde el territorio hiciera una apuesta por la paz “en honor o reivindicando el papel de muchas mujeres de Manuelitas, Beltrán, Trinidad, bueno muchas, muchas, mujeres que han estado desarrollando su accionar político, en defensa y las empobrecidas de este país” (Participante 1), siendo la perspectiva de género uno de los principales intereses de la asociación.

Seguidamente, en medio de este despliegue, surge el tercer momento, con una de las apuestas políticas más significativas, los “Espacios de cuidado itinerante para niños y niñas” debido a que, en el proceso de reivindicación de los derechos y la participación de la mujer en diferentes escenarios, evidencian una dificultad para asistir y ser políticamente activas en las asambleas y reuniones que se estaban realizando en los territorios. Eso debido a un tema en particular: el cuidado de los hijos e hijas de la paz. Teniendo en cuenta que la carga desigual de las responsabilidades del hogar y del cuidado “limitan el desarrollo de la mujer sus oportunidades educativas, laborales y les deja menos tiempo para el descanso, el ocio o la participación comunitaria, social o política” (ONU Mujeres, 2019, p.7).

Muchas de las mujeres que pertenecen a la asociación han asumido el rol de proveedoras económicas para el sustento y la manutención de sus hijos e hijas, pero también, se han tenido que hacer responsables de la economía del cuidado desde “el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado” (Esquivel, 2011, p.27). Es así, como surge el espacio de cuidado itinerante.

Se dio justamente por la falta no, por la poca participación que tenía las mujeres en los espacios (de asambleas y espacios formativos) entonces siempre que había un evento, alguna actividad una limitante eran sus hijos e hijas [...] y pues no debe ser una limitante

para que puedan ejercer su derecho a la participación, ir a estudiar, ir a trabajar, lo que se quieran dedicar. (Participante 1)

En el relato, se logra evidenciar cómo a partir de una de las mayores necesidades de las mujeres en proceso de reincorporación, el cuidado de los hijos e hijas de la paz, la asociación Las Manuelitas comienza a desarrollar una propuesta de cuidado itinerante, pensando en el tema del cuidado como “práctica colectiva”. Propiciando espacios que puedan garantizar la participación de la mujer en estos.

Así mismo, surge el momento 8 “Programa de cuidado con contratación para las cuidadoras”, en el que surge el Programa de Cuidados y Buen Vivir: *La Trochita Creativa*, dirigida a los hijos e hijas de la paz y los niños y niñas de la comunidad en general. A través del programa, se lograron formalizar los espacios de cuidado con financiación y remuneración económica para el equipo de cuidados “se pensó que debía haber de pronto lo itinerante, pero también un lugar más fijo, y ahí ya se empezaron a hablar como de un espacio de cuidado comunitario” (Participante 1). Sin embargo, inicialmente, el espacio de cuidado se desarrolló de manera voluntaria por parte de las mujeres de la asociación y el equipo de cuidado.

Por autogestiones pudimos comprar como cosas básicas, papel, colores, pinturas y con eso, pues como que se inició con algunas compañeras. Cuando iniciamos, no nos pagaban nada, o sea, todo era voluntario, eh fuimos mucho tiempo así de, de voluntarias [...] hay veces que nosotras entre “la participante 2” traía una librita de arroz, la otra traía un granito de una cosa, la otra traía unas *lentijitas*, la papita y así nos rebuscábamos [...] porque da duro decir no hay comida a los niños y pues en ese tiempo no teníamos contrato. (Participante 6)

En ello, se evidencia la necesidad de gestionar, a través de la financiación, la adecuación del espacio fijo para los niños y niñas, y poder contar con un equipo de cuidado que tuviera, a propósito de la economía del cuidado, remuneración por su labor. El equipo de cuidado de Asomanuelitas se encuentra conformado por seis mujeres: la facilitadora de cuidado; dos promotoras de primera infancia, que están directamente con el tema del cuidado de los niños y las niñas; la promotora de vida saludable; la promotora de soberanía alimentaria, que está enfocada a la preparación de alimentos para los niños y las niñas; y la promotora de niñez y adolescencia.

El espacio de cuidado ha sido reconocido, por ellas y sus beneficiarios y beneficiarias, como un espacio de cuidado comunitario, el cual es una apuesta transversal al proceso de reincorporación; no solo para propiciar la participación política de la mujer en diferentes espacios, sino también, para brindar un espacio seguro y de confianza a los hijos e hijas de la paz y niños y niñas de la comunidad, que les posibilite a sus padres y madres incluirse social, política y laboralmente.

Por último, en el momento 13, ilustrado por Las Manuelitas como una proyección, instala una gran preocupación: el mantenimiento de los espacios de cuidado y autocuidado a través del tiempo. Debido que hasta el mes de agosto de 2022 contaron con financiación internacional de la ONG We Effect para el sostenimiento del espacio y la remuneración del equipo de cuidado, en ello, la participante 3 menciona que:

Donde esto fuera una política de reincorporación y que el Estado estuviera comprometido pues entonces se continuaría con el programa cierto [...]. Yo si quisiera de verdad de que eso lo siguieran como implementando, que siguiera creciendo que no solo sea aquí sino, por ejemplo, en las otras regiones también.

El relato anterior permite reconocer la necesidad del apoyo por parte del Estado y las instituciones competentes, de acuerdo con la política pública reincorporación, para incluir de manera más amplia y concreta a la economía del cuidado. Debido a que ha sido una de las principales dificultades y desafíos a los que se han tenido que enfrentar en especial las mujeres firmantes de la paz, para poder llevar a cabo sus procesos de reincorporación social, política y económica.

Si bien el primer nivel de análisis permite visualizar la trayectoria de la Asociación de Mujeres firmantes de la paz Asomanuelitas, como sus experiencias, los desafíos y las estrategias que han implementado para continuar su apuesta en el proceso de reincorporación, se logra evidenciar que la mayoría de sus procesos han sido autogestionados, que han recibido apoyo mayoritariamente de la cooperación internacional, pero de manera temporal, lo que vuelca nuevamente hacia ellas el sostenimiento y financiamiento para dar continuidad a los procesos.

Redes de apoyo social

Durante el despliegue de la construcción y consolidación de Asomanuelitas, se puede reconocer que su red de apoyo social ha estado constituida mayoritariamente por personas de la asociación (agrupadas en un círculo punteado) tanto hombres y mujeres firmantes de la paz, como personas de la comunidad que han estado interesados en la apuesta por la construcción de paz. Lo cual les ha representado una red de apoyo social interna, donde han encontrado en la cotidianidad, cuidado, afecto, solidaridad, protección y ayudas instrumentales (Delgado y Marmolejo, 2020). Esta red de apoyo interna les ha permitido estar más o menos presente a cada uno de los actores, debido a la forma en la que se ha constituido la red, la cual permite flujos de entradas y salidas.

De esta manera, Asomanuelitas ha construido redes de apoyo social (Suarez, 1999) con vínculos fuertes, entre las cuales, aparecen personas de la comunidad, instituciones nacionales e internacionales, pero especialmente personas que hacen parte de la asociación, ya que estos son los que se movilizan y están presentes con más fuerza a través del tiempo. A su vez, se logra reconocer que hay personas de la asociación que se mantienen en todos los momentos significativos como “EK” y “AM”.

También se evidencia cómo la asociación ha logrado construir vínculos muy fuertes y otros más débiles Granovetter (1973), con diferentes instituciones nacionales e internacionales como: la Misión de verificación (MV) de la ONU en Colombia, que es una institución encargada de verificar la implementación del Acuerdo de Paz por el Gobierno de Colombia y las FARC-EP en sus puntos 3.2 “Reincorporación a la vida civil en lo económico, social y político” y 3.4 “Acuerdo sobre garantías de seguridad” (ONU, 2022). ONU Mujeres, entidad de la ONU que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y cuyo trabajo en Colombia se centra en cinco áreas: liderazgo y participación política; eliminación de la violencia contra la mujer; paz y seguridad; empoderamiento económico; y, gobernanza y planificación (ONU Mujeres, 2022). We Effect, una organización que busca contribuir a un mundo más justo, a través del mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el fortalecimiento de organizaciones democráticas locales (We Effect, 2022). La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), que promueve a través de diferentes programas, la migración de las personas de manera ordenada (OIM, 2022).

Entre las instituciones nacionales se encuentra la Secretaría de Desarrollo Agroambiental y de Fomento Económico (DAFE), institución de la ciudad de Popayán, encargada de apoyar a los pequeños y medianos empresarios del municipio, con la finalidad de fortalecer el desarrollo empresarial

(Alcaldía Municipal de Popayán, 2022). El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), quienes ofrecen formación gratuita en programas técnicos, tecnológicos y complementarios (SENA, 2022). El partido político FARC-Comunes, que surge de la firma del Acuerdo de Paz. Cabe mencionar que la fuerza del vínculo con cada una de estas instituciones y personas ha dependido del momento en el que se esté movilizando la asociación, evidenciando en ocasiones vínculos fuertes de primer o segundo nivel o en su defecto vínculos débiles de tercer nivel (ver figura 4 Grafo narrativo).

Estas instituciones han representado un apoyo importante en el proceso de organización, construcción y consolidación de la asociación y su apuesta por la reincorporación social, política y económica de las mujeres. Pero, en especial, por la consolidación de los espacios de cuidado para los hijos e hijas de la paz, como se puede evidenciar en el momento ocho, en el cual a través de la financiación internacional pudieron consolidar la apuesta por el espacio de cuidado fijo.

Percepción y perspectivas de las mujeres de Asomanuelitas frente a la política pública de reincorporación

Este último nivel de análisis da cuenta de la percepción de las mujeres de la asociación participantes frente a la política pública de reincorporación, y en específico, el tema de los cuidados de los hijos e hijas de la paz. En este sentido, emergieron tres categorías en el análisis de tipo discursivo (Potter y Wetherell, 1996). La primera categoría hace alusión a los retos que han enfrentado en el proceso de reincorporación con relación a la política pública, una segunda categoría aborda las estrategias que han resuelto para hacer frente a las limitantes, y en específico a las estrategias de cuidado y, por último, aportes de las participantes para el fortalecimiento de la política

pública y el abordaje de los cuidados, entendidas aquí como prospectivas basadas en la experiencia.

Retos

Se pueden identificar en la narrativa de las mujeres participantes, en su conjunto, la distinción de tres retos particulares: 1. El enfoque territorial del Acuerdo de Paz, 2. La situación de empleabilidad de personas firmantes de la paz, 3. El papel del Estado y las instituciones, y la participación política de la mujer.

1. El enfoque territorial del Acuerdo de Paz

El Acuerdo de Paz tuvo un enfoque territorial, que implicó la aplicación de políticas públicas con vocación en la ruralidad (CEPAL, 2019), siendo que el conflicto y la confrontación armada se desarrollaron con mayor rigor en las zonas rurales del país. Sin embargo, frente a ello, y pese a las ventajas y avances significativos, las participantes refieren que,

El acuerdo se pensó mucho hacia lo rural y Popayán por ejemplo, en la NAR⁵ es una experiencia que cogió fuera de base a las instituciones, o sea, si tú vas y preguntas a hoy ¿cuál es la política de reincorporación urbana?, no hay algo concreto [...] la NAR se crea a partir del desplazamiento del ETCR de la Alvira Cauca, Buenos Aires, de muchos de ellos que empezaron a salir [...], que pues no pudieron estar en los territorios haciendo su reincorporación porque pues en su mayoría... pues venimos del campo. (Participante 1)

Aquí se puede ver cómo los avances en lo urbano, al surgir sobre la marcha de necesidades inmediatas, según la experiencia de las participantes, han sido un reto importante y/o limitante.

2. La situación de empleabilidad de personas firmantes de la paz

Aquí se identificaron tres dimensiones relacionadas con la empleabilidad, por un lado, la formación en términos de certificación de presaberes, por otro, la estigmatización y, finalmente, la sostenibilidad de los programas de autoempleabilidad.

A nivel formativo, en la Ruta de Reintegración,⁶ desde la ARN se distingue el acceso a programas de educación básica primaria y secundaria, educación media, técnica y tecnológica, y mecanismos para facilitar el ingreso a programas de educación superior siempre que sean instituciones avaladas por el Ministerio de Educación Nacional (ARN, 2019). Si bien, no son desconocidos por las participantes, encuentran en específico las posibilidades de certificación como limitante.

Lo formativo es una limitante, muchas de nuestras compañeras por ejemplo algunas fueron enfermeras en filas y saben de la enfermería y tienen habilidades pero en esta nueva etapa esos conocimientos es como si no sirvieran porque no tienen las certificaciones las validaciones [...] muchas, muchísimas mujeres y hombres están en esa situación [...] poder facilitar esas validaciones para que ellos y ellas pues no perdieran todo ese conocimiento adquirido desde la práctica también, sino que a hoy pudieran optar por un trabajo. (Participante 1)

Estos presaberes, al encontrarse en el marco de la “informalidad”, han constituido una limitante importante desde su percepción, identificándolos como “pérdidas” en la medida que no se logra una validación y, con ello, obstáculos que limitan las opciones en el ámbito laboral al no poder certificar como formación, ni como experiencia los conocimientos adquiridos en el marco de la “informalidad”, la “ilegalidad”.

En la empleabilidad, surge igualmente la dimensión de estigmatización, esto dado que, según las participantes;

Vemos muchas mujeres que no tenemos la posibilidad de conseguirnos otras clases de trabajos [...] La mayoría tuvieron que adoptar un papel como de clandestinidad de quiénes son y de dónde vienen porque sí se sabe y ya nos ha pasado aquí en la organización es que sencillamente dicen no es que usted fue una guerrillera aquí no tiene cabida y en general, en la implementación del acuerdo es una limitante grandísima.

Finalmente, pese a la autoempleabilidad que han conseguido por medio del programa de cuidados, esta no es sostenible siempre que no existan los recursos económicos para mantenerla.

Importantísimo digamos que, que sea una política de reincorporación si, como dice ella, que no sea solamente sean los cooperantes internacionales porque cuando ellos dicen: se acabó el programa, por ejemplo nosotros vamos hasta agosto [...] o sea, los cooperantes van hasta agosto, donde esto fuera una política de reincorporación y que el estado estuviera comprometido [...] tendríamos la esperanza de continuar, porque ahora pues nosotros estamos tanto nosotras como las promotoras ya quedamos desempleadas. (Participante 5)

3. Participación política de la mujer

Esta última dimensión, sobre la participación política de la mujer exintegrante de las FARC-EP, ha emergido insistentemente en la narrativa de las participantes. La participación en clave de género, en la reincorporación, se considera el génesis de las estrategias de cuidado y el programa de cuidado en sí;

Fundamental... es el tema de la participación política de las mujeres, por qué se apoyó y se creó, obviamente pues por porqué los niños tuviesen un buen vivir y todo eso, pero realmente también está muy ligado a que las mujeres pudieran participar políticamente. A veces digamos, uno mira a las reincorporadas allá que ni siquiera puede participar en una reunión porque por aquí un niño por allá otro sí, digamos, o sea siempre yo creo que debe estar enfocado a eso sí, al cuidado de los niños, pero también a la participación las mujeres en los procesos de reincorporación. (Participante 2)

Finalmente, la participación sin incidencia en los escenarios de toma de decisiones la encuentran limitantes para el fortalecimiento de las iniciativas económicas, el apoyo institucional y económico, que finalmente son los que posibilitan que los proyectos se materialicen.

Por fortuna acá pues digamos que hemos logrado las mesas técnicas de reincorporación que van como en diferentes enfoques entonces la educación, la de salud, la de género, [...] pero por lo general, quiénes llegan son los compañeros, no las compañeras, entonces, eeh..., siempre es la mesa de género tratando de desde allí impulsar como la incidencia en las otras mesas, [...] o sea, nosotras acá podemos estar haciendo la evaluación de que en la mesa de agricultura no tuvieron en cuenta que un predio para la asociación de mujeres, pero mientras nosotros hacemos eso pues allá ya han decidido que el terreno va a ser para "x", sí, entonces, allí ya se genera digamos como una limitación en la participación. (Participante 1)

Así, desde la experiencia de las mujeres que encuerpan la política pública, la creación de una mesa técnica de género es un avance importante, pero no es la solución a las desigualdades que persisten. En la mesa de género no se toman las decisiones sobre acceso a tierras, vivienda, educación, salud, entre otros; mientras ellas discuten en la mesa de género sobre cómo incidir sobre las otras, las otras mesas toman decisiones. "la política de las

instituciones no se arregla solo con la participación de los ciudadanos si no se crean las condiciones para que todos los miembros de la sociedad pueden 'hacerse oír', para poder participar efectivamente de los espacios de poder y decisión" (Reyes y Perinat, 2011, p.70). Las mujeres excombatientes buscan que sus ideas sean escuchadas y tenidas en cuenta (Huertas, 2017), no basta con ser reconocidas como sujetos políticos y sujetos de derecho, debe garantizarse su participación e *incidencia* en los diferentes espacios y escenarios de toma de decisiones.

Estrategias

Esta categoría recoge, nuevamente, algunas de las estrategias vistas en el primer nivel de análisis del proyecto, como la autogestión, el liderazgo, la estrategia de cuidados itinerantes y comunitarios, la autoempleabilidad con el apoyo de la cooperación internacional y, aquí, en específico a la relación con la reincorporación se evidencia que la perspectiva de paz y la perspectiva género de las mujeres participantes, actúa como propulsor de las estrategias.

Porque digamos que el espacio de cuidado está apoyado en el marco al acuerdo de paz por parte de la cooperación internacional, tuvo apoyo ahí, entonces si tienen ese sentido de reincorporación, y yo también creo que recoge muchas cosas como de... cómo se dice eso, como perspectivas de las mujeres y específicamente perspectivas de la asociación, de las Manuelitas, cierto, y entre ellas, definitivamente una perspectiva de paz, una perspectiva de enfoque de género, yo creo que eso sería como todo. (Participante 2)

Si bien el financiamiento le aporta sostenibilidad al programa de cuidados, este financiamiento de cooperación internacional ha sido posible en el marco de los acuerdos de paz. En la cita se puede ver cómo la participante

z, cuando dice “definitivamente una perspectiva de paz, una perspectiva de enfoque de género” (de las manuelitas y entre ellas), refiere que son estas perspectivas de paz y género “*definitivamente*”, en sentido de “*en principio*”, la base sobre la cual se gestan y sostienen estas estrategias. Así mismo, al referirse a *las Manuelitas*, añade un sentido colectivo y colaborativo a las estrategias.

Aportes-prospectivas

Esta categoría recoge algunos punteos sobre posibles aportes desde su experiencia a la política pública de reincorporación.

Con relación a los cuidados, desde la experiencia de las Manuelitas, relevan la necesidad de la participación del Estado en la financiación de espacios de cuidado, “Yo si quiera que se hiciera bueno, pues uno se le atraviesa por la mente no que [...]. Bueno seguir con ese proyecto en varias regiones, pero entonces que tuviéramos la ayuda del gobierno” (Participante 5).

Es importante señalar que, si bien el Gobierno Nacional, desde el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), impulsó un programa de guarderías dentro de los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación (ETCR), estos solo funcionaban al interior de los mismos, es decir, en las zonas rurales, pero muchos y muchas firmantes de la paz y sus familias tuvieron que desplazarse por temas de seguridad, siendo los departamentos del Cauca, Nariño y Valle del Cauca los departamentos más afectados por violencia letal según el diagnóstico de la Unidad de Investigación y Acusación de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP, 2021).

El ICBF, en el marco del programa *De cero a siempre: atención Integral a la Primera Infancia*, cuenta con Hogares Infantiles a los cuales pueden vincularse los hijos e hijas de la paz; sin embargo, sobre esto, las Manuelitas expresan,

Es algo que es una realidad que viven los reincorporados y los familiares de reincorporados en la estigmatización, no solamente en nosotros sino de nuestros hijos, o sea, con solo nombrar y que venimos de una zona de conflicto y que nuestros hijos son hijos de excombatientes o persona excombatiente eso genera una, o sea, un rechazo muy grande. (Participante 5)

Una de las preocupaciones más enunciadas es la estigmatización, que tanto ellas como sus hijos e hijas enfrentan en el proceso de reincorporación; por ello plantean la necesidad, entre otras cosas, de espacios “seguros”. En este sentido, refieren que

No es que haya que separar no que espacios de muchos espacios de cuidado para solo para hijos e hijas firmantes de la paz porque tampoco de eso se trata, pero si hay que entender que hay una característica caracterización y unas condiciones que hace pues que de una vez no van a tener la confianza de llevarnos al ICBF, que si hay otras tensiones emocionales cierto otras cosas, de pronto allá no nos van atender con esa diferenciación. Entonces, yo creo que sí se debe incluir en esa política como algo específico, o sea, como algo específico del tema de cuidado, y ahí entrar en la economía del cuidado, el cuidado colectivo, el de niños. (Participante 2)

En lo relacionado con los cuidados, proponen entonces, por un lado, un enfoque diferencial en los hogares de primera infancia del ICBF y con ello estrategias para la superación de la estigmatización, y por otro, que sea la Política Pública que con disposiciones claras y despliegue a través de las instituciones, incluyan de manera comprometida e integral la economía del cuidado.

Conclusiones y recomendaciones

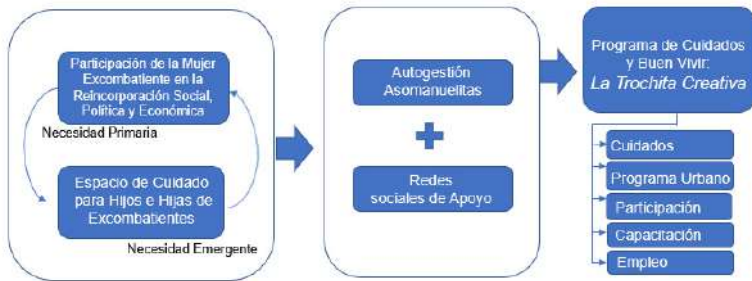
La Asociación de Mujeres Firmantes de la Paz Asomanuelitas en su proceso de reincorporación social, política y económica ha logrado, a través del tiempo, organizarse, consolidarse y construirse como un colectivo que hace una apuesta por la paz, con justicia social. En ello, y como se logró evidenciar anteriormente, se han enfrentado a diferentes necesidades, a las cuales ellas, como asociación constituida por principalmente mujeres firmantes de la paz, mujeres de la comunidad, esposas de firmantes de la paz asesinados y hombres que también hacen parte de sus procesos, han implementado estrategias que les permiten continuar con su proceso de reincorporación.

Existe una gran preocupación frente al tema de la continuidad de sus proyectos y apuestas políticas, especialmente respecto al cuidado. Por esta razón, se hace necesario que, desde el Estado y sus instituciones, así mismo, la comunidad internacional, se puedan construir redes de apoyo social con vínculos fuertes, que permitan mantener a través del tiempo los procesos de Asomanuelitas y los espacios de cuidado, que como se ha mencionado anteriormente, contribuyen de manera significativa a la comunidad, los cuales además desde la economía del cuidado “cumplen una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo” (Rodríguez, 2015, p.36).

Se propone un esquema (figura 5) a manera de síntesis, que ilustra la relación entre las necesidades de cuidados de los hijos e hijas de la paz y las necesidades de participación de la mujer exintegrante de las FARC-EP en la reincorporación social, política y económica; y cómo a partir de la autogestión con el soporte de las redes de apoyo, la red de apoyo interna y, en este caso específico, We Effect como red externa, logran instalar un espacio de

cuidado comunitario en forma de programa y, a su vez, no solo responder a las necesidades de cuidado y de participación, sino también a las necesidades de un programa en la zona urbana, la capacitación y el empleo.

Figura 5. Esquema síntesis



Fuente: Elaboración propia.

Si bien estas mujeres logran a través del programa de cuidados solventar las necesidades económicas y laborales, sortear las barreras rurales/urbanas de los programas estatales disponibles y favorecer su propia participación en escenarios de incidencia política, a su vez, es importante la formalización de la experiencia laboral/profesional de las personas firmantes a través de certificaciones de profesionalidad reconocidas por el Estado, avanzar en protocolos de reincorporación urbana flexibles y adaptables a cada territorio y establecer estrategias, que no solo propicien la participación y la incidencia política de las mujeres excombatientes, sino que las garanticen.

Cabe resaltar que, si bien Asonianueitas representa una experiencia significativa, no se busca posicionarlas como mujeres empoderadas y/o resistentes, capaces de superar individual y colectivamente a los retos que les

plantea la reincorporación. Esta perspectiva mantiene la responsabilidad centrada en el individuo, desconociendo el contexto histórico, político y social, desconociendo el papel del Estado y su responsabilidad en el marco de un Acuerdo de Paz, uno que, además, es reconocido internacionalmente por la *inclusión* de la perspectiva de género.

Finalmente, las estrategias o “soluciones” que se han planteado las mujeres de la asociación, continúan siendo tensionadas. El panorama actual es que el programa de cuidados desde agosto de 2022 no cuenta con financiación y se sostiene actualmente sobre lo que ellas denominan perspectiva de paz y perspectiva de género, centrado en las voluntades y el activismo político-feminista. Finalmente, se hace un llamado al papel del Estado y las instituciones en cuanto a la inclusión de la economía del cuidado, que permita contribuir a la redistribución de estos, y con ello, para el caso específico de las mujeres en proceso de reincorporación, se contribuya a facilitar su participación e incidencia en los espacios de toma de decisiones sobre y para su reincorporación social, política y económica.

A propósito de la reciente creación de la Comisión Intersectorial para la implementación de la Política Nacional de Cuidado en Colombia, en el mes de julio de 2022; se propone que, mientras se avanza en la construcción del sistema nacional de cuidados se podría pensar en dar continuidad a este programa con recursos previstos en el presupuesto nacional anual o una ampliación de los servicios que ofrece la política pública de reincorporación, para además contar con este programa en otros territorios. Y que los hombres y las mujeres firmantes de la paz tengan un espacio para participar y aportar a la construcción de esta política nacional comprendiendo las múltiples realidades de una Colombia diversa.

Bibliografía

Agencia Nacional de Reincorporación y Normalización [ARN] (marzo de 2019). Panorama General, Educación, Salud, Hábitat Generación de Ingresos: Registro Nacional de Reincorporación [Presentación Ibagué]. Bogotá: ARN.

Aguayo, Cecilia (1992). Fundamentos teóricos de la sistematización. *Revista de Trabajo Social*, (61), 31-36.

Alcaldía Municipal de Popayán (15 de diciembre de 2022). *Secretaría de Desarrollo Agroambiental y de Fomento Económico*. <https://popayan.gov.co/SecretariasyEntidades/secDafe/Paginas/default.aspx>

Batthyány, Karina (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales*. Santiago de Chile: CEPAL.

Belalcázar, John G. (2017). *El despliegue de las relaciones sociales, su análisis a través de grafos narrativos* [Tesis de doctorado]. Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Belalcázar, John G. (2020). Deslizamiento metodológico para el figurado de grafos pliegues narrativos. Entre el análisis de redes y las conjunciones discursivas. *AWARI*, (1), 156-173.

Belalcázar, John G. y Molina, Nelson (mayo-agosto de 2017). Los tejidos de las mujeres de Mampuján: prácticas estético-artísticas de memoria situada en el marco del conflicto armado colombiano. *Andamios*, 14(34), 59-85.

CEPAL (2019). Enfoque Territorial y Análisis Dinámico de la Ruralidad: Alcances y Límites para el Diseño de Políticas de Desarrollo Rural Innovadoras en América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44905/1/S1900977_es.pdf

De Witt, Ton y Gianotten, Vera (1988). Investigación participativa en un contexto de economía campesina (Holanda). En G. Vejarano (ed.), *La Investigación participativa en América Latina*. México: CENAPRO.

Deleuze, Gilles (1989). *El Pliegue*. Barcelona: Paidós.

Delgado, María Eugenia y Marmolejo, Mireya (2021). *Caminando en las frágiles líneas del tiempo: Reconstruyendo Redes y Memoria Colectiva en el Corregimiento de El Tochecito, Municipio de Tuluá*. Cali: Ed. Universidad del Valle.

El Tiempo (2021). Los Hijos de la Paz: Una esperanza que crece en zonas rurales del país. <https://www.eltiempo.com/justicia/paz-y-derechos-humanos/los-hijos-de-la-paz-una-esperanza-que-crece-en-zonas-rurales-del-pais-632055>

Esquivel, Valeria (2011). *La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Panamá: PNUD.

Granovetter, Mark S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.

Jurisdicción Especial para la Paz [JEP] (2022). Diagnóstico de los casos de violencia letal que afectan a los excombatientes de las FARC-EP en el Valle del Cauca, Cauca y Nariño. Bogotá: Gobierno de Colombia, Unidad de Investigación y Acusación. <https://www.jep.gov.co/JEP/documentos1/Situaci%C3%B3n%20de%20violencia%20letal%20contra%20>

excombatientes%20de%20las%20FARC-EP%20en%20Valle%20del%20Cauca,%20Cauca%20y%20Nari%C3%B1o.pdf

ONU Mujeres, PNUD, CEPAL y OIT (2022). *Los cuidados comunitarios en América Latina y el Caribe: Una aproximación a los cuidados en los territorios*. <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/11/los-cuidados-comunitarios-en-america-latina-y-el-caribe>

ONU (2022). *Resolución 2655 (2022) Aprobada por el Consejo de Seguridad en su 9169ª sesión, celebrada el 27 de octubre de 2022*. https://colombia.unmissions.org/sites/default/files/res_2655_221027_colombia__p

ONU Mujeres (2012). *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2012/La-economia-feminista-desde-America-Latina-es.pdf>

ONU Mujeres (2019). *Estándares mínimos de economía del cuidado en contextos de reincorporación económica*. Bogotá: ONU Mujeres.

ONU Mujeres Colombia (15 de diciembre de 2022). *Acerca de ONU Mujeres*. <https://colombia.unwomen.org/es/sobre-onu-mujeres/acerca-de-onu-mujeres>

Organización Internacional para las Migraciones [OIM] (15 de diciembre de 2022). *Quiénes somos*. <https://www.iom.int/es/quienes-somos>

Potter, Jonathan y Wetherell, Margaret (1996). El análisis del discurso y la identificación de los repertorios interpretativos. En Ángel Gordo López y José Linaza (coords.), *Psicologías, discursos y poder* (pp.63-78). Madrid: Visor.

Reyes, María Isabel y Perinat, Adolfo (2011). La construcción biográfica del liderazgo comunitario en sectores populares: un estudio piloto orientado a la exploración del capital social en Santiago de Chile. *Revista de psicología de la academia Castalia*, 13(19), 63-68.

Rodríguez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, (256), 30-44.

Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA] (15 de diciembre de 2022). *Quienes somos*. <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

Torrado, Santiago (2021). Los hijos del “baby boom” de las FARC crecen en paz. *El País*. <https://elpais.com/internacional/2021-11-24/los-hijos-del-baby-boom-de-las-farc-crecen-en-paz.html>

Unidad de Investigación y Acusación (2022). Diagnóstico de los casos de violencia letal que afectan a los excombatientes de las FARC-EP en el Valle del Cauca, Cauca y Nariño. Bogotá: Gobierno de Colombia, Unidad de Investigación y Acusación. <https://www.jep.gov.co/JEP/documents1/Situaci%C3%B3n%20de%20violencia%20letal%20contra%20excombatientes%20de%20las%20FARC-EP%20en%20Valle%20del%20Cauca,%20Cauca%20y%20Nari%C3%B1o.pdf>

We Effect (15 de diciembre de 2022). *Llevamos más de 60 años luchando contra la pobreza*. <https://latin.weeffect.org/quienes-somos/>

Notas

- 1 Mujeres exintegrantes de las FARC-EP que se identifican como firmantes en el marco de los acuerdos de paz de 2016. De allí la autodenominación “Firmantes de la Paz”.
- 2 En adelante los hijos e hijas de firmantes de la paz serán nombrados “hijos e hijas de la paz” en este texto, nombre popularizado en 2017 tras el *baby boom* de las FARC-EP, luego de la firma de los acuerdos de paz de 2016 (*El Tiempo*, 2021).
- 3 La economía del cuidado vine de la corriente de la Economía Feminista que “busca superar las bases androcéntricas y patriarcales de la construcción del conocimiento científico, instaurado como ciencia normal en Occidente, y constituirse como posibilidad para lograr sociedades más amigables con el bienestar humano” (Ferro, 2019, p. 111). Los recorridos en América Latina han hecho un fuerte hincapié en el cuidado como uno de los elementos centrales de una economía alternativa y feminista pero también como un componente clave del bienestar social (Batthyány, 2020).
- 4 Los trece momentos significativos fueron reconocidos y nombrados por las participantes de la siguiente manera: M1. *Firma del Acuerdo de Paz - Idea de conformar Las Manuelitas de mujeres en proceso de reincorporación*; M1.1. *Arte Fariano*; M2. *Organización Las Manuelitas*; M2.1. *Formación prevención Violencias Basadas en Género (VBC)*; M2.2. *Constitución legal - Café, Arte y Galería*; M3. *Apuesta política - Espacios de Cuidado Itinerante para niños y niñas*; M4. *Encuentros prelegalización asociación*; M5. *Construcción de la marca Trocha Sentires de la Montaña*; M6. *Asamblea constitutiva asociación Las Manuelitas*; M7. *Programa de VBC*; M.8 *Programa de cuidado con contratación para las cuidadoras*; M9. *Constitución legal de la asociación*; M10. *Inauguración de la Trocha Sentires de la Montaña*; M11. *Fortalecimiento proyecto de cuidados*; M12. *Espacios psicosociales - Casa de la Mujer*; y, M13. *Fortalecimiento como apuesta política*.
- 5 Nuevas Áreas de Reincorporación.
- 6 Proceso integral, sostenible y transitorio para generar capacidades, a través del acceso a derechos, para que las y los firmantes de la paz y sus familias se reincorporen social y económicamente en el marco de la legalidad.

Colectivización de los cuidados en primera infancia, en experiencias de economía social y solidaria en Uruguay

Daniela Osorio-Cabrera

Doctora en Psicología Social y magíster en Investigación en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y licenciada en Psicología por la Universidad de la República Uruguay (UDELAR). Profesora adjunta en la Facultad de Psicología de la UDELAR.

Rosina Pérez

Licenciada en Sociología por la Universidad de la República Uruguay (UDELAR), con maestría en Sociología por la Universidade Federal Alagoas (UFAL) y doctorado en Sociología por la Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Gabriela Veras Iglesias

Licenciada en Ciencias Sociales por la Universidad de San Pablo (USP). Está finalizando la maestría en Ciencias Humanas de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FCHE-UDELAR). Docente de la Universidad de la República de Uruguay (UDELAR).



Introducción

En los últimos años se ha dado un proceso sostenido de crecimiento y consolidación del tema cuidados en América Latina y en el mundo, que se observa de forma particularmente acentuada en Uruguay. Actualmente, se puede decir que el tema está instalado en la agenda pública,¹ resultado de la combinación de varios factores: la actuación del movimiento feminista, el impulso desde el mundo académico, y el reconocimiento de que el Estado puede ser un articulador de políticas orientadas a cambiar la desigual distribución del trabajo de cuidados entre distintos agentes sociales (servicios públicos, mercado, familias, comunidad) y al interior de los hogares (entre varones y mujeres).

Desde la economía feminista (Carrasco, 2001; Pérez-Orozco, 2015) se plantea el trabajo de cuidados como eje central para la sostenibilidad de la vida. Se produce un desplazamiento teórico que ubica la vida como eje para pensar la economía. Este movimiento permite visibilizar todos los trabajos que sostienen y hacen posible la vida, rompiendo la dualidad y jerarquía entre lo público-privado, lo productivo-reproductivo.

Una serie de cambios sociales y demográficos que se han producido en los últimos años ha llevado a hablar de una crisis de los cuidados, que exige una transformación en el modelo predominante, que funda la solución de

las necesidades de cuidado en la supuesta disponibilidad de tiempo de las mujeres para realizar dichas tareas de forma no remunerada. Como señalan diversas autoras, los embates neoliberales agudizan este estado de situación, a partir de una visión que coloca imperativos en tres niveles: el cuidado como problema de mercado, de responsabilidad individual y familiar. Como señala Joan Tronto (2017), así como otra serie de espacios y aspectos de la vida, los cuidados se mercantilizan. Sin embargo, si miramos por fuera de los patrones de los valores neoliberales vemos un linaje en las tramas de cuidados que siempre han estado sosteniendo la vida.

Uruguay presenta algunos rasgos específicos en la organización de los cuidados. Comparado con el contexto latinoamericano, el país tiene uno de los modelos más avanzados de protección social, con un alto gasto social, altas tasas de cobertura, y bajas tasas de pobreza (Vera Rojas, Montes Maldonado y De la Barra Urquieta, 2016). El país es reconocido por su temprana institucionalización de la protección social, por intermedio de políticas sociales de carácter universal que regulan las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

Sin embargo, con relación a las dinámicas de cuidado se plantea en Uruguay un régimen familista, el trabajo de cuidados mayoritariamente es no remunerado y se encuentra basado en una rígida división sexual del trabajo (Batthyány, Genta y Perrotta, 2012, cit. en Aguirre y Ferrari, 2014). Las investigaciones específicas que abordan la distribución del trabajo de cuidados en el país, señalan las brechas de género en los arreglos familiares, así como también las desigualdades múltiples en el acceso al bienestar entre las personas y los diversos tipos de hogares en Uruguay (Aguirre y Ferrari, 2014). Si tomamos como referencia las encuestas de uso del tiempo realizadas (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015) encontramos que son las mujeres las que dedican en promedio más tiempo a las actividades de trabajo no

remunerado, siendo el trabajo doméstico (TD) el que tiene la brecha más grande de género. La formalización del trabajo remunerado doméstico y de cuidados en el mercado es baja, se caracteriza por la desigual calidad y acceso condicionado a los ingresos personales (Salvador, 2009).

Con todo, la agenda de cuidados se incorpora en el país en los años 90, a partir de investigaciones y estudios de género provenientes de la academia y organizaciones feministas (Iervolino Carrió, 2016). Uruguay se destaca especialmente en el contexto latinoamericano porque fue el primer país en avanzar hacia una política integral en materia de cuidados, que se plasmó en la creación del Sistema Nacional e Integral de Cuidados (en adelante SNIC) en 2015 (Ley 19.353). El sistema parte del entendimiento del cuidado como derecho y como una función social y define ciertas poblaciones como relevantes para el despliegue de la política, por su situación de dependencia en relación con otras personas. Se plantea como un modelo responsable de cuidados que busca articular distintos actores, haciendo especial hincapié en la distribución entre varones y mujeres.²

Con relación a las políticas destinadas a la primera infancia, estas tienen una trayectoria mucho más larga que las políticas de cuidados en Uruguay. El Plan CAIF (Centros de Atención a la Infancia y la Familia) data de 1988, y es fruto de un contexto en que se pone en la agenda el tema de la infantilización de la pobreza y el desarrollo infantil en el país. En sus más de 30 años de existencia, el Plan CAIF ha pasado por diversos momentos. A partir de 2015, con la aprobación del SNIC se da una nueva expansión en la cantidad de centros, a lo que se le suma la instalación de nuevas modalidades de servicios de cuidados.³ Los diferentes énfasis que se han dado a lo largo de los años de implementación tienen impactos sobre las instituciones que se presentan a los llamados abiertos por el Estado para la implementación de centros educativos. En el marco de estas transformaciones, algunas organizaciones

de la sociedad civil que estaban gestionando centros de primera infancia se retiran y los centros empiezan a ser gestionados de forma cooperativa por trabajadorxs, en un proceso que tiene vínculos con la organización sindical.

La investigación parte de un marco conceptual que es resultado de debates dentro del campo-tema de la economía social y solidaria (en adelante ESS) y de la economía feminista (en adelante EF) (Nobre, 2015; Farah, 2017; Osorio-Cabrera, 2017). Entendemos la ESS como un campo en disputa (Sarachu y Torelli, 2012) donde habitan prácticas colectivas socioeconómicas que se motorizan a partir de relaciones horizontales, de ayuda mutua, preocupadas con su anclaje territorial y ambiental. En este trabajo decidimos hablar de Economía Social y Solidaria, para dar visibilidad a las distintas composiciones de este campo, tanto las cooperativas formalizadas como a las asociaciones o colectivos informales. Si hacemos un repaso por las propuestas, principios y formas de hacer de las distintas teorías en la ESS, podríamos decir que tienen puntos en común con las propuestas de la EF. Particularmente, las referidas a la crítica del sistema capitalista, la centralidad de las necesidades humanas, la construcción de relaciones horizontales entre sus integrantes y la centralidad de lo comunitario y medioambiental en sus propuestas (Osorio-Cabrera, 2017). Sin embargo, la ESS no escapa a las dinámicas dicotómicas y jerarquizantes, por momentos reforzando la centralidad de lo productivo e invisibilizando muchas estrategias de trabajo de cuidados dentro de la ESS (grupos de crianza compartida, redes de cuidado para sostener la participación en las reuniones, la gestión emocional en los equipos de trabajo).

Existe un esfuerzo muy importante en el último tiempo desde las miradas feministas en la ESS para darle visibilidad a la separación y jerarquización de las esferas productivo-reproductivas, al buscar herramientas de análisis que permitan superarla (Nobre, 2015; Quiroga, 2009; Osorio-Cabrera,

2017). La propuesta de la sostenibilidad de la vida amplía la forma de entender el trabajo, reconociendo todas aquellas tareas que hacen sostenible una vida. El trabajo de cuidados como categoría analítica, que intenta romper con una mirada privatizada de estas actividades, permite visibilizar el tiempo y distribución de estas tareas, ampliando los marcos de interpretación y politizando su aplicación para promover la corresponsabilidad y colectivización de estos.

Los estudios sobre los entramados comunitarios en distintos países de Latinoamérica nos muestran cómo se despliegan amplias redes de contención que solucionan los cuidados en distintas etapas de la vida en base a la solidaridad, resistencia y ayuda mutua (Vega, Martínez Bruján y Paredes, 2018). En contextos marcados por fuertes desigualdades sociales, de precariedad material y débil presencia del Estado, las iniciativas comunitarias no surgen como una opción política. En general, son estrategias que reaccionan a necesidades concretas y que permiten la reproducción de la vida, a través de respuestas colectivas a un problema común de carácter autogobernado, que permite aumentar la calidad del tipo de servicio y trabajo realizado. Históricamente, este proceso, que ha tenido a las mujeres como protagonistas, ha generado impactos al llevar soluciones a lugares periféricos desprovistos de servicios básicos (Fournier, 2022).

En Uruguay, distintas experiencias de ESS ensayan la colectivización de los cuidados. Estas prácticas pueden ser observadas cuando, por ejemplo, se genera intencionalmente un espacio de cuidados de lxs niñxs durante el proceso de trabajo colectivo, sea en una feria, una asamblea, un encuentro de autoformación, o redes de cuidado entre vecinxs (Osorio-Cabrera et al., 2019).

En momentos de crisis, como el vivido recientemente por la pandemia de la COVID-19, quedan aún más expuestos los fundamentos sobre los que se

sostiene la organización de los cuidados, ya que la reclusión al ámbito de lo privado durante los períodos de cuarentena y aislamiento social, llevaron a que las familias y principalmente las mujeres sufrieran los impactos más negativos de la pandemia.⁴

En este trabajo nos interesa visibilizar los entramados que se despliegan a partir de experiencias colectivas de cuidado en primera infancia que, si bien forman parte de políticas públicas, son gestionados de manera colectiva y democrática; hacemos referencia especialmente a los Centros de Atención a la Infancia y a la Familia (CAIF). Nos proponemos identificar en ellas el componente diferencial que permite problematizar el cuidado en la figura femenina y aportar a una responsabilidad colectiva de los cuidados.

Objetivos

El objetivo principal es identificar lo que las experiencias de la Economía Social y Solidaria aportan de diferencial en términos de colectivización de los cuidados de niñxs en la primera infancia en Uruguay. En especial, nos interesa hacer énfasis en la posibilidad de construcción de formas más equitativas del cuidado de la vida, articulando miradas entre la ESS y la EF, desde la perspectiva de la sostenibilidad de la vida.

Entendemos que las experiencias presentes en el campo cooperativo y de la ESS son espacios fértiles para ensayar arreglos colectivos que respondan a necesidades comunes, ya que comparten los principios que tienen centralidad en la vida y en las personas. Priorizar una mirada hacia los entramados que se despliegan y se sostienen, nos permite visibilizar las prácticas que alimentan la sostenibilidad de la vida más que el capital.

Proponemos desarrollar tres abordajes hacia el campo-problema: (1) a nivel macro, caracterizar a partir de la perspectiva de la EF cómo se entienden los cuidados en nuestro sistema socioeconómico; (2) a nivel meso, sistematizar tanto la política en torno a los cuidados, como el campo de la ESS en la primera infancia en Uruguay; y, (3) a nivel micro, profundizar en un caso para visualizar las tramas de cuidados que se despliegan y sus vínculos hacia los distintos niveles anteriores.

Metodología

Se trata de una aproximación exploratoria que aborda la relación entre ESS y cuidados en Uruguay. Partiendo de un abordaje metodológico mixto, que acude tanto a fuentes bibliográficas e información secundaria disponible de investigaciones anteriores como a trabajo de campo y generación de información a partir de entrevistas, combina el análisis de datos cuantitativos para caracterizar el campo-tema de la ESS en Uruguay, con la profundización en una experiencia concreta de una cooperativa que desarrolla sus actividades en el ámbito de la primera infancia. De esta última, nos interesa conocer la forma en que se trabaja el tema de los cuidados tanto al interior de la cooperativa como en su propuesta de trabajo con las familias y la comunidad.

Para caracterizar las cooperativas de cuidados de primera infancia se utilizan datos secundarios provenientes de investigaciones previas sobre ESS en Uruguay. A partir del relevamiento, se seleccionó el caso de una cooperativa que se destacó por incluir en su propuesta de trabajo la problematización del tema de los cuidados desde una perspectiva de género y una actuación anclada en el territorio, la cooperativa Pa'lante. Se realizaron

entrevistas colectivas a trabajadoras de la cooperativa que ocupan diferentes roles, incluyendo funciones técnicas, pedagógicas y de gestión.

La estrategia que siguió el equipo para el contacto con la experiencia y con el grupo priorizó el intercambio y la adecuación a los tiempos y dinámicas de la cooperativa. Se planteó la importancia de generar y alimentar un vínculo que trascienda una perspectiva centrada únicamente en la “recolección de datos”, lo que dio lugar a redefiniciones y adecuaciones de la estrategia a partir de las circunstancias específicas planteadas por la cooperativa y de los ritmos y demandas que supone el trabajo en primera infancia. Señalamos estos elementos por dos razones, la primera para visibilizar también desde la estrategia metodológica las dinámicas que se imponen en la organización del cuidado y que lleva a arreglos metodológicos que se adapten a este tipo de experiencias; y la segunda porque, desde una orientación epistemológica ético-política (Haraway, 1995), entendemos que las formas de producir conocimiento deben ser instrumentos para las organizaciones con las que trabajamos.

Hallazgos

Caracterización de experiencias de la economía social y solidaria en Uruguay y de las cooperativas que gestionan centros de primera infancia

Se han realizado numerosos relevamientos para dimensionar el campo de la ESS en Uruguay en los últimos años.⁵ La información disponible muestra una diversidad de arreglos y configuraciones, con distintos grados de formalización e institucionalización.⁶ Las figuras jurídicas asumidas van desde cooperativas, hasta asociaciones civiles, asociaciones agrarias, sociedades

de fomento rural, emprendimientos familiares, y monotributo común y social. En lo que refiere al universo de cooperativas y emprendimientos que se incluyen dentro del campo de la Economía Social, la información disponible del censo de cooperativas (INE, 2008) identifica 1.164 cooperativas en total, que incluyen cooperativas de vivienda, ahorro y crédito, consumo, sociales, agrarias y de fomento rural, y de trabajo o producción. En 2018 se registra un importante crecimiento en el número general de cooperativas, que llegan a 3.653 cooperativas activas en Uruguay (ACI, 2018), que se explica en gran medida por el salto en la cantidad de cooperativas de vivienda, aunque el aumento se da a nivel general en los diferentes sectores.

Dentro del marco general de los emprendimientos que forman parte del cooperativismo en Uruguay, nos interesa especialmente detenernos en las cooperativas de trabajo, porque es bajo esta modalidad que se formalizan las cooperativas que gestionan centros de primera infancia.⁷ Para este segmento hay estudios que muestran que en 2019 eran 451 cooperativas de trabajo activas, de las cuales 81 fueron clasificadas según rama de actividad como cooperativas que se dedican a la enseñanza (INACOOOP, 2020). En 2021 se realizó un relevamiento exhaustivo de estas cooperativas en el marco de la investigación “Cooperativas de trabajo que gestionan centros y propuestas educativas en Uruguay. Relevamiento, dimensionamiento en el campo de la educación, principales características, propuestas pedagógicas y cooperación”.⁸ El estudio identificó 91 cooperativas de trabajo que gestionan distintos tipos de centros educativos, como por ejemplo jardines o centros de atención a la infancia y la familia –centros CAIF, centros de educación primaria, centros de educación secundaria, centros juveniles o clubes de niños. De las 91 cooperativas que gestionan centros, programas y proyectos educativos, más de 40 desarrollan actividades en el marco del Plan CAIF, gestionando un total de 47 centros.⁹ Hay además cooperativas que gestionan Casas Comunitarias de Cuidados, centros SIEMPRE y

jardines privados, o sea, que prestan el servicio y cobran una mensualidad a particulares.

Las cooperativas de educación que gestionan centros CAIF tienen una alta concentración en la capital del país, Montevideo, y en departamentos próximos, como Canelones y San José. Aunque hay presencia de este tipo de emprendimiento en otros 4 departamentos.

Las cooperativas de las que se disponen datos completos tienen 658 socixs, con un promedio de 20 socixs por cooperativa. Tienen además 330 trabajadorxs dependientes (de los cuales más de 100 son aspirantes a socixs). En cuanto a tamaño hay situaciones bastante diversas: la mitad tiene menos de 15 socixs y la otra mitad más de 15 socixs. Estas situaciones dependen básicamente de la ecuación que hayan logrado entre socixs y trabajadorxs dependientes.

En general tienen una conformación predominantemente femenina, lo cual se acentúa aún más en el caso de las cooperativas que gestionan centros CAIF. Si lo analizamos en términos de proporción de mujeres al interior de cada una de las cooperativas, vemos que 7 de cada 10 experiencias tienen entre 90 y 100% de socias mujeres. De lxs 330 trabajadorxs dependientes, 291 son mujeres, lo que representa 88%.

Entre los factores que explican el surgimiento de las cooperativas que gestionan centros de primera infancia, una parte se vincula al cierre de su fuente laboral anterior o de una transición pactada, con participación o hasta incentivo por parte de la institución al frente del centro hasta ese momento. Es el caso de los centros que eran gestionados por Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y que pasan a ser gestionados por lxs trabajadorxs, que se vuelven socixs de la cooperativa. De los 30 CAIF relevados¹⁰ gestionados por cooperativas de trabajo, 11 surgen por cierre o transición

de organización anterior, en procesos que a veces presentan algún grado de conflictividad. Otras cooperativas mencionan como uno de los principales motivos de surgimiento la opción por trabajar de forma cooperativa o la necesidad de trabajo de lxs socixs.

En lo que respecta al año de surgimiento, de 30 cooperativas que gestionan centros CAIF, 20 surgen entre 2009 y 2015, lo que muestra una relación entre el crecimiento de estas cooperativas y la expansión de la política pública de infancia y de cuidados implementada y profundizada en el período. Por otro lado, este contexto genera cierto grado de dependencia económica ya que las cooperativas analizadas dependen casi exclusivamente de los ingresos que provienen de convenios con el Estado.¹¹

Pa'lante en los cuidados de la vida

La cooperativa de trabajo Pa'lante está localizada en el área metropolitana de Montevideo, en Ciudad del Plata, departamento de San José. La iniciativa surge en 2015 a partir de la organización de un conjunto de madres, educadoras y técnicas con previa experiencia en el tema. La demanda viene tanto por la búsqueda de una fuente laboral, como por la idealización de una alternativa educativa que dialogue con las necesidades del territorio. Elaboraron la propuesta inspirada en el diálogo entre derechos humanos e infancia. En 2018 inauguran el CAIF “Desde el Pie” y desde esa fecha desarrollan actividades educativas y de cuidados.¹² Nos interesa mirar las distintas formas en que los cuidados se expresan en el Centro Educativo. El Plan CAIF fue incorporando una perspectiva de cuidados con énfasis en la corresponsabilidad de género y prácticas igualitarias,¹³ dimensiones que se presentan de forma transversal en las acciones del CAIF, tanto en el trabajo con las familias, con lxs niñxs y entre las propias cooperativistas. A modo de una lectura analítica, profundizamos en tres aspectos: (a) Género

y parentalidades; (b) Colectivización del cuidado: más allá de la familia nuclear; y, (c) Cuidar a las que cuidan.

Disputas de sentido de los cuidados desde una perspectiva de género y feminista

Género y parentalidades

Acerca de los aportes de la experiencia a la problematización de las relaciones de género en el cuidado, el trabajo que realiza el CAIF está en sintonía con los aportes que la propia política de primera infancia propone para estos centros. La perspectiva de género y generaciones se trabaja desde una mirada integral, tanto en las propuestas pedagógicas como en el relacionamiento con las familias. De las entrevistas realizadas, se desprende que este enfoque, si bien es propuesto y estimulado desde la política pública, también forma parte de la propuesta del centro.

Desde la experiencia de trabajo del CAIF, se problematiza el cuidado de la figura materna, cuestionando el rol protagónico de las mujeres en el cuidado, los efectos de sobrecarga y culpabilización. Habilitar espacios de escucha y soporte se convierten en estrategias fundamentales en el trabajo.¹⁴ Esta impronta está desde los inicios en el CAIF, por las experiencias previas de las fundadoras de la cooperativa, tanto en sus procesos de maternajes como en el trabajo con la primera infancia, “empezamos a pensar juntas la primera infancia, las mamás que están cansadas, solas, dejar de romantizar lo que es la maternidad, lo que cuesta los cuidados, sentirnos solas y cansadas, poder decirlo” (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre).

De cuando el centro contaba con 2 educadores varones, mencionan la tensión respecto al cuestionamiento por parte de las familias por el

involucramiento de ellos en el cambio de los pañales. Se trata de un ámbito muy filosófico, las sospechas frente a las figuras masculinas en el cuidado conectan con historias de violencia y generan dificultades en el avance hacia la desfeminización de los cuidados. Las educadoras mencionan que la clave ha sido trabajar la confianza para modificar esas miradas y aprehensiones. Entre los efectos que identifican como positivos, observan otras resonancias del equipo de educadores mixto “los 2 varones que fueron educadores, fueron super positivos su aporte, su participación, eso invitó a otras figuras masculinas a que se acercaran también” (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre). Las entrevistas previas también son espacios que buscan el acercamiento de ambos tutorxs: “en las evaluaciones por la entrevista viene la madre, aunque el padre esté disponible, muchas veces estamos acá y ¿el papá podía venir?, ‘está afuera esperando’, ‘dile que pase’”; asumen que la primera entrevista la tienen que hacer ellas” (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre). Se trata de una búsqueda por tejer la mirada del cuidado hacia la figura masculina.

Los festejos típicos del “día de la madre y del padre” también son trabajados desde una perspectiva de género, desplazando las imágenes de la mamá y el papá, por una idea integral de la familia, “se hace el día de la familia, en todo Plan CAIF está estipulado así” (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre). Otro detalle interesante es la referencia a esta fecha festiva con desplazamiento semántico, adoptando el término “niñez” como alternativo al “día del niño”.

Colectivización del cuidado: más allá de la familia nuclear

La apuesta por desfeminizar el cuidado tiene los vaivenes propios de una sociedad en la que se dan pasos lentos de avance y retroceso en la concepción de cuidado. Trabajar activamente en habilitar una mayor presencia

masculina en el cuidado se convierte en una posibilidad para estimular la corresponsabilidad. En el último tiempo la política pública, por intermedio de diversos instrumentos, viene trabajando en la estimulación de la responsabilidad compartida a partir de talleres. La corresponsabilidad se extiende. Desde el CAIF se potencia pensar en un cuidado que involucra no solamente las figuras paternas y maternas, sino también más allá de la familia. Pensar el cuidado en clave comunitaria, asumir la tarea del cuidado como una responsabilidad social, implica pensar que todas y todos podemos cuidar y constituir redes de cuidado. Son claves que aportan a su des-familización. Pensar que en el centro educativo no solo son responsables las educadoras o técnicas, sino también otras figuras, como lxs auxiliares de cocina y la coordinación.

También estimulan el cuidado mutuo, a través del sentido de pertenencia de los familiares hacia el centro educativo. Ubican los talleres *experiencias oportunas*¹⁵ como un momento clave para generar este tipo de vínculo. Las jornadas de integración son otros espacios planificados para aproximar a las familias y generar espacios de convivencia y de confianza. En general, realizan entre tres a cinco actividades anuales. Otra estrategia que refuerza la corresponsabilidad es abrir el espacio de formación interna para que lxs integrantes de las familias compartan sus saberes.

Los cuidados comunitarios también se expresaron como herramienta de resistencia y sobrevivencia durante la crisis, en el marco del COVID-19. El centro fue un motor de resolución de problemas más allá de lo educativo. Además de la entrega de canastas, llevaron a cabo por algunos meses la organización de ollas populares los fines de semana. Aunque eran motorizadas desde la cooperativa, fueron actividades sostenidas desde una trama comunitaria, sumando a las parejas de lxs socixs e incluso a las propias familias. Además de dar respuesta a problemas concretos, se busca

generar herramientas que fortalezcan la autonomía de las familias, como por ejemplo talleres de fabricación de pañales y de huertas.

Una mirada integral de los cuidados anclados en el territorio forma parte de la estrategia pedagógica del CAIF, “hacemos mucha relación con la policlínica y tratamos de que sepan que las familias que vienen aquí, nosotras las estamos acompañando, es importante para nosotras la opinión de la pediatra, en esto de los cuidados diversos en el territorio” (Entrevista colectiva 1,19 de noviembre). La preocupación transmitida por la técnica traduce una mirada donde lo educativo se ve atravesado y sostenido por otras esferas.

Cuidar a las que cuidan

Como señalamos al inicio, las nociones de cuidado se expanden. Frente a una mirada tradicional del cuidado entendida con relación a las tareas de cuidar a personas dependientes, desde el CAIF se trabaja para pensar el cuidado no solamente como una responsabilidad colectiva, sino también como posibilidad de pensar el cuidado de manera recíproca. ¿Quién cuida a las que cuidan? En este sentido, el formato cooperativo les ha permitido diseñar estrategias que se desplazan de las establecidas, no solo dentro de la política pública, sino incluso de las características de las propias cooperativas. La implementación de la comisión de buenos vínculos, un grupo de trabajo no estipulado en los estatutos cooperativos, pero que se entendió necesario para el relacionamiento del equipo es un buen ejemplo.

La tensión a la que se enfrentan experiencias como esta, donde el tiempo de trabajo se divide no solamente en el trabajo específico asumido dentro del centro educativo, sino también en la gestión democrática de la cooperativa, desafía el despliegue de estrategias que ponen la vida en el centro.

La organización del tiempo y las tareas de gestión colectiva es mencionada como uno de los puntos de tensión y desgaste. Como señalan los análisis en relación con la gestión del tiempo en organizaciones de este tipo (Sagastizábal y Legarreta, 2016), la división entre trabajo remunerado, trabajo no remunerado y de participación política es un desafío clave en estas experiencias. Sin embargo, reconocerlo ha permitido asumir colectivamente algunas responsabilidades que en general se entienden como responsabilidad privada a resolver. La posibilidad de una gestión democrática permite adecuar las normativas a las dinámicas de funcionamiento específicas de las experiencias, se convierte en un plus a considerar dentro de las experiencias de la ESS.

Estas disputas de sentido, en dirección a pensar en el cuidado de manera recíproca, también se expande para pensar el cuidado de las familias y las responsables del cuidado de lxs niñxs que asisten al CAIF. Nos llamó especialmente la atención, una cartelera ubicada en la pared del baño dirigida a las personas que frecuentan el centro educativo que estén pasando por alguna situación de violencia de género. En el espejo, mientras lavamos las manos, leemos otro recado en tono de autocuidado: “¡¡Qué bien te ves siendo tú misma!! Siempre cree en ti”. Se trata de comunicaciones dirigidas a los familiares, particularmente a las mujeres, que permite trabajar otras dimensiones del cuidado, que pasan por espejarse en la/el otrx y de generar espacios de contención.

Por último, destacamos como estrategia de cuidado de equipo la rotación de roles. Más allá de algunas especificidades, particularmente desde la cooperativa se busca que cada integrante pueda asumir distintos roles en la organización. De este modo, no solamente se aprende de cada experiencia, sino también se trabajan las responsabilidades y relaciones de poder al interior de la cooperativa. Sin embargo, la búsqueda de la horizontalidad por

momentos da lugar a ciertas tensiones entre el equipo, respecto a las distintas perspectivas y bagajes previos que cada persona aporta al colectivo.

En síntesis, destacamos estas experiencias por dos dimensiones que remiten al objetivo: por un lado, la posibilidad de la gestión democrática dentro de las experiencias de ESS de contribuir en el diseño de estrategias que se adecúan a las necesidades específicas de los contextos en los cuales se desarrollan. Por otro lado, porque evidencian elementos de una disputa de sentido a una lógica de entender los cuidados desde una mirada binaria, buscando de manera colectiva responder a necesidades que históricamente han sido asumidas en la esfera de lo íntimo, y a la sobrecarga de cuerpos feminizados. Y fundamentalmente, por pensar y proponer formas de organización colectiva que buscan poner la vida en el centro.

Conquistando márgenes de autonomía desde lo colectivo: límites y posibilidades de la relación con el Estado

Como muestran los datos del relevamiento de cooperativas, las cooperativas que gestionan centros CAIF dependen financieramente casi en su totalidad de recursos que vienen del Estado. La experiencia de Pa'lante no es la excepción, ya que los ingresos del convenio con el Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU) suponen un porcentaje bastante alto de sus recursos. Pero a pesar de la centralidad que tiene la relación con el Estado, que se impone de forma intensa en la dinámica y en el quehacer de la cooperativa, hay ciertos márgenes para construir espacios donde coexistan otras lógicas, sobre todo al interior del equipo y con la comunidad.

Ese margen es buscado desde una postura activa del grupo de discutir y argumentar cuando se enfrentan a situaciones y lineamientos con los que no están de acuerdo, que ha tenido bastante recepción y flexibilidad del lado

de la contraparte estatal. También es construido a partir de una búsqueda y una apuesta por desarrollar iniciativas, proyectos y vínculos que trascienden lo estrictamente relacionado al convenio.

Desde sus inicios la cooperativa no se reduce al centro CAIF, inclusive tiene una existencia previa a la concreción del convenio con INAU en 2018. Desde 2015 se reunían regularmente para discutir, intercambiar y elaborar colectivamente el proyecto inicial, que se escribió con un “deseo” en torno a ciertas temáticas de interés. Para el colectivo también era relevante que tuviera mujeres y que permitiera la integración a la comunidad, y del grupo como tal, incluyendo lxs hijxs de lxs miembrxs.

Las pautas establecidas por el Plan CAIF en lo que refiere a funcionamiento, proyecto de centro y gestión establecen lineamientos generales que la cooperativa tiene que seguir para que funcione el centro. Donde existe mayor autonomía es en la propuesta pedagógica, ya que se pueden hacer propuestas o retomar cuestiones que se trabajaron en años anteriores de forma bastante abierta, siguiendo pautas generales dadas por la institución. Sin embargo, en uno de los aspectos donde aparecen constricciones más fuertes es en relación con el padrón, es decir, el número de niñxs que son efectivamente atendidos por los centros. Hasta cierto momento hubo flexibilidad en relación con la asistencia de lxs niñxs a la institución y la posibilidad de acompañamiento a partir de visitas de los equipos a sus viviendas, que implicaba una forma más de intervención junto con el tiempo en la sala. Pero actualmente esos criterios están cambiando, lo que provoca una redefinición de los espacios, las interacciones y las formas en que se concibe y articula el cuidado.

En las entrevistas con las socias se mencionan varias situaciones en que se tensionan ciertas disposiciones institucionales, se discuten internamente y se fundamentan como posturas tomadas por el colectivo. Un ejemplo tiene

que ver con la época en que las actividades presenciales se encontraban limitadas por la pandemia de COVID. La importancia de mantener el vínculo y el contacto con las familias se priorizó en ciertos momentos por sobre las disposiciones de distanciamiento e interrupción de actividades.

Palante ha incursionado puntualmente en otras actividades que van más allá de las vinculadas directamente al centro. En 2021, por ejemplo, la intendencia departamental de San José le encomendó un informe socio-demográfico para regularizar un asentamiento ubicado en la zona, en el entendido de que la cooperativa tiene vínculos fuertes con la comunidad y conoce de cerca sus características y necesidades.

La cooperativa tiene vínculos con actores locales de Ciudad del Plata. Se menciona, por ejemplo, la fuerte articulación con la policlínica de salud pública y con oficinas territoriales del Ministerio de Desarrollo Social, cuando estaba en funcionamiento (hasta 2020). Además, tiene vínculos con la Intersocial de Ciudad del Plata,¹⁶ que es un grupo de vecinx y personas que integran distintos colectivos y organizaciones sociales de la comunidad y se reúnen para tratar distintos temas que afectan la comunidad.

También realiza actividades de intercooperación y articulación con otras cooperativas, por las que no recibe una remuneración. Hay interés por vincularse con otros territorios y trabajar las infancias en lugares donde no hay referencias institucionales, a pesar de las dificultades que conllevan el traslado y los tiempos. Por ejemplo, en la Unidad Cooperaria N° 1 de Cololó se realizaron tres talleres de acompañamiento a la crianza. En 2021 hubo también una iniciativa de articulación de cooperativas de la zona de Ciudad del Plata, que abarcó desde cooperativas de vivienda hasta otras cooperativas de educación.

Los vínculos de la cooperativa con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza Privada (SINTEP) son bastante fuertes, aunque no todas las socias están afiliadas al sindicato. Una de las integrantes más antiguas es dirigente y la cooperativa es un núcleo de base del SINTEP. El sindicato se ha movilizado bastante en los últimos tiempos, en el marco de un conflicto general de los sindicatos de la educación. Las principales reivindicaciones en el último año tienen que ver con recortes de partidas económicas luego del retorno a la presencialidad y, más recientemente, planteos de reconversión de la estructura organizativa de los CAIF por parte de INAU.¹⁷

Con relación al mundo de la ESS, existen lazos de la cooperativa Pa'lante con la Federación de Cooperativas del Uruguay (FCPU) a través de la participación en la mesa de educación. En el nivel del relevamiento se confirman vínculos bastante frecuentes de las cooperativas con la FCPU y con el Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOOP) de Uruguay. Son frecuentes también los vínculos con organizaciones comunitarias, vecinales y territoriales. Las prácticas de intercooperación son comunes a gran parte de las cooperativas relevadas. La intensidad de dichas prácticas es variada: para algunas constituyen acciones continuas, para otras acciones más esporádicas o puntuales.

En síntesis, dentro de los contornos que impone el vínculo y la dependencia financiera con relación al convenio con el Estado, se observa permanentemente un movimiento de articulación, deliberación, negociación y redefinición entre la lógica estatal y la lógica de la cooperativa. También el contexto específico donde se inserta el centro hace que algunas prioridades, derivadas de la alta vulnerabilidad social de la población con la que trabajan, se antepongan a abordajes e ideas que se planifican o proyectan.

Consideraciones finales

Realizamos un abordaje que combinó el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, desplegándose en tres niveles: (1) a nivel macro caracterizamos, desde una perspectiva de los estudios feministas, el lugar de los cuidados en la sociedad, (2) a nivel meso, nos ocupamos de comprender las particularidades de los cuidados en Uruguay, especialmente a través de las políticas estatales y en el campo de la ESS; y, (3) a nivel micro, nos centramos en el análisis del caso de la cooperativa de Trabajo Pa'lante, examinando cómo confluyen esas dimensiones.

Profundizamos el análisis en tres aspectos donde identificamos que las prácticas de cuidados disputan los distintos sentidos mencionados: (a) *Cénero y parentalidades*, donde pudimos visualizar algunas estrategias pedagógicas que buscan desplazar los roles estereotipados de género de las figuras maternas y paternas, bien como el abordaje de temáticas y fechas conmemorativas referentes a las luchas feministas y disidentes en actividades y en intervenciones en el espacio físico del centro educativo; (b) *Colectivización del cuidado: más allá de la familia nuclear*, en consonancia con otras experiencias latinoamericanas mencionadas anteriormente, esta dimensión es abordada por el centro a través de pequeñas acciones de desfamiliarización, que se expresan tanto en los cuidados cotidianos de lxs niñxs, como en la búsqueda de la integración de las familias hacia el centro (actividades, jornadas, intercambio de saberes), pero también se expresa en acciones dirigidas a la comunidad que buscan la resolución de problemas comunes, como fue el caso de las ollas en contexto del COVID-19; y, (c) *Cuidar a las que cuidan*, donde finalmente se destacan estrategias de autocuidado, tanto entre lxs integrantes de la experiencias, por ejemplo, a través de las acciones de la comisión de buen vínculo (que abordan las tensiones que se despliegan del trabajo autogestionario), como con la

población atendida, especialmente con las figuras feminizadas que concentran los cuidados al interior de los hogares.

Entendemos que las experiencias de ESS, potencialmente, aportan a la construcción de formas más equitativas de cuidados de la primera infancia, desde la perspectiva de la EF, sobre todo a partir de las estrategias y propuestas pedagógicas llevadas a cabo. Sin embargo, la feminización de los cuidados sigue siendo un trazo que persiste en diversas experiencias del campo, por ser organizaciones integradas mayoritariamente por cuerpos feminizados.

La experiencia analizada visibiliza la posibilidad de una distribución más justa de los cuidados internos y entre sus integrantes, así como un entendimiento ampliado de los cuidados, abordado en sus distintas esferas. En consonancia con los planteos de diálogo entre ESS y EF (Osorio-Cabrera y Veras-Iglesias, 2022), estas experiencias permiten construir espacios “entre” que rompen las barreras de lo productivo-reproductivo, y una asunción colectiva del cuidado. Garantizar la promoción de cuidados en la primera infancia, con calidad, desde una perspectiva de género y de forma gratuita para la población de las periferias, aporta al combate de las altas tasas de la pobreza infantil, que persisten en los datos recientes de la población uruguaya.

La dimensión afectiva como un elemento central de las relaciones socioeconómicas, también son destacadas por la EF (Carrasco, 2001; Pérez-Orozco, 2015). Las prácticas de autocuidado del equipo son una dimensión de cuidado que se despliega para dar respuestas, tanto a necesidades concretas, como a imprevistos y problemas en el ámbito de la vida personal. La intercooperación es otra dimensión que potencia la sostenibilidad de la vida en distintas capas, generando integración, aportes y ayuda mutua entre instituciones y territorios. Además de los arreglos comunitarios, el

centro educativo despliega una amplia red de articulaciones, en especial con la entidad sindical. Dentro del universo de la ESS, establece articulaciones puntuales con entidades que integran el cooperativismo más clásico, como la FCPU y otras cooperativas. El vínculo con el Estado es permeado por tensiones propias de la gestión pública-comunitaria. La búsqueda por la autonomía a través de la práctica autogestionaria es un *norteador* que da sentido a la experiencia.

El formato cooperativo permite ensayar formas más horizontales de trabajo (aunque eso es fuente de conflictos si no se establecen criterios comunes sobre la organización del trabajo), sin perder de vista sus especificidades. Los desafíos que esta dinámica representa se convierten en procesos de formación y politización. La posibilidad de rotar en distintos roles estimula una mirada integral hacia la organización y gestión del trabajo, con mayor grado de apropiación por parte de sus integrantes. La apuesta por que todos sean socios genera condiciones laborales más estables y de mayor incidencia en las decisiones de su propio trabajo.

Las experiencias como la que analizamos pueden ofrecer ejemplos concretos de mecanismos colectivos de cuidados que sirvan para las cooperativas y experiencias de ESS en general. Actualmente, se están desarrollando discusiones en un ámbito más amplio, como el de la FCPU, sobre la necesidad de incorporar estos mecanismos, que surgen de la identificación de modificar inclusive el marco regulatorio general de las cooperativas incorporando una perspectiva de género.¹⁸ El debate de carácter normativo se ve reflejado en las diversas prácticas llevadas a cabo a nivel territorial.

El nexo que las experiencias de ESS tienen con el territorio permite que se desarrollen iniciativas en consonancia con las características, las necesidades y demandas específicas de cada contexto. Eso es una fortaleza y un aporte a la política de primera infancia que es importante mantener,

más allá de los lineamientos que van en la dirección de uniformizar y delimitar ciertos protocolos y estandarizaciones. La lógica de la eficiencia y el aumento de cobertura a cualquier costo no puede hacer perder un aspecto positivo que es la capacidad de adaptarse a los contextos.

Un elemento que no pudimos abarcar, dado el corto período de la investigación, fue analizar cómo se insertan las cooperativas de educación de primera infancia en distintos contextos socioeconómicos, destacando otros aspectos en clave interseccional, como raza, etnia, clase. Serán necesarios futuros abordajes que pongan en juego el papel de los diferentes contextos y la relación con el Estado en las posibilidades de construcción de espacios que amplíen la noción de cuidados desde una perspectiva de sostenibilidad de la vida.

El trabajo exploratorio realizado muestra que las prácticas de ESS constituyen espacios con el potencial de ampliar la noción de lo público-comunitario en la gestión de los centros de educación y cuidados. Son espacios que permiten la gestión de recursos públicos de otra forma, a partir de relaciones más horizontales y participativas de trabajo, que se constituyen en tensión, articulación y negociación permanente con la lógica y las construcciones derivadas de la política pública. La trama comunitaria que el centro educativo Palante despliega mantiene vivos los sentidos, los afectos y las memorias de prácticas históricas latinoamericanas que han operado para sostener la vida y para tornarla más vivible.

Recomendaciones

Por lo expuesto anteriormente, realizamos algunas recomendaciones siguiendo los ejes:

Género, parentalidades y territorios

(1) Que las políticas públicas volcadas a la educación de la primera infancia permitan adaptarse al contexto en los cuales los centros están insertos, potenciando las respuestas a las necesidades de cada realidad; (2) reforzar la promoción de formación en autogestión y género destinada a lxs socixs y trabajadorxs de las cooperativas y de los CAIF en general; y, (3) articular las distintas acciones con las políticas contra la violencia en razón de género, para reforzar la democratización del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres.

Colectivización de los cuidados

(4) Mayor promoción del formato cooperativo para la organización de equipos y centros destinados a las políticas educativas y de cuidados de la primera infancia; y, (5) promoción, difusión y reconocimiento de las prácticas de cuidados, desde una perspectiva de la sostenibilidad de la vida, llevada a cabo por los centros educativos.

Cuidar a quienes cuidan

(6) Profundizar espacios de evaluación de la política del Plan CAIF a través de la consulta y diálogo con los equipos en el territorio; (7) que las organizaciones del sector de la EES y del cooperativismo se apropien de este campo, generando espacios de formación en este sentido; y, (8) incentivar la diversificación de los servicios de las cooperativas que gestionan centros de primera infancia, como forma de minimizar la dependencia económica hacia las políticas públicas.

Bibliografía

Aguirre, Rosario y Ferrari, Fernanda (2014). *La construcción del sistema de cuidados en Uruguay* (Serie Políticas Sociales N° 192). Santiago: ONU-CEPAL.

Alianza Cooperativa Internacional [ACI] (2018). *Mapeo cooperativo: datos estadísticos. Informe nacional Uruguay. Programa ACI-UE*. Montevideo: ACI/Cooperativas de las Américas.

Batthyány, Karina; Genta, Natalia y Perrotta, Valentina (2015). Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. En Karina Batthyány (ed.), *Los tiempos del bienestar social: género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Montevideo: INMUJERES/ MIDES/UDELAR. https://uruguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/121_file1.pdf

Carrasco, Cristina (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de Mujeres? *Mientras tanto*, (81), 43-70.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2017). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*. Santiago: CEPAL.

Farah, Ivonne (2017). Economía solidaria y economía feminista: horizontes éticos de un cambio necesario. En Ivonne Farah (ed.), *Economía solidaria y compromisos con la equidad de género. Experiencias y debates desde países andinos y País Vasco* (pp.227-249). La Paz: CIDES/UMSA.

Fournier, Marisa (2022). Cuidar en comunidad: feminismos populares de la periferia. En Sandra Ezquerro, Marina Di Masso y Marta Rivera Ferre (eds.),

Comunes reproductivos. Cercamientos y descercamientos contemporáneos en los cuidados y la agroecología (pp.53-71). Barcelona: Ed. Catarata.

Haraway, Donna (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.

Instituto Nacional de Estadística [INE] (2008). *Censo Nacional de Cooperativas y Sociedades de Fomento Rural*. Montevideo: INE.

Nobre, Miriam (2015). Economía solidaria y economía feminista: elemento para una agenda. *REAS – Red de Economía Alternativa y Solidaria de Euskadi*, (4), 03-22.

ONU Mujeres y CEPAL (2020). *Cuidados en América Latina y el caribe en tiempos de COVID-19. hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45916>

ONU Mujeres y CEPAL (2021). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/11/hacia-la-construccion-de-sistemas-integrales-de-cuidados-en-america-latina-y-el-caribe>

Osorio-Cabrera, Daniela (2017). *Modos de vida vivibles: Economía(s) Solidaria(s) y Sostenibilidad de la vida* [Tesis de doctorado]. Universidad Autónoma de Barcelona.

Pérez-Orozco, Amaia (2015). *Subversión feminista de la Economía*. Madrid: Traficantes de sueños.

Quiroga Díaz, Natalia (2009). Economías feminista, social y solidaria. Respuestas heterodoxas a la crisis de reproducción en América Latina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (33), 77-89.

Salvador, Soledad (2009). *Necesidades de cuidados en los hogares*. Montevideo: INMUJERES/MIDES. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Poverty/UnpaidWork/NecesidadesdeCuidadosenhogares_Salvador.pdf

Sarachu, Gerardo y Torelli, Milton (23-25 de agosto 2012). Economía Social y Solidaria: ¿Un concepto en disputa? ¿Por quién/es y para qué? [ponencia]. V *Jornadas de Economía Crítica*. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Torelli, Milton et al. (2015). Mapeo, caracterización y desafíos de la Economía Solidaria. Uruguay 2014/15. Informe General. <http://mapeoecsol.blogspot.com.ar>

Tronto, Joan (2017). There is an alternative: homines curans and the limits of neoliberalism. *International Journal of Care and Caring*, 1(1), 27-43.

Vega, Cristina; Martínez Bruján, Raquel y Paredes, Myriam (2018). *Experiencias y vínculos cooperativos en el sostenimiento de la vida en América Latina y el sur de Europa*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Vera Rojas, William; Montes Maldonado, Cecilia y De la Barra Urquieta, Carina (2016). Los cuidados en infancia: regímenes y arreglos familiares en Chile y Uruguay. *Psicoperspectivas*, 15(3), 34-45.

Notas

1 Diversos acuerdos y compromisos internacionales contribuyen a que el tema se instale en la agenda pública. Se destacan las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, la Agenda Regional de Género y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (CEPAL, 2017). En el informe de ONU Mujeres y CEPAL (2021) hay una sistematización de los sistemas integrados de cuidados en América Latina y su articulación con los acuerdos internacionales.

2 Hasta 2020 la política de cuidados desplegó acciones para implementar los distintos componentes del sistema. Sin embargo, problemas que ya se comenzaron a avizorar desde los primeros años de funcionamiento y que se profundizaron con el cambio de coyuntura política, pusieron en evidencia las dificultades en su institucionalización y consolidación. Actualmente, diversas organizaciones sociales expresan su preocupación sobre la continuidad del SNIC. Si bien individualmente los programas que lo componen se mantienen, se ha frenado la ampliación de su alcance, como lo venía haciendo de forma sostenida aunque lenta en los últimos años.

3 Como las Casas Comunitarias de Cuidados, los centros de cuidados para hijxs de estudiantxs de educación secundaria y los centros SIEMPRE, que son espacios de educación y cuidados con sindicatos y empresas, definidos como “servicios dirigidos a la infancia y la familia que implican un acuerdo de corresponsabilidad entre el actor privado (empresa, sindicato o centro educativo), la comunidad y el Estado”.

4 El artículo “Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación” (ONU Mujeres y CEPAL, 2020) aborda con detenimiento los impactos generados por la crisis del COVID-19.

5 En lo que refiere a la Economía Solidaria, entre los años 2013 y 2015 se realizó un mapeo de emprendimientos a partir de listados con información de siete redes de representación y articulación con actuación en Uruguay (Torrelli et al., 2015). El relevamiento registró información de 1.008 emprendimientos, con 15 mil miembros activxs, 3.751 socios activxs y 1.042 personas que trabajan de forma asalariada.

6 Esta distinción hace referencia a la constitución de un campo en disputa (Cruz, 2006) en la que encontramos experiencias más formalizadas del campo de la economía social (cooperativas, mutualistas) y experiencias de corte más o menos

formalizadas identificadas dentro de la economía solidaria (redes asociativas, trueque, ferias, etc.).

7 “Cooperativas de trabajo son las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios, en cualquier sector de la actividad económica” (Ley 18.407, art. 99). En las leyes anteriores se les llamaba “cooperativas de producción”. Aquí es donde centramos nuestro interés, porque de forma mayoritaria las cooperativas que gestionan centros de educación y cuidados de niños de 0 a 3 años se clasifican en este rubro.

8 Relevamiento socioeconómico de cooperativas de educación en Uruguay, realizado por el Área Estudios Cooperativos y Economía Solidaria de la UDELAR. El informe final del relevamiento fue publicado en el mes de diciembre de 2022. Una de las integrantes del equipo investigador participó en el equipo del citado relevamiento.

9 Ese número de centros gestionados por cooperativas continúa creciendo, según datos del Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU) de agosto de 2022 son 60 los CAIF con esta modalidad de gestión.

10 Si bien se identifican 40 cooperativas que gestionan centros CAIF, el relevamiento releva información tan solo de 30, que fueron las que completaron el formulario autoadministrado.

11 De las 30 identificadas, 8 tienen como fuente única el ingreso de recursos públicos y para otras 6 significa entre 90 y 99% de los ingresos. Además, 7 cooperativas declaran que tienen como principal ingreso el aporte de los socios, pero son en realidad recursos que provienen de convenios con el Estado. Solamente 2 cooperativas tienen una fuente de ingreso variada, que combina lo que entra por el convenio con el Estado con otras fuentes, como por ejemplo, servicios a empresas, servicios a particulares, donaciones, entre otras.

12 Actualmente la cooperativa está compuesta por 24 personas socias, todas ellas mujeres, que desarrollan actividades como educadoras, psicólogas, maestra en primera infancia o prestan servicios generales. Además, hay 3 trabajadoras más como contratadas. Atiende 108 niños entre 0 y 2 años, de la localidad de Ciudad del Plata.

13 Un impulso que viene de la mano de la implementación de la política de cuidados a partir de 2015 tiene que ver con la incorporación y el desarrollo del tema de la corresponsabilidad social en los cuidados y de la corresponsabilidad

de género. Ejemplo de ello son el sello “Cuidando con igualdad” y el programa “Parentalidades comprometidas con la primera infancia”, liderado por INAU. Más información en el blog Primeros pasos, desarrollo infantil. <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/parentalidades>

14 Sobre los servicios y las tareas que realizan los centros ver <https://caif.inau.gub.uy/plan-caif/que-hacen-los-centros-caif>

15 Ver https://medios.presidencia.gub.uy/tav_portal/2017/noticias/NO_Y468/Guia.pdf

16 Ver <https://lasemana.com.uy/ciudad-del-plata/grupo-de-vecinos-conformo-la-intersocial-ciudad-del-plata/>

17 Este vínculo con el sindicato, observado en las entrevistas a la cooperativa, se verifica también al analizar los datos del relevamiento: de las 30 cooperativas que gestionan CAIF, en 24 lxs socixs están sindicalizadxs y solamente 3 no tienen socixs sindicalizadxs. También lxs trabajadorxs están sindicalizadxs, aunque en menor medida que lxs socixs (en 6 no están sindicalizadxs).

18 El proyecto de reforma de la Ley de Cooperativa N° 18.407 plantea una perspectiva de género en la normativa cooperativista. Entre varios aspectos, nos interesa destacar: (1) propone destinar el 25% de los recursos de los Fondos de Educación y Capacitación para actividades en la temática de igualdad de género; (2) prevé la conformación de comisiones de igualdad de género en las entidades federativas y confederativas de carácter gremial; y, (3) plantea la corresponsabilidad de los cuidados a partir de la organización de espacios de cuidados en las asambleas. Para más detalles, ver https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/04/cons_min_624.pdf

Condiciones laborales de personas que cuidan a niñas, niños y adolescentes en casas hogar

Lorena Erika Osorio Franco

Socióloga. Profesora investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel I).

María Elena Meza de Luna

Doctora (*cum laude*) en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. En México está adscrita a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro y es parte del Sistema Nacional de Investigadoras/es de México.

Amanda Hernández Pérez

Científica social. Profesora investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel I) de México.



Introducción

Las disciplinas sociales que se habían ocupado de escudriñar y comprender el trabajo de las mujeres entraron en crisis, en la década de 1970, cuando:

La investigación feminista con un acervo teórico y de investigación ya muy importante, pone abiertamente en cuestión la capacidad de las ciencias sociales para dar cuenta de la experiencia del trabajo femenino partiendo de categorías, conceptos, nociones que, aunque se presentaban como neutras, se habían elaborado a partir del análisis de experiencias laborales estrictamente masculinas. [...] En el fondo de esta ruptura se encuentra la consideración de que el género es una clave de lectura de la realidad y no una mera variable. (Borderías, 1996, p.2)

Todo ello culminó en los estudios sobre el trabajo productivo/reproductivo (Borderías y Carrasco, 1994). Las economistas feministas fueron clave para avanzar, pues cuestionaron los sistemas de Contabilidad Nacional y en 1995 colocaron en la agenda de las Naciones Unidas la necesidad de crear mecanismos que permitieran integrar el trabajo doméstico y de cuidados, visibilizándolo a través de las llamadas cuentas satélites (Durán, 2018).

Durante el periodo neoliberal, el Estado ha negado la existencia de responsabilidad pública hacia el cuidado y lo ha regresado a las familias y

en especial a las mujeres, profundizando los círculos viciosos del cuidado desigual (Tronto, 2017). En este contexto, la agenda feminista ha incorporado al debate público la importancia de conocer el estado que guarda el cuidado pagado y las condiciones laborales en las que se realiza. Pues existe evidencia empírica que da cuenta de que estas ocupaciones tienden a reportar salarios más bajos que aquellas no relacionadas con el cuidado. Esta penalización “ha sido fundamentalmente relacionada con el hecho de que, al tratarse de tareas asociadas a habilidades y saberes culturalmente concebidos como propios y naturales de las mujeres, suelen ser devaluadas en tanto ‘auténtico trabajo’” (England y Folbre, 2002, cit. en Pereyra y Esquivel, 2017, p.6).

Otras investigaciones también apuntan a una escasa legitimidad del trabajo de cuidados, otros estudios exploran “el mandato social de la entrega, el sacrificio y la vocación en el marco de este tipo de ocupaciones aparece como un fenómeno recurrente que puede y suele entrar en tensión con la posibilidad de poner el foco en las propias condiciones laborales y plantear demandas en pos de su superación” (Pereyra y Esquivel, 2017, p.9).

Otro ejemplo es un estudio pionero realizado en Argentina que tomó diversas ocupaciones del cuidado en función del alto nivel de compromiso emocional, incluyendo a enfermeras, docentes de inicial y primaria, trabajadoras domésticas y comunitarias del cuidado (Pereyra y Esquivel, 2017). Otra línea de investigación son los estudios comparativos entre diversos tipos de cuidados institucionalizados. Entre los hallazgos se destacan las diferencias dependiendo del gasto público que se asigna a estos servicios, así como el grado de participación sindical (Razavi y Staab, 2010; Budig y Misra, 2010). En general, un común denominador en el trabajo de cuidados es que:

El costo del cuidado tiende a transferirse a las propias personas trabajadoras/es. Así, por ejemplo, se observa un sistema de salud que se sostiene en buena medida a través del trabajo a destajo de enfermeras y enfermeros pluriempleado (y estresados) en función de sus bajos salarios. (Pereyra y Esquivel, 2017, p.9)

En México, aunque avanzamos en el estudio del trabajo de cuidados, faltan sectores por explorar. Nuestra propuesta se centra en el cuidado remunerado institucionalizado de niños niñas y adolescentes (NNA) en casas hogar (CH). Nos interesa indagar sobre las condiciones laborales de las personas cuidadoras, la diversidad de funciones que realizan, el clima laboral en el que desempeñan sus actividades, y cómo esto contribuye (en qué medida) a (re)producir la desvalorización del trabajo de cuidados.¹

Antecedentes

Los cuidados son las actividades que permiten regenerar día a día el bienestar físico y emocional de las personas, son las acciones de ayudar a un niño o a una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Engloba hacerse cargo de los cuidados materiales, de los cuidados económicos y de los cuidados psicológicos. Puede ser realizado de manera honoraria o benéfica por parientes en el marco de la familia o puede ser realizado de manera remunerada en el marco o no de la familia (Aguirre et al., 2014, p.49). Para Batthyány (2015) los cuidados implican una dimensión relacional, es decir, el establecimiento de una relación entre dos personas y de lazos de proximidad (esta es una de las características que permiten distinguir los cuidados del trabajo doméstico).

Araujo (2019) propone la noción teórica de circuito de cuidado. Se distinguen tres circuitos de cuidado: 1) como profesión, 2) como obligación y

3) como ayuda. Retomamos el primero porque es el que se relaciona con nuestra población objetivo. El circuito del cuidado como profesión se interseca con múltiples configuraciones. Las condiciones de demanda y oferta han cambiado, además. Antes era algo que se hacía de forma invisible, y ahora se vuelve visible como un trabajo que circula en el mercado. Entre las cuidadoras profesionales en instituciones, generalmente se reconoce a enfermeras y educadoras, pero no así a las personas cuidadoras en casas hogar (PCCH).

En ese sentido, las condiciones laborales de las personas cuidadoras han adquirido gran importancia. Se destaca el aspecto emocional de su vínculo relacional y su carácter de obligación moral y de responsabilidad. Cuando brindamos cuidados, sobre todo a personas dependientes, nos sentimos responsables por el bienestar del otro, lo que nos obliga a llevar a cabo un trabajo mental, emocional y físico intenso. Sumado a ello, la conceptualización reconoce que el cuidado está normatizado y que la sociedad lo asigna principalmente a las mujeres (Batthyány, 2021, p.94). Por ello, el feminismo apuesta para que el sector de cuidados se realice en medio de condiciones laborales dignas que valoricen social y económicamente esta tarea como un componente necesario del bienestar social (Thomas, 2011). En este sentido, existe un vacío en la literatura que dé cuenta de las condiciones laborales de las PCCH.

Por lo tanto, el clima laboral cobra gran importancia en este contexto (Bordas, 2016; Prayogi y Yani, 2021). Bordas (2016) apunta que el clima laboral (CL) es la percepción de las personas sobre su contexto laboral, considerando aquellas condiciones relativamente estables que embargan la vida cotidiana de su trabajo, y que terminan por afectar sus actitudes, motivación y prácticas en la organización. Identifica ocho dimensiones generales que crean el clima laboral (autonomía; cooperación y apoyo; reconocimiento

al desempeño; organización y estructura para los procesos de trabajo; receptividad a las propuestas para el desarrollo de trabajo; transparencia y equidad; justicia en las políticas; y, estímulo al desempeño y liderazgo). Sin embargo, la autora aclara que estas dimensiones son generales y que cada organización o rama tendrá sus especificidades. De manera que resulta relevante estudiar el clima laboral que alberga de forma específica a las PCCH.

Al considerar a las personas cuidadoras de niños, niñas y adolescentes (NNA) en casas hogar en el contexto mexicano, nos interesa dar cuenta de las condiciones laborales, la diversidad de funciones que realizan y el clima laboral en el que desempeñan sus actividades, y cómo esto contribuye (en qué medida) a(re)producir la desvalorización de los cuidados. No pretendemos encontrar el hilo negro, ya se ha constatado cómo la precarización laboral, la feminización, etcétera, contribuyen a la desvalorización de los cuidados, pero en este caso lo que intentamos mostrar es cómo sucede (a nivel microsociológico y subjetivo).

Metodología

La investigación es cualitativa para privilegiar el análisis de las experiencias de las personas cuidadoras, y aplicamos entrevistas con un muestreo por saturación teórica. Los criterios de inclusión para la selección de participantes fueron: ser mayor de edad y trabajar o haber trabajado como cuidadorx por lo menos tres meses, en alguna casa hogar (solo 8 instituciones privadas accedieron a participar en la investigación). Se entrevistaron a 30 PCCH de ocho de las 29 casas hogar que existen en Querétaro, México. Participaron 26 mujeres y 4 hombres.²

La participación fue voluntaria a través de un consentimiento informado para cada PCCH, se les dieron a conocer: objetivos, procedimiento de investigación, carácter anónimo de su participación y confidencialidad en el manejo de la información. También se les solicitó permiso para grabar la entrevista.

El análisis de los datos se realizó con los principios de la Teoría Fundamentada (Strauss y Corbin, 2002), con los criterios de la comparación constante para el desarrollo de categorías y las propiedades de estas, mediante el uso de Atlas-ti. Los referentes teóricos se usaron como contraste con el desarrollo de la teoría empíricamente fundada, proceso que ha quedado plasmado en la discusión de este escrito.

Resultados

Condiciones laborales de las PCCH en Querétaro

Un elemento que da seguridad en el trabajo es contar con un contrato (por ley el patrón está obligado a hacerlo), primero es por tres meses y, después de un año, por tiempo indefinido. Lo que hallamos fue que la mayoría de las PCCH durante los primeros meses (cada 3 meses) firman el contrato, pero acercándose el término establecido de un año de antigüedad, el área administrativa les da “largas” o simplemente no vuelven a firmarlo. Esta situación deja a las PCCH en total indefensión (pueden ser despedidas en cualquier momento y sin ninguna indemnización); al mismo tiempo, esto impacta en su desvalorización subjetiva (la institución no reconoce la importancia de su trabajo) y genera desconfianza.

Resulta contradictorio que las personas cuidadoras sean a quienes menos se cuida dentro de la institución, ya que, al personal de otras áreas

(psicólogas, educadoras, etcétera), así como al personal de cuidados indirectos (lavandería, cocina, chofer, almacenista) no se les escamotea este derecho. En una de las CH, el trabajo de cuidados se asume como voluntario.

Algunas CH cuentan con prestadores de servicio social o voluntarios, pero en el caso del trabajo de cuidados directo de NNA, por su importancia, asumimos que no puede ser un trabajo que se brinde de esta manera porque se refuerza su desvalorización.

En cuanto al trabajo a desempeñar, las PCCH entrevistadas señalaron que no se sienten debidamente preparadas. A partir de los testimonios, identificamos dos momentos en donde es necesaria la capacitación: al ingreso (para conocer las actividades de cuidados de lxs NNA, sus derechos y el funcionamiento de la CH: cómo se organiza, cuál es su organigrama patronato, administración, personal, etcétera) y para su actualización, que debe ser obligatoria, permanente y en horarios de trabajo. En cambio, la capacitación que reciben consiste en un recorrido por las instalaciones, que conozcan el reglamento interno (orientando más hacia el comportamiento que lxs NNA deben tener dentro de la institución) y una explicación general sobre el cuidado de NNA (sin especificar la diferencia de edades, que es fundamental para una atención adecuada). Algunas personas entrevistadas señalaron que, en ocasiones, ellas mismas los han costeado (porque les interesa un tema en particular) y los han tomado fuera de sus horarios de trabajo (lo que resta tiempo a su descanso).

Externaron que las primeras semanas fueron muy difíciles, al grado de cuestionar su propia capacidad (por no saber cómo responder en ciertas situaciones) y pensar en su renuncia; ya que no son niños en situaciones “normales” o comunes, sino que han sido víctimas de violencia, por lo que no es raro que, por ejemplo, tengan algún comportamiento agresivo.

Más que capacitación, las PCCH son puestas a prueba: qué aptitudes tienen, qué tanto pueden tolerar, qué nivel de frustración tienen, si son permisivas o no, si son exigentes o no, cómo responden en situaciones de crisis—si gritan, se desesperan, etcétera. Suponemos que, de esta manera, las instituciones las predisponen para aguantar todo.

En cuanto a la jornada laboral, las instituciones mejor organizadas (y con más personal) tienen cuidadoras en los tres turnos (durante la semana) y cuidadoras de fin de semana. Otras, con menos personal, laboran 24 horas, seis días a la semana (descansan solo un día, son las que tienen la jornada más pesada). Otras trabajan una semana completa (24/7) y descansan otra semana. Otras trabajan cuatro días (24/7) y descansan tres. Los cuidados de NNA requieren personal que cubra los tres turnos: matutino, vespertino y nocturno; el más pesado es el tercero, pero lo cumplen las mismas cuidadoras que están 7/7 —siete días a la semana—, a veces dos o tres semanas seguidas (por ejemplo, cuando la compañera que debía suplir se enferma). Así, encontramos condiciones de trabajo sustantivamente diferentes entre las CH, pero con un común denominador: la jornada laboral excede las 8 horas establecidas por la ley.

Las PCCH señalaron que, cuando hay un cambio de puesto (por ejemplo, cuidadora de medio tiempo a cuidadora de tiempo completo) implica hacer importantes ajustes, sobre todo en horarios, los cuales casi nunca son compatibles con su vida personal.

Nos parece importante señalar que la CH da por sentado que las PCCH viven para la casa hogar, sus horarios deben—y están—en función de las necesidades de lxs NNA, lo que para muchas de ellas implica renunciar a su vida privada (personal y familiar).

La rotación de personal es alta porque el trabajo es extenuante; así, el cansancio físico y mental es un común denominador. Algunas PCCH encuentran la manera de “darle la vuelta” a sus malestares, acuden con un psicólogo o ellas mismas piensan que no se organizan lo suficiente para cumplir con los cuidados que la institución les demanda. Lo cierto es que la institución tiene unas condiciones laborales abusivas (porque no tiene el personal suficiente para atender a la población infantil que alberga) y los cuidados que demandan lxs NNA las rebasa.

En cuanto al descanso, vacaciones y demás prestaciones acordadas entre patrón y trabajador, una de las más importantes es la salud. Las PCCH son dadas de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) una vez que firman su contrato, así que reconocen esta prestación como un derecho, por lo que están al tanto para que se cumpla (aunque no siempre es así). Algunas PCCH se dieron cuenta de que no estaban dadas de alta cuando fueron a solicitar el servicio y les fue negado, en otros casos, señalaron que la CH les daba algún argumento –o argucia– para librarse de otorgar esta prestación.

Las acciones antes referidas van en contra del derecho a que el cuidado se realice en medio de condiciones laborales dignas. Asimismo, refuerza su desvalorización porque es un trabajo por el que se paga “muy poquito”. No contar con servicio de salud las hace –y se sienten– vulnerables. Todo esto va generando una subjetividad laboral que termina por naturalizar que el trabajo de cuidados en las CH sea así.

Las propias autoridades refuerzan esta situación. En una entrevista, el Procurador Estatal de Protección de NNA (DIF Estatal) hizo alusión a que él, en reiteradas ocasiones, les ha señalado a las CH que es necesario dar de alta al personal para evitar demandas que suelen ser costosas y que pueden

dañar el patrimonio de la institución (no por velar por el derecho de las PCCH).

Para las PCCH (mayores de 50 años) la derechohabiencia representa su seguridad tras la cesantía, algunas personas señalaron que ya están cansadas, pero siguen trabajando porque quieren jubilarse.

Las PCCH desconocen otras prestaciones a las que tienen derecho como aguinaldo y/o vacaciones. La mayoría señaló que no recibe aguinaldo, otras respondieron que sí, pero no supieron cuánto les corresponde o a lo que tienen derecho legalmente de acuerdo con su antigüedad, y otras más señalaron que reciben un bono (pero no siempre).

Lo mismo sucede respecto a las vacaciones, la mayoría sabe que después de un año tienen derecho a seis días y que deben ser pagadas, pero en algunas instituciones se las condicionan, es decir, deben avisar por lo menos tres semanas antes de la fecha en que las tomarán. En otras CH, la condición es que busquen quién las supla.

Las condiciones de trabajo (poco óptimas como se ha descrito) tienen su correlato en la precariedad salarial, hallamos una gran disimilitud, ya que no se sabe por qué en un mismo puesto varía tanto el salario. Pese a que las remuneraciones son muy variables existe un común denominador: se ubican en las escalas más bajas de ingresos ($M = 6.600$ pesos mexicanos, equivalente a 330 USD). El bajo salario refuerza la desvalorización de los cuidados.

Las feministas han criticado que las actividades reproductivas se han remunerado con la moneda del “amor” (Federici, 2010), de este modo, los cuidados han sido histórica y culturalmente infravalorados; de ahí que, pese a que se mercantilizan, son poco reconocidos social y económicamente. Las

propias PCCH señalan que un almacenista percibe el mismo salario, sobra decir que el desgaste físico, emocional y mental, así como la responsabilidad, no se equiparan.

Lo que llama la atención es que la mayoría de las PCCH que entrevistamos no señalaron el bajo salario como factor que influyera en su decisión de cambiar de trabajo o de dejar la CH (ciertamente reconocen que ganan poco, pero esa no es la razón que esgrimieron abiertamente). Cuando hicieron referencia a su salida (próxima renuncia o al momento en que lo hicieron), las razones fueron: cansancio y/o retomar su carrera. Pocas señalaron que les parecía bien, pero no es coincidencia que las mujeres que manifestaron estar conformes con su salario son las más grandes de edad y a quienes más se les dificultó encontrar trabajo (solo en la CH fueron contratadas). Las razones que externaron por las que no conseguían o no les daban trabajo en otros lugares fue: su escasa escolaridad (ninguna tiene licenciatura) y su “avanzada” edad (siete cuidadoras entre 52 a 62 años).

Las PCCH señalaron que no cualquiera podría trabajar en una CH –no por la precariedad laboral y la sobrecarga, sino porque se requiere mucha paciencia, amor, seriedad y un gran compromiso para con lxs NNA. Por su parte, las instituciones “manipulan” hasta cierto punto esta valoración, ya que no dudan en apelar a ese “amor” para que las personas cuidadoras aguanten y se sometan a las condiciones laborales que imperan en las CH. En este sentido, las instituciones tienen cuidadorxs bien entrenadxs culturalmente, pues solo de esta manera se puede entender que las personas decidan trabajar en estas condiciones y, pese a todo, cumplir con su trabajo.

El tiempo dedicado a satisfacer las necesidades personales de lxs NNA engloba una serie de actividades que se realizan durante la jornada los 365 días al año. Actividades muy variadas destinadas a proveer de bienes, servicios, afectos y relaciones a las personas para hacer posible una cierta

calidad de vida. Algunas de ellas son inseparables de la relación afectiva que implican y, en consecuencia, no tienen sustituto de mercado (no pueden ser valoradas a un precio estipulado) ni sustituto público o, en algún caso, malos sustitutos. Tratándose de menores, este tiempo de trabajo no puede disminuir por debajo de unos mínimos estrictamente necesarios sin afectar el desarrollo integral (Carrasco y Recio, 2014, p.91).

En algunas actividades de cuidados el tiempo necesario es bastante rígido, en un doble sentido. Por una parte, “existe un tiempo mínimo difícil de disminuir y, por otra, hay tiempos que no son agrupables ni pueden realizarse en cualquier horario, por ejemplo, los horarios de comida, baño, sueño de los menores” (Carrasco y Recio, 2014, p.91).

Funciones y actividades de las PCCH en Querétaro

De acuerdo con las entrevistas realizadas en las CH, identificamos dos tipos de personas cuidadoras de NNA. La tía-formadora (generalmente una mujer de más de 40 años que, utilizando sus saberes sobre el maternaje, cuida) y lxs cuidadorxs-educadorxs (figura que se supedita a la “tía”, frecuentemente es una persona menor de 30 años que tiene estudios universitarios y/o técnicos de pedagogía o puericultura, usualmente sin descendencia). Sin embargo, si bien en las CH con mayor infraestructura y donativos se tiene personal sanitario, tías-formadoras y cuidadorxs-educadorxs, cocineras, así como personal de mantenimiento, limpieza, lavandería y transporte para acompañar el cuidado de NNA; en la mayoría de las casas hogar, una persona asume muchas de las funciones de varios puestos de trabajo de forma simultánea en jornadas de doce horas o más; es decir, el trabajo se traslada a las PCCH (usualmente, las funciones de aquellas personas que no asisten a laborar o que renuncian).

Las actividades y funciones que deben cumplir las PCCH se establecen en el Reglamento General para los Centros de Asistencia Social, la población que se atiende son NNA que oscilan entre los 0 a los 18 años de edad. En términos generales, cumplen con lo establecido en el reglamento brindando: acompañamiento en las actividades de la vida diaria; atención a las necesidades de alimentación e ingesta, de sueño y descanso, de vestido y calzado; les facilitan los materiales y se les explica la actividad a realizar en su rutina diaria; se les brinda apoyo escolar para realizar tareas o, al detectar alguna inquietud, promueven la disciplina y la adquisición de hábitos de limpieza e higiene personal; se hace seguimiento de las rutinas y se observa que se cumplan (*e.g.*, aprender a tender la cama, doblar la ropa, ir al baño y lavarse las manos, cambiarse de ropa, peinarse, lavarse los dientes, etcétera); promueven valores de convivencia y se rechazan conductas negativas como decir groserías o poner apodos; trabajan el manejo de conflictos, dan espacio a la escucha, trasladan a lxs NNA a planteles educativos, así como a otros eventos o actividades; también ayudan con el aseo y el orden de los espacios físicos de la CH. Para el egreso de la CH, preparan a lxs NNA para la reintegración familiar, la adopción o vida independiente (cuando cumplen la mayoría de edad).

Además de las funciones que se han descrito, las PCCH realizan otras actividades de cuidados que quedan fuera de las establecidas en el reglamento, identificamos:

- a) Gestión y precondiciones del cuidado (implica planear y gestionar todas las actividades que deben realizarse antes de proveer los cuidados directos e indirectos) (OXFAM, 2021).
- b) Cuidados indirectos (implica trabajo doméstico como cocinar, lavar trastes). Las PCCH preparan alimentos y realizan la limpieza de enseres

de cocina y ropa, de espacios como habitaciones y baños, doblan la ropa, organizan los closets, entre otros.

- c) Cuidados pasivos (implica la vigilancia o estar pendiente de personas que requieren de atención, se realiza en forma simultánea mientras se realizan otras actividades) (ENUT, 2019). Las PCCH están al pendiente de NN, apoyan a otras compañeras cuando los más pequeños se aburren y se dispersan del grupo.
- d) Cuidados afectivos (implica proveer seguridad emocional a través de expresiones de solidaridad y afecto (Salazar, 2015). Se brinda acompañamiento y escucha, incluso hasta altas horas de la noche, cuando se presenta un desvelo, una inquietud, una incertidumbre o un anhelo.
- e) Funciones extras, cuando se presenta alguna eventualidad o se cubren turnos por una emergencia o enfermedad. Otras actividades que se externaron durante las entrevistas fueron el apoyo a la contabilidad de la CH, vender cosas (bazar) para allegarse de fondos, recoger donativos en dinero y en especie (alimentos, ropa, juguetes), reparar y vigilar la CH, así como realizar traslados. Cabe destacar que la designación de actividades extra llegaban a presentar sesgos acorde a los estereotipos de género, por ejemplo, solo a los hombres cuidadores se le asignaba trabajos de mantenimiento como reparar ventanales. Es evidente que sobre sus hombros recae una serie de funciones que se asumen como hecho consumado y, por tanto, son invisibilizadas, e implican un gran desgaste emocional y físico. Existe una doble desvalorización cuando las propias PCCH realizan otras actividades, así como funciones extra (como si no tuvieran ya suficiente trabajo).

Un hallazgo sobresaliente es la enorme carga emotiva y de trabajo. Respecto a la primera, poco a poco las PCCH se hacen conscientes de la

vulnerabilidad e indefensión de las infancias con las que trabajan. La impotencia de escuchar o saber lo que motivó que lxs NNA estuvieran bajo cuidados institucionalizados, lxs sensibiliza. Pero, al mismo tiempo, lxs abrumba. Se dan cuenta de la importancia de la contención de emociones y acompañamiento en crisis, sobre todo cuando se trata de sobrellevar conductas violentas de NNA. También, del desgaste físico y emocional que supone. En cuanto a la segunda, existe una sobrecarga de trabajo, no solo porque realizan funciones extras, sino porque muchas de sus actividades implican un esfuerzo físico y emocional más allá de las tareas que se supone deben cumplir.

Todo lo anterior implica graves y profundas inconsistencias para hacer efectiva una actividad tan importante como el cuidado y el bienestar de NNA. La capacidad de cuidar significa la puesta en acto de determinadas capacidades personales, pero hay un límite en términos de exposición a ciertas acciones (y emociones). Este constantemente se sobrepasa, no porque la PCCH opte por el cuidado de NNA (sobre su propio cuidado o el de sus propios hijos), sino porque es una demanda de facto. Una PCCH no puede simplemente irse (como cuando termina una jornada laboral normal), sino que permanece en la CH por semanas. Debe haber límites (por propio derecho) en las labores que se les demandan, ciertamente todo es cuidado, pero las PCCH no deben cumplir con todas ellas.

Clima laboral en el que desarrollan sus actividades las PCCH en Querétaro

El clima laboral (CL) para las PCCH se origina por dos factores preponderantes, las condiciones laborales –influidas por la instrumentación de la contratación y la asignación de tareas en el trabajo, ya explicadas anteriormente– y relaciones que se establecen en dos dimensiones, horizontal

y vertical. La dimensión horizontal se produce en la interacción entre las propias PCCH y la vertical es el ambiente que se produce hacia arriba de la jerarquía de mando, con las personas a las que las PCCH reportan (*e.g.*, psicólogos, coordinadorxs, directivxs, dueñxs), y hacia abajo, es decir, el ambiente que se genera con NNA durante las prácticas de cuidado. El CL está mediado por cuatro aspectos fundamentales en los que actúan las dimensiones relacionales horizontal y vertical: la cantidad de apoyo mutuo, el grado de respeto, el nivel de apertura y claridad para organizar el funcionamiento de la CH, y el estilo de comunicación; como a continuación se describen.

El apoyo mutuo entre las PCCH se instrumenta a través de acciones concretas, como son los consejos que se brindan para el ejercicio del cuidado o el permitir observar cómo se afronta la rutina laboral. El apoyo también aparece ante peticiones concretas de ayuda y, por último, a través del cuidado que facilita el bienestar mutuo; como puede ser el cuidado de NNA para que otra PCCH pueda descansar. Estas acciones concretas de ayuda aparecen ante dos grandes momentos: eventos críticos y circunstancias específicas.

Los eventos críticos son momentos difíciles, graves, emergentes o urgentes en los que la rutina de cuidados se ve contrariada momentáneamente y en la que el control para ejercer el cuidado rutinario se pierde ante la contingencia. El evento crítico es difícil eludir porque requiere atención inmediata, y el nivel de ayuda que se brinda se convierte en un factor determinante para sobrellevarlo. Los eventos críticos son originados por: 1) NNA, principalmente con comportamientos agresivos, 2) las PCCH, ante el estrés y cansancio que el propio trabajo les genera, llegan a sufrir quebrantos emocionales (*e.g.*, estar en *shock*, llorar, perder el control y gritar) o físicos (*e.g.*, esguinces, cansancio por no haber dormido al cuidar a algún NNA

enferm) y 3) por las dinámicas que promueve la CH al establecer compromisos súbitos en los que lxs NNA han de participar. Por ejemplo, recibir y atender a donatarios o visitas. Cuando se toman decisiones al margen de la planeación se afectan las tareas cotidianas de lxs NNA y de las PCCH, lo cual las expone al estrés.

Las circunstancias específicas refieren a una serie de condiciones que hacen más compleja la función de los cuidados, donde la ayuda mutua es crucial. Pueden originarse y ser transitadas por: 1) las PCCH, ante enfermedades propias o de familiares, por situaciones personales (*e.g.*, familiares, hacer trámites) y ante su condición de novatez para el cuidado de NNA, 2) lxs NNA presentan sus propios retos por enfermedades y etapas de desarrollo que transitan (*e.g.*, adolescencia) y 3) las CH, debido a las rutinas que establecen, el tamaño físico del recinto —que impele cierta demanda física—, y porque existen cambios en la conformación de la CH, tanto por la alta rotación de personal como por llegada o la adopción de algún NNA, que provocan descompensación por la pérdida afectiva y reajuste, tanto en las relaciones, como en el trabajo de cuidar. Circunstancias en donde el apoyo mutuo es crucial. Cuando este existe en la CH para sobrellevar los eventos críticos y las circunstancias especiales, se crea un sentido de comunidad sustentado en el acompañamiento y la corresponsabilidad que permiten aprender y aligerar los procesos de cuidar, haciéndolos llevaderos y generando un CL positivo. Mientras tanto, la falta de apoyo genera hostilidad y un CL desfavorable.

El grado de respeto se da a dos niveles: hacia las personas y hacia los acuerdos y condiciones laborales. En cuanto a las PCCH no hay valoración al trabajo que desempeñan, pues interfieren con su descanso y vida privada. De igual manera, en cuanto a las condiciones y acuerdos laborales, se incumplen las condiciones que se pactaron al inicio (*e.g.*, seguro médico,

prestaciones) o no son siempre respetadas, ni en el tiempo que deberían implementarse ni en su contenido. Estos hallazgos son relevantes porque se sabe que las condiciones de inestabilidad laboral y apoyo insuficiente para el crecimiento profesional y autorrealización “generan desmotivación e inciden en el desempeño laboral” (Yslado, Ramirez-Asis, García-Figueroa y Arquero, 2021, p.109), generando un CL adverso.

También, las condiciones para poder efectuar adecuadamente los trabajos de cuidados (*e.g.*, de higiene, de recursos materiales, respeto de las rutinas preestablecidas) no siempre eran las más dignas. Y, a pesar de ser reportado por las PCCH, sus peticiones llegaban a ser desestimadas (*e.g.*, baños que no funcionaban, instalaciones que presentaban un riesgo a la seguridad de lxs NNA, aparición de plagas como pulgas o chinches).

En cuanto a la apertura y la claridad para organizar el funcionamiento de la CH es variable respecto a: las líneas de mando y decisión; la definición de las funciones del puesto; políticas mínimas de respeto entre el personal y en el ejercicio de los cuidados; y la voluntad de crear sentido de comunidad y cooperación.

En las CH, en general, no hacen saber a las PCCH el organigrama para definir líneas de mando, decisión y responsabilidad. Tampoco hacen una definición de las funciones del puesto y las actividades se asignan flexiblemente, dando pie a que, con el tiempo, se les vaya delegando mayor carga de trabajo. Esta falta de transparencia, aunada a la ausencia de los estímulos u otras estrategias que posibiliten el reconocimiento al desempeño de las PCCH, perjudican el CL.

Frecuentemente, hay ausencia de planeaciones colegiadas o espacios de diálogo con las PCCH en las se tome en cuenta su opinión para detectar problemáticas y buscar posibles soluciones o replicar las buenas prácticas

en la operación de la CH. Al no darse estos espacios se desestima (e infravalora) una enorme sabiduría que nace de su experiencia.

Asimismo, encontramos pocas actividades desde la dirección de las CH con el objetivo de crear un sentido de comunidad y cooperación en el que se fomente la ayuda mutua y el compañerismo. La mejora del ambiente de trabajo no aparece como relevante, por lo que las reuniones de convivencia y distensión solo se organizan para lxs NNA, no para el personal. Por ejemplo, Nora (26 años, Bachillerato) sugirió que las CH deberían “generar tiempos en que las cuidadoras puedan desestresarse, o donde puedan hacer algo de ejercicio o actividades libres de relajamiento”. En este sentido, se descuida a quienes cuidan.

Finalmente, la comunicación es un elemento fundamental para que los tres ejes anteriores definan el CL. Hallamos que en algunas CH existen reuniones semanales, pero no necesariamente se toman acuerdos operativos que escuchen a las PCCH (la comunicación es vertical-autoritaria). En algunas CH se valen del personal de psicología para interpelar la forma de hacer el trabajo de las PCCH, lo cual implica un modo indirecto de abordar las problemáticas. Por ejemplo, a una cuidadora le pidieron que fuera al área de psicología, como si le estuvieran prestando un servicio de ayuda, pero en realidad le cuestionaron sus relaciones y ejercicio laboral:

[Cuando llegué me dijo] “A ver, ¿por qué no estás poniéndole límites a los niños? ¿Tienes algún problema? Te notamos dispersa en el trabajo, no te notamos al 100%, [...] siento que no te estás acoplando a tu equipo de trabajo, tus compañeras me manifiestan que eres muy callada, que no trabajas en equipo”; y le dije: “¿Sabes qué? Yo aquí vine a trabajar, no vine a hacer amigos, estoy enfocada en el trabajo, en que los niños estén bien, y pues supuestamente aquí dicen que no debemos de tener tiempos muertos y que no debemos estar platicando”. (Carol, 26 años, licenciatura)

Las aproximaciones con este estilo de comunicación generan percepciones adversas del liderazgo en la CH, en detrimento del CL. En síntesis, un CL como el que prevalece en las CH no contribuye a valorar el trabajo que realizan las personas cuidadoras, por el contrario, termina reproduciendo su desvalorización.

Conclusiones

Esta investigación da cuenta de las condiciones laborales precarias de las PCCH, en las que existen muy bajos salarios (en promedio 330 USD mensuales) y serios problemas en cumplir los requisitos mínimos de ley, por ejemplo, tener contrato por escrito vigente y respetar tanto el horario laboral como las vacaciones. Adicionalmente, el bajo nivel de formalización del empleo ocasiona que las PCCH no gocen de los estándares mínimos de protección de sus derechos laborales ni de seguridad social. Estas condiciones reproducen la desvalorización del trabajo de cuidados, de tal manera que las prácticas de explotación a las que son sometidas las PCCH son asumidas como naturales sin resistencia alguna, de igual manera –son asumidas– por el desconocimiento de sus derechos.

Cuidar en CH es un trabajo complejo que no se ha definido apropiadamente. Comúnmente, las PCCH no reciben por escrito una descripción de sus funciones ni una capacitación adecuada para tratar las crisis o las condiciones psiquiátricas de lxs NNA. Las actividades y tareas que realizan van más allá de las reconocidas y establecidas en las normativas nacionales, que estipulan que las PCCH son las encargadas de los cuidados materiales. Sin embargo, realizan cuidados pasivos, emocionales, afectivos y espirituales que implican la crianza y la socialización, con formación de hábitos, valores y creencias establecidas a partir de una gran diversidad de rutinas que

involucran: planeación, gestión mental, seguimiento, supervisión, evaluación, corrección y establecimiento de consecuencias ante comportamientos inadecuados de NNA. La indefinición de la función de las PCCH termina por ocultar su alta demanda de actividades y da cabida a la sobre exigencia laboral, pues pareciera que “no hacen nada”, de esta manera se reproduce la idea de que los cuidados no son trabajo.

En todas las CH las personas cuidadoras son las peor pagadas, es un trabajo feminizado y poco especializado, por lo que no goza de reconocimiento social (y por ende económico), pero son lxs que día a día están en el “frente de batalla”; es un trabajo que conlleva una fuerte carga mental y psicosocial en términos laborales; así como el sacrificio de su vida personal. Las personas cuidadoras realizan distintas tareas a lo largo del día con muchas exigencias demandadas por la institución, lxs NNA o su jefa inmediata.

A la luz de los resultados, nos parece urgente hacer las siguientes observaciones para orientar el desarrollo de una política pública para las CH en Querétaro y otras regiones en contextos similares.

Recomendaciones

A continuación, presentamos tres grandes aspectos en los que no solo se requiere la acción de las CH, pues la función de los gobiernos es indispensable para definir pautas, regular, certificar y velar su cumplimiento.

- I. Mejorar las condiciones laborales** de las PCCH en los siguientes aspectos:
 - a.** Contratos por escrito que garanticen como mínimo las normativas que establece la Ley Federal del Trabajo.

- b.** Observar el cumplimiento de contratos. De manera que se eliminen: a) las responsabilidades extras a las funciones establecidas, b) la petición de favores o la exigencia de quedarse en horarios extendidos a su jornada laboral, c) autoritarismos que contravienen los derechos laborales como disminuir el sueldo y, sin previo aviso, tomar como vacación los permisos de ausencia, d) responsabilizar a las PCCH de encontrar quién las supla en el trabajo para poder ejercer el derecho a sus vacaciones.
- c.** Salarios justos. Actualmente, el 95,5% de las personas que trabajan de manera remunerada brindando cuidados en CH en Querétaro ganan, a lo más, dos salarios mínimos (aprox. 526 USD) y los salarios de la mayoría de las PCCH en este estudio está, en promedio, en poco más de un salario mínimo (330 USD). Al hacer del cuidado una profesión, sobresale como común denominador el bajo salario, condición que deberá cambiarse, porque si el cuidado tiene la función de sostener la vida, no se le puede pagar con salarios de hambre. Otro aspecto para considerar es aplicar tabuladores salariales, que eliminen la disparidad en la remuneración entre personas que trabajan en el mismo puesto y organización. Dichos tabuladores habrán de considerar la antigüedad, en tanto que la experiencia in situ es un recurso en extremo valioso en el trato con lxs NNA que ahí habitan.
- d.** Definición de funciones. Se debe considerar la diversidad de actividades se que llevan a cabo, especialmente aquellas que no son tangibles, pero involucran gran esfuerzo. Por ejemplo, los cuidados pasivos, estar pendiente del bienestar físico y emocional de lxs NNA, la formación de hábitos saludables, el establecimiento de límites, la contención durante crisis emocionales y la carga mental que involucra, no solo las rutinas de cuidados, sino la disciplina. En la definición de funciones, es necesario el desarrollo de parámetros que establezcan el número de NNA que

puede cuidar una PCCH. Estos deben apegarse a la demanda laboral que establece las particularidades del contexto de las CH, porque no puede equipararse a los parámetros que se usan en otros contextos. En el desarrollo de esta razón (NNA/PCCH), es recomendable que se establezca por equipos multidisciplinarios para pensar en la exigencia laboral en función de las diferentes edades y condiciones –mentales, intelectuales, de diversidad funcional, etc.– de las NNA que radican en las CH.

- e. Respetar los horarios de trabajo. Es necesario erradicar las prácticas en las que se apela a la buena voluntad o al “amor” de las PCCH para cubrir las ausencias o bajas de personal. Este tipo de empleo representa un desgaste físico, mental y emocional muy fuerte, por lo que valerse de la presión moral para extender el horario laboral es, como mínimo, una falta ética que abona a la explotación.
- f. Asegurar la atención a la salud. Se requieren estrategias para cuidar la salud integral (física, mental y social), pues las PCCH carecen de atención psicológica, nutricional, médica (*e.g.*, para atender lesiones de trabajo, o atención ginecológica, geriátrica, psicológica, etc.). Además, resulta fundamental proveer esparcimiento. Asimismo, se requiere fortalecer la salud laboral promoviendo un CL favorable. Se sugiere establecer intervenciones de prevención de hostilidades, en especial porque en las CH son contextos laborales estresantes, con altas demandas psicológicas y emocionales, debido a que atienden a NNA que requieren cuidado especial porque han atravesado fuertes experiencias traumáticas.
- g. Mayor control e inspección de las condiciones de trabajo en las CH. Dada la diversidad de condiciones de trabajo con las que operan las CH, y

la falta del cumplimiento de las leyes federales del trabajo, hace falta aumentar el control y las inspecciones de trabajo en las CH.

II. Mejorar la capacitación. Actualmente hay carencia de algún programa de capacitaciones para el desarrollo de habilidades para cuidar NNA en las condiciones específicas de las que están en CH (*e.g.*, para el manejo de disciplina, berrinches y crisis emocionales). Las capacitaciones que llegan a tomar las PCCH son pocas y por su corta duración más bien obedecen a talleres introductorios, de los que no necesariamente hay certidumbre de la idoneidad de su contenido. Ante esta carencia de oferta, algunas PCCH buscan alternativas por su cuenta. Por tanto, no siempre se realizan en el horario de trabajo ni son pagadas por las instituciones. Así, hay una ausencia de programa de profesionalización y certificación de todas las PCCH. Lo mismo sucede con la formación de competencias directivas para quienes coordinan las CH, lo cual deviene en climas laborales nocivos. Finalmente, sería importante dar la oportunidad de mejorar la escasa escolaridad de algunxs cuidadorxs.

III. Mejorar el sistema de información de los diferentes tipos de cuidados. Es necesario considerar en próximos levantamientos censales la información desagregada por tipo de trabajo de cuidado, esto permitirá caracterizar a las personas que cuidan, dimensionar la prevalencia en la diversidad de cuidados que brindan y determinar en qué condiciones lo hacen.

Bibliografía

Aguirre, Rosario et al. (2014). Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay. *Íconos: Revista de Ciencias Sociales*, (50), 43-60.

Araujo, Nadya (2019). Os circuitos do cuidado. Reflexões a partir do caso brasileiro [ponencia]. *Congress of the Latin American Studies Association [LASA]*. Boston, EUA.

Bango, Julio y Cossani, Patricia (2021). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América latina y el caribe. Elementos para su implementación*. ONU Mujeres y CEPAL. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/11/hacia-la-construccion-de-sistemas-integrales-de-cuidados-en-america-latina-y-el-caribe>

Batthyány, Karina (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales*. Serie Asuntos de Género N° 124. Santiago: CEPAL.

Batthyány, Karina (2020). Miradas latinoamericanas al cuidado. En Karina Bathhyány (coord.), *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. Buenos Aires: CLACSO/Siglo XXI.

Batthyány, Karina (2021). *Políticas de cuidado*. Buenos Aires/México: CLACSO/UAM-Cuajimalpa. <https://cronicon.net/wp/wp-content/uploads/2022/07/0001-Políticas-del-cuidado.pdf>

Bordas, María (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial Uned.

Borderías, María (1996). Repensar el trabajo de las mujeres [ponencia]. *I Congrés Internacional de Dones, Treballs y Salut*. Barcelona.

Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994). Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. *Papers. Revista de Sociología*, (47), 175-176.

Budig, Michelle J. y Joya, Mirsa (2010). Los salarios de la economía del cuidado en comparación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, 149(4), 477-493. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2010.00097.x>

Carrasco, Cristina y Recio, Albert (2014). Del tiempo medido a los tiempos vividos. *Revista de Economía Crítica*, (17), 82-97.

Durán, Ángeles (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia: Universitat de València.

Federici, Silvia (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI] (2015). Censo de Alojamientos de Asistencia Social. <https://www.inegi.org.mx/programas/caas/2015/>

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI] (2019). Encuesta Nacional de Uso de Tiempo (ENUT). <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>

OXFAM (2021). *Diccionario de los cuidados, un enfoque universal e incluyente*. Ciudad de México: Oxfam México/Red de cuidados en México.

Pereyra, Francisca y Esquivel, Valeria (2017). Trabajadoras y trabajadores del cuidado en Argentina. *Trabajo y Sociedad*, (28), 5-10 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387349334001>

Prayogi, Muhammad y Yani, Irene (2021). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of the Work Environment on Employee Performance.

International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS), 1(2), 211-220.

Razavi, Shahra y Staab, Silke (2010). Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de los trabajadores del cuidado. *Revista Internacional del Trabajo*, 129(4), 449-467.

Salazar, Rhacel (2015). *Servants of globalization: migration and domestic work*. Redwood City: Stanford University Press.

SEGOB (10 de junio de 2022). *Reglamento General para los Centros de Asistencia Social y Establecimientos Asistenciales Habilitados del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5654770&fecha=10/06/2022#gsc.tab

Strauss, Anselm y Corbin, Juliet (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Ed. Universidad de Antioquia.

Thomas, Carol (2011). Deconstruyendo los conceptos de cuidados. En Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.), *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas* (pp. 145-176). Madrid: Catarata.

Tronto, Joan (2017). There is an alternative: homines curans and the limits of neoliberalism. *International Journal of care and caring*, 1(1), 27-43.

Yslado, Rosario et al. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114.

Notas

- 1 La casa hogar (CH) en México es un establecimiento de asistencia social que proporciona alojamiento, alimentación y otros servicios a menores huérfanos, desamparados, abandonados o expósitos (menores desamparados de padres desconocidos). A nivel nacional, operan bajo las siguientes figuras jurídicas: Asociación civil (AC), Asociación religiosa, Institución de asistencia privada (IAP), Institución pública y Sociedad civil (SC). En Querétaro, ciudad en donde se desarrolló la investigación, existe solamente una CH pública, 8 (AC) y 20 (IAP) (INEGI, 2015).
- 2 La escasa presencia de trabajadores varones en este tipo de instituciones robustece los estereotipos de género (los hombres se hacen cargo del cuidado de los varones de 12 a 18 años de edad solamente).

Actualización de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias en el Comité Afro Ubuntu, de Cali, durante la pandemia del COVID-19

Paula Andrea Mogollón-García

Economista por la Universidad Nacional de Colombia y magíster en Sociología por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Ecuador). Investigadora senior del Observatorio de Género de Nariño de la Universidad de Nariño, Colombia.

Paz Torreblanca-Roa

Profesora de Literatura por la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) y maestra en Sociología por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Ecuador).

Daniela Gómez-Delgado

Politóloga y magíster en Sociología por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Ecuador). Trabaja en el acompañamiento a comunidades víctimas del conflicto armado colombiano y a población migrante.



Introducción

En este resumen ejecutivo exponemos una síntesis del artículo “Actualización de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias en el Comité Afro Ubuntu, de Cali, durante la pandemia del COVID-19”. El Comité Afro Ubuntu lo integran mujeres y hombres con identidad étnica afro y es liderado por mujeres. Su experiencia política y militante se fundamenta en la resistencia Negra, y se conjuga con subjetivaciones desde el feminismo comunitario. Se articulan en Cali, Colombia, una ciudad habitada por la mixtura poblacional, con una fuerte presencia de la “gente Negra” (Restrepo y Rojas, 2004). El Colectivo Ubuntu se ubica en el barrio Pasoancho de la Comuna 10. Las mujeres del Comité han sido reconocidas por su liderazgo, tanto en intervenciones en la Junta de Acción Comunal, como en otros escenarios de incidencia en la política pública.

El objetivo de esta investigación es analizar cómo el Comité Afro Ubuntu propicia la actualización de aprendizajes y prácticas étnico-comunitarias en tiempos de pandemia en Cali. Para ello, se siguió una metodología cualitativa, con énfasis en las entrevistas en profundidad, las cuales fueron asequibles por la participación en investigaciones previas que co-inspiran este trabajo. La permanencia en Cali y Buenaventura nos permitió vivenciar la profunda conexión entre la población del Pacífico, de modo que las

apuestas políticas antirracistas se hicieron sentir en la cotidianidad, desde la alegría y festividad.

Situamos la discusión teórica desde la economía feminista, la sociología política y la psicodinámica de los cuidados. A partir de la multidimensionalidad de los cuidados, se vinculan aristas materiales, emocionales y relacionales. En esta línea, se promueve la valoración de las prácticas de cuidado, el reconocimiento de las personas cuidadoras y la construcción de un sentido común en el cuidado. De esta manera, profundizamos en las perspectivas racializadas y feminizadas de los cuidados.

Para responder a los objetivos, primero se han caracterizado los efectos de la pandemia, en la Comuna 10, y la manera en que el Comité Afro Ubuntu comenzó a responder al recrudescimiento de las desigualdades, frente a la falta de garantías por parte del Estado. Además, se analizó de qué manera la actualización de saberes ancestrales, en particular de la olla, permite una organización del cuidado comunitario, en el cual la experiencia militante de las integrantes de Ubuntu resulta fundamental.

Posteriormente, se indaga en la organización alrededor de la olla –que se reconoce como una práctica para sostener la vida– en la Comuna 10, de Cali. A partir de ella, se devela la difusión de sentidos étnico-comunitarios, la legitimidad de liderazgos locales y territoriales para la gestión de recursos y, cómo el trabajo mancomunado aglutina propósitos comunes para la vida. Este análisis resalta las interpelaciones respecto a la distribución de los roles de género, de modo que las mujeres comandantas de las ollas problematizan la subalternidad de los cuidados, mientras que los hombres promueven el maternazgo, como vía para el reconocimiento de las personas cuidadoras.

Se concluye en que la olla se configura una metodología para situar caminos en el reconocimiento y redistribución de los cuidados, además de articular diversas perspectivas sobre estos. Asimismo, se presentan recomendaciones, en las cuales las prácticas de cuidado con sentidos étnico-comunitarios entran en diálogo con perspectivas críticas feministas, e invitan a la democratización de la organización de los cuidados para sostener la vida digna para todas y todos.

Objetivos

Nuestro objetivo general es analizar la actualización de aprendizajes y prácticas de cuidado étnico-comunitarias del Comité Afro Ubuntu, en la Comuna 10, en Cali, Colombia, para responder al incremento de desigualdades en el contexto de la pandemia. Este objetivo general puede ser desgregado en los siguientes objetivos específicos:

- Describir el impacto de la pandemia del COVID-19 sobre la situación de desigualdad que experimentan las familias de la Comuna 10, vinculadas al Comité Afro Ubuntu, en la ciudad de Cali, Colombia.
- Analizar la configuración de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias y su actualización por parte del Comité Afro Ubuntu en el contexto de la pandemia.
- Analizar de qué manera esas prácticas de cuidado comunitario consolidan un aprendizaje para futuras posibilidades y desafíos sociales e institucionales.

Metodología

Para responder a los objetivos propuestos en esta investigación, se realizó un diseño metodológico principalmente cualitativo, que privilegió las entrevistas en profundidad a informantes del Comité Afro Ubuntu. Como nuestra investigación se situaba en Cali, las tres investigadoras nos trasladamos a esa ciudad durante un mes.

Para acceder al campo, fue importante el vínculo que una integrante de este equipo había tenido con el Comité, quien había participado en una investigación previa. A su vez, este enlazamiento fue posible a través de la Escuela Política Feminista Travesías por la Paz, en Cali, de la cual hacen parte las mujeres de Ubuntu.

En la fase de preparación del campo, recopilamos información sobre la pandemia en Cali, a través de la revisión de la prensa y las estadísticas sobre el impacto del confinamiento y las medidas sanitarias que se establecieron en Colombia.

Posteriormente, para la recolección de información con las personas del Comité, realizamos un círculo de palabra (grupo focal) con seis participantes de Ubuntu y abordamos el tema de la olla de manera amplia, con quienes, también, realizamos seis entrevistas en profundidad. Además, acompañamos a las compañeras en distintos procesos organizativos vinculados al comité y participamos en actividades sociales y culturales desarrolladas en Cali.

Además, hicimos cuatro entrevistas con distintas organizaciones de Ubuntu. Dos entrevistas con integrantes y gestores de ollas comunitarias durante la pandemia y el Estallido social en Cali, para rastrear la articulación

de las distintas organizaciones y las potencialidades de la olla. Dos entrevistas en Buenaventura, Pacífico colombiano, donde entrevistamos a tres mujeres que participan en organizaciones que resisten al conflicto político, armado y social en el territorio, desde las prácticas ancestrales para el sostenimiento y acompañamiento colectivo.

Resultados

Profundización de las desigualdades en la pandemia del COVID-19

En este apartado se describe el impacto de la pandemia del COVID-19 en la Comuna 10, de la ciudad de Cali. Para esto, se enfatiza en la profundización de las desigualdades y se cuestiona el papel insuficiente del Estado, ante lo cual se resaltan el inicio de las acciones por parte del Comité Afro Ubuntu.

En la ciudad de Cali, las afectaciones socioeconómicas de la pandemia fueron visibles. En la Comuna 10, se experimentaron dichos impactos en la realidad. La población vivía un desgaste para sostenerse de manera individualizada, y, durante ese tiempo, las condiciones de desigualdad se profundizaron y fueron puestas en evidencia para toda la sociedad, sin distinción por estratificación.

La gente estaba pasando hambre, “el hambre también estaba consumiendo a las personas” (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022). Las condiciones laborales y socioeconómicas empeoraron; en mayo del 2020, el empleo informal en Colombia estaba en el 46,3% y en Cali llegaba al 50,7% (DANE, 2020, pp.3-5). Asimismo, muchos negocios del barrio, y los llamados emprendimientos, se vieron tremendamente

afectados, obligados a cerrar. A esto, se suma el aumento del desempleo, que en Cali alcanzó el 20,4% (DANE, 2021, p.26). En correlato, el incremento de las violencias basadas en género al interior de los hogares mostraba que las medidas de confinamiento generaron impactos diferenciales en las mujeres y las niñas, sobre quienes culturalmente recae la responsabilidad de las labores de cuidado.

La respuesta del Estado frente a lo descrito fue insuficiente, parecía que su presencia estaba localizada para unos pocos en el país, no llegaba a quienes realmente lo requerían y había una pregunta constante por las acciones y responsabilidades del Estado. Con esto, Ubuntu toma la decisión de enfrentar esta situación, como un deber y un compromiso social. No se podía ser indiferente ante tanta necesidad. En principio, la olla comunitaria propuesta por Ubuntu, en conjunto con otras organizaciones, fue una respuesta espontánea ante el hambre. En retrospectiva, los análisis hechos por parte de Ubuntu permiten identificar que la olla comunitaria recoge prácticas y saberes ancestrales, que se van actualizando en el contexto de la pandemia.

Actualización de prácticas étnico-comunitarias en la organización social del cuidado

Planteamos que existe un correlato entre el reconocimiento y la actualización de prácticas ancestrales –transmitidas comunitariamente– de las personas entrevistadas, y las iniciativas que se han desarrollado desde la pandemia y el Estallido social para continuar con procesos sociales y comunitarios que tengan como objetivo el sostenimiento común de la vida.

Para observar esto, se propone que la acción política colectiva se compone a partir de 1) la percepción de injusticia; 2) la identidad social; y, 3) la

eficacia colectiva (Gamson, 1992, cit. en Alfaro et al., 2022). En esta línea, la actualización de las prácticas ancestrales permite el fortalecimiento de una *identidad social* étnico-comunitaria y el establecimiento de la olla como una metodología de organización da cuenta del reconocimiento de la *eficacia colectiva* de esta, lo que ha posibilitado la acción política colectiva en tiempos de crisis—tanto en pandemia, como durante el Estallido social.

A partir de las entrevistas realizadas, se ha podido observar que algunas prácticas ancestrales —la bodita, la uramba, el comadreo, la sazón, entre otras— se aglutinan y actualizan en las prácticas de cuidado desplegadas durante la pandemia. Lo ancestral se establece como un acumulado de experiencias, prácticas y sentidos que son heredados a través de generaciones. Además, refuerzan el tejido social agrietado por la precarización de la vida en momentos de crisis.

En particular, planteamos que la olla comunitaria se establece como un aglutinado de prácticas ancestrales donde se despliegan mecanismos de sostenimiento de la vida común y de fortalecimiento del tejido social. Estas prácticas revelan una organización social del cuidado que no solo responde a una necesidad material concreta —como el hambre—, sino que también permite reconocer las necesidades subjetivas y reconoce el valor de la dignidad de las personas. Esto implica las habilidades para cocinar con sazón, la acumulación del conocimiento culinario que se transmite entre las niñas y mujeres de una familia, y que recupera el sentido ancestral y comunitario que implica la organización del cuidado a través de la alimentación.

Por otra parte, las personas del Comité Afro Ubuntu actualizan un repertorio de acción colectiva que se sostiene en prácticas étnico-comunitarias. Las acciones de cuidado que realizan —en particular la olla comunitaria— y sus procesos de formación política han revelado la importancia de reconocer, documentar y conservar las estrategias comunitarias para la organización

del cuidado. Estos procesos de documentación y conservación se dan en la interrelación con diversas instancias, por medio de la educación popular, que vincula apuestas académicas en términos investigativos, y de sistematización e intercambio de experiencias; y en apuestas artísticas como el teatro y en archivos fotográficos de las lideresas y líderes, que representan estos procesos y sentires alrededor de la olla.

De esta manera, la actualización de las prácticas de cuidado, en particular de la olla, favorece el establecimiento de una metodología de articulación comunitaria que no reproduzca las lógicas paternalistas de la entrega de bonos o la focalización de la ayuda en contextos particulares, sino que permita el agenciamiento de las comunidades frente a sus propias problemáticas, que exceden ampliamente el problema del hambre.

Además, la participación de algunas personas del Comité Afro Ubuntu en distintos procesos de formación política feminista y antirracista ha posibilitado que las prácticas de cuidado –que se encuentran naturalizadas y feminizadas– sean interpretadas, por parte de varias de las mujeres del comité, como una apuesta antirracista y antipatriarcal. Esto no excluye la reproducción de ciertas prácticas de cuidado en relación con los roles de género; sin embargo, se ha construido una mirada crítica desde Ubuntu. Siguiendo esto, la recuperación de saberes ancestrales, que han sido históricamente perseguidos y estigmatizados por procesos de racialización, también se configura como un espacio de resistencia desde el reconocimiento y la revitalización de lo Negro.

Este proceso de documentación y rescate histórico visibiliza la existencia de un acumulado de luchas que son parte de esa ancestralidad. Aquí se establece el valor que tiene la organización del cuidado, no solo en la alimentación, sino también como fuente de aprendizaje y espacio para la resistencia. De esta manera, la actualización y recuperación de las ollas se instituye como

un aprendizaje histórico sobre las luchas negras y una suerte de aprendizaje sobre el liderazgo para quienes están recuperándolo.

Recoger las luchas ancestrales permite una desnaturalización de las tareas de cuidado. Esto implica el reconocimiento de que el cuidado puesto sobre los hombros de las mujeres negras hace parte del racismo estructural. Una forma de dotarlo de un sentido político es posicionar estas prácticas como una pedagogía de la resistencia, que no es responsabilidad exclusiva de ellas por un asunto de raza y género, sino que puede ser redistribuido con las personas que también hacen parte de la comunidad.

Como hemos observado, la actualización de las prácticas étnico-comunitarias adquiere distintas formas, entre las cuales sobresale la olla, por su capacidad de responder no solo a necesidades inmediatas de hambre, sino también por su potencia articuladora. La posibilidad de resignificar esta organización social del cuidado como una práctica eminentemente política está determinada por la experiencia militante de las personas a quienes hemos entrevistado.

La experiencia militante en la juntanza de la olla

En este apartado se profundiza en la experiencia militante de las personas participantes de la olla comunitaria. Así, quienes se articularon alrededor de la olla han transitado unos caminos con saberes y experiencias organizativas diversas, identificadas por su carácter juvenil, territorial, de reconocimiento étnico negro y feminista. Estas experiencias son previas a la pandemia y confluyeron en un contexto álgido, en medio de los desafíos que se configuraban en esa realidad.

La experiencia militante se entrecruza, primero, desde la comprensión y vivencia de la realidad, en medio de las desigualdades y el reconocimiento de las luchas ancestrales. Se tiene como eje de análisis el Pacífico colombiano, un territorio que condensa las violencias de un conflicto político y armado; un racismo cultural y estructural en todos los niveles; y en la distancia social e institucional hacia estos territorios. Donde, también, se construye un cúmulo de luchas y legados ancestrales de resistencias. Segundo, la formación feminista comunitaria, en donde las mujeres de Ubuntu conjugan sus experiencias, vivencias y reflexiones en la Escuela Política Travesías por la Paz,¹ aportan en la construcción de marcos de sentido con una mirada feminista, articulada al carácter étnico comunitario. Tercero, la enunciación negra, feminista y comunitaria construye identidad y autorreconocimientos. Estos elementos serán condicionantes para actuar conjuntamente y construir repertorios de acción colectiva.

Reconocemos entonces que la experiencia militante tiene una mirada desde lo común, articulando prácticas sociales comunitarias, de solidaridad y cooperativismo (Mogollón, 2022b). Estas experiencias se han conjugado para construir una juntanza con la potencialidad de actuar.

Estas experiencias y saberes que se construyen se han ido integrando dentro de Ubuntu y entre los espacios de articulación. Son estas mujeres y hombres quienes se juntan para dar respuestas que permitan sostener la vida de manera comunitaria. Es decir, conciben el cuidado como bien común y se involucran para ser parte del cuidado comunitario (Mogollón, 2022a), desde sus propias experiencias, sentidos e interpretaciones.

Con esto, la articulación organizativa conforma un bagaje que permite tener acceso y administración de los recursos a los que no todas las personas y colectivos pueden acceder y administrar. La organización moviliza estos acumulados con que contaban y que tenían disponibles (Sewell, 2006,

p.167). Lo anterior se une al reconocimiento y legitimidad con que cuenta el Colectivo Ubuntu en la Comuna 10, por las apuestas que han realizado y han sobresalido. Con la olla se construyen espacios de encuentro, de juntanza, de sororidad y de resistencia, frente a toda esta realidad hostil que aún sigue vigente.

La olla comunitaria como propuesta organizativa para sostener la vida

Esta sección se propone indagar cómo operan los sentidos y saberes ancestrales en la realización de la olla comunitaria, que consideramos una práctica de cuidado común de la vida. De modo que se configura una organización comunitaria de cuidados en tiempo de pandemia, en la Comuna 10 de Cali. Los factores involucrados son: los sentidos étnico-comunitarios, la gestión de recursos, y los trabajos mancomunados; todos son analizados desde una perspectiva multidimensional, que vincula la materialidad y la afectividad relacional.

En primer lugar, los sentidos étnico-comunitarios, en su contenido material, posibilitaron que el tratamiento del hambre fuese colectivo. En cuanto a su dimensión relacional y afectiva, los sentidos se asocian a la memoria comunitaria de Ubuntu, sobre sus experiencias étnicas en El Pacífico colombiano. Las vivencias asociadas a la bodita, la uramba o la comitiva guardan un sentido sobre el cuidado, de forma que el hambre no se aborda como un asunto individual; esto se actualizó por parte de Ubuntu, por medio de la olla comunitaria. Así, se crean marcos de sentido para una construcción de tejido social.

En segundo lugar, la gestión de recursos expresa un acumulado de experiencias militantes y de legitimidad que sostiene a Ubuntu. Saber dónde

solicitar la colaboración, y cómo dinamizar la elaboración de la olla comunitaria, hacen parte de los recursos materiales y relaciones que componen este factor. A partir de “poner el puño de arroz” enseñado durante la infancia de las mujeres integrantes de Ubuntu, se establecen relaciones entre los centros de abastecimiento y comerciantes locales de la comuna.

A partir de la olla comunitaria, la legitimidad de los sentidos y la gestión de recursos se hizo extensa hacia otros procesos locales y territoriales. De esta manera, los trabajos mancomunados son el tercer factor en esta organización comunitaria. Con estos se compone una articulación local para la realización de la olla. Alrededor de 15 líderes y lideresas de la Comuna 10 pertenecientes al colectivo de jóvenes y a Ubuntu, en su mayoría mujeres, comandaron esta apuesta. En articulación con uno o dos liderazgos de cada barrio, se dispusieron a la consecución de agua, fuego y alimentos, y los alcances de la articulación tomaron dimensiones más amplias, como fue la vinculación del proceso de la Liberación de la Uma Kiwe (Madre Tierra), del norte del Cauca.

La ubicación en la calle de esta organización de cuidados, que vincula a estos tres factores, también expresa un contenido de género. De una parte, los cuidados dejan de ser privatizados en los hogares, y las mujeres que dirigen las ollas se enuncian comandantas. Con esto, las personas cuidadoras interpelan la subalternidad asociada a la división sexual del trabajo. Por otra parte, los hombres que participan de la olla resaltan su importancia, y reconocen el rol de las mujeres comandantas; no obstante, lo hacen por medio del nombramiento de ellas como “madres”. Así, se observa una reproducción de estereotipos de género asociados al maternalismo, que sitúa a las mujeres comandantas en una maternidad ampliada.

Con esta organización comunitaria se permiten reflexiones profundas respecto a la forma en que se ejercen los cuidados, y quienes son las llamadas

a dirigirlos, desde una mirada maternal. En los relatos de las mujeres de Ubuntu, se identifica que hay una introyección de estos sentidos. Sin embargo, la experiencia militante feminista les moviliza reflexiones sobre dichas designaciones en la olla comunitaria, y proponen el autocuidado como un catalizador en la redistribución de los cuidados.

Por un lado, el autocuidado se entiende como la disposición de tiempo para el cuidado de sí mismas, lo cual no es igual a la individualización, puesto que no niega la interdependencia que se establece en las relaciones de cuidado. Por otro lado, el autocuidado es una invitación de práctica cotidiana para las otras personas—receptoras de cuidados.

Aprendizajes y proyecciones de la olla para la organización comunitaria de los cuidados

Las distintas experiencias de ollas comunitarias realizadas durante la pandemia se extendieron orgánicamente hacia la articulación en el Estallido social colombiano del 2021. La olla desplegó distintos aprendizajes sobre la experiencia organizativa: la gestión de recursos materiales y humanos, el mapeo de necesidades de la Comuna 10, el reconocimiento de la eficacia del trabajo mancomunado, y la importancia de las prácticas de cuidado para la movilización social, entre otros.

En este sentido, el aprendizaje de la olla en pandemia fue constituyente de la lucha callejera y de la creación de un espacio de articulación política multiforme en el Estallido. Los distintos puntos de resistencia en Cali tuvieron su propia olla, que alimentó a los manifestantes y donde, una vez más, las comandantas fueron reconocidas por la importancia del cuidado para el sostenimiento de la lucha.

Como se ha mencionado, la olla sobrepasa la respuesta al hambre para constituirse como una metodología de organización comunitaria. Además, promueve el cuidado como una práctica política que metodológicamente recompone los tejidos comunitarios que han sido destruidos por el conflicto político y armado, y por la precarización de la vida. En el caso de la experiencia de Ubuntu, la realización de la olla en pandemia posibilitó la proliferación del colectivo y el nacimiento de otros procesos organizativos alrededor de ella.

La olla comunitaria trae consigo una memoria que se anida en las prácticas étnico-comunitarias, y que plantea caminos para establecer dinámicas y respuestas comunitarias ante escenarios de crisis, donde la vida misma está en riesgo. El encuentro alrededor de la olla permite reconocer las problemáticas de las otras personas, que no dependen de determinaciones individuales, sino de configuraciones que se tejen de manera estructural, como el hambre, la pobreza y la desigualdad de género.

La experiencia desarrollada por el Comité Afro Ubuntu y las organizaciones amigas, en torno a la olla comunitaria en pandemia, devino en diversas nuevas experiencias para los participantes. Se desplegaron distintos aprendizajes para la vida organizativa, como el reconocimiento del liderazgo de las mujeres, y el lugar de la olla comunitaria como aglutinadora de apuestas colectivas y de movilización social. Con la gestión de recursos e insumos para la preparación, se aprendieron nuevas formas de administración y divulgación de sazones de los alimentos, que son una fuente para los emprendimientos personales para la autonomía económica. Asimismo, se motivó a la articulación de Ubuntu con otros procesos organizativos y de incidencia política parlamentaria en el gobierno actual, con considerable grado de legitimidad.

La importancia de la olla comunitaria radica en su potencial político, en ser una expresión del poder comunitario para responder a las desigualdades de clase, género y raza. En este mismo sentido, posibilitó una apertura a la democratización de las prácticas de cuidado en sus dimensiones materiales y subjetivas. La olla comunitaria recupera una enseñanza afro sobre lo común y se establece como una experiencia política, una expresión del poder comunitario para responder a las desigualdades e invita a que otras personas puedan participar de ella, con fin de democratizar los cuidados, indistintamente del sexo, el género, la edad o el lugar de procedencia.

Los aprendizajes de la realización de la olla durante la pandemia del COVID-19 han posibilitado nuevos espacios de organización social y ampliación de espacios de cuidado colectivo. En este sentido, la olla comunitaria es una pieza clave en un proceso de redistribución y reconocimiento de los cuidados, ya que facilita metodología para replicar un espacio organizativo que da soluciones concretas a la precarización de la vida y que, también, es un lugar de imaginación política para la reconstrucción del tejido social.



Conclusiones

Esta investigación ha abordado la experiencia del Comité Afro Ubuntu en el sostenimiento de la vida en tiempos de pandemia. En particular, hemos centrado el análisis en la olla comunitaria como ejercicio que aglutina diversas prácticas ancestrales —como la bodita, la uramba, el comadreo, la sazón, etc.— y que también ha posibilitado el desarrollo de otras apuestas políticas organizativas en contextos de crisis.

Esta investigación ha sido de corte cualitativa y, en esa misma línea, rescatamos la importancia de la oralidad en la práctica comunitaria, que no

ha requerido una sistematización numérica de personas atendidas, pero que sí pone su atención en la forma en que estas prácticas posibilitaron la subsistencia y la respuesta comunitaria en un contexto tan adverso como la pandemia. En este sentido, el traspaso de conocimientos y la articulación con otras instancias similares dan cuenta de la propagación de estas prácticas, ya que cada una de las personas entrevistadas de Ubuntu participa, desde entonces, en otras instancias de militancia política cuya demanda principal se vincula a la redistribución de los cuidados o a la democratización de la participación social, desde un enfoque étnico-comunitario.

El proceso de investigación en general se desarrolló con idoneidad, ya que participar de un evento de tanta relevancia cultural como el Festival Petronio Álvarez o poder vincularnos a la Escuela de Yerbateras y a la Escuela de Formación Feminista nos permitió interiorizarnos con las lógicas culturales propias de Cali y de las compañeras del Colectivo Afro Ubuntu. Además, la vinculación anterior que una de las investigadoras había tenido con el grupo facilitó los encuentros y que se estableciese un clima de confianza y acogimiento, para poder acompañar y conocer las distintas experiencias y prácticas de las que estaban siendo parte.

Las ollas comunitarias expresan una práctica milenaria, ancestral, que se origina en los saberes de las comunidades étnicas. Hemos podido abordarlas a partir de la experiencia de la identidad Negra, procedente del Pacífico colombiano, que es desde donde se sitúan las personas de Ubuntu que hemos entrevistado.

Además, hemos observado de qué manera la experiencia militante feminista de las integrantes de Ubuntu les permite realizar una doble lectura sobre las prácticas de cuidado. Por una parte, reconocen la procedencia de estos saberes—y su transmisión a través de las mujeres, en la crianza—y los exaltan por su vitalidad. Simultáneamente, cuestionan la feminización y privatización

de los cuidados. Frente a esto, proponen el autocuidado y el cuidado colectivo como rutas políticas para la transformación de desigualdades de género.

La realización de la olla configuró una organización comunitaria de los cuidados, que se compone de tres factores: 1) los sentidos políticos étnicos anidados en las prácticas ancestrales; 2) la gestión de los recursos; y, 3) el trabajo mancomunado, que articula los anteriores y transforma los alimentos en comida.

Gracias a esta organización del cuidado, la interrupción de la vida a causa de la pandemia pudo ser abordada con gran fuerza imaginativa, desde las necesidades inmediatas, pero también propició un escenario para provocar transformaciones profundas. Este proceso dotó a las prácticas de cuidados de una potencia para reconocer y reivindicar la dignidad de las personas, y promover su capacidad de agencia, interpelando los órdenes capitalistas, patriarcales y racistas de los cuidados.

Para Ubuntu, accionar en la olla comunitaria expresó un servicio, con el cual se socializan y democratizan los cuidados. Esta respuesta se aleja del tratamiento gubernamental de la pandemia, que individualizó la responsabilidad respecto de la vida y privatizó las formas de hacer frente al contagio, al hambre y a la enfermedad. Al imbricarse con los sentidos ancestrales, la olla se entiende como una práctica cotidiana, que propone una metodología con enfoque político del cuidado para sostener la vida común.

Como estrategia de democratización, la olla comunitaria apuesta por una resignificación de las labores de cuidado, que no las restrinja al rol histórico de las mujeres que sostienen la vida, a costa de su propia precarización. Por el contrario, fomenta una organización social del cuidado que reconozca los saberes ancestrales de las mujeres, pero que también posibilite una redistribución de género y social del trabajo de cuidado.

En este sentido, la olla comunitaria se establece como una metodología que confronta el ordenamiento privatizador de los vínculos y propone situar la solidaridad y el mutualismo como ejes fundamentales de la organización para sostener la vida. Estas prácticas sociales no pueden llevarse a cabo sin la redistribución de los trabajos de cuidado y requieren de la convicción sobre la importancia de la reconstrucción de los tejidos sociales a través del cuidado comunitario.

Recomendaciones

Fomentar el reconocimiento de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias. A partir de la experiencia de la pandemia, fue posible observar que la actualización de prácticas étnico-comunitarias facilitó la organización de la olla y las distintas actividades vinculadas a ella, detalladas en el artículo. El acumulado de saberes y prácticas de los pueblos afrodescendientes fue imprescindible para gestionar los requerimientos de la olla y para darle continuidad a los procesos de sostenimiento de la vida en otras instancias organizativas. Por tanto, es fundamental reconocer las prácticas de cuidado comunitarias como alternativas efectivas para sostener la vida en un contexto de crisis sanitaria y económica.

Los cuidados pueden ser comprendidos desde una perspectiva multidimensional y situada. Las prácticas de cuidado comunitarias deben comprenderse desde una realidad situada. Esto contribuye a consolidar un enfoque étnico y territorial, lo cual, por un lado, aportará a construir un análisis de diagnóstico interseccional para identificar y reconocer las opresiones estructurales, las desigualdades y los requerimientos; y, por otro lado, permitirá tener los marcos de sentidos necesarios para comprender las relaciones y prácticas respecto a lo que se entiende por cuidado. Es necesario pensar en los cuidados en plural, para recoger y reconocer la diversidad de prácticas y sentidos a su alrededor.

Reconocer los aprendizajes de la experiencia organizativa en pandemia. La experiencia organizativa en la pandemia incluyó distintos aprendizajes para la organización social de los cuidados y el reconocimiento de las personas que participaron de ella. Esto favorece la redistribución del trabajo de cuidados. El ejercicio de las mujeres y su reconocimiento como comandantas problematiza la subalternidad femenina según los roles de género, y procura instalar espacios de democratización de los cuidados. Resignificar y revalorizar las prácticas de cuidado permite ampliar la responsabilidad a todos aquellos que participan del sostenimiento de la vida.

Articulación con la institucionalidad y otras organizaciones no gubernamentales, desde un enfoque territorial. Se requiere la construcción de apuestas institucionales en torno al cuidado, con un carácter territorial o regional, que recoja los puntos en común y, también, las apuestas comunitarias que se han desarrollado sobre los cuidados. Esto fomentará su fortalecimiento y la vinculación entre ellos, para realizar focalizaciones y acompañamientos más pertinentes y acordes. Con este fin, se plantea construir y consolidar alianzas institucionales, organizativas y privadas, es decir, multisectoriales, que asignen recursos para llevar a cabo estas iniciativas.

Implementar una pedagogía con enfoque de género sobre las prácticas de cuidado. Si bien las actividades de cuidado desarrolladas en torno a la olla generan un reconocimiento del trabajo de las mujeres, también reproducen roles de género. Por esto, es fundamental contar con una pedagogía que desnaturalice las labores de cuidado y que problematice la reproducción de roles y estereotipos de género. Esto fomenta la democratización del cuidado y su apertura a otros espacios.

Bibliografía

Alfaro, Laura et al. (2022). ¿Qué motivó a las mujeres a marchar en el 8M? Análisis desde la teoría de marcos de acción colectiva. *La Ventana*, (55), 246-277.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2020). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares, mayo - julio 2020. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_may20_jul20.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2021). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares, diciembre 2020. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf

Mogollón, Paula (2022a). *Trabajo de cuidado en Colombia. Una mirada de las Madres Comunitarias de SINTRACIHOBÍ* [Tesis de maestría]. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador.

Mogollón, Paula (2022b). *A cuidar para avanzar. Cali: Prácticas de cuidados en los repertorios de acción colectiva de las mujeres-organizadas durante el Paro Nacional del 2021 en la Cali-resistencia*. Bogotá: Corporación para el Desarrollo Regional.

Molinier, Pascale (2016). Subjetividad y materialidad del cuidado: ética, trabajo y proyecto político. *Papeles del CEIC*, (1), 1-14.

Sewell, William (2006). Una teoría de estructura: dualidad, agencia y transformación. *Revista Arxius*, 14(6), 145-176.

Nota

1 La Escuela Política Feminista Travesías por la Paz responde a una propuesta de educación popular con enfoque feminista-comunitario. Su implementación es coordinada por la Corporación para el Desarrollo Regional, mediante el proyecto “Vivir en Paz: Co-inspiración comunitaria”.



 **ONU**
MUJERES 

 **CLACSO**